

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 1 de 9</b>

16.

<b>FECHA</b>	viernes, 17 de junio de 2022
--------------	------------------------------

Señores  
**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**  
 BIBLIOTECA  
 Ciudad

<b>UNIDAD REGIONAL</b>	Seccional Girardot
<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	Trabajo De Grado
<b>FACULTAD</b>	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
<b>NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO</b>	Pregrado
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Administración de Empresas

El Autor(Es):

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>	<b>No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>
Olaya Devia	Daniel Fernando	1106895393
Sánchez Trujillo	Yenifer	1070600488

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

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>
Díaz Cárdenas	María patricia

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
 Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414  
[www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co) E-mail: [info@ucundinamarca.edu.co](mailto:info@ucundinamarca.edu.co)  
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 2 de 9</b>

<b>TÍTULO DEL DOCUMENTO</b>
<p><b>Propuesta de reestructuración organizacional de la microempresa san Miguel Arcangel Girardot</b></p>

<b>SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)</b>

<b>EXCLUSIVO PARA PUBLICACIÓN DESDE LA DIRECCIÓN INVESTIGACIÓN</b>	
<b>INDICADORES</b>	<b>NÚMERO</b>
ISBN	
ISSN	
ISMN	

<b>AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO</b>	<b>NÚMERO DE PÁGINAS</b>
17/06/2022	101

<b>DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)</b>	
<b>ESPAÑOL</b>	<b>INGLÉS</b>
➤ Turismo	➤ Tourism
➤ Reestructuración	➤ Restructuring
➤ Organización	➤ Organization
➤ Diagnostico	➤ Diagnosis
➤ Plan de acción	➤ Action plan
➤ Planeación	➤ Planning

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 3 de 9

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

- <sup>1</sup> Adriana Meza B.; El Diagnóstico Organizacional: elementos, métodos y técnicas; 2020; Tomado de: <https://www.infosol.com.mx/miespacio/el-diagnostico-organizacional-elementos-metodos-y-tecnicas/>
- <sup>1</sup> Alan D. López-López; La administración como herramienta clave. Estudio de caso en la gestión empresarial en Tingo María; 2021; Tomado de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1102/1112>
- <sup>1</sup> Alcaldía de Girardot; Decreto 170; 1 de septiembre de 2020; Tomado de: <https://economianaranja.gov.co/media/zfnfpwap5/decreto-170-de-2020.pdf>
- <sup>1</sup> Alcaldía de Girardot; información local; 2021; Tomado de: <https://www.girardot-cundinamarca.gov.co/Paginas/Inicio.aspx>
- <sup>1</sup> Alcaldía de Girardot; información local; 2021; Tomado de: <https://www.girardot-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Economia.aspx>
- <sup>1</sup> Bravo Rojas, Leónidas Manuel; Valenzuela Muñoz, Alberto; Ramos Vera, Patricia María; Tejada Arana, Aristides Alfonso; Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional; <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051021>
- <sup>1</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 1014; 2006; Tomado de: <https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ley-1014-2006.pdf>
- <sup>1</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 2069; 31 de diciembre de 2020; Tomado de:

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 4 de 9

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202069%20DEL%2031%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202020.pdf>

- <sup>1</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 590; 2000; tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>
- <sup>1</sup> Congreso de la república: Ley 1834; 23 de mayo de 2017; Tomado de: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/0f6ed3c9-0fbd-465e-9069-70928b248d18/Ley-1834-quot;POR-MEDIO-DE-LA-CUAL-SE-FOMENTA-LA-E.aspx>
- <sup>1</sup> Econopedia; Definición de Organización;2021; Tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- <sup>1</sup> Econopedia; Definición de reestructuración;2021; Tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/reestructuracion-empresarial.html>
- <sup>1</sup> Eumed.net; Diagnóstico de clima organizacional;2012; Tomado de: [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico\\_de\\_clima\\_organizacional.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico_de_clima_organizacional.html)
- <sup>1</sup> Fernanda D. Carro, Agustina Caló; La administración científica de frederick w. taylor: una lectura contextualizada;2012; Tomado de: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>
- <sup>1</sup> Gabriel Roncancio; ¿Qué es la Planeación Estratégica y para qué sirve?; 2021; Tomado de: <https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve>
- <sup>1</sup> Jesús Suarez Hernández, Santiago Ibarra Mirón; La teoría de los recursos y las capacidades, un enfoque actual en la estrategia

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 5 de 9</b>

<p>empresarial; 2002; Tomado de: <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793552.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793552.pdf</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <sup>1</sup> República de Colombia; Constitución Política de Colombia;1991; Tomado de: <a href="https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333">https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333</a></li> </ul>
---

**RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS**  
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

La estructura organizacional de una empresa se aplica a todos los niveles de ésta y permite tener claridad sobre los objetivos de la organización y cómo cumplir sus metas. Por ello, la planeación estratégica es importante y permite planificar los pasos que se darán dentro de la organización. Para aliviar las debilidades descritas en el planteamiento del problema y obtener resultados óptimos dando un direccionamiento adecuado para lograr los objetivos que se trace la organización, es necesario construir un gobierno corporativo e implementar una visión gerencial, que, a través de la planificación estratégica y operativa, se generen decisiones dinámicas y realicen las medidas correctivas que permitan afrontar los desafíos de la organización como lo son la contratación de personal idóneo, el aumento de presencia digital mediante el uso de las TIC'S, obtener una mayor base de clientes y aumentar la lista de correos, encontrar un balance entre calidad y crecimiento, subsanar fallas de la cultura organizacional, manejar diversidad y flexibilidad en los procesos e impulsar nuevas habilidades en los colaboradores.

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN**

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

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 6 de 9</b>

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

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

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

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

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 7 de 9</b>

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

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

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

**Información Confidencial:**

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

**SI \_\_\_ NO \_x\_.**

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos) en carta adjunta, expedida por la entidad respectiva, la cual informa sobre tal situación, lo anterior con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

**LICENCIA DE PUBLICACIÓN**

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

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 8 de 9</b>

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

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

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



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



**Nota:**

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
 Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414  
[www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co) E-mail: [info@ucundinamarca.edu.co](mailto:info@ucundinamarca.edu.co)  
 NIT: 890.680.062-2

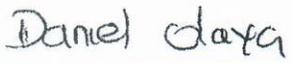
	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 9 de 9

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

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

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. Nombre completo del proyecto.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. Propuesta De Reestructuración Organizacional De La Microempresa San Miguel Arcángel Girardot.pdf	Texto
2. Presentación Trabajo De Grado.pdf	Texto

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

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
Olaya Devia Daniel Fernando	
Sánchez Trujillo Yenifer	

21.1-51-20.



**PROPUESTA DE REESTRUCTURACION ORGANIZACIONAL DE LA MICROEMPRESA**

**SAN MIGUEL ARCANGEL GIRARDOT**

**DANIEL FERNANDO OLAYA DEVIA**

**YENNIFER SÁNCHEZ TRUJILLO**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

**FACULTAD DE LAS CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GIRARDOT**

**2022**

**PROPUESTA DE REESTRUCTURACION ORGANIZACIONAL DE LA MICROEMPRESA  
SAN MIGUEL ARCANGELGIRARDOT**

**DANIEL FERNANDO OLAYA DEVIA**

**Código: 310 219 240**

**YENNIFER SÁNCHEZ TRUJILLO**

**Código: 392 209 238**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE LAS CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
GIRARDOT**

**2022**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

## **DEDICATORIAS**

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. Mis padres Fernando Olaya y Norma Devia quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas. Finalmente quiero dedicar esta tesis a todas mis amigos, por apoyarme cuando más los necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias, siempre los llevo en mi corazón.

**Daniel Fernando Olaya Devia**

Me gustaría dedicar esta Tesis a toda mi familia. Para mis padres María Ofelia Trujillo y Jorge Sánchez, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

**Yenifer Sánchez Trujillo**

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis docentes y en especial a mi tutor por su ayuda, paciencia y dedicación, agradecerle también a toda mi familia por darme ánimo durante este proceso a mis amigos de toda la vida y los de la facultad que me acompañan desde siempre.

**Daniel Fernando Olaya Devia**

A todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que este trabajo se realice con éxito, en especial a mi tutor por compartirme sus conocimientos a toda mi familia y amigos por acompañarme en este proceso.

**Yenifer Sánchez Trujillo**

## Contenido

1. TITULO .....	12
1. ÁREAS Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN .....	13
2. FORMULACION DEL PROBLEMA .....	14
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2.2. FORMULA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
3.OBJETIVOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
4. JUSTIFICACIÓN .....	18
5. MARCOS DE REFERENCIA.....	21
5.1. MARCO TEÓRICO .....	21
5.1.1. Escuela de administración científica .....	21
5.1.2. Diagnóstico de las organizaciones.....	22
5.2. MARCO DE HISTÓRICO.....	24
5.2.1. Portafolio de Servicios Corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL. ....	24
5.3. MARCO LEGAL .....	26
5.3.1 A nivel nacional: .....	26
5.3.2.A nivel local .....	27
5.4. MARCO GEOGRÁFICO. ....	28
5.5. MARCO CONCEPTUAL .....	28
5.5.1. Organización: .....	28
5.5.2. diagnostico organizacional: .....	29

5.5.3. Planeación estratégica: .....	29
5.5.4. Reestructuración: .....	29
5.5.5. Actividad económica: .....	30
5.5.6. Matriz Pestel .....	30
5.5.7. Administración.....	30
5.5.8. Competitividad.....	30
5.5.9. Cultura corporativa .....	31
6.DISEÑO METODOLOGICO .....	32
6.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	32
6.3. Población Objeto de Estudio.....	32
6.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	32
6.4. Modelos Utilizados para la Reestructuración dentro de la Metodología .....	33
6.5. Técnicas de depuración y análisis de la información .....	33
6.6. Planteamiento Metodológico.....	34
6.7. Áreas de Diagnostico.....	35
7. RECURSOS.....	36
7.1. HUMANOS. ....	36
7.2. Materiales .....	36
7.4. Institucionales .....	36
7.5. Financieros .....	36
8. DIAGNOSTICO ESTRATEGICO.....	38
8.1. Diagnostico externo .....	38
8.1.1. Encuesta .....	40

8.1.2. Análisis POAM .....	45
8.1.3. Matriz MEFE .....	47
8.3. Diagnostico Interno .....	49
8.3.1. Matriz MEFI .....	49
8.3.1. Misión actual .....	49
8.3.2. visión actual .....	49
8.3.3. Valores Corporativos .....	49
8.3.4. Recursos Organizacionales .....	50
8.3.5. Encuesta empleados .....	53
8.3.6. Análisis de los elementos físicos de la CORPORACIÓN SAN MIGUEL ARCANGEL .....	60
8.4. Matriz DOFA .....	60
9. PROPUESTA DE PLAN DE REESTRUCTURACION .....	62
9.1. Plataforma institucional .....	62
9.1.1. Organigrama .....	62
9.1.2. Misión .....	63
9.1.3. visión .....	63
9.1.4. Mega .....	64
9.2. Cultura corporativa .....	64
9.5.1. Propuesta de principios corporativos .....	64
9.5.2. Propuesta de valores corporativos .....	65
9.5.3. Propuesta de los objetivos estratégicos .....	66
9.3. Propuesta de plan organizacional .....	69

9.3.1. Propuesta para planta física.....	69
9.4. Plan de marketing.....	70
9.4.1. Generalidades dentro de la estrategia de marketing.....	70
10. MANUAL DE FUNCIONES .....	74
10.1. Proceso de vinculación de nuevos colaboradores.....	86
11.POLITICAS.....	88
11.1. Política Salarial .....	88
12. PLANES OPERATIVOS.....	91
13. INDICADORES DE GESTIÓN .....	93
14. CONCLUSIONES.....	95
15.RECOMENDACIONES .....	96
16. CRONOGRAMA.....	97
17.BIBLIOGRAFIA .....	99
18. ANEXOS: .....	101

## TABLAS

Tabla 1 Matriz DOFA organizacional.....	35
Tabla 2 costo de la reestructuración .....	36
<b>Tabla 3 Indicadores 2015-2021 .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 4 Matriz POAM .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 5 Matriz MEFE.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 6 Matriz MEFI .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 7 Encuesta de factores de funcionamiento .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 8 Matriz DOFA .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 9 Propuesta de principios corporativos.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabla 10 Propuesta de valores .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 11 Objetivos estratégicos.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabla 12 Estrategias de mercado aplicada año a año.....</b>	<b>72</b>
<b>Tabla 13 Manual De Funciones Gerente.....</b>	<b>74</b>
<b>Tabla 14 Manual De Funciones Supervisor comercial.....</b>	<b>75</b>
<b>Tabla 15 Manual De Funciones Contador Publico .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabla 16 Manual De Funciones Auxiliar Contable.....</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 17 Manual De Funciones Auxiliar operario.....</b>	<b>80</b>
<b>Tabla 18 Manual De Funciones Asesor comercial .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabla 19 Manual De Funciones Supervisor Operario.....</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 20 Manual De Funciones Guía .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabla 21 Escala salarial aprobada por el gerente propietario .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 22 Plan de salarios 2022.....</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 23 Proyección salarial 2022-2026 .....</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 24 Costo de la propuesta de reestructuración .....</b>	<b>91</b>
<b>Tabla 25 indicadores de logros propuestos para la propuesta de diagnóstico organizacional .....</b>	<b>93</b>
<b>Tabla 26 Cronograma del proyecto .....</b>	<b>97</b>

## TABLA DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1 Pregunta 1</b> .....	40
<b>Ilustración 2 Pregunta 2</b> .....	40
<b>Ilustración 3 Pregunta 3</b> .....	41
<b>Ilustración 4 Pregunta 4</b> .....	41
<b>Ilustración 5 Pregunta 5</b> .....	42
<b>Ilustración 6 Pregunta 6</b> .....	43
<b>Ilustración 7 Pregunta 7</b> .....	43
<b>Ilustración 8 Pregunta 8</b> .....	44
<b>Ilustración 9 Pregunta 9</b> .....	44
<b>Ilustración 10 pregunta 1 encuesta colaboradores</b> .....	53
<b>Ilustración 11 Pregunta 2 encuesta a los colaboradores</b> .....	53
<b>Ilustración 12 Pregunta 3 encuesta colaboradores</b> .....	54
<b>Ilustración 13 Pregunta 4 encuesta colaboradores</b> .....	54
<b>Ilustración 14 Pregunta 5 encuesta colaboradores</b> .....	55
<b>Ilustración 15 Pregunta 6 encuesta colaboradores</b> .....	55
<b>Ilustración 16 Pregunta 7 encuesta colaboradores</b> .....	55
<b>Ilustración 17 Pregunta 8 encuesta colaboradores</b> .....	56
<b>Ilustración 18 Pregunta 9 encuesta colaboradores</b> .....	56
<b>Ilustración 19 Pregunta 10 encuesta colaboradores</b> .....	57
<b>Ilustración 20 Pregunta 11 encuesta colaboradores</b> .....	58
<b>Ilustración 21 Pregunta 12 encuesta colaboradores</b> .....	58
<b>Ilustración 22 Pregunta 13 encuesta colaboradores</b> .....	59
<b>Ilustración 23 Organigrama de SAN MIGUEL ARCANGEL</b> .....	63
<b>Ilustración 24 carta de autorización de la organización</b> .....	101

## **1. TITULO.**

Propuesta de reestructuración organizacional de la microempresa SAN MIGUEL  
ARCÁNGEL Girardot.

## 1. ÁREAS Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

**AREA:** Gestión de las organizaciones y sociedad

**LINEA:** Emprendimiento – reestructuración organizacional de acuerdo a la guía opción de grado.

## **2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En Colombia actualmente la industria del turismo esta direccionándose hacia el turismo ecológico<sup>1</sup>, sin embargo, enfrentar las necesidades dentro de las organizaciones que pretenden crecer o especializarse en la industria del ecoturismo resulta generalmente en un inconveniente porque crecen problemas de organización, la pandemia del covid 19 dejó un saldo de 509.370 pymes o pequeños negocios cerrados en Colombia para el 2020<sup>2</sup>, la corporación SAN MIGUEL ARCANGEL durante este proceso de contracción económico vio paralizada sus operaciones y la nómina y gastos fueron asumidos por la gerencia en cabeza de su propietario Humberto Suarez Motta.

La corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL fue fundada en el 2001 con domicilio en la carrera 10 números 17-40 de la ciudad de Girardot, su dueño es Humberto Suarez Motta, tiene 9 trabajadores. Es una corporación dedicada al desarrollo de actividades turísticas y de construcción, pero con un modelo administrativo desarrollado a través de la Intuición, de manera empírica y por cultura familiar, anteriormente se intentó implementar modelos administrativos de países desarrollados a través de modelos de negocio donde Las economías son robustas y distintas a la nuestra, ocasionando en nuestro entorno empresarial desorganización. Donde figura una cabeza visible y las decisiones son tomadas de manera precipitada en la mayoría de las ocasiones y esto es debido a la falta de consulta de la gerencia hacia el resto de las dependencias de la organización quienes podrían retroalimentarlo y ampliar el panorama de la situación, con una evidente carencia de objetivos gerenciales y falta de cumplimiento al logro, esto dificulta una toma y

---

<sup>1</sup> Ministerio de Comercio, Industria y Turismo;(2020); Política de Turismo Sostenible; Obtenido de: <https://www.mincit.gov.co/minturismo/calidad-y-desarrollo-sostenible/politicas-del-sector-turismo/politica-de-turismo-sostenible/politica-de-turismo-sostenible-9.aspx>

<sup>2</sup> Diario la Republica; (24 de febrero de 2021); En medio de la pandemia por covid-19, cerraron 509.370 micronegocios en Colombia; Obtenido de: <https://www.larepublica.co/economia/en-medio-de-la-pandemia-por-covid-19-cerraron-509370-micronegocios-en-colombia-3130382>

medición de los resultados obtenidos por la compañía y una alta rotación de los empleados.<sup>3</sup>

El origen del problema viene focalizado en la estructura organizacional que carece de un orden o estructura visible por lo cual la consecución de los logros y el aumento de la productividad empresarial se ven limitados. Es claro que sin una estructura definida clara que permita una caracterización de los departamentos y áreas de trabajo en la corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL, esta no podrá mejorar su rentabilidad, mejorar el clima organización y disminuir la rotación del personal en la parte administrativa para alcanzar los macroobjetivos propuestos para el 2022.

Estos problemas descritos han traído como consecuencia: baja utilidad en las ventas por falta de la culminación de los proyectos productivos, disminuida en 25% lo cual repercute en la continuidad de las operaciones de la empresa y puede llevarla al cierre.

Existe una falta de estrategias de mercadeo contundentes que permitan mover las unidades de negocio que representan ingresos a la organización, no se cuenta con un E.V.P. (Employer value proposition) dentro de la organización. En el caso de la distribución del espacio se nota el mal uso de este, así como de los bienes muebles para un acondicionamiento exitoso de los clientes dentro de la unidad productiva, no cuenta con manual de funciones administrativos (funciones, de procedimientos, de calidad), tampoco tienen presente un organigrama ni una plataforma estratégica, no tienen tampoco construida la visión, misión, objetivos, estrategias, políticas o un manual del empleado, cuentan con 6 equipos informativos, tres impresoras dos video beam, 2 retroexcavadoras o buldócer y una camioneta para el ejercicio de las actividades comerciales.

---

<sup>3</sup> Pryrsel Consultores; (2017); La importancia de mejorar el clima laboral; Obtenido de: <https://pyrsel.es/problemas-clima-laboral-empresa/>

La realización de la reestructuración organización traerá a la corporación SAN MIGUEL ARCANGEL beneficios económicos y de clima organizacional, una plantilla de empleados mucho más centrada en la realización y consecución de las metas y la realización de las metas personales a través del ADN corporativo que permitirá además de lo anterior, conseguir un equipo de trabajo más feliz y comprometido con la organización.

## **2.2. FORMULA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo el proceso de diagnóstico y reestructuración organizacional llevará a la corporación SAN MIGUEL a escalabilidad y/o exponencialidad en las ventas y estabilidad en el clima organizacional?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Realizar la reestructuración organizacional de la empresa corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL en la ciudad de Girardot.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Elaborar el análisis del sector de la industria a la cual pertenece la corporación SAN MIGUEL ARCANGEL, empresa objeto de estudio, utilizando PESTEL Y LAS CINCO FUERZAS DE PORTER.
- Diseñar un diagnóstico organizacional de la empresa corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL en la ciudad de Girardot.
- Proponer un plan de acción con alternativas de mejora en el proyecto SAN MIGUEL ARCÁNGEL

## 4. JUSTIFICACIÓN

La estructura organizacional de una empresa se aplica a todos los niveles de ésta y permite tener claridad sobre los objetivos de la organización y cómo cumplir sus metas. Por ello, la planeación estratégica es importante, permite planificar los pasos que se darán dentro de la organización.

De acuerdo con Weston (2020) define la planeación estratégica como: Es un proceso reflexivo y sistemático para determinar una dirección y un curso de acciones para lograr un futuro deseable. La planificación estratégica delinea un estado futuro deseado y una dirección clara y prioridades en forma de un conjunto escrito de metas, objetivos, acciones y resultados para lograr ese futuro. Finalmente, el plan estratégico debe enfocar la atención de las personas y guiar la asignación de recursos en la organización (p.1)<sup>4</sup>.

Para aliviar las debilidades descritas en el planteamiento del problema y obtener resultados óptimos dando un direccionamiento adecuado para lograr los objetivos que se trace la organización, es necesario construir un gobierno corporativo e implementar una visión gerencial, que, a través de la planificación estratégica y operativa, se generen decisiones dinámicas y realicen las medidas correctivas que permitan afrontar los desafíos de la organización como lo son la contratación de personal idóneo, el aumento de presencia digital mediante el uso de las TIC'S, obtener una mayor base de clientes y aumentar la lista de correos, encontrar un balance entre calidad y crecimiento, subsanar fallas de la cultura organizacional, manejar diversidad y flexibilidad en los procesos e impulsar nuevas habilidades en los colaboradores. Como consecuencia se pueden

---

<sup>4</sup> GILBERTO ARIEL HERNÁNDEZ CASTRO MAURICIO TRUJILLO LÓPEZ ELMER FABIAN NARVAEZ ALVAREZ. Planificación estratégica aplicada a pequeñas y mediana empresas. Universidad Santiago de Cali. 2020.  
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4649/PLANIFICACI%C3%93N%20ESTRAT%C3%89GICA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

aumentar porcentualmente la competitividad que a su vez reflejará una mejora integral de la empresa SAN MIGUEL ARCÁNGEL.

Con base en lo anterior se entiende que para el éxito de la reestructuración empresarial de SAN MIGUEL ARCÁNGEL, se debe llevar a cabo una adecuada formulación y evaluación utilizando herramientas que ayuden para tal fin. El uso e implementación de estas herramientas permitirá a SAN MIGUEL ARCÁNGEL mejorar y reforzar los departamentos más vulnerables de la organización SAN MIGUEL ARCÁNGEL, consiguiendo así el estímulo necesario para que las ventas aumenten y mejore el flujo de efectivo, motivo que lleva a resultados positivos en los proyectos y planteamientos de la gerencia para con la empresa, en la parte del recurso humano, la implementación de la reestructuración permitirá construir un clima organizacional más diverso que construya un ser viviente mediante la actuación del ser humano, con la implementación de un EVP( Employer proposition) que permita a los colaboradores tener un sentido de pertenencia y construir un plan de carrera dentro de la organización que sea compatible con los objetivos y planes de vida de los colaboradores y aumente el tiempo de estadía del empleado dentro de la organización, esto generara un aumento de valor del Good Will y del recurso humano para sobre salir dentro de la industria a nivel externo y atraer de manera voluntaria a nuevos aspirantes.

En consecuencia, de lo anterior, no solo resultará en la mejora sustancial de la empresa si no la formación de los participantes en el proyecto investigativo en la formulación y puesta en marcha de las herramientas y propuestas adquiridas a lo largo de la carrera profesional y el resultado servirá como estudio para futuros estudiantes que encuentren de importancia la reestructuración de modelos de negocio de turismo.

Al final, el desarrollo del proyecto resultara en beneficioso para la universidad de Cundinamarca, por cuanto el desarrollo y análisis del proyecto quedara guardada para la posteridad en el repositorio universitario, a nivel local, el éxito de la implementación de la

reestructuración propuesta, que traería consigo un mayor impacto en la comunidad, un cambio sustancial en la organización y sus colaboradores y la activación de empleo en la zona de influencia de Girardot.

## 5. MARCOS DE REFERENCIA

### 5.1. MARCO TEÓRICO

#### 5.1.1. Escuela de administración científica

Este método clásico que apareció en la revolución industrial fue el comienzo de la base teórica de la ciencia de la gestión organizacional y enriquecieron la época con sus propias premisas; como su máximo representante, Federico Winslow Taylor, el ingeniero mecánico es considerado el padre de la administración; fue el primero

Estableció principios científicos, basados en su afirmación de que "el objetivo principal de la gestión debe ser garantizar la máxima prosperidad, tanto para los empleadores como para los colaboradores. La mayor prosperidad no significa que la empresa obtenga grandes beneficios a corto plazo, sino el desarrollo de todos los aspectos de la empresa<sup>5</sup>

El proceso universal del P.O.D.C. (planear, organizar, dirigir y controlar) por sus siglas en español, vienen sujetas a la planificación de objetivos estratégicos de la empresa, el discurso y método de liderazgo específico para el tipo de función a desempeñar y el establecimiento de un presupuesto específico con el procedimiento ABC para cada departamento o entidad.<sup>6</sup>

También se entiende que la organización, es un elemento clave a la hora de mantener firme las funciones y las capacidades de cada departamento y proceso, esto permite que a la hora de ejercer un liderazgo o direccionamiento estos actúen como grupo y como

---

<sup>5</sup> Fernanda D. Carro, Agustina Caló; La administración científica de frederick w. taylor: una lectura contextualizada;2012; Tomado de: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>

<sup>6</sup> Ibid

individuos a la vez y cumplan con los objetivos y metas programadas a nivel departamental y a nivel de organización con los objetivos gerenciales.<sup>7</sup>

Al final el control y la inspección del proceso es importante para verificar que las directrices y usos de los recursos dentro de la organización puedan ser aprovechados de manera eficiente (recurso humano, económico, y técnico)<sup>8</sup>

Con base en lo anterior se entiende que cuando existe una clara delimitación espacial e intelectual de las dependencias funcionales de la organización, esta podrá funcionar de manera más adecuada y contribuir al uso eficiente de los recursos a disposición de SAN MIGUEL ARCÁNGEL.<sup>9</sup>

#### 5.1.2. Diagnóstico de las organizaciones.

Para hablar de organizaciones y de la persecución de objetivos dentro de las mismas es importante recordar a Peter Drucker, quien en palabras de Elena Carrascosa define: “No hay una sola compañía en el mundo que actualmente no esté gestionada en base a unos objetivos. Pues bien, fue Drucker quien acuñó esta idea, al considerarla la piedra angular de cualquier estrategia (de hecho, también fue pionero en hablar de estrategia empresarial). Para que cualquier directivo pudiese evaluar si sus objetivos se estaban alcanzando, creó una guía que evaluaba desempeños, diagnosticaba fallos y aumentaba la productividad, tanto de los directivos como de sus equipos”.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Alan D. López-López; La administración como herramienta clave. Estudio de caso en la gestión empresarial en Tingo María;2021; Tomado de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1102/1112>

<sup>8</sup> Jesús Suarez Hernández, Santiago Ibarra Mirón; La teoría de los recursos y las capacidades, un enfoque actual en la estrategia empresarial; 2002; Tomado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793552.pdf>

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Elena Carrascosa Vela;(2019); 10 lecciones (aún vigentes) del pensamiento de Peter Drucker; Obtenido de: <https://canalceo.com/10-lecciones-aun-vigentes-del-pensamiento-de-peter-drucker/>

El diagnóstico organizacional se define como el proceso de medir la eficacia organizacional desde una perspectiva de sistemas, o como un proceso de evaluación, que se enfoca en un conjunto de variables que son de importancia central para comprender, predecir y controlar el comportamiento organizacional.<sup>11</sup>

Este análisis a la red de procesos de la organización permite que pueda levantarse el proceso de una organización que se encuentra en declive, para ser encaminada a la recuperación apropiada que, mediante indicadores de seguimiento, se procura una evaluación constante para evitar salirse del medio.<sup>12</sup>

Además, el diagnóstico organizacional debe usarse como un proceso de evaluación del funcionamiento de una organización, departamento, equipo o trabajo para descubrir el origen de los problemas y las áreas de posible mejora. Para perfeccionar algo, primero debe medirse. Diagnosticar nos permitirá comprender el estado de la organización en todos los aspectos, y una vez que tengamos una visión general de la situación actual, podremos tomar medidas.<sup>13</sup>

Los tipos de diagnósticos aplicados al proceso de reestructuración son:

- Diagnóstico estratégico: analiza y captura todas las variables ambientales internas y externas, para detectar las fortalezas, amenazas y los factores que ayudan a disminuir y a fortalecer esas variables mediante la toma de información mediante lluvia de ideas o un flujo grama del proceso para luego elaborar la matriz DOFA.

---

<sup>11</sup> Bravo Rojas, Leónidas Manuel; Valenzuela Muñoz, Alberto; Ramos Vera, Patricia María; Tejada Arana, Arístides Alfonso; Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional; <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051021>

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Eumed.net; Diagnóstico de clima organizacional;2012; Tomado de: [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico\\_de\\_clima\\_organizacional.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico_de_clima_organizacional.html)

- Diagnóstico de referencia: consiste en el diagnóstico y cuantificación de las variables de manera cuantitativa para el desarrollo de estrategias medibles.

## **5.2. MARCO DE HISTÓRICO.**

La organización SAN MIGUEL ARCÁNGEL está constituida como sociedad por acciones simplificadas, identificada con el NIT número: 2312517-8, nace en el 2001 como iniciativa y se constituye y materializa en el 2019 mediante la conjugación de la modalidad S.A.S, con una propuesta de ecoturismo ambiental que aunque se habla mucho de la necesidad de aplicarse como medida de cambio en contra del turismo depredador, nunca había sido aplicada por ninguna empresa en la ciudad de Girardot, ofreciendo paquetes turísticos de senderismo y avistamiento de aves inicialmente, para luego abarcarse en esta reestructuración que le permitirá ofrecer modelos de negocio como glamping, rapel y un jardín botánico que se acompañara con arte al aire libre.

Para el 2020 la pandemia paralizó la operación y los ingresos de la corporación SAM MIGUEL ARCANGEL, razón por la cual el gerente y propietario de la organización tuvo que subsidiar las nóminas hasta que de nuevo se permitió el inicio de las labores, inicialmente La empresa empezó con 4 empleados, un gerente, un asistente, un cuidador y un operario, conforme el proyecto ha ido dando forma, la necesidad de contratar personal se ha vuelto más inherente, dándole paso a un gerente de proyectos y operarios temporales para el apoyo en la construcción de unos departamentos ecológicos. A partir de la expansión, la oferta de productos se diversificó y nacieron nuevos servicios para la corporación SAN MIGUEL que vinculaba ahora el turismo y la construcción.

### **5.2.1. Portafolio de Servicios Corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL.**

La corporación dedicada al ecoturismo y a la construcción ofrece servicios tales como:

- Mini jardín Botánico
- Plan rappel
- Avistamiento de aves
- Eventos empresariales
- Plan senderismo
- Caminatas y taller ecológicos
- Servicio de glamping
- Alquiler de maquinaria pesada

### 5.3. MARCO LEGAL

#### 5.3.1 A nivel nacional:

- Artículo 333 constitución política de Colombia: “La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.<sup>14</sup>
- Ley 590 de 2000: “Promueve el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, la eficiencia de uso del capital inicial y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos”.<sup>15</sup>
- Ley 1014 de 2006: Promueve el espíritu emprendedor en todos los escaños educativos del país, donde se propenda y trabaje mancomunadamente sobre los principios y valores que establece la Constitución y los establecidos en la presente ley.<sup>16</sup>

Ley 1834 de 2017: Su finalidad es desarrollar, fomentar, fomentar y proteger las industrias creativas. Se entiende por éstas aquellas industrias que generan valor a través de bienes y servicios basados en la propiedad intelectual.

Las industrias creativas incluyen sectores que incorporan la creación,

---

<sup>14</sup> República de Colombia; Constitución Política de Colombia;1991; Tomado de: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333>

<sup>15</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 590; 2000; tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>

<sup>16</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 1014; 2006; Tomado de: <https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ley-1014-2006.pdf>

producción y comercialización de bienes y servicios basados en contenidos intangibles de carácter cultural, y/o aquellos que generan protección en el marco de los derechos de autor.<sup>17</sup>

- Ley 2069 de 2020: La presente Ley tiene por objeto establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.<sup>18</sup>

### 5.3.2. A nivel local

- Decreto 170 de 2020: incentiva y fortalece las actividades culturales y creativas previstas en el artículo 2° de la Ley 1834 de 2017, en sectores como los editoriales, audiovisuales, fonográficos, artes visuales, artes escénicas y espectáculos, de turismo y patrimonio cultural- material e inmaterial, educación artística y cultural, diseño, publicidad, contenidos multimedia, software de contenidos y servicios audiovisuales interactivos, moda, agendas de noticias y servicios de información, y educación creativa. Mediante estas actividades, las Áreas de Desarrollo Naranja (ADN) deberán operar como centros de actividad económica y creativa, que contribuyan a la renovación urbana y al mejoramiento del área de ubicación.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Congreso de la república: Ley 1834; 23 de mayo de 2017; Tomado de: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/0f6ed3c9-0fbd-465e-9069-70928b248d18/Ley-1834-quot;POR-MEDIO-DE-LA-CUAL-SE-FOMENTA-LA-E.aspx>

<sup>18</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 2069; 31 de diciembre de 2020; Tomado de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202069%20DEL%2031%20DE%20DICIEMB-RE%20DE%202020.pdf>

<sup>19</sup> Alcaldía de Girardot; Decreto 170; 1 de septiembre de 2020; Tomado de: <https://economianaranja.gov.co/media/znfwpaw5/decreto-170-de-2020.pdf>

## 5.4. MARCO GEOGRÁFICO.

El área espacial donde se realizó el análisis y diagnóstico de la corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL se realizó en la carrera 10 número 17-40 donde se halla el área administrativa, esta se encuentra ubicada en pleno centro de la ciudad de Girardot, sobre la carrera principal de la ciudad, lo que garantiza un claro acceso a las oficinas, la arquitectura es clásica, esto debido a la ordenanza nacional de preservar los sitios antiguos en su estructura original, sin embargo, tiene un estilo excepcional con una gran decoración a la vista por parte de la organización, su ubicación es en la ciudad de Girardot.

Girardot es un municipio turístico con un área de 129 kilómetros cuadrados, con una población de 108.720 habitantes<sup>20</sup>, su economía es agrícola en menor cuantía a pesar de la calidad del suelo, el turismo es la base económica para diversificar la economía en la ciudad y consiste en la mayor contribución a la economía hasta la fecha.<sup>21</sup>

## 5.5. MARCO CONCEPTUAL

### 5.5.1. Organización:

Una organización es una estructura ordenada en la que personas con diferentes roles, responsabilidades o cargos coexisten e interactúan para lograr objetivos específicos. Las organizaciones a menudo tienen reglas (formales o informales) que especifican dónde se encuentra cada persona en la estructura y las tareas que debe realizar.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Alcaldía de Girardot; información local; 2021; Tomado de: <https://www.girardot-cundinamarca.gov.co/Paginas/Inicio.aspx>

<sup>21</sup> Alcaldía de Girardot; información local; 2021; Tomado de: <https://www.girardot-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Economia.aspx>

<sup>22</sup> Econopedia; Definición de Organización;2021; Tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>

#### 5.5.2. Diagnóstico organizacional:

Para Infosol “Se puede definir al diagnóstico como un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas”.<sup>23</sup>

#### 5.5.3. Planeación estratégica:

La planificación estratégica es una herramienta de gestión que permite establecer las tareas y los caminos que debe seguir una organización para alcanzar las metas del plan, teniendo en cuenta los cambios y demandas que trae consigo el entorno. En este sentido, es una herramienta fundamental para la toma de decisiones dentro de cualquier organización.

Por lo tanto, la planificación estratégica es el proceso de formulación y establecimiento de objetivos, especialmente planes de acción que conducen a su consecución.<sup>24</sup>

#### 5.5.4. Reestructuración:

La reestructuración empresarial es un proceso que emprende una empresa. A través de la reorganización, una empresa adopta un nuevo modelo de negocio que es diferente al que había ideado antes. Uno de los objetivos de la reestructuración empresarial es aumentar la competitividad en el mercado y asegurar el statu quo. Por otro lado, existe la garantía de que la empresa seguirá operando en el futuro.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Adriana Meza B.; El Diagnóstico Organizacional: elementos, métodos y técnicas; 2020; Tomado de: <https://www.infosol.com.mx/miespacio/el-diagnostico-organizacional-elementos-metodos-y-tecnicas/>

<sup>24</sup> Gabriel Roncancio; ¿Qué es la Planeación Estratégica y para qué sirve?; 2021; Tomado de: <https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve>

<sup>25</sup> Econopedia; Definición de reestructuración; 2021; Tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/reestructuracion-empresarial.html>

#### 5.5.5. Actividad económica:

Esencialmente, la actividad económica es el proceso de producir o distribuir un producto o servicio. Al producir un producto o servicio, la organización está creando valor. Generalmente, la creación de valor conduce a la obtención de ingresos, y es aquí donde la actividad económica adquiere relevancia fiscal.

#### 5.5.6. Matriz Pestel

Para milagros el análisis Pestel es una descripción del entorno de la empresa mediante la consideración de los elementos; políticos, económicos, socioculturales, tecnológicos, ambientales y legales.<sup>26</sup>

#### 5.5.7. Administración

Es una ciencia social, cuyo interés se centra en las organizaciones humanas, así como las técnicas y procedimientos disponibles para su planificación, organización, dirección y control de sus recursos, en pro de obtener de ellos el mayor beneficio posible.<sup>27</sup>

#### 5.5.8. Competitividad

La competitividad generalmente se basa en una ventaja competitiva. Esto es una cierta habilidad, recursos, tecnología o atributos que hacen superior al que la posee. Se trata de un concepto relativo donde se compara el rendimiento de una persona u organización con respecto a otras.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Milagros Ruiz Barroeta;(2020); Análisis pestel, ¿qué es y para que sirven?; Obtenido de: [https://milagrosruizbarroeta.com/analisis-pestel/#Definicion\\_de\\_analisis\\_PESTEL](https://milagrosruizbarroeta.com/analisis-pestel/#Definicion_de_analisis_PESTEL)

<sup>27</sup> Conceptos;(2020); ¿Qué es la administración?; Obtenido de: <https://concepto.de/administracion/>

<sup>28</sup> Paula Nicole Roldán;(2018); Competitividad; Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>

### 5.5.9. Cultura corporativa

La cultura corporativa o empresarial es el conjunto de símbolos, creencias, valores, costumbres y prácticas de un grupo de personas que forman parte de una organización. Se trata de esa personalidad propia que diferencia a una organización de otra y que se refleja en cómo las personas interactúan entre ellas y con los clientes, y en cómo desarrollan sus tareas.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Patricia M. Licerias; (2020); En qué consiste la cultura corporativa y por qué es tan importante; Obtenido de: <https://hablemosdeempresas.com/empresa/cultura-corporativa/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20la%20cultura%20corporativa%3A%20definici%C3%B3n&text=Definida%20formalmente%2C%20podemos%20decir%20que,forman%20parte%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.>

## **6. DISEÑO METODOLOGICO**

### **6.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El proyecto de reestructuración tiene una caracterización del estudio hacia el tipo descriptivo-exploratorio que utiliza un diseño algo experimental en la corporación debido a la amplitud de las actividades económicas, dicha investigación valida los modelos de diagnóstico empresarial y sus características para arrojar una propuesta al diseño metodológico original.

### **6.3. Población Objeto de Estudio**

La empresa SAN MIGUEL ARCÁNGEL S.A.S. es una empresa prestadora de servicios de turismo y de alquiler de maquinaria pesada ubicada en el departamento de Cundinamarca, en el municipio de Girardot, en el barrio centro de la ciudad, identificada con NIT numero: 2312517-8, actualmente tiene 12 procesos funcionales con mejoras contantes.

La corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL genera actualmente 9 empleos directos, todos residentes de la ciudad de Girardot, Para efectos del desarrollo del trabajo de grado se tomarán los 9 empleados de la corporación SAN MIGUEL y los 10 clientes (50% del total de la plantilla de clientes frecuentes) más representativos y frecuentes de la organización con una muestra del 100%.

### **6.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento para la captura fehaciente de la información seleccionado para el presente proyecto está enfocado para el reporte de las condiciones para el desarrollo de la

medición del desarrollo del trabajo y su finalidad no es otra que la de alcanzar los objetivos propuestos en la reestructuración y para ello se seleccionaron:

- Fuente primaria: se utilizó al personal y a los clientes para obtener la información interna y externa de la empresa SAN MIGUEL ARCÁNGEL mediante una encuesta digital además de la historiografía de la empresa en cabeza del gerente y propietario Humberto Suarez Motta.
- Fuentes secundarias: Revistas informativas, conceptos, estudios de caso y hallazgos varios de internet.

#### **6.4. Modelos Utilizados para la Reestructuración dentro de la Metodología**

Para la implementación de los modelos propuestos en esta reestructuración, se utilizó la matriz DOFA para la elaboración de una evaluación interna y externa que busca identificar y seleccionar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de cada departamento de la organización SAN MIGUEL ARCÁNGEL utilizando un diagnóstico de criterio-referencia. Luego está la construcción del modelo implementado en la unidad de emprendimiento CITGO conocida como el Small Business Development Center, que mediante el uso y disposición de listas de chequeo se podrá dentro de las dependencias evaluar, medir y posteriormente controlar con un diagnóstico de referencia- indicadores.

#### **6.5. Técnicas de depuración y análisis de la información**

El proceso de presentación de la información se realizará a través de las herramientas estadísticas de la tabla dinámica, teniendo en cuenta que el diseño del método de diagnóstico se realizará en Microsoft Excel, ya que este permite el uso de la información de forma dinámica y precisa.

De acuerdo a lo anterior, el proyecto cuenta con un diseño metodológico que permite potencializar y mejorar visiblemente los resultados, entregando durante el proceso un instrumento funcional que apoyará la parte operacional y permita cumplir con las necesidades y objetivos de la organización, modernizando los procesos y los servicios ofrecidos por la empresa aprovechando las posibles oportunidades y como consecuencia de ello, ampliar la visión empresarial.

#### **6.6. Planteamiento Metodológico.**

Las organizaciones necesitan conocer si son aptas para afrontar los cambios necesarios en el entorno social y económico y para ello se hace necesario un diagnóstico minucioso en su funcionamiento. Con base en los resultados obtenidos se formulan estrategias diferenciales que ayudarán a mitigar los problemas evidenciados en el diagnóstico.

Para el caso de la corporación SAN MIGUEL ARCÁNGEL, el diagnóstico de los departamentos de la compañía debe ser visto como un camino para determinar el impacto de los cambios y evitar que se desfigure el ecosistema laboral por las reformas a implementarse, siendo este el caso en que la matriz DOFA se convierte en la herramienta más acertada para efectuar dicho diagnóstico acompañado de las listas de chequeo que se convierten en las herramientas tecnológicas y de diagnóstico más eficaces de la universidad, se buscarán otras matrices que se consideren adecuadas para complementar el diagnóstico y luego proceder a formular el plan estratégico.

Tabla 1 Matriz DOFA organizacional

FODA	Factores internos de la empresa	Factores externos de la empresa
Panorama positivo	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Panorama negativo	DEBILIDADES	AMENAZAS

Fuente: Elaboración Propia.

Resumiendo lo expuesto en el párrafo anterior se plantea un diagnóstico de referencia - criterio y referencia-indicadores con la profundidad suficiente para el estado actual de la empresa SAN MIGUEL ARCÁNGEL de la ciudad de Girardot exponiendo apartes fundamentales del estudio, dejando en exposición las áreas más críticas para posteriormente generar un plan de acción para llevar a cabo la reestructuración.

### 6.7. Áreas de Diagnostico

Dentro del proceso de diagnóstico organizacional, las áreas a analizar son:

- Administrativa, financiera y de recursos humanos
- Comercial
- Área de servicios turísticos
- Contabilidad
- Mercadeo

## 7. RECURSOS

### 7.1. HUMANOS.

Para el desarrollo del Proyecto de reestructuración vamos a contar con los estudiantes de administración de empresas Daniel Fernando Olaya Devia y Yenifer Sánchez Trujillo como investigadores del proyecto.

### 7.2. Materiales

Los materiales para la realización de la reestructuración serán:

- Papelería
- Equipos de computo
- Acceso internet
- Libros
- Cascos de seguridad industrial

### 7.4. Institucionales

La Corporación San Miguel Arcángel como proveedora de la información para la reestructuración y la UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA como mediador y soporte del conocimiento.

### 7.5. Financieros

*Tabla 2 costo de la reestructuración*

Costos de la Reestructuración	
Papelería	40,000

Transporte	100,000
Alimentación	100,000
Internet	60,000
Total	300,000

Fuente: Elaboración propia

## 8. DIAGNOSTICO ESTRATEGICO

Para el desarrollo de la propuesta de diagnóstico organizacional se elaboró un diagnóstico previo utilizando el método de observación adecuando para la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL, a través del perfil estratégico se pretenden diagnosticar las fortalezas y las amenazas o debilidades de la organización y la ruta de procedimiento para evitar o solucionar esos impases.

### 8.1. Diagnostico externo

- **Fuerzas económicas:** la economía colombiana atraviesa por un periodo de recuperación y estabilización después de una fuerte contracción ocurrida en el mundo por cuenta de la pandemia del Covid 19, para el 2022 la economía colombiana cuenta con una inflación de 8.53% en el primer trimestre<sup>30</sup>, esto implica que el acceso a los bienes y servicios básicos y cualquier otro se encarece en una inflación que históricamente nunca antes vista, esto desestimula a los clientes para acceder a servicios turísticos debido a que priorizan las primeras necesidades antes del placer.

*Tabla 3 Indicadores 2015-2021*

Indicadores	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Inflación	6.77	5.75	4.09	3.18	3.8	1.61	5.62
Devaluación	-37%	5.70%	0.68%	10.30%	0.84%	16%	43.50%
PIB	3%	2.10%	1.40%	2.60%	3.20%	-7%	10.60%
Tipo de cambio	2,454.15	3,144.92	2,887.92	2,853.68	3,118.03	3,962.82	3,747.71

Fuente: elaboración propia.

<sup>30</sup> Revista Portafolio;(2022) Inflación anual en Colombia llegó a 8,53 % en marzo de 2022; Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/en-vivo-inflacion-en-colombia-marzo-de-2022-563754>

- **Fuerzas tecnológicas:** la inversión en infraestructura tecnológica es muy pobre, tanto para el ecoturismo para garantizar la seguridad y la vida de los turistas<sup>31</sup> como para la construcción, estas tecnologías son solo reservadas para aquellos que poseen un músculo financiero mucho más fuerte, a pesar de ello establecimientos de turismo y de la construcción de la ciudad cuentan con los elementos mínimos para llevar a cabo proyectos turísticos y de construcción, para el caso de la corporación, una mala decisión financiera los tiene limitados, razón por la cual aún falta realizar una mayor inversión a el eco parque para garantizar las normas mínimas de seguridad.
- **Fuerzas políticas:** Actualmente se vive un momento de incertidumbre por cuenta del panorama electoral que se refleja en la inseguridad de los inversionistas y como cadena de eventos simultáneos un aumento del precio del dólar y un aumento de la devaluación del peso ocasionan una baja en las inversiones y en el flujo de turistas del extranjero, es importante resaltar que la gestión de mitigación y la voluntad política de mitigar los impactos negativos del gobierno han conseguido atenuar los daños ocasionados por la contracción económica producto de la pandemia del COVID 19.
- **Fuerzas de la competencia:** el sector actualmente se encuentra liderado por pscilago, el eco parque más grande de Latinoamérica, quien, por su cercanía con Girardot, atrae gran parte de los turistas de la región, sin embargo, de la línea de los locales la empresa cuenta con una base de clientes que disfrutan y promueven las actividades eco turísticas autosustentables.
- **Fuerzas sociales:** la situación social permanece estable gracias a las instituciones que garantizan la seguridad, a través de auxilios económicos que el gobierno ha suministrado se ha mantenido la estimulación al consumo con 2

---

<sup>31</sup> Periódico el Espectador;( abril 2022); Mujer murió asfixiada en un Glamping de Cundinamarca; Obtenido de: <https://www.elespectador.com/bogota/pareja-murio-asfixiada-en-un-glamping-de-cundinamarca/>

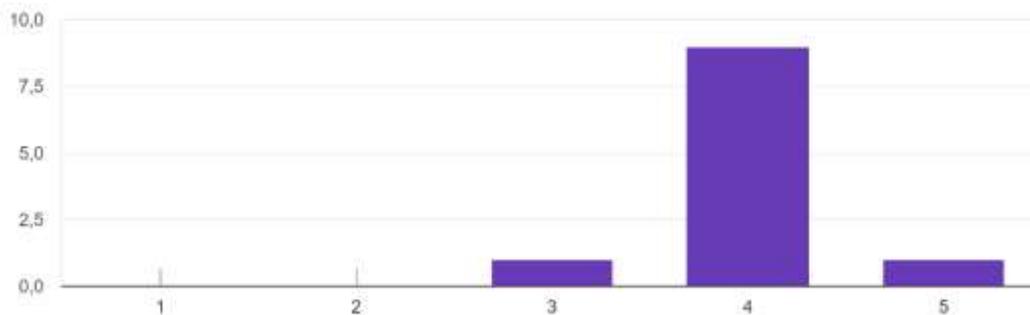
millones de hogares para familias en acción<sup>32</sup>, 3 millones de usuarios de ingreso solidario.<sup>33</sup>

### 8.1.1. Encuesta

Entendiendo que son los clientes el motor y la razón de ser de la organización, se debe tomar en consideración especial, para lo cual se desarrolló un instrumento para entender y comprender la percepción y la imagen que tienen los clientes del Parque San miguel y se presenta a continuación los siguientes datos:

#### **Ilustración 1 Pregunta 1.**

¿Actualmente qué opinión le deja la labor realizada por la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL EN EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO DEL EC...la, 2 regular, 3 medio, 4 bueno, 5 excelente)  
11 respuestas



Fuente: elaboración propia.

El 81.8% de los clientes encuestados manifestó que la labor realizada en el parque es buena, esto demuestra que existe una aceptación de los clientes por las actividades y la atención de manera general.

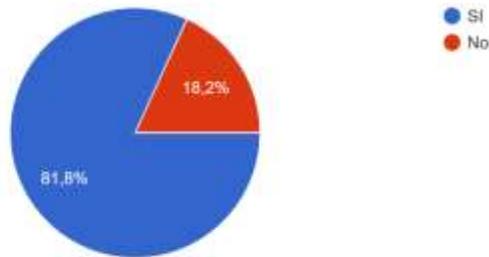
#### **Ilustración 2 Pregunta 2**

<sup>32</sup> Gobierno de Colombia;(2022); Datos abiertos Beneficiarios mas familias de acción; Obtenido de: <https://www.datos.gov.co/Inclusi-n-Social-y-Reconciliaci-n/Beneficiarios-M-s-Familias-en-Acci-n/xfif-myr2>

<sup>33</sup> Observatorio fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana; (2021); Un año después: breve historia de Ingreso Solidario; Obtenido de: <https://www.ofiscal.org/post/un-a%C3%B1o-despu%C3%A9s-breve-historia-de-ingreso-solidario>

¿Considera que la CORPORACIÓN SAN MIGUEL ARCANGEL hace un correcto seguimiento de sus clientes?

11 respuestas



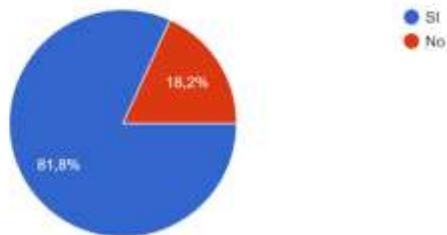
Fuente: elaboración propia

El 81,8% de los clientes encuestados manifiesta que la empresa se ha comunicado con ellos para pedirles su opinión o para conocer el grado de satisfacción del servicio.

### **Ilustración 3 Pregunta 3**

¿Considera usted que el tiempo de espera para la atención de sus PQR'S es el prudente y el adecuado?

11 respuestas



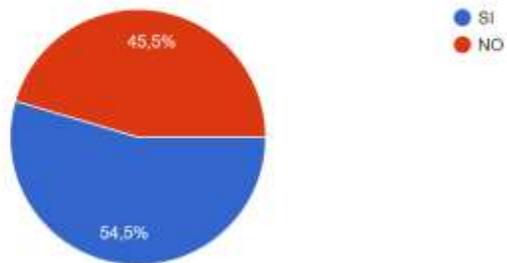
Fuente: elaboración propia

El 81,8% del público manifiesta que todas las inquietudes han sido atendidas por la empresa, demostrando un interés real por conocer y mejorar las falencias presentadas.

### **Ilustración 4 Pregunta 4**

¿Considera usted que el personal de la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL le proporcionan la información pertinente a todos sus interrogantes?

11 respuestas



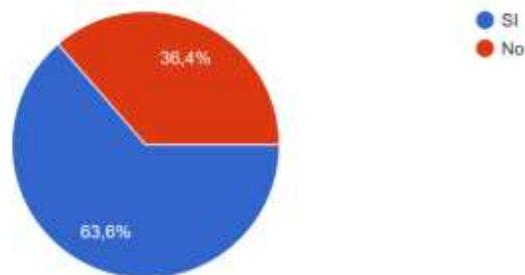
Fuente: elaboración propia

El 45.5% de los clientes siente que al momento de ingresar no le entregan las indicaciones de manera correcta o lo hacen de manera inconclusa.

**Ilustración 5 Pregunta 5**

¿Considera usted que los atractivos turísticos con los que cuenta el parque son de buena calidad? ¿Satisfacen completamente sus expectativas?

11 respuestas

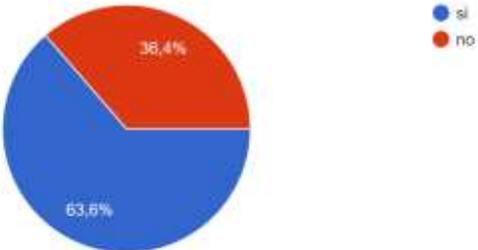


Fuente: elaboración propia

Aunque la aceptación general de los atractivos del parque es superior a la media (63.6%), el hecho de tener puntos donde no existe una adecuada señalización o adecuación y estructura para el tránsito de los turistas, molesta aun al 36.4% de los clientes.

**Ilustración 6 Pregunta 6**

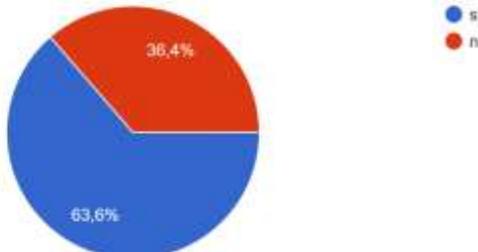
¿Se siente usted verdaderamente acompañado por la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL en toda la visita guiada ?  
11 respuestas



Se mantiene la misma brecha de sensación de seguridad durante el tramo de la visita por el eco parque.

**Ilustración 7 Pregunta 7**

¿Se siente usted verdaderamente acompañado por la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL en toda la visita guiada ?  
11 respuestas

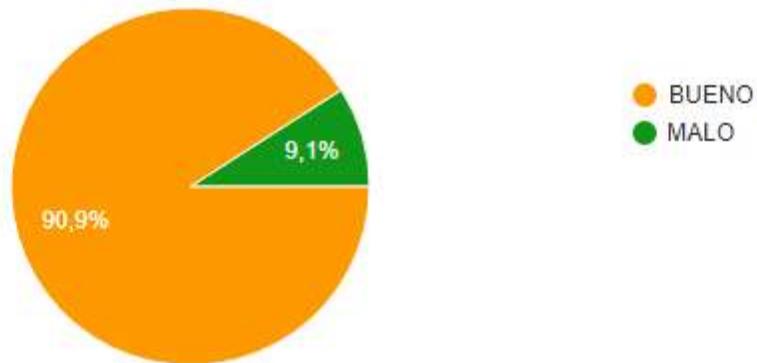


Fuente: elaboración propia.

**Ilustración 8 Pregunta 8**

En general. ¿Cómo califica el servicio prestado por la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL durante su estadía en el ecoparque?

11 respuestas

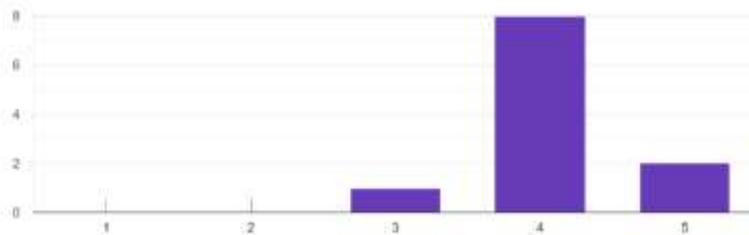


Fuente: elaboración propia.

A pesar de los pequeños problemas a nivel organizacional, los clientes sienten que el servicio es bueno en un 90.9%.

**Ilustración 9 Pregunta 9**

Siente usted que el ecoparque SAN MIGUEL ARCANGEL frente a otros ecoparques naturales esta:  
( siendo 1 mala, 2 regular, 3 medio, 4 bueno, 5 excelente)  
11 respuestas



Fuente: elaboración propia

El público de la encuesta considera en un 72.7% que el eco parque Sanmiguel es bueno frente a los demás eco parques de la zona.

### 8.1.2. Análisis POAM

El análisis POAM puede determinar la idoneidad y la capacidad de una organización para responder al entorno externo y evaluar los siguientes factores para una evaluación más precisa de las fortalezas, amenazas, oportunidades y debilidades: (Alto, Bajo); el grado de influencia de cada uno se puede definir como factor.

Todo el proceso se basará en las características más relevantes dentro de la empresa, en función de la importancia de cada persona en la organización. Además, se proponen estrategias específicas para cada uno, en base a una combinación de estos factores Y de cómo estos pueden desarrollarse.

- ALTO=Se enmarcarán la características que esbocen mayor importancia.

BAJO= se entienden por todos aquellos factores que, aunque merecen alguna importancia no son indispensables para el desarrollo del diagnostico

**Tabla 4 Matriz POAM**

ENTORNOS	VARIABLES	OPORTUNIDAD		AMENAZA		IMPACTO		
		ALTA	BAJA	ALTA	BAJA	ALTO	MEDIO	BAJO
Entorno económico	Inestabilidad económica del país			x			x	
	Tasa de interés				x			x
	Tasa de cambio	x					x	
	PIB				x			
	Crecimiento de la industria	x				x		
	Inflación			x		x		
	Impuestos				x	x		

	Tamaño del mercado	x				x		
	Salario mínimo	x				x		
	Ingreso per cápita		x					x
<b>Entorno político</b>	Política del país	x				x		
	Renovación de mandatos públicos			x			x	
	Credibilidad en instituciones del estado				x			x
	Leyes de protección al medio ambiente	x				x		
	Ley laboral		x			x		
	Ley tributaria			x		x		
	Plan de ordenamiento territorial	x				x		
	Programas de vivienda			x		x		
	Plan de desarrollo	x				x		
	Legislación del gobierno para proteger el sector				x		x	
<b>Entorno social</b>	Auge en vivienda urbana			x		x		
	Liderar proyectos innovadores con impacto social	x				x		
	Empleos formales y dignos	x				x		
	Cultura del cuidado ambiental	x				x		
	Estilo de vida	x				x		
	Desarrollo de la ciudad	x				x		
	Problemas de orden publico		x					x
<b>Entorno tecnológico</b>	Telecomunicaciones	x				x		
	Automatización de los procesos	x				x		
	Facilidad de acceso a la tecnología	x				x		
	Globalización de la información	x				x		
	Disponibilidad de software	x				x		
	Disponibilidad de materiales	x				x		
	Disponibilidad de maquinaria	x				x		
	Velocidad en el desarrollo tecnológico			x				x
<b>Entorno competitivo</b>	Nuevos competidores				x			x
	Alianzas estratégicas	x				x		
	Aumento de las bases de clientes potenciales	x				x		
	Inversión extranjera en el sector	x				x		

<b>Entorno geográfico</b>	Localización geográfica	x				x		
	Uso de suelos	x				x		
	Dificultad de transporte aéreo-terrestre	x				x		
	Contaminación	x				x		

Fuente: elaboración propia

Por tratarse de un sector económico volátil, los medios externos tienden a afectar la situación económica de la empresa, sin embargo, esa misma incertidumbre de la merced del ambiente es también el apalancamiento que tiene para conseguir posicionarse dentro del mercado.

### 8.1.3. Matriz MEFE

**Tabla 5 Matriz MEFE**

<b>Factor interno clave</b>	<b>Valores</b>	<b>Calificación</b>	<b>Calificación ponderada</b>
<b>Oportunidades</b>			
Tasa de cambio	3.84%	1	0.04
Crecimiento de la industria	3.84%	4	0.15
Tamaño del mercado	3.84%	4	0.15
Salario mínimo	3.84%	3	0.12
Política del país	3.84%	3	0.12
Leyes de protección al medio ambiente	3.84%	4	0.15
Plan de ordenamiento territorial	3.84%	4	0.15
Plan de desarrollo	3.84%	2	0.08
Liderar proyectos innovadores con impacto social	3.84%	2	0.08
Empleos formales y dignos	3.84%	2	0.08
Cultura del cuidado ambiental	3.84%	4	0.15

Estilo de vida	3.84%	3	0.12
Desarrollo de la ciudad	3.84%	4	0.15
Telecomunicaciones	3.84%	2	0.08
Automatización de los procesos	3.84%	4	0.15
Facilidad de acceso a la tecnología	3.84%	3	0.12
Globalización de la información	3.84%	2	0.08
Disponibilidad de software	3.84%	2	0.08
Disponibilidad de maquinaria	3.84%	4	0.15
Disponibilidad de materiales	3.84%	4	0.15
<b>Amenazas</b>			
Inestabilidad económica del país	3.84%	3	0.1152
Inflación	3.84%	1	0.0384
Ley tributaria	3.84%	1	0.0384
Programas de vivienda en la zona	3.84%	1	0.0384
Legislación del gobierno para proteger el sector	3.84%	3	0.1152
Velocidad en el desarrollo tecnológico	4%	1	0.04
Valor Ponderado			2.15

Fuente: elaboración propia.

La matriz da como valor ponderado 2.15, poniéndola por debajo de 2.5, razón por la cual la organización tiende a estar más propensa a las amenazas y deben tomarse medidas correctivas.

### 8.3. Diagnostico Interno

#### 8.3.1. Matriz MEFI

**Tabla 6 Matriz MEFI**

Factor crítico de éxito	Valor	Calificación	Calificación ponderada
Fortalezas			
Ubicación geográfica	12.5%	4	0.5
Talento humano	12.5%	3	0.375
Modelo de negocio	12.5%	3	0.375
Canal Digital robusto	12.5%	4	0.5
Activos	12.5%	3	0.375
Debilidades			
Plataforma estratégica	12.5%	1	0.125
Disposición al cambio	12.5%	1	0.125
Flujo de caja comprometido	12.5%	1	0.125
Valor Ponderado			2.5

Fuente: elaboración propia.

El resultado del valor ponderado es de 2.5, indicando que la organización propende a las debilidades más que a la fortaleza y es necesario tomar medidas correctivas.

#### 8.3.1. Misión actual

No cuenta actualmente, se mantiene bajo la dirección del componente empírico

#### 8.3.2. Visión actual

No posee, la gerencia está confiada en que la recuperación post Covid los levante de nuevo.

#### 8.3.3. Valores Corporativos

A través de la conversación con el gerente y propietario Humberto Suarez Motta manifiesta que de manera empírica y por cultura los valores empíricos manejados son:

- Respeto
- Cumplimiento del trabajo
- Satisfacción del cliente

#### 8.3.4. Recursos Organizacionales

Actualmente la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL posee en sus áreas funcionales los siguientes departamentos:

No posee junta de socios debido a que posee un único dueño, tiene departamento de ventas, contable y la gerencia asume la proyección del parque, la compañía está dividida en dos grupos estratégicos claves para el funcionamiento de la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL, el administrativo y el operativo y se compone en la parte administrativa por 4 personas : coordinador de ventas, contador, asesor comercial y el auxiliar contable y administrativo, y por la parte operativa de 5 empleados: coordinador del parque, operadores del parque y guías turísticos, en total la compañía está compuesta por 10 personas incluida el gerente propietario y no se cuenta con organigrama.

- **Microempresa:** Se considera pequeña empresa a todas aquellas empresas que poseen menos de 11 colaboradores.<sup>34</sup> Esta definición puede variar según lo dictamine el contexto económico o histórico, sin embargo, se deben utilizar otros diferenciadores para calcular su tamaño.

##### 8.3.4.1. Capacidad directiva

Dentro de la fase de diagnóstico es necesario indagar las actividades llevadas a cabo dentro de la organización, razón por la cual mediante encuesta se abordó con los cuestionamientos al gerente propietario.

---

<sup>34</sup> Diario la Republica;(mayo de 2020); Conozca las condiciones de debe cumplir una empresa para ser considerada Pyme; Obtenido de: <https://www.larepublica.co/empresas/conozca-las-condiciones-de-debe-cumplir-una-empresa-para-ser-considerada-pyme-3002771>

Tabla 7 Encuesta de factores de funcionamiento

<b>FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA</b>					
<b>EVALUADORES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<i>No está desarrollada</i>	<i>En proceso de desarrollo</i>	<i>en proceso de implementación y mejora</i>	<i>Esta desarrollada</i>
<b>1</b>	<i>Plataforma estratégica clara</i>	<b>X</b>			
<b>2</b>	<i>¿Existe un estudio de factibilidad anterior para la certeza de funcionamiento de los proyectos del ecoparque?</i>	<b>X</b>			
<b>3</b>	<i>¿Existe disposición de mejoras para el cliente interno y externo?</i>		<b>X</b>		
<b>4</b>	<i>¿Existen o se han desarrollado indicadores de gestión para medir, supervisar y evaluar el cumplimiento de las actividades?</i>	<b>X</b>			
<b>5</b>	<i>Existe un manual de funciones acorde con las actividades de cada empleado</i>		<b>X</b>		

6	<i>¿Existe asignación de recursos para el mejoramiento del capital humano?</i>			<b>X</b>	
8	<i>¿Existe una cultura organización por parte de los empleados?</i>	<b>X</b>			
9	<i>¿Se han puesto en marcha matrices de análisis externo para diagnosticar la empresa?</i>	<b>X</b>			
10	<i>¿Existen objetivos gerenciales?</i>	<b>X</b>			
11	<i>¿Se ha definido una cadena de valor en la organización?</i>	<b>X</b>			

Fuente: elaboración propia

Es a través del acercamiento con la gerencia que surge la primera señal determinante de mejora: la propuesta de un plan estratégico y la falta de iniciativa de parte de la gerencia por reconocer la importancia de la aplicación dentro de la organización, justificando su falta de implementación a un alto costo, empeorando la situación.

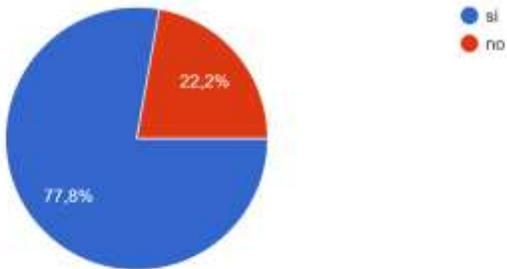
La decisión de asumir ese estilo de dirección afecta directamente en la comunicación entre la gerencia y la operativa, debido a que no se dibuja de manera clara cuales son las funciones de los colaboradores y su alcance dentro de la organización. En vista de que no se cuenta con un manual de funciones y las actividades no están correctamente

delimitadas, la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL depende de su éxito a la concientización y compromiso de cambio para tomar las mejoras de parte de la gerencia.

8.3.5. Encuesta empleados

**Ilustración 10 pregunta 1 encuesta colaboradores**

¿ Cree usted que la implementación de mejoras continuas es una solución beneficiosa para la organización san miguel arcángel?  
9 respuestas



Fuente: elaboración propia.

El 77.8% de los colaboradores cree necesario que y acertado la implementación de mejoras continuas para una reestructuración del plan de mercadeo.

**Ilustración 11 Pregunta 2 encuesta a los colaboradores**

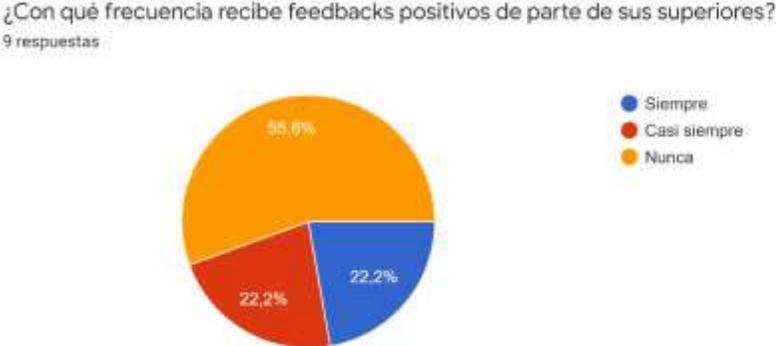
¿ Que áreas requieren una mayor atención?  
9 respuestas



Fuente: elaboración propia

El 55.6% de los colaboradores señala que la administración y los procedimientos administrativos requieren una mayor atención dentro de la reestructuración de la empresa.

**Ilustración 12 Pregunta 3 encuesta colaboradores**



Fuente: elaboración propia.

El 55.6% de los empleados manifiesta no recibir estímulos positivos, un indicador que manifiesta una ruptura de los canales de comunicación asertiva de los medios de comunicación en la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL.

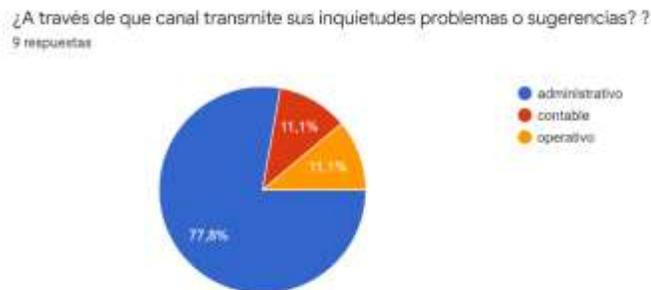
**Ilustración 13 Pregunta 4 encuesta colaboradores**



Fuente: elaboración propia.

El 66.7% de los empleados manifiesta la necesidad de la implementación de estrategias para la reestructuración en la organización.

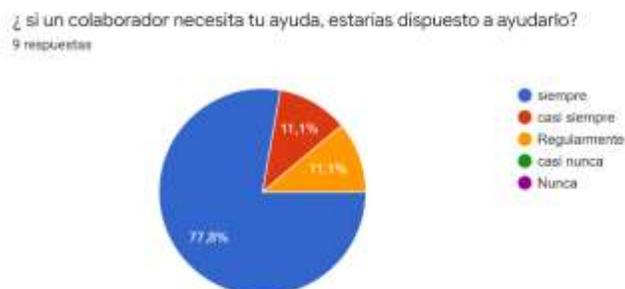
**Ilustración 14 Pregunta 5 encuesta colaboradores**



Fuente: elaboración propia

El canal más común para transmitir las sugerencia, ideas o reclamos o problemas se hace en un 77.8% a través de la administrativa, evidenciando una falta de conducto y proceso de los canales y líneas de mando.

**Ilustración 15 Pregunta 6 encuesta colaboradores**



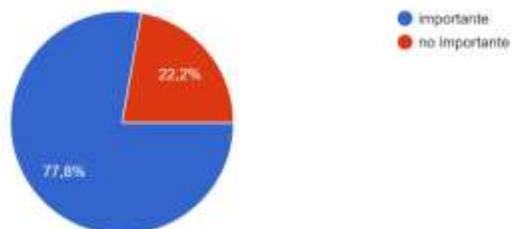
Fuente: elaboración propia.

Existe una gran afinidad humana y colaborativa de parte de los colaboradores de la organización, quien ante la necesidad de ayuda manifiestan en un 77.8% la voluntad de siempre ayudar.

**Ilustración 16 Pregunta 7 encuesta colaboradores**

¿Considera usted muy importante la implementación de un manual de funciones para su puesto de trabajo?

9 respuestas



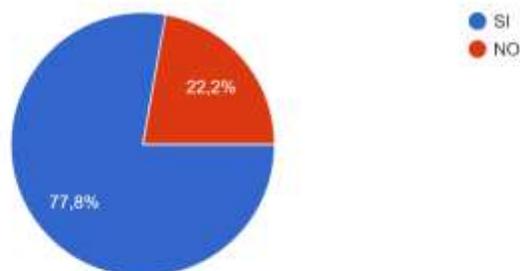
Fuente: elaboración propia

Existe un 77.8% de la planta de colaboradores que manifiesta la necesidad de definir los procesos y responsabilidades de su cargo para no sobre cargarse de labores.

#### **Ilustración 17 Pregunta 8 encuesta colaboradores**

¿Conoce usted como impacta su trabajo dentro de la organización?

9 respuestas

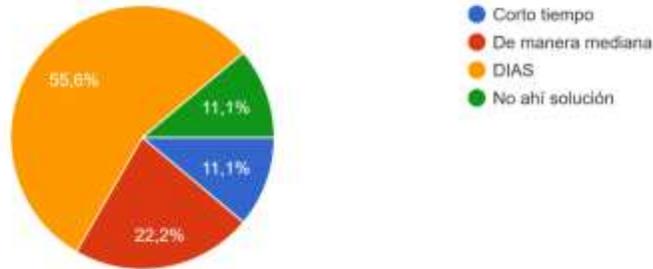


El 22.2% de la planta de colaboradores de la corporación san miguel arcángel manifiesta no entender cuál es el impacto que las labores diarias tienen sobre el proceso global de la empresa, un síntoma de alarma pues esto puede terminar en un retroceso en las actividades.

#### **Ilustración 18 Pregunta 9 encuesta colaboradores**

¿ Cuando usted presenta un problema o requerimiento cuanto tardan en solucionárselo generalmente

9 respuestas



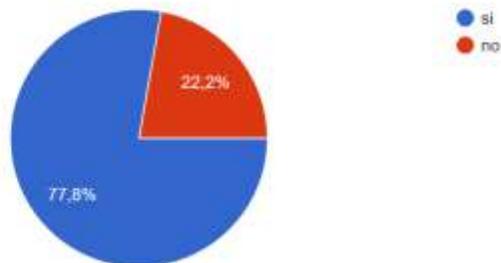
Fuente: elaboración propia

Se reconoce una falta de comunicación y de acción a la hora de identificar los procedimientos, responsables y la forma en cómo deben solucionarse los problemas de la organización manifestando que los problemas o requerimiento pueden en un 55.6% de los casos tomar días en resolverse o según opinan el 22.2% de los empleados de manera mediana.

#### **Ilustración 19 Pregunta 10 encuesta colaboradores**

¿ Estaría usted disponible para capacitarse si la organización lo requiere?

9 respuestas

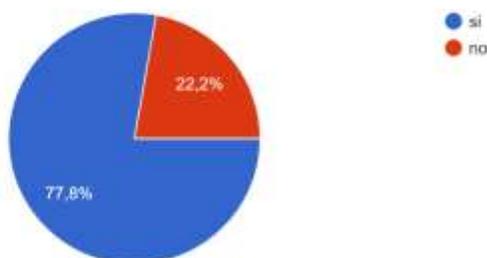


Fuente: Elaboración propia

Existe una alta voluntad y receptividad por nuevas directrices y nueva información para aprender a manejar la organización y los puestos de trabajo en un 77.8%, se hace necesario empezar un seguimiento de los colaboradores que se muestran reacios y entender el porqué de la apatía y separación de las voluntades de la organización.

**Ilustración 20 Pregunta 11 encuesta colaboradores**

¿ Considera usted que su cargo dentro de la organización es relevante?  
9 respuestas

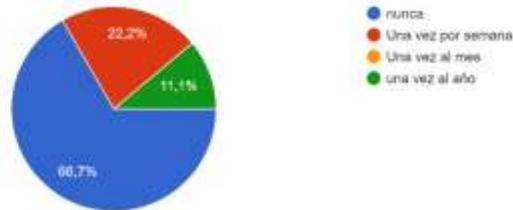


Fuente: elaboración propia.

Esta pregunta demuestra lo que viene sucediendo a lo largo de la encuesta hecha a los colaboradores donde se demuestra a un grupo de empleados que enseña apatía y rezago por participar en la empresa, y es que el 22.2% manifiesta no sentirse apoyado ni valorado como miembro activo dentro de la organización, razón por la cual es necesario identificar la manera de encaminar las acciones o revisar a opción de apartarlos del cargo.

**Ilustración 21 Pregunta 12 encuesta colaboradores**

¿Con que frecuencia recibe una evaluación de desempeño en su puesto de trabajo?  
9 respuestas

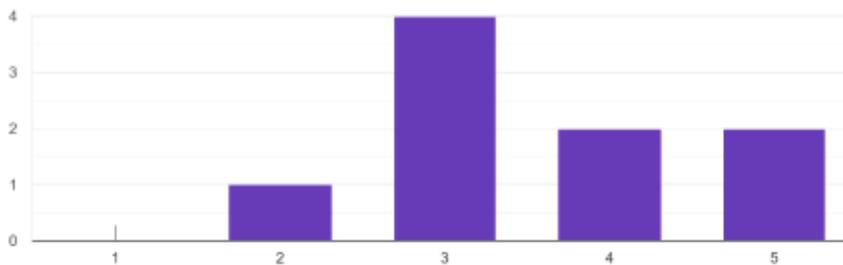


Fuente: elaboración propia.

El 66.7% de los empleados manifiesta no recibir nunca una evaluación del cargo, evidenciando una falta de control de parte de la parte operativa para mantener el correcto funcionamiento de las actividades dentro del eco parque.

**Ilustración 22 Pregunta 13 encuesta colaboradores**

¿ Se siente seguro y estable en su trabajo?  
9 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Existe una inestabilidad en el ambiente laboral por cuanto no se encuentran convencidos el 55.6% de los empleados sobre su estabilidad laboral y esto puede afectar las operaciones diarias de la empresa.

### 8.3.6. Análisis de los elementos físicos de la CORPORACIÓN SAN MIGUEL ARCANGEL

#### 8.3.6.1. Capacidad instalada

La organización se encuentra ubicada en dos locaciones actualmente, la parte administrativa se encuentra ubicada en la carrera 10 número 17-40 en el centro en el segundo piso, allí cuenta con 4 oficinas o departamentos, el comercial, el contable la gerencia y la operativa tiene sus oficinas, una sala de juntas o de capacitaciones, una cocina y un baño.

La parte operativa se encuentra en el eco parque y está ubicado en la dirección Calle 10 No 24-1304, allí se encuentran las zonas del jardín botánico, la zona de senderismo, la zona de pesca, la zona de rapel y se encuentra en construcción el diseño de una zona Glamping para los usuarios.

### 8.4. Matriz DOFA

Tabla 8 Matriz DOFA

	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<b>DOFA</b>	Ubicación de alta afluencia	plan de ordenamiento territorial puede cambiar el uso del terreno
	política salarial	construcción urbana circundante puede ocasionar molestia en las actividades
	base de clientes activas	costo de vida alto que restringe el gasto de ocio en este tipo de actividades
	ubicación geográfica	
	mercado en auge	
	competencia escasa	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>ESTRATEGIAS DO</b>
Flujo de clientes en aumento	Sugerir la elaboración de una plataforma estratégica para	construir una estrategia comercial que se ajuste a los índices de precios al consumidor aceptados por el cliente

Modelo de negocio sustentable	alinearlas actividades diarias.	
Equipo de trabajo disponible		
<b>DEBILIDADES</b>	<b>ESTRATEGIAS DO</b>	<b>ESTRATEGIAS DA</b>
Organización sin objetivos ni plataforma estratégica definida	construcción de un manual de funciones y definición de objetivos para reinventar la cultura del eco parque y darle una nueva dirección a la organización	contratar un abogado para conocer los recursos legales disponibles para una eventual respuesta a las autoridades competentes sobre el uso del suelo
capacidad de endeudamiento		
funciones específicas no definidas a excepción del departamento contable		

Fuente: elaboración propia

A partir del análisis DOFA podemos identificar que la construcción de una plataforma estratégica donde se definan, misión, visión, valores corporativos, el diseño de un manual de funciones y salarios y la construcción de estrategias comerciales que alinean al personal con estas nuevas estrategias surgen como un aliviador que combinan todas las estrategias.

## **9. PROPUESTA DE PLAN DE REESTRUCTURACION**

Dentro de las necesidades a atender en la CORPOACION SAN MIGUEL ARCANGEL, la visión es quizás la primera definición dentro de la plataforma estratégica ya que esta define el horizonte de proyecto para la ver alcanzados los logros. La corporación ha conseguido mantenerse en los mercados hasta la actualidad, sin embargo, la falta de definición podría hacerla fracasar a largo plazo.

Los objetivos específicos de cualquier empresa, independientemente de su unidad de negocio o razón social, o sea cual fuere su nicho de negocio, son sin duda los mismos, su existencia se justifica bajo la premisa de cualquier supuesto biológico: venir al mundo sin ningún problema, desarrollarse, sobrevivir, para ser de utilidad a su entorno, proporcionando algo convincente y, lo que es más importante, generar ganancias; por lo tanto, todas las organizaciones del planeta buscan explícitamente objetivos organizacionales. El objetivo principal de la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL es la de proveer servicios turísticos ecológicos y sustentables para enseñar a su público objetivo que si se puede disfrutar de un día lleno de aventuras en la naturaleza sin perjudicar o afectar su medio ambiente.

Los objetivos son la razón de ser de las organizaciones y mantienen a todos sus colaboradores enfocados en los objetivos, pero es la organización implícita la que con su organización y división mantiene enfocados los esfuerzos para la consecución de los logros. La CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL tiene 4 departamentos: el gerencial, contable y financiero, logístico y de ventas.

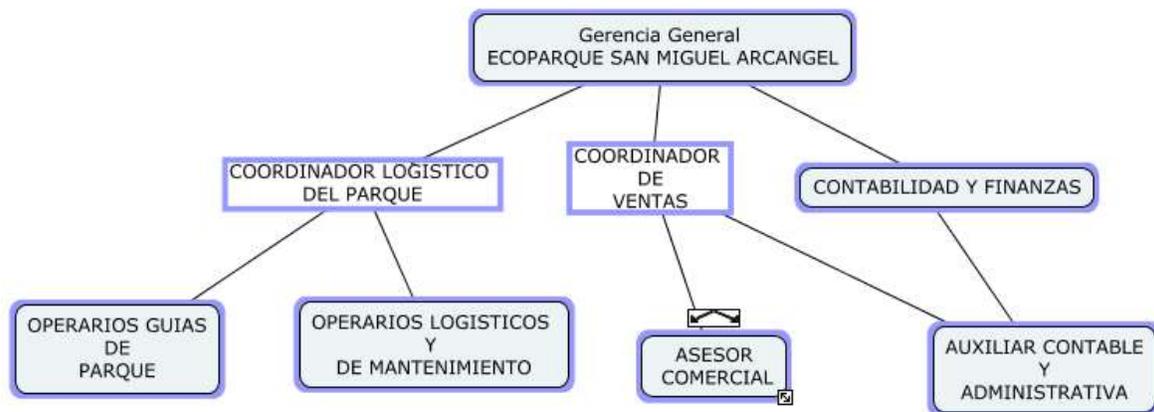
### **9.1. Plataforma institucional**

#### **9.1.1. Organigrama**

El organigrama es reconocido tradicionalmente como la forma más adecuada para ejemplificar el esquema natural de la organización, a través de este esquema se exhiben

las áreas claves que engloban la organización y ubican los puestos en cada zona de departamento. Dentro de la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL no existe una constitución escrita y definida por común acuerdo si no que se construye de manera implícita y de palabra a través del rigor de la actividad económica.<sup>35</sup>

**Ilustración 23 Organigrama de SAN MIGUEL ARCANGEL**



Fuente: elaboración propia

### 9.1.2. Misión

Concientizar y promover la conservación de la fauna endémica de la ciudad de Girardot a través de programadas educativos y recreativos que eduquen, concienticen y sensibilicen a los usuarios del eco parque para la promoción y cuidado de la fauna silvestre.

### 9.1.3. Visión

Para el 2023 la CORPORACIÓN SAN MIGUEL ARCANGEL será reconocida como el eco parque más grande de la ciudad de Girardot

<sup>35</sup> Serna Gómez, Humberto ;(6 abril 2016); Gerencia Estratégica; Obtenido de: <https://es.slideshare.net/DemacoanContreras/libro-gerencia-estrategicahumbertosernamez> pag 75-80

#### 9.1.4. Mega

Para el 2023 la corporación san miguel arcángel se posicionará como destino preferido de los turistas en la ciudad de Girardot.

### 9.2. Cultura corporativa

Su dominio es fundamental para el correcto desarrollo de las diferentes actividades al interior de una compañía; en él convergen un conjunto de valores y principios que permiten un adecuado manejo de las relaciones, personalidades y características fundamentales para que todos interactúen. A través del tiempo, diferentes organizaciones entran en un proceso de purificación para un posicionamiento óptimo, claro y preciso de la interacción humana. La cultura corporativa es la base para el funcionamiento y la identidad pues en su actuar se muestra un fundamento claro, fundamento que debe estar en cualquier negocio y que en conjunto de valores y principios debe ser un factor diferenciador para todas las demás empresas del sector además de sustentarse en el servicio al cliente como valor agregado.

#### 9.5.1. Propuesta de principios corporativos

*Tabla 9 Propuesta de principios corporativos*

<b>PRINCIPIOS</b>	<b>ÁREA INVOLUCRADA</b>
<b><i>Responsabilidad Social y Ambiental</i></b> <b><i>Cumplimiento</i></b>	<b><i>Con la Sociedad y el Entorno</i></b> <b><i>El Cliente</i></b>
<b><i>Calidad en los Procesos de toda la organización</i></b>	<b><i>El Cliente</i></b>
<b><i>Sentido de Pertenencia</i></b>	<b><i>organización, colaboradores y líderes de procesos</i></b>
<b><i>Honestidad y Ética</i></b> <b><i>Transparencia y diligencia en la construcción de procesos</i></b>	<b><i>Con su mismos ser, para con los colaboradores y los clientes</i></b> <b><i>Cliente y Proveedores</i></b>
<b><i>Respeto</i></b>	<b><i>Toda la organización</i></b>

Fuente: elaboración propia.

### 9.5.2. Propuesta de valores corporativos

Entre los principales valores presentados, el objetivo es crear las bases que permitan que todo el elemento humano se una e implemente un concepto unificado en todos los niveles. La siguiente tabla muestra valores sugeridos que a su vez permiten definir y dar una forma más concreta a la cultura corporativa, esto ayudará en gran medida a la toma de decisiones de la dirección general.

**Tabla 10 Propuesta de valores**

<b>Fuerza afectada</b>	<b>Gobierno</b>	<b>clientes externos</b>	<b>Competencia</b>	<b>Sociedad</b>	<b>clientes internos</b>	<b>Proveedores</b>
<b>Principios</b>						
<b>Lealtad</b>		<b>X</b>			<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Honestidad</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Creatividad</b>		<b>X</b>			<b>x</b>	
<b>CRM</b>		<b>X</b>				
<b>Cumplimiento</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Responsabilidad</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Innovación</b>		<b>X</b>			<b>x</b>	<b>x</b>
<b>Respeto</b>	<b>x</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Calidad Total</b>		<b>X</b>			<b>X</b>	<b>x</b>
<b>Compromiso</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>x</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

Fuente: elaboración propia.

### 9.5.3. Propuesta de los objetivos estratégicos

**Tabla 11** *Objetivos estratégicos*

<b>OBJETIVOS CORPORATIVOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		
<b>DIMENSIÓN DEL OBJETIVO</b>	<b>OBJETIVO GLOBAL</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>PROPÓSITO</b>
<b>Crecimiento de la empresa</b>	Robustecimiento administrativamente, con políticas administrativas sólidas.	Elaboración de un plan de marketing.	Posicionar y aumentar la participación de la empresa
		Vincular 2 colaboradores para el área comercial para el apoyo en punto y para las ventas corporativas.	Fortalecimiento del canal tradicional y segmentación del mercado hacia clientes corporativos.
		Actualizar la imagen corporativa, para mejorar la imagen actual de la empresa en el para el mercado	Fortalecer la imagen corporativa de la empresa frente al mercado.
<b>Cliente y satisfacción del mercado.</b>	A través de estrategias de mercadeo se establecen medidas que satisfagan las necesidades de los clientes finales	proponer la creación del área del servicio al cliente	Retener al cliente e identificar las áreas de mejora dentro del eco parque
		Modernización de instalaciones para realizar una distribución más eficiente	Permite optimizar el espacio y entregar una mejor imagen ante proveedores y clientes
		Apalancarse con la fuerza comercial para ofrecer nuevos paquetes	Aumentar el flujo de ingresos en periodos bajos o muertos mejora la caja y disminuye los costos de ventas

		Ajustar las condiciones y el ambiente laborales para hacerlo más ecuánime.	Construir un paquete de estímulos ayuda a los empleados a desarrollar de manera idónea su personalidad y construir de la mano de la organización un aumento en la productividad que se traduce en mejores ventas y eficiencia por empleado.
<b>Eficiencia Financiera</b>	optimizar los recursos	Crear alianzas con proveedores.	Que ayuden a disminuir los costos.
		Plantear el plan de costos y gastos según El disponible.	Para aumentar el margen de rentabilidad.
		Plantear indicadores financieros	Que permitan reconocer el estado real de la empresa y permita hacer un uso exacto de los recursos disponibles.
<b>Mejoramiento Interno</b>	Implementar la propuesta del plan de direccionamiento estratégico.	Capacitar gerencial bajo la Norma de calidad ISO 9.000	Como cabeza visible de la organización debe empezar la apropiación de conceptos de direccionamiento.
		Proponer un plan de Impactos externos e internos; basados en indicadores de gestión.	Entregar las herramientas necesarias para la resolución de problemas y conflictos dentro de la organización como parte del proceso diario de las

			actividades de la empresa.
		Reestructurar la misión, la visión, los principios y el organigrama.	Que permita una mejor apropiación de la organización en todos los niveles corporativos
		Proponer políticas de calidad ISO 9000	Para mejorar e incrementar la competitividad.
		Desarrollar un plan de capacitación aplicando las políticas.	Que permitan al colaborador desenvolverse con mayor pertenencia dentro de desarrollo personal y laboral.
		propuesta de un manual de funciones	Que permitan entender y aterrizar sus funciones dentro del engranaje corporativo.
Talento Humano	Potenciar el recurso humano, maximizando los beneficios y apuntando los retos de las actividades dentro de la organización para alargar el tiempo de los empleados	Hacer reconocimientos públicos mensuales.	Para motivar a toda la fuerza de colaboradores.
		Realizar actividades extra laborales.	Para explotar de una manera adecuada el potencial de cada colaborador.
		Diseñar un plan de selección, vinculación y capacitación del talento humano.	Para explotar de una manera adecuada el potencial de cada colaborador que ingresa a la organización.

Fuente: elaboración propia.

### **9.3. Propuesta de plan organizacional**

Para la correcta ejecución de las propuestas realizadas en el presente proyecto (planes, proyecciones, esquemas y propuestas a la gerencia) apuntando a que dentro de unos años se consoliden todos los departamentos para enfocar mejor los esfuerzos de la corporación en las proyecciones del mercado, con la propuesta se apuesta a entrar de lleno en el mercado turístico ecológico para empresas y eventos corporativos. Sin descuidar el nicho de clientes particulares que agenda cita a través del canal digital o en el eco parque como unidad de ingreso general, aunque en diálogos con el gerente se determinó que el nombre no tendría razón para su cambio, evocando una espiritualidad propia de lo que el señor Humberto Suarez Motta, gerente propietario considera como su legado para Girardot, sin embargo si era necesario un lavado de cara a su imagen comercial para ponerla en sintonía con los objetivos propuestos a partir de este momento y que servirán para el desarrollo fundamental de la reestructuración estratégica.

#### **9.3.1. Propuesta para planta física**

Para poder reflejar la imagen corporativa que se intenta reformar a los ojos de los clientes, proveedores y colaboradores de la compañía es necesario realizar un cambio del ambiente en ambos espacios (administrativo y eco parque) empezando por fachadas y un aumento de la publicidad en las inmediaciones de las oficinas, entendiendo que el uso de los colores institucionales (color dorado y verde) deben formar parte de los colores de ambientación de los dos edificios.

En la parte interior administrativa se debe remodelar por completo, creando nuevos ambientes a través del uso de las paredes en driwall o cristal para identificar y separar los departamentos y construir espacios más idóneos para el archivo, entregándole espacio de trabajo suficiente a todas las dependencias ambientando todo con buena

iluminación desde la entrada principal y por todas las escaleras hasta llegar a la zona principal.

En el eco parque es recomendable implementar mejor señalización y aplicarlos colores corporativos en postes y en la casa de recepción, el apoyo de vallas y publicidad más vistosa de las actividades y de la información de los animales endémicos habitables en la zona puede ser usado como material publicitario para atraer a la gente que llega a consultar precios o para animar a los habitantes circundantes al eco parque, a mediano y largo plazo debe considerarse el cambio de la carretera por algo más rustico y menos de recebo o cemento que no combina con la visión.

#### **9.4. Plan de marketing**

##### 9.4.1. Generalidades dentro de la estrategia de marketing

###### *9.4.1.1. Misión general de la estrategia de marketing*

Ser la opción número uno de los Girardoteños a la hora de buscar espacios de esparcimiento y lugares de conexión con la naturaleza; siempre enmarcados en el empeño por dar un valor agregado a los clientes para resguardar la inversión y el retorno así mismo en todos los niveles.

###### *9.4.1.2. Objetivos generales de la estrategia de marketing*

Ampliar el flujo de atención de los clientes finales a los servicios prestados en el eco parque a través de la implementación de estrategias comerciales, apoyándose en los encargados del área de ventas para su implementación.

###### *9.4.1.3. Objetivos frente al mercado*

- Para el 2023 y con un estudio de mercado robusto realizado, se pretende aumentar la participación en el sector un 1% a través de la identificación de las amenazas y fortalezas, aprovechando las oportunidades que se presentan y asumiendo todos los retos a través de un seguimiento minucioso y a conciencia.
- Para el 2025 se espera que la corporación a través de la captación de nuevos clientes en los municipios aledaños se consolide como un centro de referencia importante para los turistas, todos mediante una estrategia debidamente

programada que permita a través de todos los involucrados en el área comercial abordar clientes utilizando volantes o pautas radiales por todos los municipios aledaños.

- Para el 2025 se debe comenzar un proceso de diversificación de negocio utilizando las tecnologías para captar mayores recursos

#### *9.4.1.4. Análisis de estimaciones de comportamiento del mercado*

Para el año 2023, se plantea un crecimiento del mercado actual de 4.6 puntos porcentuales como lo estima el ministerio de turismo para la industria turística<sup>36</sup> para sus dos segmentos de negocios de clientes particulares y empresariales que según estimaciones de la misma empresa y en gerente y propietario representaría el 7.5% de la participación total del mercado turístico ecológico de Girardot. Dentro del desarrollo de las otras actividades económicas del proyecto (alquiler de maquinaria pesada para construcción) las proyecciones estimadas de crecimiento de la industria están situados en un 17.7% según la cámara colombiana de la construcción.<sup>37</sup>

#### *9.4.1.5. Propuesta de penetración del mercado.*

Para el 2023 la empresa debe organizar sus estrategias de marketing, iniciando por la penetración del mercado a través del fortalecimiento del departamento comercial y el manejo de la publicidad para que tenga un mayor efecto iniciando distintas campañas de mercadeo conforme se terminan las anteriores, esto construye cultura organizacional e incentiva a la cultura de los fanáticos:

---

<sup>36</sup> El economista;(2022); El turismo crecerá un 53% en 2022 con un alza de la actividad de 47.000 millones; Obtenido de: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11564167/01/22/El-turismo-crecera-un-53-en-2022-con-un-alza-de-la-actividad-de-47000-millones.html>

<sup>37</sup>Diario la republica;(2022); La proyección para 2022 es la comercialización de 256.000 viviendas nuevas; Obtenido de: <https://www.larepublica.co/especiales/vivienda-a-la-mano/la-proyeccion-para-2022-es-la-comercializacion-de-256000-viviendas-nuevas-3304584#:~:text=%E2%80%9CCon%20el%20excelente%20desempe%C3%B1o%20comercial,explic%C3%B3%20Sandra%20Forero%2C%20presidenta%20de>

**Tabla 12 Estrategias de mercado aplicada año a año**

Años						
campaña	2023		2024		2025	
	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
1	<b>Desarrollo de las actividades</b>	campaña				
2			<b>Desarrollo de las actividades</b>	campaña		
3					<b>Desarrollo de las actividades</b>	campaña

Fuente: elaboración propia.

En la primera fase se inician las actividades con la nueva facha para recolectar lo necesario para implementar la primera dinámica de campaña para el evento del siguiente semestre que debe convertirse en una tradición.

En estos puntos se deberá contar con Personas altamente capacitadas; que manejen una adecuada presentación; y que tengan un alto conocimiento sobre proyectos turísticos; que identifiquen las características potenciales que motivan al turista de este segmento para iniciar una ofensiva de mercadeo y ventas que permita llegar a los clientes institucionales, ofreciendo las bondades y beneficios que tiene la experiencia de visitar el eco parqué, todo con el fin de proyectar una imagen apetecible para celebrar los eventos y reuniones corporativas en san miguel arcángel.

*9.4.1.6. Desarrollo del mercado*

Actualmente el target del modelo de negocio se encuentra enfocado en los clientes finales individuales que cancelan la entrada para ingresar, para la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL es necesario diversificar y segmentar más el tipo de cliente y acudir

a dos tipos de clientes con dos tipos de ingresos, uno como cliente institucional y el otro como cliente de ingresos básicos. Se espera que los clientes institucionales puedan usar el eco parqué para capacitaciones, despedidas de fin de año, capacitaciones a precios competitivos, los asesores estarán todos en la capacidad de abordar y asesorar para llevar a buen término las ventas de la corporación.

#### *9.4.1.7. Diversificación*

La CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL necesita ampliar su portafolio de servicios y productos si quiere generar una diversificación de ingresos asertiva que conduce a generar más flujo de efectivo dentro de la corporación, el merchandising y el manejo de plataformas para pago son opciones para considerar dentro del eco parqué, sin mencionar que los productos y servicios alimenticios ofrecidos también son una viabilidad positiva dentro de la organización de servicios a ofrecer para generar ventas cruzadas.

#### *9.4.1.8. Estrategia de entrada al mercado institucional*

A través de la construcción de un portafolio de servicios exclusivo para empresas y dirigido a los grupos de empresas interesados en adquirir una experiencia de capacitación, fiesta de fin de año y reuniones y eventos propios de las actividades empresariales.

## 10. MANUAL DE FUNCIONES

*Tabla 13 Manual De Funciones Gerente*

<b>Identificación del cargo</b>	
<b>Nombre del cargo:</b>	<b>GERENTE</b>
<b>Dependencia:</b>	Área Administrativa
<b>Número de Cargos:</b>	Uno (1).
<b>Reporta a (Nombre del cargo)</b>	Gerencia Administrativa.
<b>Requisitos Mínimos</b>	
<b>Requisitos Mínimos</b>	Profesional en Administración de empresas, especialización en negocios internacionales, con conocimiento en proyectos para trabajo de oficina y dominio del idioma inglés en un 80% o chino mandarín en nivel superior a B2
<b>Requisitos de experiencia</b>	Tres (3) años de experiencia profesional en Gerencia Administrativa.
<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	
<p>Son funciones del gerente la planificación, dirección, control y organización de las actividades de la empresa además de asumir las funciones del talento humano para contratar personal a fin de conseguir los objetivos estratégicos de la empresa.</p>	
<b>FUNCIONES</b>	
1-Representación legal de la empresa	
2-construir relaciones externas y entablar acuerdos que busquen el beneficio de la empresa con otras organizaciones.	
3-Aprobar los presupuestos e inversiones	
4-Control y aprobación de proyectos	
5-Ser garante del cumplimiento de las normas, políticas y objetivos institucionales.	
6-Planificar los objetivos de la empresa en el corto, mediano y largo plazo	
7-Control y pago de los impuestos	

8-Coordinar las reuniones de la administración con los supervisores.
9-Realizar el proceso de selección, contratación y capacitación del personal
10-Analizar en conjunto con el Contador Público la situación Financiera para la toma de decisiones
11-Analizar los problemas de la empresa en los aspectos administrativos, financieros y de recursos humanos
12-Coordinar, supervisar y evaluar las actividades propias del personal.
<b>COMPETENCIAS</b>
Liderazgo: capacidad para dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo para obtener los objetivos institucionales
Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes
Toma de decisiones: capacidad para elaborar e implementar oportuna y eficazmente estrategias y acciones para optimizar su gestión en relación con el plan operativo
Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones
<b>DOMINIOS PARTICULARES</b>
1- Gestión administrativa, y comunicación social
2-Herramientas ofimáticas e Internet

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 14 Manual De Funciones Supervisor comercial**

<b>Identificación del cargo</b>	
<b>Nombre del cargo:</b>	<b>SUPERVISOR COMERCIAL</b>
<b>Dependencia:</b>	Área Administrativa y comercial
<b>Número de Cargos:</b>	Uno (1).
<b>Reporta a (Nombre del cargo)</b>	Gerencia Administrativa.

<b>Requisitos Mínimos</b>	
<b>Requisitos Mínimos</b>	Profesional en administración de empresas o administración pública.
<b>Requisitos de experiencia</b>	Tres (3) años de experiencia profesional relacionada
<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	
Es la persona encargada de cumplir con las ventas determinadas por la gerencia comercial y marketing para el área de ventas a nivel local y nacional, a través de la eficiente administración del departamento y su fuerza de ventas, planificando, ejecutando y controlando estrategias de ventas, generando nuevas oportunidades de negocios, planes de fidelización de clientes y un servicio de venta y post venta de excelencia.	
<b>FUNCIONES</b>	
1-Planeación y presupuesto de ventas en compañía de la gerencia	
2-Monitoreo de los programas de marketing y comercio en la empresa.	
3- Evaluación del desempeño del equipo de ventas	
4-Ejecuta y controla los planes comerciales de la empresa.	
5-Posiciona los productos de la comercializadora a nivel nacional	
6- Organiza y dirige el equipo comercial, reclutando, formando y motivando al mismo.	
7-Negociar personalmente los contratos comerciales con los clientes	
8- Realiza la facturación de venta	
<b>COMPETENCIAS</b>	
Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.	
Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.	
Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.	
Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.	
<b>DOMINIOS PARTICULARES</b>	

1- Gestión administrativa, comunicación social, Gestión comercial
2-Herramientas ofimáticas e Internet

**Tabla 15 Manual De Funciones Contador Público**

<b>Identificación del cargo</b>	
<b>Nombre del cargo:</b>	<b>CONTADOR PÚBLICO</b>
<b>Dependencia:</b>	Área Financiera
<b>Número de Cargos:</b>	Uno (1).
<b>Reporta a (Nombre del cargo)</b>	Gerencia Administrativa.
<b>Requisitos Mínimos</b>	
<b>Requisitos Mínimos</b>	profesional en contaduría pública
<b>Requisitos de experiencia</b>	Tres (3) años de experiencia profesional en empresas importadoras de productos a base de resina.
<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	
Elaborar y presentar los estados de situación financiera de la empresa para ser evaluados en las tomas de decisiones y presentar las obligaciones fiscales de la compañía.	
<b>FUNCIONES</b>	
1-Elaborar los Estados Financieros	
2-Diseñar y pagar la nómina	
3-causación y pago de los impuestos correspondientes de la empresa.	
4-Presentar informes mensuales a la gerencia para la toma de decisiones estratégicas.	
5-Asegurar cada causación contable realizada en el departamento contable	
6-Participar en la elaboración de los presupuestos de la organización	

7-Atender los requerimientos contables y de solicitudes de factura de las empresas.
8-Aplicar las retenciones a las que se tenga lugar según lo estipulado por la ley.
9-Salvaguardar y responder por la información privada de la compañía a la que tiene acceso.
10-Entregar Asesoría contable y tributaria a la investigación.
11-Firmar las conciliaciones bancarias elaboradas por el auxiliar contable.
12-Firmar los estados de situación financiera y las declaraciones tributarias.
<b>COMPETENCIAS</b>
<b>Experiencia técnica:</b> capacidad para comprender e implementar las habilidades técnicas del área de desempeño
<b>Trabajo en equipo:</b> capacidad de trabajo en equipo para alcanzar un objetivo común.
<b>Orientación al logro:</b> capacidad de trabajo y constancia para alcanzar los objetivos comunes.
<b>Creatividad e innovación:</b> capacidad para presentar nuevas ideas y procedimientos en la organización aportando nuevos horizontes.
<b>Eficiencia operacional:</b> capacidad para desempeñar y cumplir con las actividades del puesto de trabajo de manera óptima
<b>Compromiso institucional:</b> capacidad para asumir con responsabilidad los asuntos idóneos de su cargo en la búsqueda de objetivos de la empresa.
<b>DOMINIOS PARTICULARES</b>
1- Presupuesto Público, Normas Contables, Gestión Documental, NIIF y contabilidad de divisas
2-Herramientas ofimáticas e Internet

Fuente: elaboración propia

*Tabla 16 Manual De Funciones Auxiliar Contable*

<b>Identificación del cargo</b>	
<b>Nombre del cargo:</b>	<b>AUXILIAR CONTABLE</b>
<b>Dependencia:</b>	Área Financiera

<b>Número de Cargos:</b>	Uno (1).
<b>Reporta a (Nombre del cargo)</b>	Contador Público, supervisor contable y fiscal, supervisor de cartera
<b>Requisitos Mínimos</b>	
<b>Requisitos Mínimos</b>	Tecnólogo en contaduría
<b>Requisitos de experiencia</b>	seis meses en el cargo
<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	
Registrar las operaciones financieras y llevar un control del departamento contable para cumplir las obligaciones tributarias de las empresas además de la elaboración de los estados financieros, conciliaciones de cartera y la asistencia en las revisiones solicitadas.	
<b>FUNCIONES</b>	
1-Archivar documentos contables y control interno	
2- Elaborar y verificar relaciones de gastos e ingresos.	
3- Preparar y contabilizar la nómina	
4-Elaborar conciliaciones bancarias	
5-Controlar y actualizar los activos fijos	
6-Contabilizar pago de impuestos	
7-Generar entregas mensuales al contador sobre informes requeridos para el cierre contable.	
8-Enviar los documentos contables requeridos por otras empresas	
9-Practicar las retenciones que obliga la ley en las facturas de compra	
10-Responder por la conservación y buen uso de la información bajo su cargo	
11-Conciliación de cartera	
12- Controlar y contabilizar los pagos de seguridad social de los empleados	
13-Elaboración de notas crédito	
<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>Experiencia técnica:</b> capacidad para comprender e implementar las habilidades técnicas del área de desempeño	

<b>Trabajo en equipo:</b> capacidad de trabajo en equipo para alcanzar un objetivo común.
<b>Orientación al logro:</b> capacidad de trabajo y constancia para alcanzar los objetivos comunes.
<b>Creatividad e innovación:</b> capacidad para presentar nuevas ideas y procedimientos en la organización aportando nuevos horizontes.
<b>Eficiencia operacional:</b> capacidad para desempeñar y cumplir con las actividades del puesto de trabajo de manera óptima
<b>Compromiso institucional:</b> capacidad para asumir con responsabilidad los asuntos idóneos de su cargo en la búsqueda de objetivos de la empresa.
<b>DOMINIOS PARTICULARES</b>
1- Presupuesto Público, Normas Contables, Gestión Documental, NIIF y contabilidad de divisas
2-Herramientas ofimáticas e Internet

Fuente: elaboración propia

*Tabla 17 Manual De Funciones Auxiliar operario*

<b>Identificación del cargo</b>	
<b>Nombre del cargo:</b>	<b>AUXILIAR OPERARIO</b>
<b>Dependencia:</b>	Área Administrativa y comercial

<b>Número de Cargos:</b>	Uno (1).
<b>Reporta a (Nombre del cargo)</b>	Supervisor comercial
<b>Requisitos Mínimos</b>	
<b>Requisitos Mínimos</b>	técnico o tecnólogo en logística o despachos
<b>Requisitos de experiencia</b>	Seis meses de experiencia relacionada con el cargo
<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	
Es la persona encargada de alistar, descargar, despachar, recibir y acomodar los pedidos recibidos y entregados.	
<b>FUNCIONES</b>	
1-Recibir la mercancía en la empresa	
2-Despachar los pedidos de la empresa	
3- Alistar los pedidos recibidos y enviados	
4-Asistir al supervisor comercial en todo lo que pudiera necesitar	
5-Manejar el inventario y el stock de la empresa	
6- Diligenciar las remisiones y documentación de los recibidos y despachos	
7-Mantener organizado el área de trabajo	
<b>COMPETENCIAS</b>	
Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.	
Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.	
Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.	
Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.	
<b>DOMINIOS PARTICULARES</b>	

1- Gestión administrativa, Gestión Logística
2-Herramientas ofimáticas e Internet

**Tabla 18 Manual De Funciones Asesor comercial**

<b>Identificación del cargo</b>	
<b>Nombre del cargo:</b>	<b>ASESOR COMERCIAL</b>
<b>Dependencia:</b>	Área Administrativa y comercial
<b>Número de Cargos:</b>	cero
<b>Reporta a (Nombre del cargo)</b>	Gerencia Administrativa.
<b>Requisitos Mínimos</b>	
<b>Requisitos Mínimos</b>	Estudiante de administración de empresas o administración pública.
<b>Requisitos de experiencia</b>	Un(1) año de experiencia profesional relacionada
<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	
Responsable de vender al cliente el producto, mostrar sus características, forma de uso, resolver dudas, brindar la información que sea necesaria para que el cliente se convenza de comprar.	
<b>FUNCIONES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para asumir el cargo.</li> <li>• Priorización de actividades. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación.</li> <li>• Organización.</li> </ul> </li> <li>• Interacción al entorno.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para asumir el cargo.</li> <li>• Priorización de actividades. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación.</li> <li>• Organización.</li> </ul> </li> <li>• Interacción al entorno.</li> </ul>
<b>COMPETENCIAS</b>
Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.
Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.
Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.
Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.
<b>DOMINIOS PARTICULARES</b>
1- Gestión administrativa, comunicación social, Gestión comercial
2-Herramientas ofimáticas e Internet

Fuente: elaboración propia.

*Tabla 19 Manual De Funciones Supervisor Operario*

<b>Identificación del cargo</b>	
<b>Nombre del cargo:</b>	<b>SUPERVISOR OPERATIVO</b>
<b>Dependencia:</b>	Área Administrativa y comercial
<b>Número de Cargos:</b>	Dos (2).
<b>Reporta a (Nombre del cargo)</b>	Gerencia Administrativa.
<b>Requisitos Mínimos</b>	
<b>Requisitos Mínimos</b>	Profesional en administración de empresas o administración pública.

<b>Requisitos de experiencia</b>	Tres (3) años de experiencia profesional relacionada
<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	
Es la persona encargada de cumplir con las ventas determinadas por la gerencia comercial y marketing para el área de ventas a nivel local y nacional, a través de la eficiente administración del departamento y su fuerza de ventas, planificando, ejecutando y controlando estrategias de ventas, generando nuevas oportunidades de negocios, planes de fidelización de clientes y un servicio de venta y post venta de excelencia.	
<b>FUNCIONES</b>	
1-Planeación y presupuesto de ventas en compañía de la gerencia	
2-Monitoreo de los programas de marketing y comercio en la empresa.	
3- Evaluación del desempeño del equipo de ventas	
4-Ejecuta y controla los planes comerciales de la empresa.	
5-Posiciona los productos de la comercializadora a nivel nacional	
6- Organiza y dirige el equipo comercial, reclutando, formando y motivando al mismo.	
7-Negociar personalmente los contratos comerciales con los clientes	
8- Realiza la facturación de venta	
<b>COMPETENCIAS</b>	
Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.	
Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.	
Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.	
Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.	
<b>DOMINIOS PARTICULARES</b>	
1- Gestión administrativa, comunicación social, Gestión comercial	
2-Herramientas ofimáticas e Internet	

Fuente: elaboración propia

**Tabla 20 Manual De Funciones Guía**

<b>Identificación del cargo</b>	
<b>Nombre del cargo:</b>	<b>GUIA</b>
<b>Dependencia:</b>	Coordinación logística
<b>Número de Cargos:</b>	Uno (1).
<b>Reporta a (Nombre del cargo)</b>	Gerencia Administrativa.
<b>Requisitos Mínimos</b>	
<b>Requisitos Mínimos</b>	Estudiante de hotelería y turismo
<b>Requisitos de experiencia</b>	Un (1) año de experiencia profesional relacionada
<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	
<p>Colaborar en la formulación de las estrategias que precisa el eco parque, revisando la visión de su posición competitiva, para crear y gestionar una guía por el parque acorde a los espacios y que transmita los valores a los clientes.</p>	
<b>FUNCIONES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para asumir el cargo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorización de actividades.                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación.</li> <li>• Organización.</li> </ul> </li> <li>• Interacción al entorno.                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Capacidad para asumir el cargo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorización de actividades.                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación.</li> <li>• Organización.</li> </ul> </li> <li>• Interacción al entorno.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>COMPETENCIAS</b>	

Trabajo en equipo: capacidad para trabajar con otros para conseguir metas y objetivos comunes.
Orientación a logros y resultados: capacidad para realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.
Creatividad e innovación: capacidad para presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.
Compromiso institucional: capacidad para asumir con responsabilidad y alto sentido de pertenencia los asuntos propios de su cargo en la búsqueda de logros institucionales.
<b>DOMINIOS PARTICULARES</b>
1- Gestión administrativa, comunicación social, Gestión comercial
2-Herramientas ofimáticas e Internet

Fuente: elaboración propia

### 10.1. Proceso de vinculación de nuevos colaboradores

- Toda solicitud de vacante y posterior aprobación se realiza mediante revisión del tipo de vacante necesaria por el gerente y la solicitud de nuevos empleados deberá realizarse por escrito identificando: perfil y habilidades técnicas necesarias para la tarea.
- Luego de aprobada la vacante por el Gerente propietario, este procede a darla a conocer a las principales bolsas de empleo publicas predispuestas para encontrar dichos empleos y anunciarlo a todos los colaboradores de la empresa mediante correo de comunicación autorizado por la empresa dando a conocer el perfil necesario, las condiciones de la contratación y las fechas de recepción de postulaciones
- Una vez vencidos los términos establecidos de recepción de la hoja de vida, se procede con el proceso de evaluación para analizar y verificar la información

contenida en esos perfiles y depurar y seleccionar a los candidatos más aptos para la vacante.

- Una vez perfilados se procede a realizar las pruebas para medir las capacidades de los aspirantes y su nivel de desempeño, identificando en el proceso el estilo de vida y las aspiraciones personales de los colaboradores para determinar si se van a alinear con los objetivos de la empresa.
- Una vez se ha identificado al candidato más apto de parte del encargo de área, se envía una solicitud de contratación para que el gerente y se procede con los procesos de vinculación.
- El proceso de vinculación tiene su inicio desde la primera llamada de confirmación del proceso, indicándole la fecha y hora del siguiente paso, para ese punto debe tenerse claridad en la documentación requerida (fotocopia de la libreta militar para hombres, fotocopia cedula al 150% legible, 2 referencias laborales, 2 personales, 5 fotos 3 x 4, certificaciones de estudio) para iniciar la firma y comienzo de labores.
- Una vez firmado el contrato se procede a dar inicio a un periodo de capacitación y de nivelación de parte del colaborador donde se le indican todas las áreas y departamentos y el funcionamiento del eco parque para que entienda y comprenda todo el esquema organizacional y su ubicación dentro del proceso.

## 11. POLITICAS

### 11.1. Política Salarial

- Para el pago de salarios se designó a nequi como el banco de nómina, unavez que apertura la App, deberán entregar el certificado de la cuenta de ahorros en donde se consignara el salario a partir de la fecha y en los últimos días de cada mes; solo en el caso de que este callera un día festivo o domingo, se cancelara un día antes.
- Para las vacaciones, estas se producirán dentro del año siguiente al cobro y no habrá motivo para que las mismas se paguen sin que el trabajador las disfrute. Es posible que las vacaciones se dividan en dos períodos, pero no menos de 7 días, en este caso sólo se pagará el número exacto de días de vacaciones.
- Primas legales por servicios, se cancelarán dos veces al año (15 de junio y el 15 de diciembre). El valor se calcula según las cifras estipuladas en el contrato. Si el contrato es indefinido o por lo menos por un año, sólo se tiene derecho a las primas si el colaborador ha acumulado por lo menos 180 días correspondientes al plazo. Sólo si el contrato es por tiempo determinado e inferior a un año, se pagará una prima proporcional a las horas trabajadas.

**Tabla 21 Escala salarial aprobada por el gerente propietario**

<b>Gerente General</b>	<i>4.5 Salarios mínimos legales vigentes</i>
<b>coordinadores</b>	<i>3.5 Salarios mínimos legales vigentes</i>
<b>Trabajadores de nivel supervisor</b>	<i>2.5 Salarios mínimos legales vigentes</i>
<b>Auxiliares y asistentes (Asistente de Contabilidad)</b>	<i>1.5 Salarios mínimos legales vigentes</i>
<b>Operadores logísticos y de mantenimiento</b>	<i>1.4 Salarios mínimos legales vigentes</i>
<b>Asesores</b>	<i>1.1 Salarios mínimos legales vigente</i>
<b>Guías</b>	<i>1.1 Salarios mínimos legales vigentes</i>

<b>Supervisores</b>	<i>2.5 Salarios mínimos legales vigentes</i>
---------------------	--

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 22 Plan de salarios 2022**

<b>PLAN DE SALARIOS 2022</b>			
<b>CARGOS</b>	<b>VALOR DEL SALARIO MINIMO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR A PAGAR</b>
<b>Gerente General</b>	1,000,000	4.5	4,500,000
<b>coordinadores</b>	1,000,000	3.5	3,500,000
<b>Trabajadores de nivel supervisor</b>	1,000,000	2.5	2,500,000
<b>Auxiliares y asistentes (Asistente de Contabilidad)</b>	1,000,000	1.5	1,500,000
<b>Operadores logísticos y de mantenimiento</b>	1,000,000	1.4	1,400,000
<b>Asesores</b>	1,000,000	1.1	1,100,000
<b>Guías</b>	1,000,000	1.1	1,100,000

Fuente: Información suministrada por el gerente propietario

**Tabla 23 Proyección salarial 2022-2026**

<b>PROYECCION DE PLAN DE SALARIOS 2022-2026</b>							
<b>CARGOS</b>	<b>VALOR DEL SALARIO MINIMO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR POR PAGAR 2022</b>	<b>VALOR POR PAGAR 2023</b>	<b>VALOR POR PAGAR 2024</b>	<b>VALOR POR PAGAR 2025</b>	<b>VALOR POR PAGAR 2026</b>
<b>Gerente General</b>	1,000,000	4.5	4,500,000	4,770,000	5,056,200	5,359,572	5,681,146
<b>coordinadores</b>	1,000,000	3.5	3,500,000	3,710,000	3,932,600	4,168,556	4,418,669
<b>Trabajadores de nivel supervisor</b>	1,000,000	2.5	2,500,000	2,650,000	2,809,000	2,977,540	3,156,192

<b>Auxiliares y asistentes (Asistente de Contabilidad)</b>	1,000,000	1.5	1,500,000	1,590,000	1,685,400	1,786,524	1,893,715
<b>Operadores logísticos y de mantenimiento</b>	1,000,000	1.4	1,400,000	1,484,000	1,573,040	1,667,422	1,767,468
<b>Asesores</b>	1,000,000	1.1	1,100,000	1,166,000	1,235,960	1,310,118	1,388,725
<b>Guías</b>	1,000,000	1.1	1,100,000	1,166,000	1,235,960	1,310,118	1,388,725

Fuente: elaboración propia

El crecimiento está basado en las proyecciones de crecimiento salarial para 2023 del 6%.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Consultor contable; (2022); Salario mínimo 2023; Obtenido de: <https://www.consultorcontable.com/salario-minimo-2023/>

## 12. PLANES OPERATIVOS

**Tabla 24 Costo de la propuesta de reestructuración**

ÁREA	DESCRIPCIÓN	TOTAL	2023
Organizacional	Capacitación en base a la norma ISO 9000 del Gerente propietario	11,076,100	11,076,100
Organizacional	Plan de Capacitación a los colaboradores	2,000,000	2,000,000
Organizacional	Implementación y explicación del manual de funciones	650,000	650,000
Organizacional	Publicación Visual	1.300.000	1.300.000
Organizacional	Comité de áreas (reunión de jefes de área)	600,000	600,000
<b>Total, organizacional</b>		<b>15,626,100</b>	<b>15,626,100</b>
Técnico	Acondicionamiento de despacho administrativo	11.000.000	11.000.000
Técnico	acondicionamiento de avisos de ruta en eco parque	4.300.000	4.300.000
Técnico	acondicionamiento de la portería del eco parque	2.800.000	2.800.000
Técnico	acondicionamiento de seguridad en estanques	2.100.000	2.100.000
Técnico	Reacondicionamiento de la zona de empleados	5,000,000	5,000,000
Técnico	Construcción de zona de herramientas y repuestos	5.500.000	5.500.000
Técnico	Acondicionamiento del área de dirección de obra y logística	4,200,000	4,200,000
<b>Total, Técnico</b>		<b>34,900,000</b>	<b>34,900,000</b>
Mercadeo	Diseño de publicidad y decoración	3,000,000	3,000,000
Mercadeo	Diseño campaña publicitaria	4,000,000	4,000,000
Mercadeo	Manual de Identidad	3.500.000	3.500.000
Mercadeo	Asesoría en la aplicación del canal interno	600,000	600,000
Mercadeo	Carpetas de presentación y diseño de folletos	400,000	400,000

Mercadeo	Capacitación del Personal en Ventas (gerente, coordinador, asesor, Aux administrativo)	2,000,000	2,000,000
Mercadeo	Avisos con publicidad y logotipo de la empresa	8,000,000	8,000,000
<b>Total, Mercadeo</b>		<b>21,500,000</b>	<b>21,500,000</b>
Otros	Material de exposición y presentación del eco parque para exposiciones nacionales	9,000,000	9,000,000
Otros	alquiler de instrumentos de capacitación	600,000	600,000
Otros	Viáticos	200,000	200,000
<b>Total, Otros</b>		<b>9,800,000</b>	<b>9,800,000</b>
<b>Total, general</b>		<b>81,826,100</b>	<b>81,826,100</b>

Fuente: elaboración propia

Los tiempos de ejecución de las propuestas están así:

- Tiempo de implementación del plan: **36 meses** (TRES AÑOS 3)
- Tiempo de ejecución del plan administrativo: **18 meses** (año y medio).
- Plan organizacional: **4 meses** apartir de enero de 2023.
- El plan de mercado se ha iniciado desde el 1 de julio del 2023 y se extenderá hasta el 2025
- Los demás costos están sujetos a verificación e iniciación según lo disponga la gerencia propietaria

### 13. INDICADORES DE GESTIÓN

Para que exista efectividad en la medición fehaciente de la gerencia es importante proponer los indicadores que se convertirán en la base de conocimiento para la gestión de la empresa, señalar los objetivos, los responsables de su consecución, los periodos de medición y sus respectivas representaciones.

Para que se produzcan resultados efectivos en la planeación estratégica se debe tener un conocimiento de primera mano de los eventos más detallados en las diferentes áreas, por lo que este plan de diagnóstico no es un documento más, y para que esto no suceda se deben trazar métricas de gestión para identificar los aciertos y deficiencias del sistema que midan los resultados y permitan tomar acciones correctivas. También es importante identificar quién es el responsable de cada área, sin olvidar que el compromiso debe ser asumido por toda la organización, ya que todos los niveles deben estar involucrados, la unidad es fundamental para la recolección y procesamiento de la información para la evaluación de la posterior evaluación analítica de los resultados.

*Tabla 25 indicadores de logros propuestos para la propuesta de diagnóstico organizacional*

OBJETIVO	ESTRATEGIA	MEDICIÓN	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
<b>Mejoramiento interno</b>	Construcción del organigrama según necesidades de la empresa.	# De errores Cometidos por Área X # de errores Totales en la organización.	Gerente	Semestral
	Crear el balance score card para medir y evaluar desempeños.	Índice de Desempeño individual / desempeño Global	Gerente	Semestral
	Capacitación al gerente y al personal líder de departamento	# de respuestas malas sobre planeación estratégica / total de preguntas	Gerente y jefes de departamento	Trimestral

	en planeación estratégicas			
	Crear una estructura de ventas de los proyectos	número de clientes institucionales /capacidad total de clientes por mes	Coordinador logístico y de ventas	trimestral
<b>Crecimiento</b>	Manejar y desarrollar el I+D+i	Ventas por segmento / Ventas Totales	Mensual	Gerente y coordinador de ventas
	Diseñar una campaña Publicitaria	# de menciones / Total de Entrevistados	Trimestral	Gerente y coordinador de ventas
	Análisis de Venta directa	Ingresos generados por venta Directa / Ingresos totales	Mensual	Gerente y coordinador de ventas
	Crear Un área de estudio de Proyectos	Nuevas campañas semestrales/ campañas totales Anuales	Trimestral	Gerente y coordinador de ventas
<b>Satisfacción del Cliente</b>	Establecer Políticas de Servicio	(Clientes totales –desertores) / Clientes Totales	Anual	Gerente y coordinador de ventas
	Crear una línea de Atención Al cliente	# de reclamos del mes / # de reclamos del mes anterior	Mensual	Gerente y Auxiliar contable y administrativo
	Contratar asesoría para medir tiempos y movimientos	# de entregas apartamentos a tiempo / Total de entregas de Apartamentos	Mensual	Gerente y coordinador de ventas
	Capacitar al personal sobre la importancia del cliente	# de reclamos del mes / # de reclamos del mes anterior	Mensual	Gerente y Auxiliar Contable y administrativo

Fuente: elaboración propia

## **14. CONCLUSIONES**

Las propuestas de reestructuraciones organizacionales están puestas para determinar el nivel de cambio necesario y la determinación de lo que debe mejorarse dentro de un ecosistema organizacional, la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL es una empresa que cuenta con un potencial enorme de crecimiento que está sujeta a la medida y voluntad de su gerente y propietario para identificar y permitir que la propuesta aplicada en el presente proyecto entre en funcionamiento y permita así dar el viraje necesario para la encaminar a la compañía.

Se concluye e identifica una falta de cultura organizacional y se construyen los perfiles de cargo en casi todos los departamentos a excepción del contable y financiero del que no pudimos tener acceso por disposición de la gerencia pero que si nos permitió reconocer que la pandemia había sido un detonante crucial para terminar de apretar las cuerdas sobre el flujo de caja.

La construcción de una plataforma estratégica, de manuales de funciones y de la necesidad de una política salarial son los esfuerzos del investigador por entregar a la propuesta para que sean tomados en cuenta por la gerencia y se proceda a dar un paso adelante en la construcción de nuevos cimientos para san Miguel Arcángel

## 15. RECOMENDACIONES

Este documento tiene como objetivo no solo quedarse como una prepuesta que sirva para sustentar un proyecto como modalidad de grado, esta propuesta ´pretende dotar de esp´ritu corporativo a una organizaci3n que hasta el momento ha sobrevivido por su flujo de clientes y la inversi3n de su gerente y propietario y para que esto tengo un mayor ´ndice de ´xito se recomiendan algunas disposiciones:

- Se recomienda a la gerencia sopesar el costo de oportunidad que se deja de percibir por el manejo gerencial actual
- Desde el en entendimiento de la visi3n global compartida del gerente propietario de la CORPORACION SAN MIGUEL ARCANGEL, se recomienda adoptar modelos locales m´s adecuados al contexto econ3mico local y dejar de utilizar m3todos extranjeros cuyos resultados no pueden ser medidos debido a la enorme diferencia entre las variables del mercado y la cultura de los usuarios.
- Se recomienda construir un esquema gerencial que verdaderamente comprometa a los colaboradores de la organizaci3n y que no se sientan excluidos por consecuencia.

## 16. CRONOGRAMA

Tabla 26 Cronograma del proyecto

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES							
	Noviembre 2021	Diciembre	enero	Febrero	Marzo	abril	Mayo junio 2022
Investigación bibliográfica y en documentos							
Elaboración y presentación del anteproyecto							
Aprobaciones y Correcciones en el anteproyecto							
Ejecución y Aplicación de instrumentos de recolección de información en el área de estudio							
Análisis y Entrega de informe							
Revisión por parte de jueces							
Correcciones							
Entrega final informe							

Sustentación final								
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

## 17. BIBLIOGRAFIA

- <sup>1</sup> Adriana Meza B.; El Diagnóstico Organizacional: elementos, métodos y técnicas; 2020; Tomado de: <https://www.infosol.com.mx/miespacio/el-diagnostico-organizacional-elementos-metodos-y-tecnicas/>
- <sup>1</sup> Alan D. López-López; La administración como herramienta clave. Estudio de caso en la gestión empresarial en Tingo María; 2021; Tomado de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1102/1112>
- <sup>1</sup> Alcaldía de Girardot; Decreto 170; 1 de septiembre de 2020; Tomado de: <https://economianaranja.gov.co/media/zfnfpwap5/decreto-170-de-2020.pdf>
- <sup>1</sup> Alcaldía de Girardot; información local; 2021; Tomado de: <https://www.girardot-cundinamarca.gov.co/Paginas/Inicio.aspx>
- <sup>1</sup> Alcaldía de Girardot; información local; 2021; Tomado de: <https://www.girardot-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Economia.aspx>
- <sup>1</sup> Bravo Rojas, Leónidas Manuel; Valenzuela Muñoz, Alberto; Ramos Vera, Patricia María; Tejada Arana, Arístides Alfonso; Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional; <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051021>
- <sup>1</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 1014; 2006; Tomado de: <https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ley-1014-2006.pdf>
- <sup>1</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 2069; 31 de diciembre de 2020; Tomado de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202069%20DEL%2031%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202020.pdf>
- <sup>1</sup> Congreso de la república de Colombia; Ley 590; 2000; tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>

- <sup>1</sup> Congreso de la república: Ley 1834; 23 de mayo de 2017; Tomado de: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/0f6ed3c9-0fbd-465e-9069-70928b248d18/Ley-1834-quot;POR-MEDIO-DE-LA-CUAL-SE-FOMENTA-LA-E.aspx>
- <sup>1</sup> Econopedia; Definición de Organización;2021; Tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- <sup>1</sup> Econopedia; Definición de reestructuración;2021; Tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/reestructuracion-empresarial.html>
- <sup>1</sup> Eumed.net; Diagnóstico de clima organizacional;2012; Tomado de: [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico\\_de\\_clima\\_organizacional.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico_de_clima_organizacional.html)
- <sup>1</sup> Fernanda D. Carro, Agustina Caló; La administración científica de frederick w. taylor: una lectura contextualizada;2012; Tomado de: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>
- <sup>1</sup> Gabriel Roncancio; ¿Qué es la Planeación Estratégica y para qué sirve?; 2021; Tomado de: <https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve>
- <sup>1</sup> Jesús Suarez Hernández, Santiago Ibarra Mirón; La teoría de los recursos y las capacidades, un enfoque actual en la estrategia empresarial; 2002; Tomado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793552.pdf>
- <sup>1</sup> República de Colombia; Constitución Política de Colombia;1991; Tomado de: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333>

## 18. ANEXOS:

SE ANEXA CARTA DE APROBACIÓN DE REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESAS.

### *Ilustración 24 carta de autorización de la organización*

Girardot, 07 de marzo de 2022.

Señores:

Comité de trabajo de grado, programa de administración de empresas, universidad de

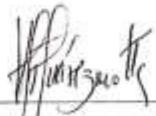
Cundinamarca, Girardot

Asunto:

Respaldo de reestructuración organizacional

Respetados señores:

Nos permitimos manifestar que estamos de acuerdo con la realización de la investigación denominada: REESTRUCTURACION ORGANIZACIONAL DE LA MICRO EMPRESA SAN MIGUEL ARCANGEL GIRARDOT a realizar por los estudiantes Daniel Fernando Olaya Deriva y Yennifer Sánchez Trujillo la cual es con fines académicos, consideramos que es de utilidad para mejorar aspectos de la empresa que la lleven a crecer y alcanzar un mejor posicionamiento Sin otra mención y deseándoles lo mejor en sus éxitos



HUMBERTO SUAREZ MOTTA

GERENTE GENERAL SAN MIGUEL ARCANGEL

Fuente: Elaboración propia.