

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

16

FECHA	jueves, 1 de junio de 2023
--------------	----------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

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

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Julio Alexander	Villamil Castellanos	1.076.660.522

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

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Guzmán Salguero	Adelina

TÍTULO DEL DOCUMENTO
Propuesta de reestructuración organizacional de la microempresa RINES Y LLANTAS La 19

Calle 6 N° 9-80 Ubaté – Cundinamarca
 Teléfono: 855 3056 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: 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*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

EXCLUSIVO PARA PUBLICACIÓN DESDE LA DIRECCIÓN INVESTIGACIÓN	
INDICADORES	NÚMERO
ISBN	
ISSN	
ISMN	

AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
22/09/2022	85

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1.Reestructuración	Restructuring
2.Investigación	Investigation
3.Matriz	Matrix
4.Diagnostico	Diagnosis
5.Estrategia	Strategy
6.Plan de acción	Action plan

FUENTES (Todas las fuentes de su trabajo, en orden alfabético)
<p>(1951), L. (1940). <i>teoría de campo de fuerzas y teoría del cambio</i>.</p> <p>Alvarez. (1996). En <i>Fundamentos de administracion</i> . Pearson.</p> <p>Carlos Arturo Monje Álvarez. (2011). <i>Universidad Surcolombiana</i>. Recuperado el 2022, de https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-</p>

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

metodologia-de-la-investigacion.pdf

Chiavenato. (2007). En *Fundamentos de administracion* . Mexico: Mc Graw hill.

David Polo Moya. (Marzo de 2015). *Gestionar*. Recuperado el 2022, de

<https://www.gestionar-facil.com/diagnostico-organizacional/>

Decreto 957 del 5 de junio. (05 de junio de 2019). *Ministerio de comercio,*

industria y turismo. Obtenido de

<https://www.mincit.gov.co/normatividad/decretos/2019/decreto-957-por-el-cual-se-adiciona-el-capitulo-13>

DIANA MARCELA NIÑO FONSECA. (06 de Junio de 2010). *CUN -*

ADMINISTRACION DE EMPRESAS. Recuperado el 2023, de

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53223180/IMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRESA-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53223180/IMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRESA-libre.pdf?1495407085=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRE.pdf&Expires=1685039554&Signature=IY-3pNZQ0uqbJVMX7FE)

[libre.pdf?1495407085=&response-content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53223180/IMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRESA-libre.pdf?1495407085=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRE.pdf&Expires=1685039554&Signature=IY-3pNZQ0uqbJVMX7FE)

[disposition=inline%3B+filename%3DIMPORTANCIA_DEL_ORGANIGR](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53223180/IMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRESA-libre.pdf?1495407085=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRE.pdf&Expires=1685039554&Signature=IY-3pNZQ0uqbJVMX7FE)

[AMA_EN_UNA_EMPRE.pdf&Expires=1685039554&Signature=IY-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53223180/IMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRESA-libre.pdf?1495407085=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRE.pdf&Expires=1685039554&Signature=IY-3pNZQ0uqbJVMX7FE)

[3pNZQ0uqbJVMX7FE](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53223180/IMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRESA-libre.pdf?1495407085=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRE.pdf&Expires=1685039554&Signature=IY-3pNZQ0uqbJVMX7FE)

[3pNZQ0uqbJVMX7FE](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53223180/IMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRESA-libre.pdf?1495407085=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRE.pdf&Expires=1685039554&Signature=IY-3pNZQ0uqbJVMX7FE)

Estadísticas Básicas provincia de Ubaté. (2015). *Gobernación de Cundinamarca*.

Recuperado el 2022, de

[https://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/d72ea00b-424a-4ace-86a5-](https://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/d72ea00b-424a-4ace-86a5-3367cc5e64a1/Ubate.pdf?MOD=AJPERES&CVID=l4W1mat)

[3367cc5e64a1/Ubate.pdf?MOD=AJPERES&CVID=l4W1mat](https://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/d72ea00b-424a-4ace-86a5-3367cc5e64a1/Ubate.pdf?MOD=AJPERES&CVID=l4W1mat)

Fayor, H. (1916). *Division del trabajo* .

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

Fiedler, F. (1960).

Francisco Coll Morales. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/reestructuracion-empresarial.html>

Franklin, E. B. (2009). *Organizacion de Empresas*.

Harsanyl, J. N. (1994).

Humberto Serna Gómez. (2015). *Universidad pública en Guanajuato, México*. Recuperado el 2023, de <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/Matriz-PCI.pdf>

Jack Fleitman. (2015). *El emprendedor moderno*. (J. Fleitman, Productor) Recuperado el 2022, de <https://ciemsa.mx/assets/c%3%b3mo-elaborar-un-plan-de-negocios.pdf>

Jones. (2008). En *Administracion* . Mexico.

Joseph Duran, E. D. (1983). *Calidad total*.

Juan Carlos Jurado-Jurado. (05 de Febrero de 2019). *Revistas Javeriana*. Recuperado el 2022, de Revistas Javeriana: https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/23023

Ley 1793. (07 de Julio de 2016). *Sistema Unico de Informacion Normativa*. Recuperado el 2022, de Ministerio de Justicia: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30021676>

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

Ley 1314. (13 de Julio de 2009). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1314_2009.html

Ley 1429. (29 de Diciembre de 2010). *Secretaria de senado*. Recuperado el 2022, de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Ley 1676. (20 de Agosto de 2013). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1676_2013.html

Ley 1735. (21 de Octubre de 2014). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de
 Secretaria de Senado:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1735_2014.html

Ley 1753. (09 de Junio de 2015). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de
 Secretaria de Senado:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html

Ley 1780. (02 de Mayo de 2016). *secretaria de senado*. Recuperado el 2022, de
 secretaria de senado:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1780_2016.html

Ley 1819. (29 de Diciembre de 2016). *Función publica*. Recuperado el 2022, de
<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201819%20DEL%2029%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202016.pdf>

Ley 1955 . (25 de Mayo de 2019). *Secretaria del senado*. Recuperado el 14 de
 Septiembre de 2022, de

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html
 Ley 2069 del 31 de diciembre . (31 de Diciembre de 2020). *Ministerio de comercio, industria y turismo*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2022, de
<https://www.mincit.gov.co/getattachment/d4819f07-9817-4ee1-9fb8-acd45fabee86/Ley-2069-del-31-de-diciembre-de-2020-por-medio-del.aspx>
 Ley 590. (10 de julio de 2000). *Secretaria de senado*. Recuperado el 2022, de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0590_2000.html
 Ley 67. (26 de Diciembre de 1979). *Ministerio de justicia y del derecho*.
 Recuperado el 2022, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1618487>
 Ley 905. (02 de Agosto de 2004). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0905_2004.html
 Luis Carlos Palacio Acero. (2023). Dirección estratégica. En L. C. Acero, *Dirección estratégica* (pág. 7). Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.
 Recuperado el 2022, de
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XOG9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Direcci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica&ots=bni5U2KYhb&sig=AD2TDOLpGm1UloaVogKYnDv1Cig#v=onepage&q=Direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica&f=false>
 Mcgregor, D. (2019). *El Lado Humano de las Organizaciones*.
 Ministerio de Comercio, I. y. (2022). *Ministerio de Comercio, Industria y Turismo*.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

Recuperado el 14 de Septiembre de 2022, de mincit.gov.co

Ministero de comercio, industria y Turismo. (2021). *Ministero de comercio, industria y Turismo*. Recuperado el 2023, de <http://www.aplicaciones-mcit.gov.co/guiapymes/c1i3.html>

Montealegre, O. A. (2013). *Investigaciones economicas* .

Pablo Orellana. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/cultura-organizacional.html>

Paula Nicole Roldán. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>

Paula Nicole Roldán. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/diferenciacion-de-producto.html>

Quiroga, M. (2022). En *Gestion de recursos humanos* .

Robbins & Decenzo. (2002). En R. & Decenzo, *Administracion* . Mexico.

Senge, P. M. (1990). *Teoria del aprendizaje Organizacional* .

Thompson, Strickland y Gamble. (2007). *Bizneo*. Recuperado el 2022, de <https://www.bizneo.com/blog/mision-de-una-empresa/#:~:text=La%20visi%C3%B3n%20de%20la%20empresa%20es%20el%20camino%20al%20cual,crecimiento%20y%20las%20de%20competitividad.>

Universidad Veracruzana. (Enero de 2005). *Universidad Veracruzana*. Recuperado el 2023, de

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

https://www.uv.mx/personal/fcastaneda/files/2010/10/guia_elab_manu_org.pdf

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

Una reestructuración administrativa y organizacional es un proceso de cambios en la estructura y funcionamiento de una empresa con el objetivo de mejorar su eficiencia y efectividad. En el caso de una empresa que comercializa llantas y rines en el municipio de Ubaté,

Cundinamarca, una reestructuración podría implicar varios pasos, como:

- Evaluación de la estructura organizativa actual: Se debe analizar cómo está Organizada la empresa en la actualidad y determinar si es la mejor forma para alcanzar sus objetivos.
- Identificación de áreas de mejora: Se debe analizar las áreas en las que la empresa está fallando y proponer cambios que puedan mejorar su eficiencia y efectividad.
- Reducción de costos: Se deben buscar formas de reducir los costos en áreas donde la empresa puede estar gastando demasiado, sin afectar la calidad del producto o servicio.
- Reorganización de personal: Se debe evaluar la cantidad de personal en la empresa y determinar si se necesita reducir o aumentar la cantidad de empleados.
- Capacitación del personal: Se deben proporcionar capacitaciones y entrenamientos a los empleados para mejorar su habilidad y conocimientos en las tareas que realizan.
- Implementación de nuevas tecnologías: Se deben implementar nuevas tecnologías que puedan mejorar la eficiencia y efectividad de la empresa en sus procesos de ventas y administrativos.

En resumen, una reestructuración administrativa y organizacional para una empresa que comercializa rines y llantas en el municipio de Ubaté, Cundinamarca, puede implicar una evaluación de la estructura actual, identificación de áreas de mejora, reducción de costos, reorganización de personal, capacitación del personal y la implementación de nuevas tecnologías. Todo esto con el fin de mejorar la eficiencia y efectividad de la empresa para alcanzar sus objetivos comerciales.

An administrative and organizational restructuring is a process of changes in the structure and operation of a company with the aim of improving its efficiency and effectiveness. In the case of a company that sells tires and wheels in the municipality of Ubaté, Cundinamarca, a

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

restructuring could involve several steps, such as:

- Evaluation of the current organizational structure: It is necessary to analyze how the company is currently organized and determine if it is the best way to achieve its objectives.
- Identification of areas for improvement: The areas in which the company is failing must be analyzed and changes proposed that can improve its efficiency and effectiveness.
- Cost Reduction: Look for ways to reduce costs in areas where the company may be spending too much, without affecting the quality of the product or service.
- Reorganization of personnel: You must evaluate the number of personnel in the Company and determine if you need to reduce or increase the number of employees.
- Staff training: Training and training should be provided to employees to improve their skill and knowledge in the tasks they perform.
- Implementation of new technologies: New technologies must be implemented that can improve the efficiency and effectiveness of the company in its sales and administrative processes.

In summary, an administrative and organizational restructuring for a company that markets tires and rims in the municipality of Ubaté, Cundinamarca, may imply an evaluation of the current structure, identification of areas for improvement, cost reduction, personnel reorganization, personnel training and the implementation of new technologies. All this in order to improve the efficiency and effectiveness of the company to achieve its business objectives.

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.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

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

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública, masiva por cualquier procedimiento 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,

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

Eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

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

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

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

Información Confidencial:

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

SI ___ NO ___ x_.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos) en carta adjunta, 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.

Calle 6 N° 9-80 Ubaté – Cundinamarca
 Teléfono: 855 3056 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: 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
		PÁGINA: 1 de 13

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.



	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 6
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-09-14
		PAGINA: 1 de 13

Nota:

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

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

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. Nombre completo del proyecto.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. Propuesta de reestructuración organizacional de la microempresa RINES Y LLANTAS La 19.pdf	Texto

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

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Julio Alexander Villamil Castellanos	<i>Alexander Villamil Castellanos</i>

21.1-51-20.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Propuesta de reestructuración organizacional de la microempresa

RINES y LLANTAS LA 19

Julio Alexander Villamil Castellanos

Universidad de Cundinamarca

Facultad de Ciencias Administrativas Económicas Y Contables

Ubaté, Cundinamarca

23 de Mayo de 2023

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Propuesta de reestructuración organizacional de la microempresa

RINES y LLANTAS LA 19

Julio Alexander Villamil castellano

Asesor

Adelina Guzmán

Docente Universitario

Universidad de Cundinamarca

Facultad de Ciencias Administrativas Económicas Y Contables

Ubaté, Cundinamarca

23 de Mayo de 2023

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Jurado

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Dedicatoria

En primer lugar dedico este trabajo de grado a Dios todopoderoso por guiarme y darme fortaleza en todas las situaciones de mi vida personal y académica las cuales me han dejado grandes enseñanzas.

A mis padres Julio Villamil y Sofía Castellanos quienes me han brindado su apoyo, oraciones, consejos y palabras de aliento en el transcurrir de mi vida, los cuales me han permitido crecer como persona y me han motivado a continuar en mi camino académico.

A mi hija Antonella Villamil, mi mayor bendición y quien ha transformando mi vida, a ella quien desde el primer momento se ha convertido en mi mayor inspiración y motivación para continuar con mi proceso académico y seguir creciendo personalmente.

A mi familia y amigos quienes siempre me han brindado su apoyo y palabras de aliento para seguir esforzándome en mi proceso de formación.

Julio Alexander Villamil Castellanos

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Agradecimientos

Agradezco en primera lugar a Dios quien me ha concedido la sabiduría e inteligencia necesaria para llevar a cabo mi proceso universitario y el desarrollo del presente proyecto de investigación.

A la Universidad de Cundinamarca y a cada uno de sus docentes quienes con sus conocimientos me ayudaron en cada una de las formaciones académicas, de igual manera a cada uno de ellos por acogerme y dar respuesta a mis inquietudes a lo largo de mi formación académica permitiéndome de tal manera adquirir un mayor aprendizaje.

A la docente Adelina Guzmán quien con respeto y compromiso me asesoro y guio en este camino de aprendizaje, investigación y desarrollo del proyecto de grado, esenciales para llevar la investigación acorde a los parámetros establecidos por la universidad.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Resumen

Una reestructuración administrativa y organizacional es un proceso de cambios en la estructura y funcionamiento de una empresa con el objetivo de mejorar su eficiencia y efectividad. En el caso de una empresa que comercializa llantas y rines en el municipio de Ubaté, Cundinamarca, una reestructuración podría implicar varios pasos, como:

- Evaluación de la estructura organizativa actual: Se debe analizar cómo está organizada la empresa en la actualidad y determinar si es la mejor forma para alcanzar sus objetivos.
- Identificación de áreas de mejora: Se debe analizar las áreas en las que la empresa está fallando y proponer cambios que puedan mejorar su eficiencia y efectividad.
- Reducción de costos: Se deben buscar formas de reducir los costos en áreas donde la empresa puede estar gastando demasiado, sin afectar la calidad del producto o servicio.
- Reorganización de personal: Se debe evaluar la cantidad de personal en la empresa y determinar si se necesita reducir o aumentar la cantidad de empleados.
- Capacitación del personal: Se deben proporcionar capacitaciones y entrenamientos a los empleados para mejorar su habilidad y conocimientos en las tareas que realizan.
- Implementación de nuevas tecnologías: Se deben implementar nuevas tecnologías que puedan mejorar la eficiencia y efectividad de la empresa en sus procesos de ventas y administrativos.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

En resumen, una reestructuración administrativa y organizacional para una empresa que comercializa rines y llantas en el municipio de Ubaté, Cundinamarca, puede implicar una evaluación de la estructura actual, identificación de áreas de mejora, reducción de costos, reorganización de personal, capacitación del personal y la implementación de nuevas tecnologías. Todo esto con el fin de mejorar la eficiencia y efectividad de la empresa para alcanzar sus objetivos comerciales.

Palabras Claves: Reestructuración, Investigación, Matriz, Diagnostico, Estrategia, Plan de acción

Abstract

An administrative and organizational restructuring is a process of changes in the structure and operation of a company with the aim of improving its efficiency and effectiveness. In the case of a company that sells tires and wheels in the municipality of Ubaté, Cundinamarca, a restructuring could involve several steps, such as:

Evaluation of the current organizational structure: It is necessary to analyze how the company is currently organized and determine if it is the best way to achieve its objectives.

Identification of areas for improvement: The areas in which the company is failing must be analyzed and changes proposed that can improve its efficiency and effectiveness.

Cost Reduction: Look for ways to reduce costs in areas where the company may be spending too much, without affecting the quality of the product or service.

Reorganization of personnel: You must evaluate the number of personnel in the company and determine if you need to reduce or increase the number of employees.

Staff training: Training and training should be provided to employees to improve their

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

skill and knowledge in the tasks they perform.

Implementation of new technologies: New technologies must be implemented that can improve the efficiency and effectiveness of the company in its sales and administrative processes.

In summary, an administrative and organizational restructuring for a company that markets tires and rims in the municipality of Ubaté, Cundinamarca, may imply an evaluation of the current structure, identification of areas for improvement, cost reduction, personnel reorganization, personnel training and the implementation of new technologies. All this in order to improve the efficiency and effectiveness of the company to achieve its business objectives.

Keywords: Restructuring, Research, Matrix, Diagnosis, Strategy, Action Plan

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL**Tabla de Contenido**

<i>Dedicatoria</i>	4
<i>Agradecimientos</i>	5
<i>Resumen</i>	6
<i>Abstract</i>	7
<i>Línea de investigación</i>	13
3. Justificación	14
4. Pregunta problema	15
4.1 Planteamiento Del Problema De Investigación	15
4.2 Pregunta Problema	16
5. Introducción	16
6. Objetivos	17
6.1 Objetivo General	17
6.2 Objetivos Específicos	17
7. Marco de Referencia	18
7.1 Marco Teórico	18
7.2 Marco Conceptual	21
7.3 Marco Legal	26
7.4 Marco Geográfico	31

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

8. Diseño Metodológico	33
Tipo de Investigación	33
Caracterización de la Población Objeto de Estudio	33
Población y Muestra	34
<i>Capítulo I: Diagnóstico De La Microempresa RINES Y LLANTAS LA 19</i>	34
<i>Capitulo II: Estrategias De Mejora.....</i>	51
<i>Capitulo III: Plan De Acción Para Llantas Y Rines La 19</i>	70
<i>Conclusiones</i>	74
<i>Recomendaciones.....</i>	75
<i>Anexos</i>	77
<i>Bibliografía</i>	81

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Lista de Tablas

Tabla 1 Normatividad Vigente	27
Tabla 2 Productos o Servicios	35
Tabla 3 Diagnostico	36
Tabla 4 Matriz Mefe.....	38
Tabla 5 Matriz Mefi	39
Tabla 6 Análisis Pestel	45
Tabla 7 Estrategias de Mejora.....	52
Tabla 8 Estrategias de Marketing Mix	53
Tabla 9 Manual de Funciones Propuestos.....	55
Tabla 10 Perfil de Cargo Comercial.....	58
Tabla 11 Perfil de Cargo Auxiliar	62
Tabla 12 Manual de Políticas	66
Tabla 13 Anexos.....	77

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Estadísticas Básicas Ubaté	31
Ilustración 2 Organigrama microempresa RINES Y LLANTAS LA 19	34
Ilustración 3 Árbol de Problemas RINES Y LLANTAS LA 19.....	37
Ilustración 4 Grafica EFE -EFI	40
Ilustración 5 Matriz DOFA	41
Ilustración 6 Matriz PCI.....	43
Ilustración 7 Matriz BCG	47
Ilustración 8 Matriz Vester.....	49

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Ilustración 9 Grafico Vester49

Ilustración 10 Diagrama de Flujo57

Ilustración 11 Diagrama de Flujo61

Ilustración 12 Diagrama de Flujo64

Ilustración 13 Anexos productos ofertados por RINES y LLANTAS LA 1978

Ilustración 14 Ubicación RINES Y LLANTAS LA 1980

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Línea de investigación

ÁREA DE CONOCIMIENTO FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
ECONÓMICAS Y CONTABLES:

Gestión de las Organizaciones y Sociedad

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
ECONÓMICAS Y CONTABLES:

Desarrollo Organizacional

PROGRAMA:

Administración de Empresas

TEMA DE INVESTIGACIÓN: PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN
ORGANIZACIONAL DE LA MICROEMPRESA RINES y LLANTAS LA 19

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

3. Justificación

Dentro del desarrollo organizacional y con el fin de que cada organización logre dar cumplimiento a sus objetivos y metas, estas deben implementar y desarrollar procesos organizados en cada una de sus áreas, en pro de generar procesos eficientes los cuales logran ser reflejados en el progreso y crecimiento empresarial u organizacional.

Dentro del campo administrativo existe un proceso esencial para dar cumplimiento a los objetivos de las empresas y que estos a su vez conlleven a la organización al éxito, este proceso es la planeación estratégica que como su nombre lo dice busca generar estrategias y pasos a seguir para generar un crecimiento organizacional.

Como lo menciona (Alejandro E Lerma & Sergio Bárcena Juárez, 2012) administrativamente la planeación consiste en diseñar un futuro para la empresa esto mediante una serie de acciones que requieren de tiempo y diferentes recursos con el objetivo de dar alcance a varios resultados. Ahora bien, mediante una previa indagación a la microempresa RINES Y LLANTAS LA 19 se logra evidenciar que esta no cuenta con un proceso administrativo definido por lo tanto no logra generar procesos controlados, lo que a su vez afecta al inventario y los diferentes procesos administrativos, por tal razón mediante la reestructuración planteada se busca dar solución a las falencias de control administrativo generados en la empresa.

Esta reestructuración a su vez permitirá a la empresa de manejar procesos actualizados los cuales les brinda la opción participar en los mercados de la región, llevar un mejor manejo del inventario, proceso que a futuro se verá reflejado en rentabilidad y por lo tanto en crecimiento empresarial.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

4. Pregunta problema

4.1 Planteamiento Del Problema De Investigación

RINES y LLANTAS LA 19, es una empresa que se encarga de la comercialización de insumos para montallantas, rines y neumáticos en la provincia de Ubaté, con grandes estándares de calidad y precios accesibles para la comunidad; ha tenido gran acogida dentro de la provincia ya que es una zona donde las personas que tienen vehículos particulares buscan mantenerlos en excelentes condiciones, sin dejar de lado que esta zona geográfica cuenta con una afluencia importante de vehículos de carga pesada que transportan leguminosas, productos cárnicos, lácteos y carbón a diferentes partes del país. Esta compañía desde hace algún tiempo presenta falencias según el desempeño deseado de algunas áreas de la organización, tales como el sector de mercadeo, control interno de sus funciones y fallas en la planeación estratégica, debido a que no existe una manera eficiente de organizar y dirigir el correcto funcionamiento de nombradas partes de la compañía.

El origen del problema se deriva en la microempresa ya que a pesar de ejecutar de manera competente sus actividades comerciales a nivel de provincia y ser altamente reconocida por su buen desempeño en el gremio, no goza de la asesoría estratégica ni eficiente para controlar los nombrados problemas presentados en distintas áreas de la organización, es aquí donde nace la necesidad de diseñar y proponer un proceso de reestructuración de procesos y control administrativo, el cual se reflejara en mejores procesos internos.

Al generarse una reestructuración en los procesos administrativos y de inventarios de la microempresa RINES Y LLANTAS LA 19 le abrirá nuevas brechas comerciales mejorando de tal manera su rentabilidad.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

4.2 Pregunta Problema

¿Cómo el proceso de reestructuración organizacional permitirá a la microempresa RINES y LLANTAS LA 19 potencializar sus operaciones comerciales?

5. Introducción

La empresa de RINES y LLANTAS LA 19 se enfrenta a una serie de desafíos dentro del mercado actual, como lo son la competencia de empresas locales, la presión por reducir costos y la necesidad de mantenerse actualizados en las últimas tendencias del mercado. Por lo tanto, una reestructuración administrativa y organizacional es esencial para mantenerse competitivos y garantizar la rentabilidad del negocio a largo plazo.

En primer lugar, se realizará un análisis exhaustivo de la situación actual de la empresa, incluyendo una revisión de su estructura organizacional, procesos de negocio, finanzas y recursos humanos. Se identificarán áreas de mejora y se definirán objetivos claros para el proceso de reestructuración.

A continuación, se plantean soluciones prácticas para optimizar los procesos de negocio, incluyendo la implementación de tecnologías de información y comunicación, la mejora de la eficiencia operativa y la reducción de costos. Se analizarán los diferentes modelos de negocio para determinar cuál es el más adecuado para la empresa y se definirán los roles y responsabilidades de los empleados.

En resumen, la reestructuración administrativa y organizacional de la empresa de RINES y LLANTAS LA 19 es un proceso esencial para garantizar su supervivencia y crecimiento exitoso a largo plazo en un campo de mercado el cual cada vez es más competitivo, esto se logra

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

mediante la planificación y ejecución adecuada de los procesos y actividades, esto se verá reflejado en el mejoramiento de la eficiencia organizacional, reducción de costos, aumento en la satisfacción a los clientes y mantenerse relevante, vigente y reconocido en el mercado.

6. Objetivos

6.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta de reestructuración organizacional para la microempresa RINES Y LLANTAS LA 19, con el fin de mejorar los procesos internos de la compañía convirtiéndola en una empresa más competitiva a nivel regional.

6.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico que permita evidenciar de manera concreta la problemática que impide el buen funcionamiento de algunas áreas en la microempresa RINES Y LLANTAS LA 19
- Establecer estrategias viables que permitan estructurar un plan eficiente de mejora para los sectores en desventaja de la microempresa RINES Y LLANTAS LA 19.
- Elaborar un plan de acción con alternativas de mejora que permitan acrecentar el desempeño organizacional de la microempresa RINES Y LLANTAS LA 19.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

7. Marco de Referencia

7.1 Marco Teórico

La administración de empresas como profesión logra dar alcance a diferentes campos de estudio, dentro de la administración el proceso investigativo cada día toma mayor importancia teniendo en cuenta que el mundo se encuentra en constantes avances y cambios, dentro de ello el campo empresarial u organizacional no es la excepción, por el contrario para que las compañías crezcan comercialmente se ven casi obligas a estar a la vanguardia de los cambios y avances ya que esto les permite crear y desarrollar nuevas estrategias de mercado, las cuales se crean con el objetivo de visualizar mejoras a futuro de tal manera que en se potencialice la empresa y cada uno de sus procesos.

Una reestructuración administrativa y organizacional implica la revisión y cambio de la estructura de una organización, así como la forma en que se gestionan los recursos y se toman decisiones. El marco teórico para este proceso incluye diferentes enfoques y teorías, tales como:

Teoría de la contingencia.

Para (Fiedler, 1960) esta teoría afirma que no existe una única forma de estructurar y gestionar una organización, sino que para esto suceda dependerá de las circunstancias y del entorno en el que opera la organización. Por lo tanto, se debe adaptar la estructura y la forma de gestión a las condiciones cambiantes.

Teoría de la estructura organizativa.

(Fayor, 1916) Describe esta teoría como aquella que sostiene la estructura de la organización la cual debe reflejar su estrategia y debe diseñarse para lograr los objetivos de la organización. Se pueden considerar diferentes estructuras, tales como jerárquica, matricial, en

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

red, entre otras.

Teoría de la gestión del cambio. ((1951), 1940)

Esta teoría se centra en cómo implementar cambios en la organización, considerando *aspectos tales como la resistencia al cambio, la comunicación efectiva, el liderazgo y la participación de los empleados.*

Teoría de la toma de decisiones. (Harsanyi, 1994)

Esta teoría se refiere a cómo se deben tomar decisiones en la organización, considerando aspectos tales como el análisis de la información, la evaluación de alternativas, la participación de los interesados y la gestión del riesgo.

Teoría de la gestión de recursos humanos. (Mcgregor, 2019)

Esta teoría se enfoca en cómo se pueden gestionar de manera efectiva los recursos humanos de la organización, considerando aspectos tales como la selección, capacitación, motivación y retención de los empleados.

Teoría de la calidad total. (Joseph Duran, 1983)

Esta teoría se centra en la mejora continua de la calidad en la organización, considerando aspectos tales como la satisfacción del cliente, la mejora de procesos y la medición del desempeño.

Teoría del aprendizaje organizacional (Senge, 1990)

Esta teoría sostiene que la organización debe ser capaz de aprender y adaptarse continuamente, y que esto puede lograrse a través de la capacitación, el intercambio de conocimientos y la creación de una cultura de aprendizaje.

En resumen, el marco teórico para una reestructuración administrativa y organizacional

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

debe considerar las diferentes teorías y enfoques que pueden ser relevantes para la organización en cuestión, y adaptarlos a las circunstancias y objetivos específicos de la organización.

Diagnóstico de las organizaciones (Montealegre, 2013)

Para dar alcance al objetivo principal de la presente reestructuración se debe conocer inicialmente la importancia del desarrollo de un diagnóstico organizacional que para el caso de estudio se da en una microempresa, este diagnóstico permite que de manera dinámica y efectiva se logre conocer el estado actual de la organización y generar una comparación frente a lo que se desea mejorar.

Como lo menciona (David Polo Moya, 2015) existen diferentes clases de diagnóstico en las organizaciones especialmente en las pymes, uno de ellos es el diagnóstico integral el cual da cumplimiento al propósito de la presente investigación ya que esta metodología busca generar una comparación entre presente y futuro, para ello se establecen 3 pasos básicos para el excelente desarrollo del diagnóstico organizacional, como lo son:

1. Realizar una evaluación de la organización utilizando diferentes métodos, como entrevistas, encuestas, observaciones, etc.
2. Comparar el estado real o situación actual con los estándares de lo esperado
3. Desarrollar uno o varios planes de acción concretos

Este diagnóstico se debe implementar como parte del día a día de las empresas ya que por medio de él se dará alcance a los problemas de la organización su falencias, causas y posibles y rápidas soluciones, de esta manera la empresa desarrollará sus actividades en un nuevo camino de mayor calidad y competitividad frente a sus competidores en el mercado

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

7.2 Marco Conceptual

Reestructuración

La reestructuración hace referencia directamente a un proceso de cambio al cual se enfrenta una empresa en busca de mejorar sus procesos y hacer de ellos más competitivos y garantizar a la empresa que esta siga funcionando en el futuro. Tal como lo describe (Francisco Coll Morales, 2020) *“La reestructuración es el proceso mediante el que una empresa se transforma, adaptándose a un nuevo modelo empresarial, antes desconocido para ella”*.

Microempresa

Es aquella organización pequeña dirigida directamente por su propietario, se considera microempresa aquella que posee menos de 10 trabajadores. Como establece el (Decreto 957 del 5 de junio, 2019) adicionalmente a la cantidad de trabajadores, existen otros criterios a tener en cuenta para catalogar una empresa como microempresa *“Las microempresas son las que cuentan con un personal no superior a 10 trabajadores y con activos totales inferiores a 501 salarios mínimos mensuales legales vigentes (smmlv). Las pequeñas empresas son las que tienen entre 11 y 50 trabajadores, y activos totales mayores a 501 smmlv y menores a 5.001 smmlv”*.

Administración

La administración es el proceso que se ejecuta dentro de una empresa u organización y mediante el cual se realizan procesos como la planificación, organización, ejecución y control de recursos con el fin de darles un uso óptimo y eficiente, estos proceso se desarrolla para dar cumplimiento a los objetivos empresariales, ello a su vez dependerá del buen desempeño del administrador que ejerza cadauna de las actividades pertinentes. (Quiroga, 2022)

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Organización

Una organización es una estructura conformada por diferentes personas con roles o actividades diversas a cargo y las cuales trabajar en pro del cumplimiento de objetivos y metas en común, como lo menciona (Paula Nicole Roldán, 2020) “*Una organización es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular*”.

Tamaño de RINES y LLANTAS LA 19

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 se catalogan 3 tipos o tamaños de empresa dentro de los cuales se define a la microempresa como:

- ✓ Cuenta con un personal no superior a 10 trabajadores.
- ✓ Activos totales inferiores a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes, dentro de los cuales no se suma la vivienda familiar. (Ministerio de comercio, industria y Turismo, 2021).

Las organizaciones determinan su tamaño en base a los objetivos, metas y estrategias previamente establecidas, para el caso de estudio se determinó que RINES y LLANTAS LA 19 es una pequeña empresa por sus características tales como el número de empleados que para este caso es de 4.

Dirección estratégica

El desarrollo y aplicación de la dirección estratégica constituye un aspecto importante en todo el sistema de cualquier organización, ya que dentro de su desarrollo infieren aspectos del entorno interno y externo de la organización, los cuales se deben evaluar de tal forma que de cada uno de ellos se identifiquen sus aspectos positivos y negativos con el fin generar estrategias y

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

soluciones a aquellos actos imprevistos que se presenten en cualquiera de los entornos y los cuales afecten el curso normal de las actividades de la organización, de esta forma lo establece “La dirección estratégica es el arte y la ciencia de poner en práctica y desarrollar todos los potenciales de una empresa con el fin de asegurar su supervivencia a largo plazo, mejorando su competitividad, eficiencia, eficacia y productividad, dentro de la estrategia los factores externos e internos crean la estrategia a seguir” (Luis Carlos Palacio Acero, 2023)

Diferenciación

Dentro de una organización como se menciona anteriormente debe existir un proceso administrativo que regule todos y cada uno de los procesos, esto permitirá que se ejerza una adecuada división de funciones y cargos, dicha diferenciación permite que se potencialice cada uno de los papeles y cargos de los trabajadores, creando de tal manera una diferenciación, compromiso y calidad por la función que se ejerce dentro de la organización y la cual se verá reflejada en los resultados obtenidos en el mercado y frente a la competencia, de esta manera lo menciona (Paula Nicole Roldán, 2020) “ *la diferenciación de producto es una estrategia competitiva que tiene como objetivo que el consumidor perciba de forma diferente el bien o servicio ofrecido por una empresa, con respecto a los de la competencia*”

Misión

La misión empresarial se define como la razón de ser y existir de cada organización, la cual va ligada directamente al propósito por el cual fue creada y la meta que se desea alcanzar dentro del mercado y aquello que se desea brindar a la sociedad .

La misión es lo que pretende hacer la empresa y para quien lo va hacer. Es el motivo de su existencia, da sentido y orientación a las actividades de la empresa; es lo que se pretende realizar para lograr la satisfacción de los clientes potenciales, del personal, de la

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

competencia y de la comunidad en general. La misión debe ser precisa, amplia, motivadora y convincente, ya que es la base para que todas las acciones del personal avancen hacia la misma dirección. (Jack Fleitman, 2015)

Visión

La misión empresarial hace referencia a cómo ven los empresarios a su organización en un futuro y lo que desean ser, para ello buscan establecer un periodo el cual puede ser largo o corto, para llegar al cumplimiento de dicha misión la organización debe velar por el desarrollo eficiente de cada uno de sus procesos de esta forma lo como lo describe (Jack Fleitman, 2015) *“la visión se define como el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad”*.

Visión Organizacional

Es como se visualiza la organización en el futuro, proyectarse para ser diferente a la competencia

Estructura Organizacional

- Se planteará una estructura organizacional basada en la recolección de la información que se hizo mediante el diagnóstico realizado partiendo de los procesos administrativos internos y aspectos externos de la empresa RINES Y LLANTAS LA 19

Para la empresa se propondrá una estructura organizacional para dos años, ya que se busca el crecimiento y la operatividad del negocio

Autoridad

El concepto de autoridad dentro del campo empresarial refiere directamente al poder de mando con el que cuenta cada uno de los jefes inmediatos y esto va en realización a su cargo o nivel dentro de la compañía, esta persona tiene como fin velar porque cada una de las personas a

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

su cargo cumplan con las actividades propuestas, (Juan Carlos Jurado-Jurado, 2019) describe la autoridad como *“La autoridad implica relaciones de subordinación y jerarquía capital-trabajo que son la base de la gestión en el contexto organizacional”*

Cultura organizacional

Dentro de una empresa se crea una comunidad u organización, la cual al igual que la sociedad en general se rigen por unas leyes o reglamentos a los cuales se debe dar cumplimiento, para ello las personas que conforman una organización deben tener claridad del objetivo de la misma y el porqué de su actividad económica, de allí junto con la concientización y compromiso que se cree en cada uno de los trabajadores se dará inicio al desarrollo de una cultura organizacional, la cual trabajara siempre en pro de su misión y visión. Por otra parte (Pablo Orellana, 2020) define *“La cultura organizacional es la personalidad de la organización, la que caracteriza su forma de ser y hacer las cosas y que tiene como base: sus valores, misión y visión”*.

Manuales

Un manual es el documento formal mediante el cual la empresa u organización plasma todas aquellas políticas, funciones, regulaciones de la empresa dentro de dicho documento se definen y especifican los cargos o puestos de trabajo y cada una de sus funciones, con el fin de que dicho documento sea de conocimiento interno para sus trabajadores.

Los manuales administrativos son medios valiosos para la comunicación, y sirven para registrar y transmitir la información, respecto a la organización, y funcionamiento de la dependencia; es decir, entenderemos por manual de organización en general el documento que contiene, en forma ordenada y sistemática, la información y/o las instrucciones sobre historia, organización, política y/o procedimientos de una institución,

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

que se consideren necesarios para la mejor ejecución del trabajo. El manual de organización es un documento oficial que describe claramente la estructura orgánica y las funciones asignadas a cada elemento de una organización, así como las tareas específicas y la autoridad asignada a cada miembro del organismo (Universidad Veracruzana, 2005)

Estructuras Organizacionales

¿Qué es un organigrama?

Es un modelo gráfico de cómo está estructurada la organización en sus respectivas áreas o departamentos en las que permite visibilizar las personas o cargos por los cuales se encuentra conformada, es decir un organigrama permite ver de forma dinámica cuales son las líneas de autoridad y funciones de cada una dentro de la organización.

Organigrama (órgano = órgano u organismo + grama = gráfico) es la gráfica que representa la organización de una empresa, o sea, su estructura organizacional. Es la gráfica estadística, esto es, corresponde a la radiografía de la empresa y muestra su esqueleto y su constitución interna, pero no su funcionamiento ni su dinámica. También son herramientas necesarias para llevar a cabo una organización racional. (DIANA MARCELA NIÑO FONSECA, 2010)

7.3 Marco Legal

Dentro del desarrollo del marco legal se da alcance a la normatividad vigente en Colombia bajo la cual se rigen las microempresas tal como lo es RINES Y LLANTAS LA 19, esta normativa se puede evidenciar en la Tabla 1 descrita a continuación

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Tabla 1

Normatividad Vigente

LEY	DESCRIPCIÓN
Ley 67 del 26 de diciembre de 1979	La (Ley 67, 1979) establece " <i>Por el cual se dictan las normas generales a las que deberá sujetarse el presidente de la República para fomentar las exportaciones a través de las sociedades de comercialización internacional y se dictan otras disposiciones para el fomento del comercio exterior.</i> "
Ley 590 del 10 de julio de 2000	Ley mediante la cual se promueve el desarrollo de las micro,pequeñas y medianas empresa, tal como se establece en el Art 1 literal a) “Promover 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, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos” (Ley 590, 2000)
Ley 905 del 2 de agosto de 2004	Mediante la presente ley se crean modificaciones a la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana, se establece “ <i>El literal b) del artículo 1 de la Ley 590 de 2000 quedará así: b) Estimular la promoción y formación de mercados altamente competitivos mediante el fomento a la permanente creación y funcionamiento de la mayor cantidad de micro, pequeñas y medianas</i>

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

	<i>empresas, Mipymes” (Ley 905, 2004)</i>
	Por medio esta ley se busca regular los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información
Ley 1314 del 13 de julio de 2009	aceptados en Colombia, para personas naturales y jurídicas, para ello establece Art 1 <i>“Por mandato de esta ley, el Estado, bajo la dirección del Presidente la República y por intermedio de las entidades a que hace referencia la presente ley, intervendrá la economía, limitando la libertad económica, para expedir normas contables, de información financiera y de aseguramiento de la información, que conformen un sistema único y homogéneo de alta calidad “ (Ley 1314, 2009)</i>
	Mediante esta normativa se regula y formaliza la generación de empleo, se establece mediante el Art 1 <i>“La presente ley tiene por objeto la</i>
Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010	<i>formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse” (Ley 1429, 2010)</i>
Ley 1676 del 20 de agosto de 2013	En el desarrollo de la (Ley 1676, 2013) se promueve el acceso al crédito y se dictan normas sobregarantías mobiliarias
	Mediante la (Ley 1735, 2014) se establece <i>“Por la cual se dictan</i>
Ley 1735 del 21 de octubre de 2014	<i>medidas tendientes a promover el acceso a los servicios financieros transaccionales y se dictan otras disposiciones.”</i>
	La (Ley 1753, 2015) expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018
	“Todos por un nuevo país” el cual mediante su Art 1 establece “La

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Ley 1753 del 9 de junio de 2015	<p>presente ley tiene como objetivo construir una Colombia en paz, equitativa y educada, en armonía con los propósitos del Gobierno nacional, con las mejores prácticas y estándares internacionales, y con la visión de planificación, de largo plazo prevista por los objetivos de desarrollo sostenible”.</p>
Ley 1780 del 2 de mayo de 2016	<p>Mediante esta ley se dan a conocer los lineamientos bajo los cuales se impulsa y promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, en pro de la eliminación de las barreras en el acceso al mercado de trabajo tal como lo establece en su Art 1 “La presente ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia” (Ley 1780, 2016)</p>
Ley 1793 del 7 de julio de 2016	<p>Por medio de la (Ley 1793, 2016) se dictan normas en materia de costos de los servicios financieros y se dictan otras disposiciones mediante su artículo 1 “ <i>Los clientes de las entidades autorizadas para captar recursos del público a través de cuentas de ahorro y/o depósitos electrónicos</i>” con el fin de no incurrir en cobros adicionales.</p>
Ley 1819 de 29 de diciembre 2016	<p>Ley mediante la cual el congreso de la Republica genera modificaciones al estatuto tributario, dando así conformación a una nueva reforma tributaria. La (Ley 1819, 2016) establece “<i>Por medio de la cual se adopta</i></p>

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

una Reforma Tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones"

Ley 1955 del 25 de mayo de 2019	Mediante esta ley se crea y se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” Se busca ejercer control e igualdad para todos los colombianos, como lo afirma en su Art 1 “El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, que se expide por medio de la presente Ley, tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos, en concordancia con un proyecto de largo plazo con el que Colombia alcance los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030.” (Ley 1955 , 2019)
Ley 2069 del 31 de diciembre de 2020	Mediante la (Ley 2069 del 31 de diciembre , 2020) el congreso de la republica establece los lineamientos regulatorios para impulsar el emprendimiento en Colombia “ <i>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. Dicho marco delineará un enfoque regionalizado de acuerdo a las realidades socioeconómicos de cada región.</i> ”.

Nota: *Elaboración propia. Adaptado de la Normatividad relacionada en el cuadro (2022)*

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Una vez analizada y recopilada la información normativa legal, se logra evidenciar que existen diversas leyes bajo las cuales el gobierno y microempresarios se deben regir para crear microempresas en Colombia, gestionar adecuadamente su actividad económica y recursos, con el fin de generar los procesos de manera legal y a su vez puedan impulsar y generar nuevos empleos, esenciales para el crecimiento económico de las poblaciones.

7.4 Marco Geográfico

Para el desarrollo del presente caso de estudio investigativo se toma como base la microempresa RINES y LLANTAS LA 19 la cual se encuentra ubicada en el municipio de Ubaté, municipio el cual se encuentra ubicado dentro de la provincia del valle de Ubaté y a su vez es cabecera de provincia, adicionalmente la provincia se encuentra conformada por 10 municipios como lo son: Lenguaque, Tausa, Guachetá, Susa, Cucunubá, Carmen de Carúpa, Fúquene, Simijaca, Ubaté y Sutatausa. La provincia limita al Noreste con el Departamento de Boyacá, al Occidente con la Provincia de Rionegro, al Sur con la Provincia de Sabana Centro y al Sureste y Oriente con la Provincia de Almeidas.

La presente descripción geográfica del municipio de Ubaté se puede evidenciar gráficamente en la Ilustración 1 que se encuentra a continuación.

Ilustración 1

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Estadísticas Básicas Ubaté

Provincia de Ubaté



Municipio	No de Veredas	No de centros poblados
Carmen de Carupa	27	1
Cucunubá	18	0
Fúquene	4	1
Guachetá	20	0
Lenguazaque	11	0
Simijaca	10	1
Susa	13	1
Sutatausa	12	1
Tausa	14	1
Ubaté	9	1



Fuente: Secretaría de Planeación – Oficina de Sistemas de Información, Análisis y Estadísticas

Nota: Adaptado de (Estadísticas Básicas provincia de Ubaté, 2015) obra de dominio

Público

Ubate cuenta con una extensión de tierra de 106 Km², dentro de los cuales RINES Y LLANTAS LA 19 se ubica en la zona denominada industrial, la cual se encuentra conformada por talleres de automóviles, parqueaderos y demás servicios destinados al campo automotriz, dentro de dicho espacio RINES Y LLANTAS LA 19 se encuentra ubicada en la Cra 7 No 16-152 local 6, vía Ubaté – Chiquinquirá donde opera y brinda sus servicios a sus clientes desde hace más de 5 años.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

8. Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Para el desarrollo de esta propuesta de investigación, se requiere hacer una investigación de tipo cuantitativa ya que esta metodología permite conocer datos concretos y precisos referentes al comportamiento y manejo que la microempresa RINES y LLANTAS LA 19 ejecuta dentro de sus procesos administrativos. Se logra determinar esta metodología de acuerdo con lo expresado por (Carlos Arturo Monje Álvarez, 2011) *“La investigación cuantitativa permite que observadores competentes y cualificados puedan informar con objetividad, claridad y precisión, esta metodología permite recopilar la información por medio de entrevistas, Diagnostico etc.”*.

Caracterización de la Población Objeto de Estudio

RINES y LLANTAS LA 19, es una empresa Ubatense, su objetivo central es la comercialización de rines y llantas en la provincia del valle Ubaté, con grandes patrones de calidad y precios viables para la comunidad, ha tenido gran acogida dentro de la provincia ya que es una zona donde las personas que tienen vehículos buscan mantenerlos en excelentes condiciones. RINES y LLANTAS LA 19, cuenta con 5 años de experiencia en el mercado es conocida por distribuir rines y llantas para automóviles y camionetas. Inicia con la idea de brindar un nuevo servicio a la provincia de Ubaté, el cual era distribuir llantas de primera y segunda categoría e igualmente se incursionaba a Ubaté un nuevo mercado como era la venta de rines al gusto del consumidor, hoy en día es una microempresa reconocida por muchos gremios de Ubaté debido a sus buenos servicios, generando de tal manera competencia al mercado de rines y llantas.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Población y Muestra

La población a la cual se encuentra dirigida la presente investigación es directamente a los administrativos de la microempresa RINES y LLANTAS LA 19

Capítulo I: Diagnóstico De La Microempresa RINES Y LLANTAS LA 19

La microempresa RINES y LLANTAS LA 19, se encuentra ubicada en el municipio de Ubaté en la Cra 7#16-152, su propietaria la señora Angie Paola Villamil castellanos, cuenta con 4 colaboradores dos de ellos mujeres y 2 hombres, los cuales están ubicados en las áreas administrativas, contables, comercial y prestación de servicios. Se constituyó formalmente el 26 de febrero de 2019, NIT es 1076664988-8. Tiene una misión y visión establecida por la propietaria las cuales son

Misión

Somos líderes en comercialización de rines y llantas que buscamos brindar a los usuarios la mejor experiencia para los vehículos de la provincia de Ubaté y sus alrededores, confiando en un servicio de calidad y que se ajusta a las necesidades de la población.

Visión

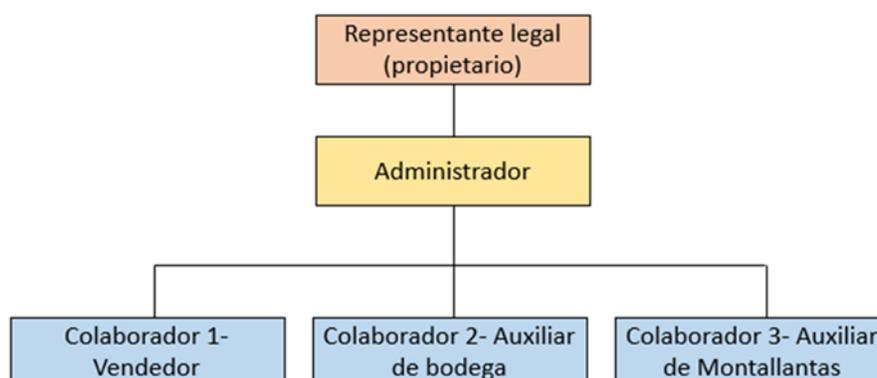
RINES y LLANTAS LA 19 para el año 2023, busca posicionarse en el mercado de la provincia como la mejor empresa de comercialización de rines y llantas y en ampliar sus instalaciones a municipios fuera de la provincia, posicionando su marca con otra sucursal en el municipio de Simijaca, departamento de Cundinamarca.

Una vez analizado y generado el diagnóstico de la microempresa RINES y LLANTAS LA 19, se logra evidenciar su organigrama corporativo el cual se describe en la Ilustración 2.

Ilustración 2

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Organigrama microempresa RINES Y LLANTAS LA 19



Nota: Elaboración propia

El proceso de producción y prestación de servicios de la empresa RINES y LLANTAS LA 19, consiste en la comercialización de rines y llantas, mantenimiento de neumáticos y suministro y venta de insumos para montallantas en la provincia de Ubaté y sus alrededores.

Dichos servicios, sus características que los hacen reconocidos por sus clientes y la población Ubatense se describen dentro de la Tabla 2 Productos o Servicios

Tabla 2
Productos o Servicios

Productos o servicios de RINES y LLANTAS LA 19	Características de los productos RINES y LLANTAS LA 19	Factores que determinan la producción	Condiciones técnicas en que entrega el producto o servicio (embalaje- empaque-servicio)
comercialización de rines y llantas, nuevas y de segunda	Óptimas condiciones, excelente calidad	Fluidez eléctrica, agilidad de los proveedores	Productos nuevos o de segunda entregados al cliente de manera pulcra y aseada.
mantenimiento de neumáticos	Servicio técnico especializado, asesoría confiable	fluidez eléctrica, Y disponibilidad del personal	Servicio ágil y eficaz

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Suministro y venta de insumos para monta llantas.	Óptimas condiciones y excelente calidad	El clima y falta de mercancía	Se entrega el producto sellado, y garantizado
Precio del producto o servicio	Vida útil del producto o servicio	Cuántos clientes registra para este producto o servicio	Que problemas tiene en su comercialización
Rines: 800.000 a 1.300.000 Llantas: 200.000 a 300.000	Rines: 10 años Llantas: 2 años	10 clientes diario	Mercancía agotada
Mantenimiento neumático: 20.000 a 30.000	2 meses	15 clientes diarios	Fluidez eléctrica
Suministro y ventas de insumos: 50.000 a 60.000	Entre 3 a 4 meses	20 clientes diarios	Mercancía agotada

Nota: Elaboración propia.

El precio se determina en comparación con la competencia, actualmente cuenta con 12 clientes permanentes y 17 ocasionales, más allá de los servicios o productos que ofrece RINES y LLANTAS LA 19 frente a la competencia, existen los aspectos financieros los cuales en muchas ocasiones brindan la facilidad al cliente de adquirir los productos o servicios con facilidades de pagos, lo cual se refleja en calidad por parte de la empresa y fidelidad por parte de los clientes, estos aspectos financieros se describen en la Tabla 3.

Tabla 3
Diagnostico

ASPECTOS FINANCIEROS			
¿Maneja sistema contable? Si: X No:	Manual: SI	Sistematizado:	Externo:
Dispone la organización de un computador: Si: X No:	¿De qué programas dispone?		
¿Maneja documentos contables?	Cuales: LIBROS CONTABLES		

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

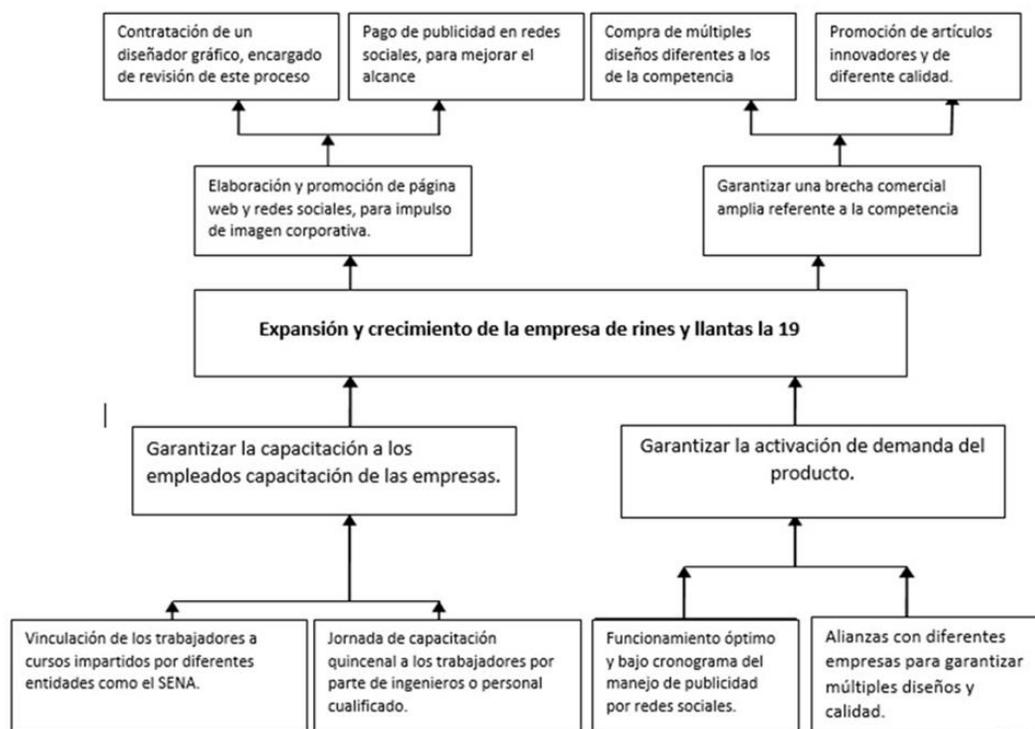
Si: X No:		
¿Elabora estados financieros? Si: X No:	¿Cada cuánto? CADA 6 MESES	¿En cuántos días se encuentra la recuperación real de ¿Cartera? 2 MESES
ASPECTOS DE MEDIO AMBIENTE		
Aportar a la conservación, protección o restauración de ecosistemas estratégicos de la región. Si: X No: ¿Cómo? Reciclaje de las llantas, que ya no tienen vida útil.		Contribuye al uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y el medio ambiente: Si: X No: ¿Cómo? El uso adecuado de la totalidad de la vida útil de cada llanta y neumático
Minimizar los impactos negativos del sistema de producción sobre el ambiente: Si: No: X ¿Cómo?		¿Qué tipo de contaminación genera sobre el medio ambiente? Al no darle un manejo adecuado de las llantas y neumáticos que dejaron de prestar un servicio se genera una contaminación visual y a su vez terrestre

Nota: Elaboración propia

Ilustración 3

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Árbol de Problemas RINES Y LLANTAS LA 19



Nota: Elaboración propia

A continuación, se realizarán varias matrices para determinar el estado actual de la organización RINES y LLANTAS LA 19, se comenzará con la matriz MEFY Y MEFI

Tabla 4
Matriz Mefe

MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)			
Factores Externos Clave	Ponderación	Clasificación	Puntuaciones Ponderadas
OPORTUNIDADES			
Posibilidad de expansión	0.12	3	0,36
Incremento de clientes por calidad y servicio	0.08	3	0,24
Alianzas estratégicas	0.10	3	0,30
Nuevos productos y servicios	0.12	3	0,36
Implementación de nuevas tecnologías	0.08		

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)			
Factores Externos Clave	Ponderación	Clasificación	Puntuaciones Ponderadas
		2	0,16
SUBTOTAL			1,52
AMENAZAS			
Competencia en el sector	0,12	3	0,36
Falta de sistemas de información	0,12	2	0,24
Aumento de precios en la MP	0,10	2	0,20
Nuevos competidores	0,08	2	0,16
Inflación	0,08	1	0,08
SUBTOTAL			1,04
TOTAL	1,00		2,56

Nota: Elaboración propia

Tabla 5
Matriz Mefi

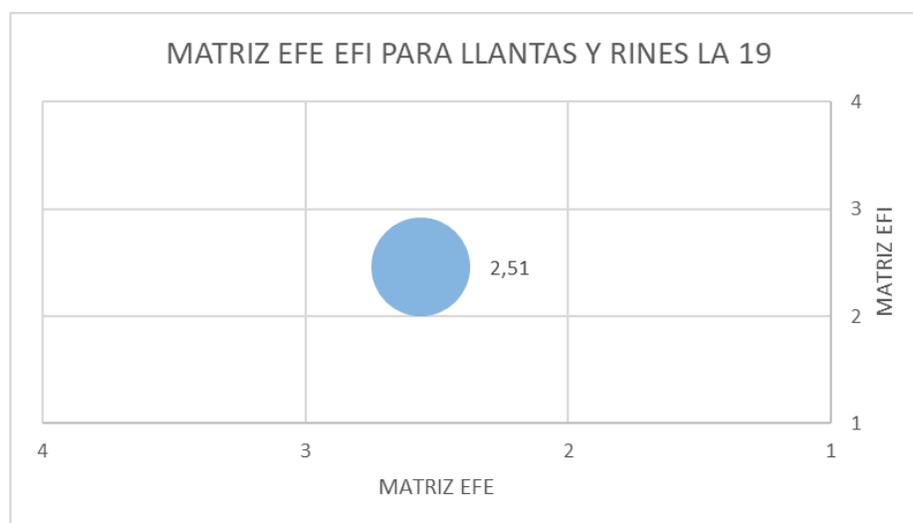
MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNO (MEFI)			
FACTORES INTERNOS CLAVE	Ponderación	Clasificación	Puntuaciones Ponderadas
FORTALEZAS			
Personal calificado	0,08	4	0,24
Excelente atención al cliente	0,12	3	0,36
Excelente calidad en los productos y servicios	0,10	3	0,30
Contribución al medio ambiente	0,08	4	0,32
Precios competitivos	0,12	2	0,24
SUBTOTAL			1,56
DEBILIDADES			
Pocos recursos financieros	0,14	2	0,28
Plataforma de ventas	0,10	1	0,10

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNO (MEFI)			
FACTORES INTERNOS CLAVE	Ponderación	Clasificación	Puntuaciones Ponderadas
Resistencia al cambio	0,08	2	0,16
Falta de compromiso	0,08	2	0,16
Falta de personal	0,10	2	0,20
SUBTOTAL			0,90
TOTAL			2,46

Nota: Elaboración propia

Ilustración 4
Grafica EFE -EFI



Nota: Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica resultante de la matriz EFE y EFI, la empresa RINES y LLANTAS LA 19 se encuentra en el sector de retener y mantener, de acuerdo con esto se debe seguir manteniendo los clientes que se tienen, además debe procurar aumentar este mismo número gracias a las nuevas tecnologías que se piensan implementar y los nuevos productos y

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

servicios a ofertar.

Las fortalezas y debilidades son factores controlables que pueden ser manejados por la parte administrativa. Debe ponerse mayor atención a las debilidades, desarrollando estrategias internas para superarlas de ser posible. La empresa RINES y LLANTAS LA 19 de acuerdo al Análisis mefi, mediante los resultados muestra que la empresa tiene una posición interna fuerte, esto debido a sus principales fortalezas como es el personal idóneo para cada función, capacita constantemente, la experiencia que tiene. A medida de recomendación debe dar mayor énfasis a algunas debilidades, tratar de mejorar esos aspectos que de manera directa repercute con la rentabilidad o productividad laboral de la empresa.

Ahora se establece una matriz DOFA para determinar las estrategias a seguir dependiendo de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que tiene RINES y LLANTAS LA 19.

Ilustración 5

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Matriz DOFA

Matriz Dofa RINES Y LLANTAS LA 19	Fortalezas	Debilidades
	<ul style="list-style-type: none"> _Credibilidad y buena imagen hacia la clientela de RINES Y LLANTAS LA 19. _Ubicación estratégica de sus instalaciones. _Probabilidad de bajar los costos debido a la compra por mayor de mercancías 	<ul style="list-style-type: none"> _Por mas amplio que se tenga el portafolio de productos, no se tiene en claro cual es el segmento de clientes, es decir no se conoce el mercado. _No esta concretamente definido el plan de marketing para RINES Y LLANTAS LA 19. _No se lleva control del funcionamiento en algunas areas de la organización.
Oportunidades	Estrategias FO	Estrategias OD
<ul style="list-style-type: none"> _Competencia limitada frente al mercado de lujos, variedad de rines y marcas de llantas. _Distribucion de los productos mediante ventas en linea por medio de redes sociales y estrategias de publicidad. _Implementacion de recursos tecnologicos que faciliten las actividades economicas 	<ul style="list-style-type: none"> _Aprovechar la buena ubicación de RINES Y LLANTAS LA 19 y su buen nombre para anunciar promociones y ofertas mediante el uso de sus respectivas cuentas en redes sociales. _Ampliar el catalogo de productos con respecto a lujos y rines, así como hacer negocios con otros proveedores de distintas marcas de llantas 	<ul style="list-style-type: none"> _Optimizando las redes sociales que tiene RINES Y LLANTAS LA 19 generar estrategias de comunicación, precio y publicidad, mejorando así su imagen corporativa. _Diseñar un metodo de control para vigilar el desempeño de ciertas areas de la organización. _Realizar una investigación de mercados concreta para averiguar específicamente a que segmento del publico nos vamos a dirigir.
Amenazas	Estrategias FA	Estrategias AD
<ul style="list-style-type: none"> _Crecimiento de la competencia: otros almacenes muestran mas trabajo en los procesos relacionados con publicidad, variedad de referencias en las marcas de llantas que manejan, el cliente prefiere ir a otro sitio fuera de la ciudad a comprar lo que busca para su vehiculo. 	<ul style="list-style-type: none"> _Diseñar planes para acercarse mas con el cliente, así se podra saber con certeza lo que busca en realidad. _Establecer lazos de confianza con el cliente con el fin de fidelizarlo a la compañía. _Ampliar las marcas de los productos así como las respectivas referencias 	<ul style="list-style-type: none"> _Con la implementación del plan de marketing se trabajara el proceso de publicidad en la organización. _Investigar el segmento de clientes para así saber específicamente el producto y marca que satisfacen totalmente su necesidad. _Delegar la función de proveer que nombradas amenazas interrumpan el buen funcionar de RINES Y LLANTAS LA 19.

Nota: Elaboración propia

En conclusión, la empresa cuenta con diferentes estrategias que permiten mitigar las debilidades que tiene la misma y de allí sacar oportunidades para mejorarla, su servicio es exclusivo en cuanto a la venta de rines y llantas, con estilos innovadores, rapidez en la entrega de su servicio y atención al cliente. Cuenta con instalaciones amplias para ejercer las diferentes actividades que presta la empresa, cuenta con suficientes recursos económicos y de equipos para seguir operando y cubrir la demanda de sus clientes.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

La empresa no goza de una correcta implementación de un plan de marketing acorde a las expectativas que tiene la empresa, tampoco tiene un sistema de control en las áreas en las que presenta falencias, aunque RINES Y LLANTAS LA 19 tiene muy buenas herramientas para que siga su funcionamiento actual, se recomienda establecer e impulsar estrategias de mercadeo, así como un sistema de control interno para verificar que los procesos de operatividad de la organización se estén llevando a cabo de manera eficiente.

El perfil de capacidad interna (PCI) es una matriz que permite para evaluar las fortalezas y debilidades de la empresa vs las las oportunidades y amenazas que se desarrollan externamente, mediante esta matriz se genera un diagnostico evidenciando y dando posibles soluciones a los factores negativos, dentro de esta matriz se evalúa n todos los niveles de la organización iniciando por la arte directiva hasta llegar al talento humano. (Humberto Serna Gómez, 2015)

Es un medio para examinar la posición estratégica de una compañía en un momento dado y para establecer las áreas que necesitan atención.

Ilustración 6

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Matriz PCI

CAPACIDADES		FORTALEZ A		DEBILIDAD		IMPACTO		
		MAY OR	MEN OR	MAY OR	MEN OR	AL TO	MED IO	BA JO
Capacidad Directiva	Direccionamiento Estratégico		X				X	
	Jerarquía de Autoridad		x			X		
	Ambiente laboral	X				X		
	Imagen corporativa	X				X		
Capacidad Tecnológica e infraestructura	Nivel tecnológico, desarrollo de Software contable.			X		X		
	Capacidad de innovación		X					
	Espacio Físico		X					X
	Maquinaria y herramientas.		X				X	
Capacidad Competitiva	Portafolios de productos	X				X		
	Estrategias publicitarias	X				X		
	Lealtad y satisfacción del cliente	X					X	
	Fortaleza de proveedores y disponibilidad de insumos		X				X	
Capacidad del Talento humano	Experiencia laboral en el sector		X				X	
	Nivel de remuneración		X				X	
	Nivel académico		X					X
Capacidad Financiera	Capacidad de inversión		X				X	
	Rentabilidad, retorno de la inversión	X					X	

Nota: Elaboración propia

Analizando los resultados obtenidos en la capacidad directiva se puede observar que en la parte de ambiente laboral e imagen corporativa la empresa se encuentra con un balance positivo ya que la relación entre sus trabajadores y jefes es buena el cual se ve reflejado en las metas que ha alcanzado la empresa, con respecto al direccionamiento estratégico y jerárquico de la autoridad se ve una fortaleza; ya que la empresa se ve bien encaminada hacia sus objetivos implementando las diferentes estrategias que se han planteado para ser mejores cada día.

A nivel tecnológico se evidencia una debilidad, ya que la empresa no promociona sus productos por medio de las diferentes redes sociales y a pesar de tener una página web, no se realiza buen uso de ella a comparación de algunos de sus competidores que si lo hacen. Igual se está generando estrategias para mejorar en cuestión tecnológica así se puede observar, una

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

mejor satisfacción hacia sus clientes.

Otra de su fortaleza es que la empresa amplía su espacio físico para realizar las diferentes actividades de manera óptima. Poder tener maquinaria necesaria para los trabajos que hay dentro de la organización.

En cuestión a la capacidad competitiva vemos que la empresa cuenta con un portafolio amplio de sus productos para que sus clientes tengan una mayor información de lo que vende la empresa y aparte se hacen avisos publicitarios por medio de la radio para llegar a darse conocer más y tener una mayor clientela

Análisis PESTel

Con esta matriz se pretende describir el entorno de la empresa RINES y LLANTAS LA 19, a través de diversos factores como son el económico, sociocultural, tecnológico, ecológico y legal. Además, permitirá determinar la capacidad de RINES y LLANTAS LA 19 para mantenerse en el mercado y para adaptarse a los cambios que su entorno le exige.

Tabla 6
Análisis PESTel

ANÁLISIS PESTEL					
FACTORES	ASPECTOS	TIEMPO DE IMPACTO			TIPO DE IMPACTO
		CORTO (1 mes o menos)	MEDIANO (1-3 Años)	LARGO (más de 3 Años)	
Político	El ministerio de ambiente y sostenibilidad creó políticas donde crea diferentes resoluciones donde apoya aquella empresa que busca la transformación de las llantas en materias primas reutilizables.		X		positivo

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Económico	La devaluación de la moneda nacional nos afecta puesto que todos nuestros productos son importados, esto nos hace elevar precios	X			negativo
Social	Los hábitos de consumo han cambiado, demostrando que las personas están buscando alternativas para mejorar sus automóviles y tener mejores rendimientos	X			positivo
Tecnológico	Las nuevas leyes y convenios nos permiten la importación de nuevas materias primas como lo son en llantas y rines.	X			positivo
Ecológico	La empresa necesita mejorar diferentes procesos en cuanto al mantenimiento de llanta, creando una responsabilidad social empresarial enfocada y con los lineamientos del ministerio ambiental y de sostenibilidad		X		positivo
Legal	Norma 14001 el cual es un estándar internacional y nos acredita como una organización con implementación y seguimiento del sistema de gestión ambiental				positivo
	Resolución 1326 de 2017; Por la cual se establecen los Sistemas de Recolección Selectiva y Gestión Ambiental de Llantas Usadas y se dictan otras disposiciones". La resolución tiene por objeto establecer a cargo de los productores de llantas que se comercializan en el país, la		X		

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

	obligación de formular, presentar e implementar y mantener actualizados los Sistemas de Recolección Selectiva y Gestión Ambiental de Llantas Usadas con el fin de prevenir y controlar la degradación del ambiente.				
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Nota: Elaboración propia

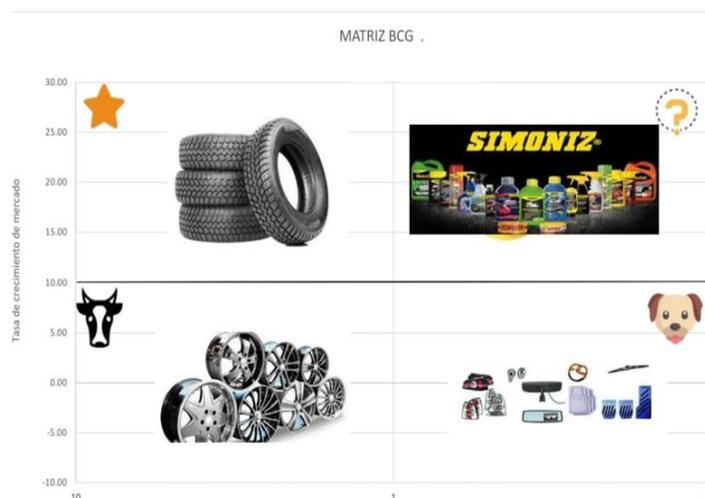
RINES y LLANTAS LA 19 debe poner especial atención en los impuestos que podrían solicitarle los gobiernos locales y nacionales es importante mencionar que con la devolución de la nacional es una afectación preocupante puesto que la mayoría de nuestra mercancía es importada y este aspecto afectaría directamente a sus consumidores por el aumento del costo de sus productos.

Respecto a cuestiones legales, actualmente la empresa tiene que seguir asegurando que todas sus normas se cumplan al pie de la letra las regulaciones de acuerdo con la resolución 1326 del 2016 por el ministerio de ambiente y desarrollo sostenible el cual es el ente regulador de nuestro producto principal (llantas). Por lo cual se debe desarrollar estrategias de responsabilidad social empresarial el cual nos llevara a cumplir con lo establecido.

Ilustración 7

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Matriz BCG



Nota: Elaboración propia

Producto Estrella

Aquí se muestra que el producto estrella son la venta de llantas ya que tiene una alta participación del mercado (lo que significa más inversión).

Y una gran aceptación de los clientes, por su calidad y variedad de marcas, además de generar grandes ingresos a la empresa además se le invierte en publicidad por las diferentes redes sociales, para que de esta manera los productos se puedan mantener en el mercado en constante crecimiento a pesar de la competencia existente.

Producto Vaca

Los rines son el producto vaca y forma parte de los productos de mayor ingreso en la empresa RINES y LLANTAS LA 19 ya que los clientes conocen la calidad y ha tenido un gran crecimiento en el mercado y las ganancias se utilizan para sustentar la necesidad que tiene la empresa para mitigar los gastos en otros productos o servicios.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Producto Interrogante

Los productos de la marca simoniz tiene una baja participación en el mercado y no ha sido un sustento de ingreso para la empresa RINES y LLANTAS LA 19, se está buscando la manera de cambiar algunos productos, liquidar en oferta algunos existentes y así mismo la empresa permanece en constante búsqueda de marcas y productos que le agraden a los clientes, por ende se necesita implementar nuevas estrategias de marketing con el fin de salir de algunos productos y fidelizar los clientes a la empresa " RINES y LLANTAS LA 19".

Producto Perro

En este apartado se encuentra todo referente al mantenimiento, lo que permite analizar y evidenciar la disminución en las ganancias, como resultado de esta información se concluye; que no es necesario incrementar los gastos en su promoción debido a que no está teniendo una buena acogida por los clientes y se están presentando más pérdidas que ganancias en nuestra empresa " RINES y LLANTAS LA 19".

Ilustración 8
Matriz Vester

Situación problemática												
RINES Y LLANTAS LA 19												
CODIG	VARIABLE	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	INFLUENCIA
P1	Exceso de competencia	0	2	1	2	0	0	0	0	0	0	5
P2	Encontrar oportunidades de negocio	2	0	2	0	1	1	0	0	0	3	9
P3	Implementación adecuada del plan de marketing	2	3	0	2	0	0	1	1	1	3	13
P4	Estancamiento o pérdida de la imagen corporativa	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	4
P5	Cumplimiento de los objetivos empresariales	0	2	0	0	0	2	0	2	3	2	11
P6	Control de procesos internos	0	0	1	0	1	0	2	2	1	3	10
P7	Excesiva presión de trabajo hacia los colaboradores	1	0	1	0	0	0	0	2	0	1	5
P8	Mano de obra deficiente en calidad	0	0	0	0	0	2	3	0	0	1	6
P9	Altos costos de almacenaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P10	Antigüedad de los equipos de trabajo	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	8
DEPENDENCIA		5	9	9	4	4	7	8	7	5	13	71

Nota: Elaboración propia

Ilustración 9

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Grafico Vester



Nota: Elaboración propia

La matriz Vester muestra los mayores puntajes en aspectos como la falta implementación del plan de marketing, no se han cumplido los objetivos empresariales trazados en la planeación estratégica de la organización y no se lleva a cabo un proceso de control eficiente para verificar que los procesos internos se estén llevando a cabo de manera eficaz.

Estrategias Propuestas de Mejora para RINES y LLANTAS LA 19

Después de realizado el diagnostico por medio de varias herramientas o matrices, se propone una reestructuración administrativa y organizacional para la microempresa RINES y LLANTAS LA 19.

A continuación, se propone el plan de reestructuración con el cual se puede lograr el mejoramiento de aspectos en los cuales la microempresa puede estar fallando según el diagnóstico y que le permita la consecución de metas y objetivos empresariales, mejorando los procesos de administración que posee la empresa. La propuesta de intervención para las falencias encontradas en RINES Y LLANTAS LA 19 se basa en la nueva creación de la misión, visión y

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

valores corporativos de la organización puesto que ya se cumplió el plazo de la planeación estratégica y no se llevaron a cabo los objetivos que se tenían propuestos en la visión; Se propone reestructurar la visión, la misión los objetivos, con el fin de controlar las operaciones internas que se desarrollan en esta compañía se diseñarán manuales de funciones y un manual de políticas para el mejor direccionamiento de los colaboradores.

El diseño de los manuales de funciones permite estandarizar los procesos además facilita la realización de cada una de ellas por los colaboradores, garantizando la productividad en RINES y LLANTAS LA 19.

El diseño de las políticas posibilitara que el comportamiento de los colaboradores de la microempresa, mejorando y comunicando todo lo que ellos deben saber para poder actuar.

A su vez, se propondrán las estrategias de marketing relacionadas a mejorar las ventas de la empresa, también se establecerán ideas de mejora con respecto a las buenas relaciones con los clientes, puesto que según el diagnóstico se busca establecer mejores experiencias para con los compradores con el fin de fidelizar sus preferencias, esto mediante la adaptación de sistemas virtuales que mantengan a esta organización en sintonía con su clientela.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Estrategia para la fidelización de los clientes de LLANTAS Y RINES LA 19

Tabla 7
Estrategias de Mejora

Estrategia	Característica
Reconocimiento a los Clientes	Con la idea de fidelizar clientes RINES Y LLANTAS LA 19 generara una base de datos de sus compradores más frecuentes donde con el fin de brindarles información de promociones, nuevos productos, mensajes de felicitación en fechas especiales como cumpleaños, navidad, año nuevo entre otras, todo esto con el fin de estar siempre cerca del cliente.
Sistema de acumulación de puntos por ventas	RINES Y LLANTAS LA 19 incentivara que sus clientes compren más productos en su compañía mediante un programa de acumulación de puntos según las compras que realice y el valor de estas, al final del año calendario y en conexión con la estrategia anterior se dará a conocer el cliente que más puntos lleva reunidos y se premiara con productos, cenas o bonos.
Generar experiencia con el cliente	Con el fin de enlazar relaciones de confianza con sus clientes RINES Y LLANTAS LA 19 generara espacios mediante su punto físico y sus puntos virtuales donde se puedan expresar los clientes sobre lo que les gustaría que distribuyera dicha empresa, además de hacer saber las inquietudes y si existen quejas o reclamos, esta iniciativa busca estar en conexión con las necesidades de los clientes sin dejar de lado que se desea siempre satisfacer sus gustos y preferencias.

Nota: Elaboración propia

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Tabla 8
Estrategias de Marketing Mix

ESTRATEGIAS DE PRODUCTO	ESTRATEGIAS DE PRECIO
<p>- Mediante la implementación de las estrategias de mejora para conectarse con el cliente y estar más cerca de este, RINES Y LLANTAS LA 19 buscará brindarle específicamente a cada cliente el producto que satisfaga su necesidad.</p> <p>- RINES Y LLANTAS LA 19 generará alianzas con proveedores de distintas marcas de las que tiene en el momento, con el fin de ampliar aún más su catálogo de productos.</p>	<p>- RINES Y LLANTAS LA 19 generará descuentos y promociones a su clientela por fechas especiales como día de la madre, día de la mujer, navidad, año nuevo y temporada de vacaciones.</p> <p>- Se establecerán líneas de crédito y para sus clientes más frecuentes, RINES Y LLANTAS LA 19 también dará descuentos según la cantidad y valor de sus compras.</p>
ESTRATEGIAS DE DISTRIBUCIÓN	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN
<p>RINES Y LLANTAS LA 19 seguirá atendiendo a su clientela en las instalaciones de su almacén, además de eso se intentará implementar el sistema de ventas en línea, con el fin de facilitar la interacción con los clientes que no se encuentran cerca del punto físico de nombrada compañía.</p>	<p>La empresa ya cuenta con sus respectivos puntos virtuales en las diferentes redes sociales manejadas en la actualidad, la principal idea es darles un manejo más eficiente a estas herramientas tecnológicas para brindar información a la clientela y lograr atraer más compradores, esto mediante anuncios y propagandas publicadas reiterativamente.</p> <p>Además de esto RINES Y LLANTAS LA 19 pautará con las emisoras de los municipios de la región, con el fin de informar a la comunidad mediante</p>

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

	<p>cuñas radiales y anuncios las diferentes ofertas, promociones y descuentos que tiene en su momento la organización.</p> <p>Por si fuera poco, se implementará una página web donde los clientes de otras partes de la región puedan comprar lo que gusten y mantenerse informados de nuevos productos, ofertas y buenas prácticas de esta empresa.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota: Elaboración propia

Estrategia Organizacional

Para esta estrategia se evidencio que la plataforma estratégica de la empresa no está acorde a las expectativas del crecimiento, clientes, marketing, entre otros aspectos, en base a lo analizado anteriormente se proponen los siguientes aspectos;

Misión.

Ser líderes en la comercialización de productos de excelente calidad, agregando valor con la participación del grupo de colaboradores de RINES y LLANTAS LA 19, con una filosofía de mejora continúa buscando la excelencia en el servicio y respetando el medio ambiente

Visión.

Ser para el 2026 una empresa con una reconocida trayectoria, la mejor opción para la adquisición de llantas, rines y servicios, gracias a la diferenciación por su tecnología, productos, instalaciones y los mejores precios en el mercado. Para este año RINES Y LLANTAS LA 19

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

desea expandir sus instalaciones abriendo un punto físico en la ciudad de CHIQUINQUIRA, departamento de Boyacá.

Valores.

Responsabilidad.

Es lo relacionado con el cumplimiento, compromiso con que se le responde al cliente interno y externo de RINES y LLANTAS LA 19

Trabajo en Equipo

El grupo de colaboradores tiene amplias capacidades para trabajar en equipo y alcanzar los objetivos de la empresa

Sinceridad.

Trabajamos de frente a nuestros clientes con transparencia y una comunicación asertiva

Respeto.

No hay diferenciación al momento de prestar un servicio a la clientela y a los colaboradores de la empresa

Estrategias de Mejoramiento

Tabla 9

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Manual de Funciones Propuestos

RINES y LLANTAS LA 19		PERFIL DEL CARGO			
1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO					
NOMBRE DEL CARGO:		Administrador			
ÁREA A LA QUE PERTENECE:		Área Administrativa y financiera			
NIVEL DEL CARGO:		Gerencial			
2. OBJETIVO DEL CARGO					
Asegurar la correcta gestión del almacén de llantas y rines para garantizar la satisfacción de los clientes y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
3. FUNCIONES ESPECIFICAS DEL CARGO					
Supervisar el inventario de llantas y rines y asegurar que se mantengan niveles óptimos de stock.					
Coordinar y supervisar el trabajo del personal a su cargo, incluyendo operarios y vendedores.					
Realizar seguimiento a las ventas y asegurar el cumplimiento de los objetivos de venta establecidos					
Realizar la planificación y coordinación de las entregas y despachos de llantas y rines.					
Realizar la gestión de compras de llantas y rines, asegurándose de adquirir productos de alta calidad a precios competitivos.					
Mantener actualizado el sistema de información y gestión del almacén.					
Realizar reportes y análisis de los indicadores de gestión del almacén para la toma de decisiones estratégicas.					
4. CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA					
Nivel de formación académica:					
Bachiller:		Técnico:	x	Tecnólogo:	
Estudiante Universitario:		Profesional:		Post Grado:	
Áreas de Formación:	Ninguna				
Conocimientos complementarios:	Conocimientos en sistemas de gestión de inventarios y ventas.				
Tiempo de experiencia requerido en el cargo:	6 meses de experiencia relacionada.				

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Homologación Nivel Auxiliar	Ninguna		
5. COMPETENCIAS CORPORATIVAS			
Nivel Requerido	Bajo	Medio	Alto
Creatividad E Innovación		x	
Ética y Confidencialidad			x
Orientación A Resultados			x
Trabajo En Equipo			x
6. COMPETENCIAS LABORALES			
Nivel Requerido	Bajo	Medio	Alto
Cumplimiento de Normas y Políticas de la Empresa			x
Planeación del Trabajo			x
Relaciones Interpersonales			x
Resolución de Conflictos			x
Orientación al Cliente			x
7. NIVEL DE RIESGO			
<p><u>Psicosocial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo de relaciones en el trabajo - Conflictos en el lugar de labor - Falta de apoyo - Acoso laboral - Sobrecarga, extensas horas de trabajo <p><u>Carga Física:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Posturas incorrectas en el trabajo - Manipulación inadecuada de productos - Aplicación excesiva de fuerzas en cada labor <p><u>Biomecánico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Levantamiento de objetos muy pesados -Manejo indebido de las herramientas 			

Nota: Elaboración propia

Ilustración 10

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Diagrama de Flujo



Nota: Elaboración propia

Tabla 10

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Perfil de Cargo Comercial

RINES y LLANTAS LA 19		PERFIL DEL CARGO			
1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO					
NOMBRE DEL CARGO:		Comercial			
ÁREA A LA QUE PERTENECE:		Área Administrativa y financiera			
NIVEL DEL CARGO:		Asistencial			
2. OBJETIVO DEL CARGO					
ofrecer al cliente la mejor opción de compra en llantas, asesorándolo en todo momento y garantizando la satisfacción del cliente					
3. FUNCIONES ESPECIFICAS DEL CARGO					
Atender a los clientes que ingresan a la tienda, brindándoles una atención amable y cortés, asegurándose de entender sus necesidades y ofrecerles las opciones más adecuadas.					
Asesorar a los clientes en la elección de las llantas que mejor se ajusten a sus necesidades, ofreciéndoles información detallada sobre las características y beneficios de cada modelo.					
Realizar la cotización de las llantas seleccionadas por el cliente y presentarla de manera clara y detallada, indicando los costos, beneficios y garantías de cada opción.					
Realizar el seguimiento y gestión de los pedidos de los clientes, garantizando que los tiempos de entrega se cumplan y que el producto llegue en óptimas condiciones.					
Gestionar y controlar el inventario de llantas, verificando constantemente el stock y asegurando la disponibilidad de los productos más demandados.					
Realizar el cierre de caja al final de cada turno, verificando que el monto cuadre con las ventas del día y reportando cualquier irregularidad al encargado de tienda.					
Mantener la tienda limpia y ordenada, asegurando que el producto esté exhibido de manera atractiva y organizada.					
4. CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA					
Nivel de formación académica:					
Bachiller:	X	Técnico:		Tecnólogo:	
Estudiante Universitario:		Profesional:		Post Grado:	
Áreas de Formación:	Ninguna				

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

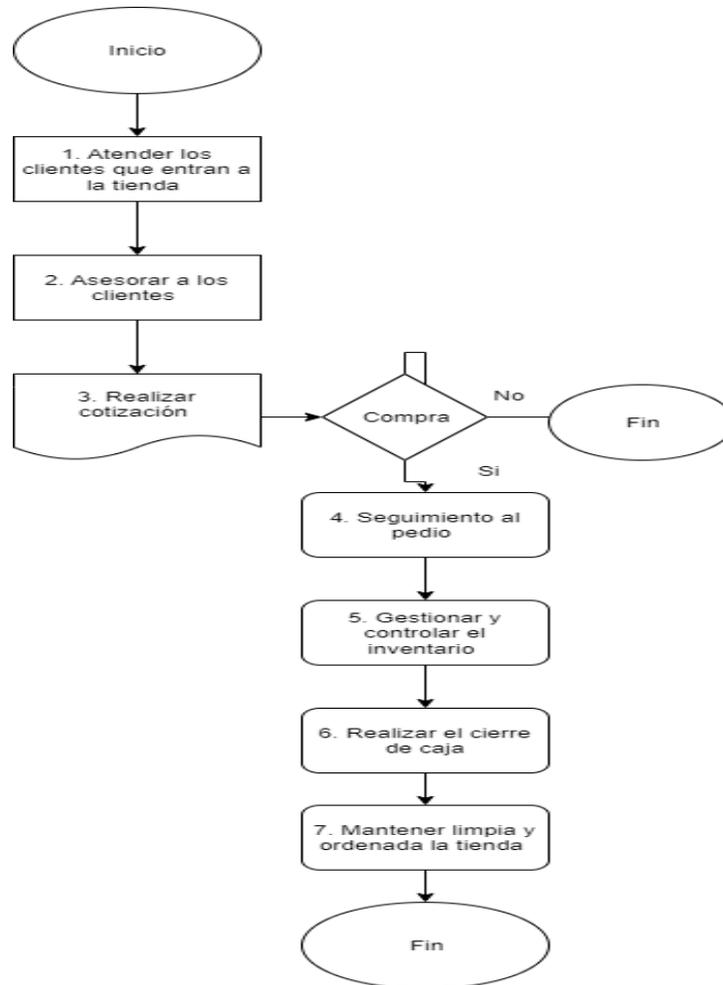
Conocimientos complementarios:	En llantas y rines		
Tiempo de experiencia requerido en el cargo:	6 meses de experiencia relacionada.		
Homologación Nivel Auxiliar	Ninguna		
5. COMPETENCIAS CORPORATIVAS			
Nivel Requerido	Bajo	Medio	Alto
Creatividad E Innovación		x	
Ética y Confidencialidad			x
Orientación A Resultados			x
Trabajo En Equipo			x
6. COMPETENCIAS LABORALES			
Nivel Requerido	Bajo	Medio	Alto
Cumplimiento de Normas y Políticas de la Empresa		x	
Planeación del Trabajo	X		
Relaciones Interpersonales			x
Resolución de Conflictos		x	
Orientación al Cliente			x
7. NIVEL DE RIESGO			
<u>Psicosocial:</u> - Manejo de relaciones en el trabajo - Conflictos en el lugar de labor - Falta de apoyo - Acoso laboral - Sobrecarga, extensas horas de trabajo <u>Carga Física:</u> - Posturas incorrectas en el trabajo - Manipulación inadecuada de productos - Aplicación excesiva de fuerzas en cada labor <u>Biomecánico:</u> -Levantamiento de objetos muy pesados			

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

-Manejo indebido de las herramientas

Nota: Elaboración propia

Ilustración 11
Diagrama de Flujo



Nota: Elaboración propia

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Tabla 11

Perfil de Cargo Auxiliar

RINES y LLANTAS LA 19		PERFIL DEL CARGO			
1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO					
NOMBRE DEL CARGO:		Auxiliar de almacén 1			
ÁREA A LA QUE PERTENECE:		Área Administrativa y financiera			
NIVEL DEL CARGO:		Asistencial			
2. OBJETIVO DEL CARGO					
Gestionar la entrada, salida y almacenamiento de las llantas de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la empresa.					
3. FUNCIONES ESPECIFICAS DEL CARGO					
Recibir las llantas que llegan al almacén y verificar que estén en buen estado y cumplan con las especificaciones requeridas por la empresa.					
Realizar la identificación de las llantas mediante el sistema de registro de inventario y asignar un lugar específico de almacenamiento en el almacén.					
Registrar la información relevante de las llantas recibidas en el sistema de inventario, incluyendo el número de serie, la marca, el modelo, las dimensiones y la cantidad.					
Realizar el mantenimiento y limpieza de las llantas que llegan al almacén, en caso de ser necesario.					
Recoger las llantas del almacén y prepararlas para su envío a los clientes, asegurando que se cumpla con los requisitos establecidos por la empresa.					
Empacar y etiquetar las llantas para su envío y coordinar con el personal de transporte para su entrega en el tiempo requerido.					
Realizar inventarios periódicos para garantizar que la información de las llantas almacenadas en el sistema de registro de inventario sea precisa y actualizada.					
Velar por la seguridad y el orden en el almacén, asegurándose que las llantas estén almacenadas de manera adecuada y que el equipo y las herramientas de trabajo estén en buen estado.					
4. CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA					
Nivel de formación académica:					
Bachiller:	X	Técnico:		Tecnólogo:	
Estudiante Universitario:		Profesional:		Post Grado:	

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Áreas de Formación:	Ninguna
Conocimientos complementarios:	En servicios técnicos de serviteca
Tiempo de experiencia requerido en el cargo:	6 meses de experiencia relacionada.
Homologación Nivel Auxiliar	Ninguna

5. COMPETENCIAS CORPORATIVAS

Nivel Requerido	Bajo	Medio	Alto
Creatividad E Innovación		x	
Ética y Confidencialidad			x
Orientación A Resultados			x
Trabajo En Equipo			x

6. COMPETENCIAS LABORALES

Nivel Requerido	Bajo	Medio	Alto
Cumplimiento de Normas y Políticas de la Empresa		x	
Planeación del Trabajo	x		
Relaciones Interpersonales			x
Resolución de Conflictos		x	
Orientación al Cliente			x

7. NIVEL DE RIESGO

Psicosocial:

- Manejo de relaciones en el trabajo
- Conflictos en el lugar de labor
- Falta de apoyo
- Acoso laboral
- Sobrecarga, extensas horas de trabajo

Carga Física:

- Posturas incorrectas en el trabajo
- Manipulación inadecuada de productos
- Aplicación excesiva de fuerzas en cada labor

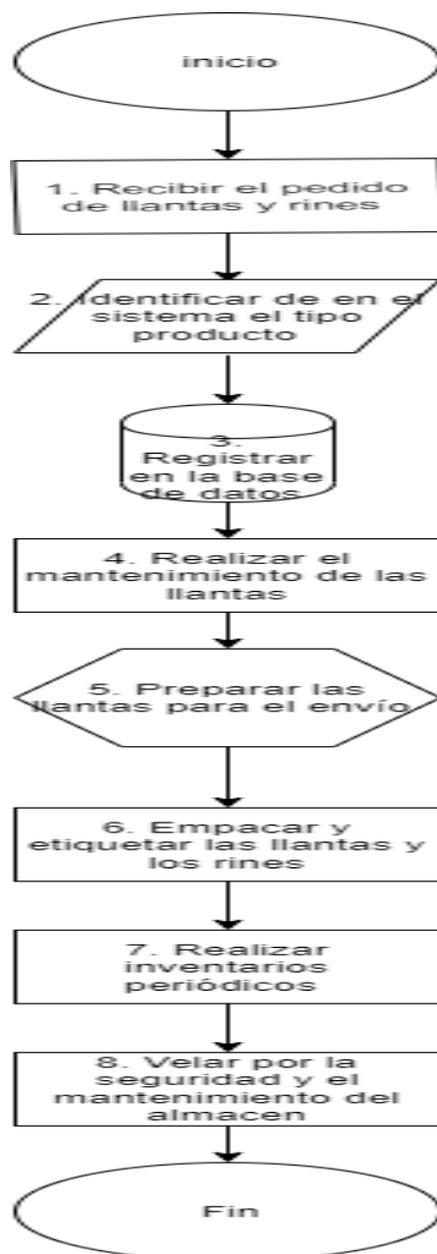
PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Biomecánico:

- Levantamiento de objetos muy pesados
- Manejo indebido de herramientas

Nota: Elaboración propia

Ilustración 12
Diagrama de Flujo



Nota: Elaboración propia

Un manual de políticas en una empresa de llantas y rines puede servir para varias cosas,

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

incluyendo:

Establecer las reglas y procedimientos que deben seguir los empleados en la empresa en relación con su trabajo. Esto puede incluir políticas sobre seguridad en el lugar de trabajo, cómo manejar ciertos tipos de llantas o rines, cómo tratar con clientes, cómo reportar problemas, entre otros temas.

Establecer expectativas claras sobre el comportamiento y las responsabilidades de los empleados. Esto puede ayudar a garantizar que todos los empleados comprendan lo que se espera de ellos y cómo deben desempeñar su trabajo.

Promover la coherencia y la equidad en la toma de decisiones en la empresa. Si todas las políticas están escritas y documentadas, es más fácil garantizar que todos los empleados reciban el mismo trato y se apliquen las mismas reglas en toda la empresa.

Ayudar a minimizar los riesgos y responsabilidades legales de la empresa. Si las políticas de seguridad, por ejemplo, están documentadas y se hacen cumplir, la empresa puede demostrar que ha tomado medidas para proteger a sus empleados y clientes.

En resumen, un manual de políticas en una empresa de llantas y rines puede ayudar a establecer expectativas claras para los empleados, promover la coherencia y la equidad en la toma de decisiones, y minimizar los riesgos legales.

En cuanto al diagrama de flujo, muestra lo específico de cada una de las tareas asignadas, puesto que si llegase a ocurrir alguna falla en el proceso, se tienen en claro las subtareas que tenía a cargo esta persona y se llegara al problema de manera concreta.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Tabla 12
Manual de Políticas

MANUAL DE POLÍTICAS	Versión: 1.1
RINES y LLANTAS LA 19	Fecha: 20/03/2023
POLITICAS GENERALES	
RINES y LLANTAS LA 19. Obligaciones de los trabajadores	
Velar por cuidar y proteger el buen nombre de la organización	
Generar un constante ambiente laboral donde prevalezca el respeto y la amabilidad para toda la organización	
No promover ni provocar actos de indisciplina, irrespeto o displicencia en la organización	
Manejar con discreción y responsabilidad la información de la organización.	
Mantener al tanto a los superiores sobre cualquier anomalía que presente su área de trabajo	
Desarrollar sus respectivas labores con total esmero, dedicación, eficiencia y sentido de pertenencia, con el uso debido de sus conocimientos	
Cumplir puntualmente los horarios propuestos por el empleador	
En caso de falla, debe ser justificada por el trabajador antes de retomar con las tareas	
Cualquier conflicto, sugerencia o reclamo hacerlo saber al encargado de su respectiva área, de la manera más cordial y respetuosa posible.	

MANUAL DE POLÍTICAS	Versión: 1.1
---------------------	--------------

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

RINES y LLANTAS LA 19

Fecha: 20/03/2023

POLITICAS DE CONTROL INTERNO

Las normas de control interno de RINES Y LLANTAS LA 19 están establecidas con el fin de mejorar los procesos internos y controlar el eficiente funcionamiento de las actividades que se desarrollan dentro de la organización.

Obligatoriedad

Tanto el personal operativo como el personal administrativo de RINES Y LLANTAS LA 19 quedan sujetos al eficiente y estricto cumplimiento del presente pacto interno de trabajo.

Representación

De conformidad con los Estatutos Social de Compañía, el único representante legal de la misma es el Gerente General, y/o las personas que hayan recibido poder legalmente otorgado conforme a la ley y el estatuto social. Siendo estos los únicos superiores autorizados para contratar, conceder ascensos, permisos o licencias, aumentos en las remuneraciones, asignación de funciones, llenar vacantes, y terminar los contratos laborales.

Administración del personal

Clasificación del personal

El personal o trabajadores de la compañía se clasifican de la siguiente manera:

- a) Área Administrativa. - El personal que labora en esta área está encargado de manejar los respectivos procesos relacionados con finanzas, manejo de proveedores, ventas de la empresa, recursos humanos.
- b) Área Operativo. -Las personas que trabajan es esta área están encargadas de prestar de manera eficiente y segura los diferentes servicios que presta la compañía a sus clientes, así como velar que los productos y el punto físico de la organización estén en perfecto estado a toda hora.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

MANUAL DE POLÍTICAS

Versión: 1.1

RINES y LLANTAS LA 19

Fecha: 20/03/2023

Ascensos y Vacantes

Dentro de las exigencias que proponga el mercado se evaluarán las necesidades de la organización con respecto a la contratación y despido de personal, así como el ascenso del actual cargo que desempeñe de acuerdo con las capacidades y aptitudes que posea esta persona desenvolverse en otro puesto.

El personal administrativo será el encargado de tomar dichas decisiones, comunicando también a quien sea el caso la información del procedimiento.

Horarios de trabajo del personalJornada de trabajo

El horario de trabajo en RINES y LLANTAS LA 19 es de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 1:00p.m. Y de 2:00p.m. a 5:30 p.m. El sábado se laborará en horarios de 8:00 a.m. a 1:30 p.m. El personal de esta organización se compromete a cumplir con el horario establecido, así como dejar en perfectas condiciones las respectivas herramientas y equipos de trabajo.

RemuneracionesPago de remuneración

El trabajador acordará con el empleador una remuneración por los servicios prestados a la organización, este será otorgado al personal los días 5 y 20 de cada mes en las instalaciones de RINES Y LLANTAS LA 19.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

MANUAL DE POLÍTICAS

Versión: 1.1

RINES y LLANTAS LA 19

Fecha: 20/03/2023

Anticipos de Remuneraciones

La empresa no autoriza préstamos al trabajador por más del 30% de su salario de remuneración, para el caso de anticipos la empresa otorga la voluntad a la persona del área administrativa que se encuentre a cargo.

Valor de la Remuneración

La remuneración se acordará entre el trabajador y el empleador antes de la fecha a iniciar jornada laboral, será entregada al empleado en las fechas acordadas anteriormente.

Vacaciones, licencias y permisos del personal

El personal de la empresa RINES y LLANTAS LA 19 avisara con un mes de anticipación la fecha en la cual desean tomar su periodo de vacaciones, no se otorgarán licencias no remuneradas a ningún miembro de la organización, los permisos deben ser informados a la persona encargada con tres días de anticipación, la duración de los permisos será descontada de su remuneración acordada, estos no podrán exceder los 4 días, en caso de sobrepasar dicho plazo será considerada la falla como injustificada y será motivo de despido.

Por motivo de enfermedad, RINES Y LLANTAS LA 19 brindará un máximo de 15 días calendarios, con una previa justificación medica certificada y corroborada, en caso de superar este limite el empleado deberá justificar su ausencia con certificación medica legalizada y posteriormente corroborada por el personal administrativo de dicha organización.

RINES Y LLANTAS LA 19 otorgara licencias por fallecimiento de cónyuge o familiar de segundo grado de consanguinidad un tiempo de 3 días hábiles. En caso de licencias de maternidad y paternidad se otorgara a la madre lo que ley dispone, al padre se le otorgaran 30 días calendario, justificados legalmente por el centro médico que atendió a la madre del bebe.

MANUAL DE POLÍTICAS

Versión: 1.1

RINES y LLANTAS LA 19

Fecha: 20/03/2023

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

--

<hr style="width: 150px; margin-left: 0;"/> Elaborado por:	<hr style="width: 150px; margin-left: 0;"/> Aprobado por:	<hr style="width: 250px; margin-left: 0;"/> Fecha de Aprobación/ Revisión:
---------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

Capitulo III: Plan De Acción Para Llantas Y Rines La 19**Objetivos de Marketing****De Crecimiento**

Objetivo General.

Actualizar la situación de RINES y LLANTAS LA 19. De esta forma se busca incrementar las visitas y base de clientes, con ello el ingreso por ventas aumentara logrando de tal forma mayor rentabilidad del negocio.

Estrategias

Realizar una investigación del comportamiento de la competencia de RINES y LLANTAS LA 19 del municipio de Ubaté.

Ubicar a un colaborador para que realice visitas empresariales ofreciendo los productos y servicios de la microempresa

Levantar una base de datos de los clientes que se han tenido durante los 2 últimos años y verificar si han vuelto a comprar, de lo contrario buscarlos para fidelizarlos

Recursos.

Realizar un benchmarking a los almacenes que hacen parte de la competencia para

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

conocer todo su portafolio de servicios y precios de sus productos y servicios

El perfil del colaborador que se encargue de las visitas empresariales debe tener experiencia en el cargo y el proceso de selección y contratación debe ser exigente.

Diseñar un plan de fidelización para los clientes, en el cual ellos se sientan preferenciales en todos los aspectos.

Responsable

Administradora

El presupuesto para esta estrategia seria la nómina del colaborador que visita empresas por un año con todas las prestaciones

Salario	1.160.000
Transporte	140.000

PRESTACIONES SOCIALES	
Cesantías	108.333
Intereses sobre cesantías	13.000
Primas	108.333
Vacaciones	48.333
APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL	
Pensiones (AFP)	139.200
Salud (EPS)	98.600
Riesgos Laborales (ARL)	28.258
PARAFISCALES	
Caja de compensación familiar	46.400
ICBF	34.800
SENA	23.200

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

TOTAL	1.948.458
--------------	------------------

Total, estrategia \$23.381496

Estrategia Fuerza Competitiva

Objetivo General

Incrementar el portafolio de servicios para atraer más clientes y generar mayores ingresos

RINES y LLANTAS LA 19 no cuenta con el espacio suficiente en el punto actual, por tal motivo se recomienda buscar una nueva ubicación y crear una sucursal

Estrategias

Hacer un estudio de localización para determinar la ubicación del nuevo almacén

Responsable

Administradora

Presupuesto

4.800.000, pago promedio de 400.000 mil al mes

Estrategia de Publicidad

Objetivo General. Lograr llegar a un 30% más del público al cual se está llegando por medio de los medios básicos, como son solo la publicidad in situ y la voz a voz

Estrategias de publicidad propuestas. Fortalecer las redes sociales, además crear una página web y contratar un Social Media Manager o gestor de Redes Sociales, para manejar las redes sociales de la empresa y que en las búsquedas RINES y LLANTAS LA 19 sea la primera opción para el cliente.

Responsable

Administradora

El presupuesto para esta estrategia sería de. \$4.000.000

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Estrategia de precio

Esta estrategia de promociones con el fin de conservar los clientes que ya poseen RINES y LLANTAS LA 19 y atraer nuevos clientes para incrementar las utilidades en el almacén

La microempresa Llantas y rines la 19 en la actualidad se limita a utilizar solo los precios establecidos en el almacén y todas las que los distribuidores de llantas ofrecen en todos y cada uno de sus distribuidores, esas promociones no dejan una utilidad significativa para RINES y LLANTAS LA 19.

La estrategia que se propone es ofrecer servicios y productos con descuentos reales donde la empresa no se vea afectada es decir que sean los distribuidores de llantas sean los que ofrezcan los descuentos significativos.

Establecer una alianza gana gana con los proveedores acordando ciertos descuentos que se vean reflejados en los clientes, es decir llegar a acuerdos para aumentar la cantidad en los pedidos sobre unidades y de esta forma hacer campañas de descuentos.

Para esta estrategia no aplica un presupuesto

Presupuesto Total Del Plan De Acción

ESTRATEGIA	PRECIO	RESPONSABLE	FECHA
Crecimiento	\$23.381496	Administrador	Junio 2023
Fuerza competitiva	\$4.800.000	Administrador	Junio 2023
Publicidad	\$4.000.000	Administrador	Junio 2023
Precio	No aplica	NO aplica	No aplica

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Conclusiones

La reestructuración administrativa y organizacional de la empresa de RINES y LLANTAS LA 19 del municipio de UBATÉ CUNDINAMARCA puede ser una estrategia efectiva para mejorar la eficiencia y la rentabilidad de la empresa, una vez analizado el estado de la microempresa, el desarrollo de sus actividades frente al mercado, la competencia y los clientes se concluyeron los siguientes aspectos, con el fin de brindar un mejor rendimiento a la empresa:

1. Mejora en la eficiencia operativa: La implementación adecuada del plan de acción para la reestructuración de algunas áreas en desventaja que tiene la microempresa RINES y LLANTAS LA 19 conllevará a una mejor utilización de los recursos de la empresa, a través de los manuales de funciones diseñados, por medio de ellos se busca la eliminación en las funciones duplicadas, la simplificación de procesos y la reducción de costos, una vez ejecutados se reflejará la eficiencia operativa.
2. Mayor enfoque en el cliente: la empresa RINES y LLANTAS LA 19 va a estar más enfocada en el cliente, transmitiendo confianza y seguridad buscando siempre su satisfacción y fidelidad, esto se logrará mediante la especialización en el área de servicio al cliente, la implementación de procesos más eficaces para manejar quejas y la mejora de la calidad del producto, así como un eficiente manejo de las respectivas redes sociales con las que goza la organización.
3. Mayor flexibilidad y adaptabilidad: RINES y LLANTAS LA 19 será una compañía más ágil y capaz de adaptarse a los cambios en el mercado, mediante la implementación de un sistema de gestión del cambio y la mejora de la comunicación dentro de la empresa, para que todas

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

las áreas de dicha organización operen como una sola unidad.

En resumen, una reestructuración administrativa y organizacional bien planificada y ejecutada conduce a una mejora en la eficiencia, la rentabilidad y la capacidad de adaptación de esta compañía, RINES y LLANTAS LA 19 se convertirá en una organización mucho más competitiva a nivel regional en su respectivo gremio comercial, aprovechando ventajas comparativas y absolutas que la coloquen en un lugar privilegiado con respecto a sus competidores.

Recomendaciones

Para la implementación de los manuales de funciones diseñados en la presente reestructuración se sugieren las siguientes recomendaciones:

Análisis de la estructura organizacional actual: Es importante realizar un análisis exhaustivo de la estructura organizacional actual de la empresa para identificar los puntos débiles y las oportunidades de mejora., esto permitirá determinar si la empresa cuenta con la estructura adecuada para lograr sus objetivos y metas.

Revisión de procesos y procedimientos: Una vez analizada la estructura organizativa actual, se sugiere mantener una revisión de los procesos y procedimientos de manera recurrente con el fin de identificar posibles falencias en los procesos, esto permitirá mejorar la eficiencia y la productividad de la empresa.

Establecimiento de objetivos y metas claras: Es importante que la empresa mantenga definidos sus objetivos y metas, las cuales deben ser informadas a sus trabajadores permitiendo que todo el personal se enfoque en alcanzar los mismos objetivos y trabajar juntos para lograrlos.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Desarrollo de un plan de capacitación: La capacitación del personal es fundamental para mejorar la calidad del trabajo y la eficiencia de la empresa, se debe desarrollar un plan de capacitación periódico el cual incluya tanto la capacitación técnica como la capacitación en habilidades blandas.

Evaluación del desempeño: Es importante que la empresa realice una evaluación regular del desempeño del personal, esto permitirá identificar áreas de mejora y reconocer el trabajo bien hecho. Además, la evaluación del desempeño puede ser una herramienta valiosa para la toma de decisiones en materia de ascensos y promociones.

Implementación de tecnología y herramientas de trabajo: La implementación de tecnología y herramientas de trabajo modernas permitirá mejorar la eficiencia y la productividad de la empresa. Se debe evaluar la posibilidad de implementar herramientas como software de gestión de inventario y de seguimiento de proyectos.

Fomento de la comunicación interna: La comunicación interna es fundamental para lograr una buena coordinación entre los distintos departamentos y para asegurar que todos estén trabajando hacia los mismos objetivos. Se deben establecer canales de comunicación efectivos y fomentar la comunicación abierta y transparente.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Anexos

Taller Para Creación De Visión Y Misión

Taller para la Misión

Tabla 13

Anexos

PREGUNTAS	RESPUESTAS
Quienes Son sus clientes	Personas del común, empresas
Cuáles son los principales servicios que ofrece llantas y rines la 19	Venta de rines y llantas en todas las medidas y materiales para Monta llantas
La Organización Está Dedicada Al Crecimiento Y La Estabilidad Económica	si
Cuáles Son Las Ideas, Valores, Aspiraciones Y Prioridades Éticas Básica De RINES y LLANTAS LA 19	Crecer día a día en todos los sentidos para ofrecerle mejor los servicios a la clientela y cumplir con toda la demanda que nos exigen, también estamos comprometidos con el medio ambiente, con nuestros clientes, tratamos de ser muy serviciales
Cual Es La Principal Ventaja Competitiva, Y Cuáles Son Sus Capacidades Centrales	Los excelentes productos que comercializamos, destacándonos con las llantas las cuales son nuestro fuerte
Es Sensible A las Inquietudes Sociales Y Ecológicas	Si, por eso nos destacamos por el proceso de reciclaje para las llantas que son dejadas cuando son reemplazadas
La Organización Considera Activos Valiosos Al Talento Humano	Son el motor de Rines y llantas la 19

Nota: Elaboración propia

Taller Preguntas Para La Visión

PREGUNTAS	RESPUESTAS
A Que Aspira RINES y LLANTAS LA 19 En El Futuro	Ampliación en la demanda y una apertura de sucursal.
En Qué Lugar Del Mercado Se Visualiza	Como una empresa líder en ventas a nivel municipal,

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

	con demanda y oferta estable para el funcionamiento óptimo de la misma
Que Haría Sentir Satisfecha A La Empresa	El reconocimiento y la fidelización de los clientes
A Que Podría Llegar Con La Tendencia De Crecimiento	Hacer una de las empresas más reconocidas y preferidas por los clientes a nivel municipal y regional
Si Se Mejora El Desempeño Organizacional En Que Estaría Capacitada RINES y LLANTAS LA 19	A expandirse y aumentar el porcentaje de participación en el mercado
Que Propósito De Liderazgo Y Desempeño Motiva La Empresa	Nos motiva nuestros clientes, recurso humano y llegar hacer una empresa líder en el sector
Cual Es El Objetivo Estratégico De RINES y LLANTAS LA 19	Ampliar nuestro mercado, el reconocimiento y la fidelización de nuestros clientes

Nota: Elaboración propia

Ilustración 13

Anexos productos ofertados por RINES y LLANTAS LA 19



PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL



PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL



Ilustración 14

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Ubicación RINES Y LLANTAS LA 19



Bibliografía

(1951), L. (1940). *teoría de campo de fuerzas y teoría del cambio*.

Alvarez. (1996). En *Fundamentos de administracion* . Pearson.

Carlos Arturo Monje Álvarez. (2011). *Universidad Surcolombiana*. Recuperado el 2022, de

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Chiavenato. (2007). En *Fundamentos de administracion* . Mexico: Mc Graw hill.

David Polo Moya. (Marzo de 2015). *Gestionar*. Recuperado el 2022, de <https://www.gestionar->

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

facil.com/diagnostico-organizacional/

Decreto 957 del 5 de junio. (05 de junio de 2019). *Ministerio de comercio, industria y turismo*.

Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/normatividad/decretos/2019/decreto-957-por-el-cual-se-adiciona-el-capitulo-13>

DIANA MARCELA NIÑO FONSECA. (06 de Junio de 2010). *CUN - ADMINISTRACION DE EMPRESAS*. Recuperado el 2023, de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53223180/IMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRESA-libre.pdf?1495407085=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIMPORTANCIA_DEL_ORGANIGRAMA_EN_UNA_EMPRE.pdf&Expires=1685039554&Signature=IY-3pNZQ0uqbJVMX7FE

Estadísticas Básicas provincia de Ubaté. (2015). *Gobernación de Cundinamarca*. Recuperado el 2022, de <https://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/d72ea00b-424a-4ace-86a5-3367cc5e64a1/Ubate.pdf?MOD=AJPERES&CVID=14W1mat>

Fayor, H. (1916). *Division del trabajo*.

Fiedler, F. (1960).

Francisco Coll Morales. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/reestructuracion-empresarial.html>

Franklin, E. B. (2009). *Organizacion de Empresas*.

Harsanyi, J. N. (1994).

Humberto Serna Gómez. (2015). *Universidad pública en Guanajuato, México*. Recuperado el 2023, de <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/Matriz-PCI.pdf>

Jack Fleitman. (2015). *El emprendedor moderno*. (J. Fleitman, Productor) Recuperado el 2022, de <https://ciemsa.mx/assets/c%3b3mo-elaborar-un-plan-de-negocios.pdf>

Jones. (2008). En *Administracion*. Mexico.

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Joseph Duran, E. D. (1983). *Calidad total*.

Juan Carlos Jurado-Jurado. (05 de Febrero de 2019). *Revistas Javeriana*. Recuperado el 2022, de

Revistas Javeriana:

https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/23023

Ley 1793. (07 de Julio de 2016). *Sistema Unico de Informacion Normativa*. Recuperado el 2022,

de Ministerio de Justicia: <https://www.suin->

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30021676](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30021676)

Ley 1314. (13 de Julio de 2009). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1314_2009.html

Ley 1429. (29 de Diciembre de 2010). *Secretaria de senado*. Recuperado el 2022, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Ley 1676. (20 de Agosto de 2013). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1676_2013.html

Ley 1735. (21 de Octubre de 2014). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de Secretaria de

Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1735_2014.html

Ley 1753. (09 de Junio de 2015). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de Secretaria de

Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html

Ley 1780. (02 de Mayo de 2016). *secretaria de senado*. Recuperado el 2022, de secretaria de

senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1780_2016.html

Ley 1819. (29 de Diciembre de 2016). *Función publica*. Recuperado el 2022, de

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201819%20DEL%2029%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202016.pdf>

Ley 1955 . (25 de Mayo de 2019). *Secretaria del senado*. Recuperado el 14 de Septiembre de

2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

Ley 2069 del 31 de diciembre . (31 de Diciembre de 2020). *Ministerio de comercio, industria y*

turismo. Recuperado el 14 de Septiembre de 2022, de

<https://www.mincit.gov.co/getattachment/d4819f07-9817-4ee1-9fb8-acd45fabee86/Ley-2069-del-31-de-diciembre-de-2020-por-medio-del.aspx>

Ley 590. (10 de julio de 2000). *Secretaria de senado*. Recuperado el 2022, de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0590_2000.html

Ley 67. (26 de Diciembre de 1979). *Ministerio de justicia y del derecho*. Recuperado el 2022, de

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1618487>

Ley 905. (02 de Agosto de 2004). *Secretaria de Senado*. Recuperado el 2022, de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0905_2004.html

Luis Carlos Palacio Acero. (2023). Dirección estratégica. En L. C. Acero, *Dirección estratégica*

(pág. 7). Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones. Recuperado el 2022, de

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XOG9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Direcci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica&ots=bni5U2KYhb&sig=AD2TDOLpGm1UloaVogKYnDv1Cig#v=onepage&q=Direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica&f=false>

Mcgregor, D. (2019). *El Lado Humano de las Organizaciones*.

Ministerio de Comercio, I. y. (2022). *Ministerio de Comercio, Industria y Turismo*. Recuperado

el 14 de Septiembre de 2022, de mincit.gov.co

Ministero de comercio, industria y Turismo. (2021). *Ministero de comercio, industria y Turismo*.

Recuperado el 2023, de <http://www.aplicaciones-mcit.gov.co/guiapymes/c1i3.html>

Montealegre, O. A. (2013). *Investigaciones economicas* .

Pablo Orellana. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 2023, de

<https://economipedia.com/definiciones/cultura-organizacional.html>

Paula Nicole Roldán. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 2022, de

PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

<https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>

Paula Nicole Roldán. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 2022, de

<https://economipedia.com/definiciones/diferenciacion-de-producto.html>

Quiroga, M. (2022). En *Gestion de recursos humanos* .

Robbins & Decenzo. (2002). En R. & Decenzo, *Administracion* . Mexico.

Senge, P. M. (1990). *Teoria del aprendizaje Organizacional* .

Thompson, Strickland y Gamble. (2007). *Bizneo*. Recuperado el 2022, de

[https://www.bizneo.com/blog/mision-de-una-](https://www.bizneo.com/blog/mision-de-una-empresa/#:~:text=La%20visi%C3%B3n%20de%20la%20empresa%20es%20el%20camino%20al%20cual,crecimiento%20y%20las%20de%20competitividad)

[empresa/#:~:text=La%20visi%C3%B3n%20de%20la%20empresa%20es%20el%20camino%20al%20cual,crecimiento%20y%20las%20de%20competitividad](https://www.bizneo.com/blog/mision-de-una-empresa/#:~:text=La%20visi%C3%B3n%20de%20la%20empresa%20es%20el%20camino%20al%20cual,crecimiento%20y%20las%20de%20competitividad).

Universidad Veracruzana. (Enero de 2005). *Universidad Veracruzana*. Recuperado el 2023, de

https://www.uv.mx/personal/fcastaneda/files/2010/10/guia_elab_manu_org.pdf