



Análisis de la gestión del talento humano en las empresas del sector comercial de calzado de san francisco en la ciudad de Bucaramanga Santander, en el año 2.020.

Monografía de Análisis

Luz Mary García Suarez
C.C: 1101340300
Jorge Giovan Carrillo Lizcano
C.C:1098664699

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Facultad de ciencias básicas e ingeniería

Tecnología en producción industrial

Bucaramanga 08.01.2022



Análisis de la gestión del talento humano en las empresas del sector comercial de calzado de san francisco en la ciudad de Bucaramanga Santander, en el año 2020.

Monografía de Análisis

Luz Mary García Suarez
C.C: 1101340300
Jorge Giovan Carrillo Lizcano
C.C:1098664699

**Trabajo de Grado para optar al título de
Tecnólogo**

DIRECTOR

Zulay Yesenia Ramírez León

Grupo de investigación SOLYDO

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Facultad de ciencias básicas e ingeniería
Tecnología en producción industrial
Bucaramanga 17.11.2021

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO,
MONOGRAFÍA, EMPRENDIMIENTO Y SEMINARIO

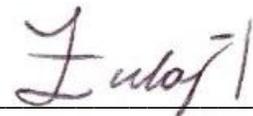
VERSIÓN: 1.0

Nota de Aceptación

Aprobado



Firma del Evaluador



Firma del director

DEDICATORIA

En primer lugar dedicamos todo este proceso a Dios padre, gracias a él su infinito amor y misericordia podemos continuar día a día a pesar de las caídas y los obstáculos, a nuestras familias, amigos y todas aquellas personas que de una u otra manera están ahí para nosotros, pero sin duda alguna especialmente a nuestros padres y a todas las personas de nuestras familias, gracias infinitas por ese amor incondicional, gracias a nuestros docentes que día a día se han esforzado por enseñarnos algo nuevo, por el apoyo, la actitud positiva ante cada problema presentado, por forjar pilares sólidos y seguros para desarrollar cada una de las metas planeadas de la mejor manera posible.

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto de grado es un logro más para cada uno de nosotros, por este motivo agradecemos a Dios padre santo en primer lugar por su bondad, por permitirnos disfrutar día a día de cada uno de los logros obtenidos, de nuestras familias y de su infinito amor.

También agradecemos a toda nuestra familia por su apoyo, por la confianza y por brindarnos día a día todo lo necesario para culminar con éxito cada etapa planeada de nuestra vida.

A todos esos amigos, colegas, profesores y demás personas que de una u otra forma aportaron sus conocimiento y experiencias tanto en el área profesional como personal, de todos nos llevamos buenos recuerdos y grandes anécdotas para el futuro.

Agradecemos de todo corazón a nuestra amada institución, las Unidades Tecnológicas de Santander, a los docentes, pero en especial a nuestra directora de proyecto, gracias, profesora Mónica Paola Ardila Estupiñán, por su amor a la educación, por promover mejores estilos de aprendizaje y por esa vocación tan maravillosa que tiene.

TABLA DE CONTENIDO

<u>RESUMEN EJECUTIVO.....</u>	<u>9</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>11</u>
<u>1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</u>	<u>14</u>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	17
1.3. OBJETIVOS	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
<u>2. MARCO REFERENCIAL</u>	<u>20</u>
2.1. MARCO TEÓRICO	20
2.1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	20
2.1.2. ANÁLISIS DEL RECURSO HUMANO EN TIEMPOS DE COVID19.....	21
2.1.3. TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE CRISIS	22
2.1.4. DIEZ TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS PARA EL 2021	25
2.1.5. CONTRIBUCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES.....	27
2.1.6. MODELOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES	28
2.1.7. INFORME DE GESTIÓN Y RESULTADOS PARA LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO....	30
2.1.8. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	31
2.2. MARCO CONCEPTUAL	32
2.3. MARCO LEGAL	34
<u>3. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO</u>	<u>36</u>
3.1. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL SECTOR CALZADO Y EL ÁREA DE ESTUDIO UBICADA EN EL BARRIO SAN FRANCISCO.	38
3.1.1. RECOPIACIÓN DE FUENTES SECUNDARIAS:	38
3.2. RECOPIACIÓN DE FUENTES PRIMARIAS, APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	42
<u>4. RESULTADOS</u>	<u>61</u>
PLAN DE MEJORA	61
<u>5. CONCLUSIONES</u>	<u>68</u>

6.	<u>RECOMENDACIONES</u>	<u>70</u>
7.	<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	<u>71</u>
8.	<u>ANEXOS.....</u>	<u>73</u>

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1. Esquema visual para la solución del problema.</i>	16
<i>Figura 2. Diez Procesos para la adecuada Gestión del Talento Humano</i>	24
<i>Figura 3. Ubicación actual barrio san francisco Bucaramanga Santander</i>	38
<i>Figura 4. Indicaciones para un efectivo plan de mejora ¡Error! Marcador no definido.</i>	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Normatividad para recurso humano empresarial en Colombia.....	34
Tabla 2. Plan de mejora	63

LISTA DE GRAFICAS

Gráfico 1. Tiempo en la compañía.....	42
Gráfico 2. Estabilidad laboral en épocas de crisis.....	44
Gráfico 3. Análisis laboral en crisis.....	45
Gráfico 4. Herramientas laborales.....	47
Gráfico 5. Preparación laboral ante las crisis.....	48
Gráfico 6. Bienestar laboral y emocional.....	50
Gráfico 7. Mecanismos de prevención.....	51
Gráfico 8. Herramientas para el aprendizaje continuo.....	53
Gráfico 9. Mecanismos de contratación.....	55
Gráfico 10. Condiciones laborales.....	56
Gráfico 11. Satisfacción laboral.....	58
Gráfico 12. Actividades y lineamientos empresariales.....	59

RESUMEN EJECUTIVO

Para el efectivo desarrollo de la presente monografía de análisis se dio paso a la investigación y la descripción de diferentes proyectos con énfasis en la gestión del talento humano durante el año 2020 donde se evidencian fuertes crisis en el sector de la comercialización del calzado debido a la pandemia causada por el covid-19, es así como se desarrollan estrategias basadas en el direccionamiento y las políticas de acción dentro de un plan de mejora dirigido a las empresas ubicadas dentro del barrio san francisco, fuente de estudio, pues dentro de esta zona se implementaron las encuestas determinantes para dar solución a problemáticas actuales.

De acuerdo con (Sandoval, 2020) 1.800 fábricas del sector del calzado dejaron de producir cerca de 30.000 mil pares de zapatos siendo la principal causa de ello la imposibilidad de implementar la modalidad del teletrabajo debido a que se requiere de la utilización de maquinaria para el despacho de pedidos afectando así a más de 60.000 mil trabajadores quienes fueron despedidos.

Es por ello, que se requirió de una metodología mixta; en primer lugar, se da paso a una metodología cualitativa donde se hace recopilación de información y análisis de esta; por otra parte, dentro de la investigación cuantitativa se implementó una encuesta evaluando los resultados obtenidos y determinando soluciones efectivas que determinen un cambio dentro de las organizaciones del sector del barrio san francisco de la ciudad de Bucaramanga.

Por último, se integra toda la información y se obtiene un plan de mejora entorno a la gestión del talento humano para las empresas del sector calzado en la ciudad de Bucaramanga Santander barrio san francisco determinando etapas, actividades, nivel de riesgo, responsables y recursos requeridos para la adecuada implementación de este, dándole a los empresarios a evaluar las posibles mejoras que podrán implementar.

PALABRAS CLAVE. Análisis laboral, Mecanismos de prevención, Plan de mejora, sector calzado, Desarrollo de personal.

INTRODUCCIÓN

Es importante destacar la gestión del talento humano dentro de las organizaciones como la capacidad que una empresa adquiere para mantener la calidad dentro de los sistemas de comunicación y expectativa laboral, su calidad se basa en la relación exitosa con los diferentes colaboradores, mediante esta se forman equipos sólidos de trabajo que realizan las actividades con eficacia logrando alcanzar los objetivos previstos, los ambientes laborales deben ser primordiales para aumentar la productividad dando paso al éxito de la organización. La finalidad de la gestión del talento humano hace referencia a gestionar adecuadamente el capital de trabajo definiendo la capacidad de liderar mediante la evaluación de las actitudes y aptitudes que se adquieran en cada proceso, la necesidad de la compañía es la consolidación de esta en el mercado y su crecimiento apoyados de esta área (Cabezas, 2017).

La elaboración de la presente monografía de análisis se enfoca en cómo las empresas del sector calzado afrontaron el año 2020, puesto que la pandemia causada por el covid-19 afectó no solo la salud de los trabajadores, si no la economía de diferentes organizaciones; para tal fin, se hace necesario evaluar la relación que tiene el área de recursos humanos y su efectiva gestión en las diferentes crisis, basados en torno a un análisis que busca dentro de la literatura académica, otros documentos y la recolección de información de manera primaria,

los procesos que desarrolla el área y como integra nuevas alternativas para el mantenimiento y supervivencia de las empresas.

De acuerdo con (Canteli, 2020) la pandemia provocó que las diferentes áreas encargadas de la gestión del recurso humano en las diferentes empresas enfocaran todos sus recursos hacia la salud de los trabajadores, se buscó con este método minimizar el impacto causado por la emergencia sanitaria velando por el bienestar laboral sin que este afectara la viabilidad empresarial, la gestión se basó en dar respuesta de manera inmediata al capital humano teniendo en cuenta las implicaciones para el mismo a futuro; por ello, se debió analizar la situación presentada e identificar oportunamente las amenazas priorizando los distintos escenarios. Por tal motivo se estandarizó una búsqueda de salud mental y física, donde se establecen protocolos de bioseguridad a nivel nacional e internacional e implementación de recursos basados en el estado de salud de los colaboradores, los riesgos de este y las medidas adoptadas para los diferentes grupos en caso de sospecha al contagio.

Para el desarrollo adecuado de las implicaciones que trae consigo la adecuada gestión del talento humano se dispone de un análisis crítico, donde se pueda mostrar a la comunidad la importancia de mantener sistemas de innovación apoyados del área de gestión humana, principal fuente de apoyo y direccionamiento del trabajador con la organización frente a las diferentes crisis, también se hace necesario destacar el documento como fuente de respaldo para futuros trabajos y guía entorno a la búsqueda de información entorno a un mercado cambiante no solo

por nuevas tecnologías, gustos y demás aspectos si no por diferentes aspectos que están fuera de control para las organizaciones.

Con el desarrollo de este proyecto se evidencian las distintas situaciones que enfrentaron las empresas con la pandemia, como lo fueron despidos, cierres de puntos de venta físicos y pausa de la producción entre otros. Adicional con la implementación de la encuesta y la recopilación de información se pudo determinar que las situaciones de mayor relevancia dentro de la supervivencia de las empresas fueron la reinversión y la innovación del servicio mediante la utilización de herramientas tecnológicas y de cuidado personal.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con (Restrepo, 2019) ministro de comercio, industria y turismo, este sector es uno de los que más aporta al país, evidenciando así que para el año 2019 la economía creciera en un 3.3% con una tasa de 4.9% haciendo énfasis en la evolución del PIB del 0.9%, recalcando que pese a los desafíos y los momentos de crisis el sector impulsa al país a un crecimiento importante frente a cifras evaluadas años anteriores.

Se hace determinante para el desarrollo de la presente monografía de análisis profundizar en la ciudad de Bucaramanga denominada la ciudad bonita o de los parques, capital del departamento de Santander que cuenta con una economía variada donde se da participación al comercio, el turismo entre otras actividades siendo primordiales para el crecimiento económico de la misma y de su área metropolitana, por lo cual se hace evidente la importancia de la gestión y adecuado mantenimiento del capital humano como estrategia de crecimiento, rentabilidad y valor empresarial.

Dicho esto, a pesar de que las diferentes empresas del sector comercial cuenten con reconocimiento en el mercado por diversas características como pudieran ser excelente servicio y calidad en productos, adquieren falencias, ya

entorno a las diferentes practicas o principios de la calidad total (Revista Semana, 2018).

Por ende, se plantea el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es la situación actual de la gestión del talento humano en las empresas del sector comercial de calzado de san francisco en la ciudad de Bucaramanga Santander, en el año 2020?

Dentro de la figura número 1 se presenta un esquema informativo para poder dar solución a la problemática actual dentro del sector calzado del barrio san francisco en la ciudad de Bucaramanga y su manejo en la gestión del talento humano durante el año 2020

Figura 1. Esquema visual para la solución del problema.



Fuente: Elaboración Propia 2021

1.2. JUSTIFICACIÓN

La gestión del Talento Humano se basa en el soporte que tienen las empresas para adquirir personal capacitado e idóneo para los cargos solicitados, donde así mismo se establezcan las características necesarias para el desarrollo de los trabajadores y el impulso de cada uno de ellos, identificando sus cualidades y explotando de forma sana su experiencia y habilidades adquiridas; partiendo de planes de gestión como guía para toda la empresa (Puchades, 2019).

Es por eso, que se desarrolla el siguiente trabajo de análisis con el fin de dar a conocer la importancia y el valor que tiene el Talento Humano en las organizaciones, demostrando que no solo son una parte de ejecución, sino el elemento más importante en las organizaciones; ya que, genera valor y sentido humano a la empresa. Haciendo un reconocimiento a todos los trabajadores como aportantes de ideas y conocimiento.

Con este proyecto de análisis se busca realizar un diagnóstico de la situación actual de las diferentes empresas de comercialización de calzado ubicadas en San Francisco, en la ciudad de Bucaramanga Santander, partiendo de la identificación de aquellos procesos que actualmente se desarrollan en torno al talento humano, especificando cuales crean brechas en el entorno y cuales fortalecen la labor de los empleados. Así mismo las acciones que contribuyen a la mejora continua en el ámbito laboral reforzando acciones de Talento Humano que permitan realizar un

Plan de mejoramiento a nivel general, el cual pueda ser utilizado por cualquier empresa dentro del sector.

Así mismo con este proyecto se pretende establecer un documento final en el que se plasmen los conocimientos adquiridos durante el proceso académico como soporte intelectual y documento guía para futuros trabajos que se puedan encontrar en el repositorio de la universidad, siendo aplicable el mismo para el semillero SIGO donde se abren puertas para el desarrollo organizacional y la adecuada gestión del talento Humano en las diferentes empresas de Bucaramanga Santander del sector comercial en el sector del calzado en el barrio san francisco.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar los procesos actuales en cuanto a la gestión del talento humano en las empresas comercializadoras de calzado del sector de san francisco de la ciudad de Bucaramanga Santander, con el fin de evaluar las condiciones de mantenimiento y desarrollo de personal en el año 2020.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recopilar información a través de documentos académicos, artículos y la realización de entrevistas o aplicación de encuestas en las empresas de comercialización de calzado, ubicadas en el sector de San Francisco en la ciudad de Bucaramanga Santander, relacionados con la gestión del talento humano que permita identificar los procesos vinculados a las compañías comercializadoras de calzado en el periodo 2020
- Evaluar los diferentes aspectos en cuanto al mantenimiento y desarrollo del recurso humano en las empresas del sector de comercialización de calzado en la ciudad de Bucaramanga Santander, a través de la información recolectada durante el 2020, con el fin de analizar los procesos y evaluar acciones de mejora
- Diseñar un plan de mejora para la Gestión del talento Humano en las empresas Comercializadoras de calzado en el sector de Bucaramanga, mediante la incursión de herramientas en torno al mantenimiento y la gestión

del talento humano promoviendo así la diferenciación y el fortalecimiento organizacional.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Gestión del Talento Humano

Anteriormente la gestión del talento humano se basaba en actividades netamente administrativas como lo son el reclutamiento del personal, la contratación, la elaboración de contratos, evaluación de salarios y beneficios; hoy en día el enfoque es en busca de equipos de trabajo calificados, aptos para responder ante las actividades delegadas y comprometidos con el logro de los objetivos organizacionales, es tal la importancia del personal que las diferentes organizaciones disponen de tiempos de evaluación y seguimiento, proporcionan capacitaciones en diferentes tiempos, abordan programas de rendimiento y desarrollo de habilidades. (Perez, 2021)

El enfoque ideal para la adecuada gestión del talento humano se basa en integrar procesos dentro de la compañía para atraer personal calificado, motivado y retener los colaboradores actuales, es decir las prácticas laborales son debidamente adaptadas para que en su desarrollo se obtengan resultados de gran excelencia logrando así que los objetivos organizacionales estén alineados al de los colaboradores. (Perez, 2021)

La importancia de la gestión del talento humano en toda organización es altamente significativa ya que reduce la brecha con la competencia debido al alto compromiso del colaborador, se evidencia la mejora continua, armonía organizacional, satisfacción del personal interno y un rendimiento superior que evita la rotación del personal. (Perez, 2021)

2.1.2. Análisis del Recurso Humano En Tiempos De Covid19

Se hace necesaria evidenciar que la pandemia generada por el Covid-19 implicó en los diversos sectores del mercado ajustes estructurales y culturales tanto a nivel social como organizacional, las consecuencias de ello aumentaron la tasa de desempleo, la modalidad laboral, los sistemas de comunicación y demás, por lo que las empresas se dieron a la tarea de buscar nuevas estrategias con el fin de enfrentar la situación y mantener su mercado frente a la crisis. Dentro de estas nuevas estrategias y parámetros del marketing se evidenció que el área de recursos humanos es primordial ya que este apoya y guía la organización en tiempos de crisis, el mantenimiento de este se basa en buscar acciones que aseguren la salud física y mental del mismo por lo que durante este tiempo se vio una nueva modalidad laboral la cual es el teletrabajo (Almonacid & Bonilla, 2020) .

La tarea del área de gestión del recurso humano es vigilar y garantizar que el colaborador tenga las capacidades adecuadas para desarrollar las diferentes actividades designadas para el logro de los objetivos empresariales, así como

también garantizar las medidas adecuadas para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los diferentes riesgos de tal manera que estos se pueden prevenir sin necesidad de causar daño al colaborador, uno de los grandes retos en tiempos de aislamiento es la reestructuración del capital de trabajo y los modelos de gestión que contribuyan a administrar de manera adecuada el personal sin una preparación anticipada siendo estos retos nuevos para el área (Almonacid & Bonilla, 2020).

El golpe económico es otro de los factores relevantes en tiempos de covid-19 donde la compañía está obligada a reducir costos y suspender puestos de trabajo es donde el reto para la gestión del talento humano inicia en la adopción de nuevas herramientas y material de trabajo que contribuya a mantener los puestos de trabajo y dar continuidad a las garantías laborales minimizando el costo en otras operaciones como lo son la disminución salarial manteniendo la seguridad laboral, otras observaciones que se encontraron son la necesidad de realizar reuniones virtuales y seguimiento al teletrabajo de tal manera que se visualizara que la salud del trabajador no estaba siendo afectada, de esta manera se caracteriza un trabajo basado en acompañamiento, cercanía, apoyo y liderazgo (Almonacid & Bonilla, 2020) .

2.1.3. Talento Humano En Tiempos de Crisis

Las Crisis son el foco de los nuevos retos para las diferentes organizaciones, también durante estas mismas temporadas se puede evidenciar la capacidad de las

personas para afrontar los cambios adaptándose con gran capacidad de aprendizaje superando las diferentes situaciones, es importante evidenciar que la evolución empresarial y sus diferentes dinámicas se basa en cómo se efectúan los procesos, los sistemas de comunicación, las relaciones laborales y comerciales (Abuchaibe, 2020).

Entorno a la situación actual mundial es importante evidenciar la importancia y el rol de la adecuada gestión del talento humano, siendo el sector comercial la base fundamental para mover la economía, durante cada año las empresas plasman los planes y estrategias para mantener una solidez dentro del mercado actual, para el año 2020 estas sufrieron opacadas debido a las políticas de aislamiento lo cual dio una vuelta entorno a la salud de los empleados y su importancia dentro de la continuidad y crecimiento organizacional (Abuchaibe, 2020).

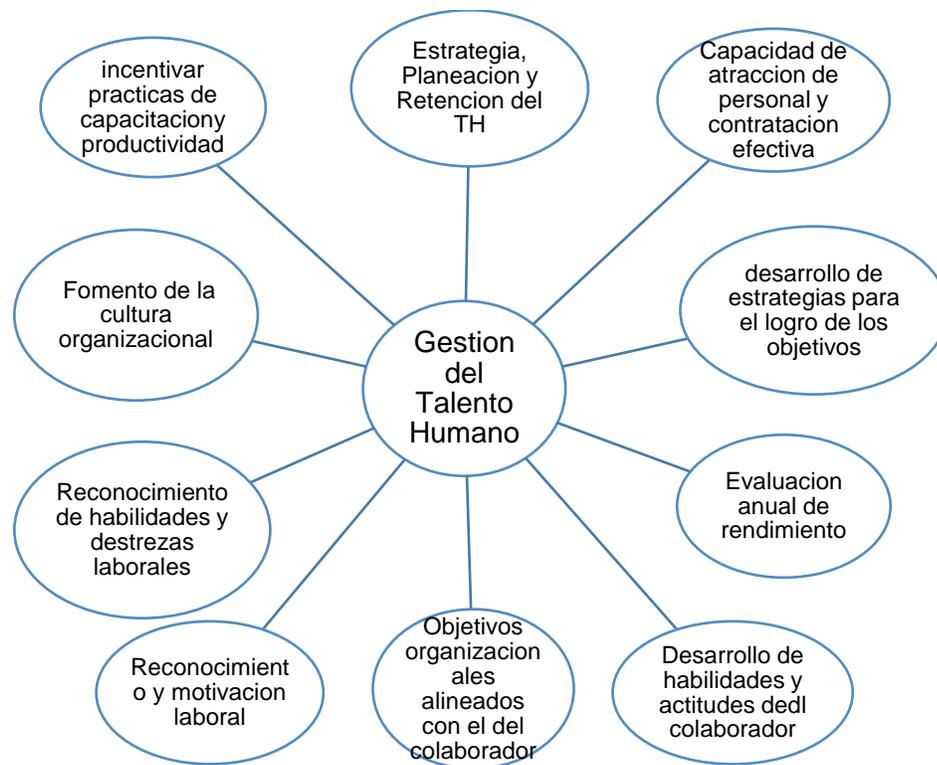
Aunque ningún trabajador estaba acostumbrado a una vida laboral desde casa tuvo que relacionar de manera inmediata la vida laboral con la familiar implementando estrategias en casa para no confundir los distintos espacios, es aquí donde el empleado dispone de toda su capacidad para poder brindar un servicio adecuado o elaborar productos sin la necesidad de desplazarse y teniendo en cuenta que los indicadores de calidad deben mantenerse para dar continuidad a mantener el proceso productivo de la compañía (Abuchaibe, 2020).

De acuerdo con (Unversidad Manuela Beltran, 2018) la gestión del talento

humano está definida como un conjunto de esquemas elaborados para la atracción,

el desarrollo la motivación y el reclutamiento del personal, para esta misma existen diez procesos a desarrollar que son claves para su efectiva práctica, estos se evidencian en la figura 2 encontrando que este proceso se viene desarrollando desde finales del siglo 20 y ha venido generando una mayor importancia dentro de la industria ya que impulsa al éxito.

Figura 2. Diez Procesos para la adecuada Gestión del Talento Humano



Fuente: Elaboración Propia

2.1.4. Diez tendencias en Recursos humanos para el 2021

Cada uno de los procesos de adaptación empresarial es de suma importancia por tal motivo se hace necesario buscar alternativas para los tiempos de incertidumbre, es así como la digitalización en ámbitos del talento humano avanza hacia la experiencia, los siguientes son los elementos en última tendencia para el desarrollo del recurso humano:

- Tecnología para procesos de reclutamiento: la inteligencia artificial y el diseño de diversas tecnologías para la captación de talentos permitir un proceso de selección y realidad virtual ofreciendo una experiencia adecuada, el big data permite seleccionar capital humano que se adapte mejor entorno a la producción empresarial (Equipos y talento, 2020).
- Onboarding digital: son diversas experiencias virtuales para poner en marcha los procesos de teletrabajo, esto permite a los nuevos talentos ponerse al día con sus puestos de trabajo (Equipos y talento, 2020).
- Metodología para el cambio: metodologías para el cambio para la gestión integral del cambio sistemático, impactando los diferentes procesos en la organización, siendo para los líderes un proceso de incertidumbre donde tomaran su cargo como agentes del cambio.

- Redes Sociales Colaborativas: es importante garantizar a los empleados herramientas virtuales que garanticen su trabajo.
- Digitalización de procesos de Recurso humano: análisis y mapeo virtual del personal buscando alternativas de mejora e iniciativas para optimizar los procesos.
- Crear cultura de carrera interna: se hace necesaria la iniciativa de probar nuevos recursos especializados en el capital interno como lo son las profundizaciones de carrera y saberes propios.
- Bienestar Emocional de los empleados: fortalecimiento de la salud mental y el bienestar físico.
- Alianza de marketing con talento humano: puntos estratégicos y claves para dar a conocer y desarrollar las estrategias de valor.
- Garantizar desconexión digital: es importante ofrecer a los trabajadores su tiempo en familia por lo cual se deben establecer políticas laborales donde este no esté sujeto a responder líneas o correos fuera de su horario laboral.
- Modelo de trabajo Híbrido: modelos que convienen el trabajo en casa con el presencial (Equipos y talento, 2020).

2.1.5. Contribución de la gestión del talento humano en la productividad, competitividad y cumplimiento de los objetivos Organizacionales

La gestión del talento humano es un pilar primordial dentro de toda compañía, este al representar una organización favorece el entorno laboral, el cumplimiento de los objetivos, la competitividad y la productividad, basados en un ambiente acorde lo que conlleva un clima laboral ideal. Las grandes empresas que fijan su mirada en el capital humano son reconocidas por mantener al tanto a cada colaborador en las actividades a desarrollar garantizando así el máximo rendimiento. Se determina como factor clave para toda empresa mantener sistemas motivacionales claves en el momento de mejorar la productividad y el desarrollo de trabajos con eficacia ya que el equipo o área desempeña las tareas asignadas en colaboración identificándose con la empresa en todo momento (Romero & Padilla, 2019).

Dentro de este informe se hace relevante destacar la importancia que tiene cada colaborador en la empresa u organización aunque algunas de estas no les vean con la importancia necesaria y desprecien sus capacidades, de acuerdo con Lilian padilla empresas como Google implementan una adecuada gestión humana partiendo de la motivación al trabajador reconociendo sus actividades como primordiales para la productividad laboral e implementando sistemas de reconocimiento lo cual es valorado por cada ser humano, es así como se elaboran estrategias basadas en la retención del personal influyendo de manera positiva en

las capacidades personales lo cual influye directamente en los resultados obtenidos por los empleados (Romero & Padilla, 2019).

Cada uno de los empleados de una empresa constituye un lugar o puesto importante dentro de los cuales se ejecuta el desarrollo de los objetivos o metas dispuestas dentro del área administrativa siendo un factor importante para el buen funcionamiento de cada área dispuesta dentro del organigrama, también se hace necesario evaluar las actitudes y afectaciones del entorno que afecten ya sea de manera positiva o negativa la organización. por lo tanto, se empieza a ver la importancia de la gestión del talento humano relacionado con el conocimiento, las habilidades el juicio y las actitudes laborales, siendo el enfoque empresarial dentro del empleado a manera de estrategia, desarrollo potencial y flexibilidad concordando en que cada colaborador es una fuente primordial dentro de la productividad (Romero & Padilla, 2019).

2.1.6. Modelos de Gestión del Talento Humano En Las Organizaciones

La gestión del talento humano y sus modelos buscan una relación entre la productividad y la satisfacción laboral, esta busca encontrar el potencial de cada persona y desarrollarla en beneficio propio y por ende el del entorno por esto esta adecuada gestión se basa en la búsqueda de complementos que junto al

conocimiento innato del ser humano se pueden fortalecer o extinguir dependiendo las condiciones del entorno divididas de la siguiente manera:

- Gestión del talento Humano

Manejo adecuado del potencial de cada individuo fortaleciéndola de tal manera que su éxito contribuya a la satisfacción personal y organizacional, buscando beneficios mutuos que garanticen el aumento de la productividad, al relacionarse la gestión del talento humano con la perspectiva personal o humana se desarrollan procesos eficaces, eficientes y efectivos ya que además de desempeñar una actividad cotidiana se pueden evidenciar cambios para la mejora continua basados en la detección, el apoyo o compañerismo, el impulso e incentivo como alternativas para el cambio laboral.

- Gestión del conocimiento

Nace a partir de los diversos cambios que sufren los diferentes mercados, son entornos cambiantes donde se requiere de actualizaciones y apoyo de las diferentes tecnologías, es decir se deben adaptar alternativas cuyo propósito sea asegurar que cada individuo participe activamente de experiencias de conocimiento y así desarrollarlo en promover la productividad empresarial a otro nivel reconociéndose como transformadores de cambio.

- Gestión por Competencias

Esta fase busca organizar a los colaboradores por competencias o habilidades propias demostradas durante el desarrollo de las diferentes

actividades, este hace referencia a componentes de acción e interacción es decir las acciones realizadas determinadas bajo su lenguaje y sistema de comunicación, estas competencias se ven desarrolladas en Los diferentes contextos, ambientes o entornos determinados bajo situaciones o condiciones específicas (Tejada, 2020) .

2.1.7. Informe De Gestión y Resultados Para La Gerencia Del Talento Humano

Dentro del informe del congreso latinoamericano de talento humano en el año 2019 se determina que para las organizaciones es importante mostrar sus diferentes logros, avances dificultades y demás aspectos relevantes del puesto para formalizar la rendición de cuentas y mostrar las estrategias que se deben establecer con la finalidad de aumentar la productividad empresarial. Hoy en día se establece como factor clave la satisfacción del colaborador sin importar el cargo que ocupe ya que por medio estas medidas se verá fortalecida la totalidad de la empresa (Vecino, 2019).

Cada una de las tareas delegadas dentro de cada área conduce a una actividad final la cual presta o producto o servicio para la clientela en general, este hilo debe ser fuerte y constante ya que aportara significativamente dentro de la cultura organizacional y la competitividad empresarial, dentro del mismo informe se puede observar la importancia de la observación y el seguimiento de las tareas establecidas en el inicio de cada periodo con el fin de monitorear

ajustar y alinear cada actividad u objetivo establecido con la ayuda de los colaboradores.

Por último, se hace necesario identificar las fortalezas y debilidades de cada proceso con el fin de basar modelos de gestión que incluyan el trabajo en equipo, el cual a su vez debe ser competitivo, con iniciativas, planes de acción y estrategias de trabajo que permitan fortalecer el trabajo en equipo (Vecino, 2019).

2.1.8. Gestión del talento Humano y ámbito de aplicación

Dentro de toda organización se hace importante contar con personal cualificado y cien porcientos motivados para lograr el éxito rotundo, para ello es importante establecer modelos de gestión del talento humano que permitan retener el capital aumentando de esta forma radicalmente la productividad, es decir esta gestión es un conjunto de métodos establecidos a nivel empresarial que proponen la atracción, captación e incorporación de nuevos talentos y la retención de los actuales (La Universidad en Internet , 2021).

Siendo los colaboradores un complemento fundamental de cada empresa, es entonces como se establecen objetivos para la gestión del capital y el recurso humano de la siguiente manera:

- Retención del personal calificado para organizar equipos de trabajo con alta efectividad y rendimiento.
- Identificación de futuros talentos

- Ubicación óptima del personal, preciso para el desarrollo adecuado de las habilidades y destrezas del capital humano.
- Evidenciar, satisfacer y promover los sistemas motivacionales de los colaboradores.
- Equilibrar de manera adecuada los objetivos organizacionales vs los personales.

Mediante la identificación concreta de estos objetivos se verá la importancia de la gestión del talento humano con beneficios notorios como la disminución de pérdidas de materiales y/o económicas, aumento de la productividad, mayor satisfacción laboral, lealtad y respeto de los empleados para con la compañía, desarrollo personal y profesional entre otros ubicados dentro del rendimiento y el desempeño de los empleados (La Universidad en Internet , 2021).

2.2. Marco Conceptual

Desempeño laboral: Cada una de las aptitudes que da a conocer los integrantes dentro de una organización durante su proceso de trabajo a largo o corto plazo demuestra el desempeño laboral que se tiene. Por lo mismo se debe generar una integración entre los dirigentes de la organización con cada uno de sus subalternos mejorando cada una de las habilidades que se tiene de forma individual

donde esto reforzará el progreso del desempeño laboral. Durante este proceso se debe considerar la gestión del tiempo y la productividad (Acosta, 2018).

Productividad: en esta parte las empresas pueden medir la eficiencia de cada uno de los integrantes de un área específica o su totalidad de empleados, citando como un ejemplo la medición entre el tiempo de respuesta por parte de los empleados respecto a los resultados obtenidos, identificando el nivel de productividad. Se debe tener en cuenta distintos factores que pueden afectar de forma positiva y negativa la productividad de manera que se implementan estrategias acordes al aumento de la productividad (cortes, 2020).

Indicadores de desempeño: los indicadores de desempeño se fundamentan en mantener un direccionamiento dentro de la organización en donde se motiva y direcciona a los empleados a un cumplimiento de KPIS, de los cuales se resuelve la calidad de los resultados en una empresa, teniendo como ejemplos los indicadores por cumplimiento de ventas, exhibición, rotación tanto de servicios, productos y personal. Así mismo se busca generar una interpretación de datos fundamentales para un rol dentro de la empresa (silva, 2021).

Gestión del talento humano: este enfoque se aplica hacia la integración del capital humano, dando un enfoque de alto nivel direccionados hacia la productividad y rendimiento organizacional, donde se permita el desarrollo integral

de las personas tanto a nivel personal como laboral, generando un potencializado en los niveles de resultados que tanto busca las organizaciones (chain, 2018).

2.3. Marco Legal

Tabla 1. Normatividad para recurso humano empresarial en Colombia

NORMA	ENTIDAD QUE EMITE	DESCRIPCIÓN
(CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 2011)	Ministerio de protección Social	El presente tiene como objeto velar por la justicia y las relaciones sanas entre empleados y empleadores.
(DECRETO 0723, 2013)	Congreso de Colombia	Es un sistema por medio del cual se articula el sistema, se previene accidentes y enfermedades laborales, establecen alternativas entorno a la salud ocupacional para prevenirlos se dejan en evidencia las condiciones para los diferentes siniestros laborales, las

incapacidades y demás en torno al
trabajador.

(DECRETO LEY 1567, 1998)	Presidente de Colombia	Sistema de capacitación y estímulos laborales.
(RESOLUCION 312, 2019)	Ministra de Trabajo	Por medio de la presente se definen los estándares para la seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

3. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

Para el desarrollo adecuado del presente trabajo, se requiere la utilización de una investigación de tipo descriptiva ubicando el desarrollo de los objetivos en el sector del calzado, situado en la ciudad de Bucaramanga Santander en el barrio san francisco. Observando detalladamente las características de la población e identificando de manera específica la situación actual, frente a la gestión del talento humano y los diferentes cambios de trabajo; principalmente causados por la situación actual que atraviesa el mundo debido al covid-19.

Para centrar la investigación, se da paso a realizar unas encuestas teniendo en cuenta que Bucaramanga Santander cuenta con 116 empresas del sector calzado que se encuentran ubicadas en San francisco registradas ante la cámara de comercio las cuales proveen empleos a 33.414 personas en promedio. (Altahona & santisteban, 2018)

Para hallar el tamaño de la muestra tenemos un nivel de confianza del 94.9% y un margen de error del 5%, tomamos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z^2_{\alpha/2}) * (P) * (1 - P)}{C^2}$$

P=Nivel de confianza

C=Margen de error

$Z_{\alpha/2}$ = Lo da la tabla según el valor de α

$\alpha - 1 = 0.95$ Por consiguiente α es igual a 0.05

$\alpha = 0.05$

$\alpha/2 = 0.025$ Buscando 0.025 en la tabla tenemos:

$Z_{\alpha/2} = 1.96$

Ahora:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.949) * (1 - 0.949)}{(0.05)^2} = 74.37$$

Aproximando tenemos que $n=75$ y como tomamos la cantidad de datos mínimos para realizar la encuesta.

Con la finalidad de presentar un orden continuo que presente información valedera se presentan las siguientes etapas:

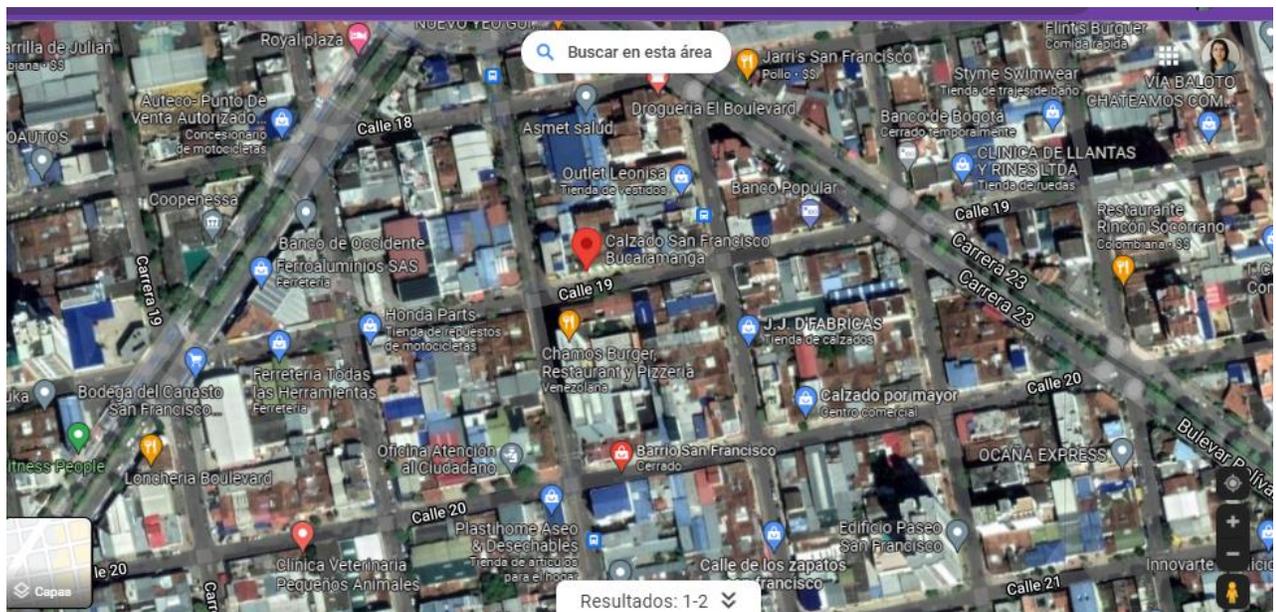
- **ETAPA 1:** Recopilación de información primaria y secundaria del sector calzado y el área de estudio ubicada en el barrio san francisco.
- **ETAPA 2:** evaluación de la gestión del talento humano del sector calzado de la zona de San francisco.
- **ETAPA 3:** Plan de mejora del sector calzado en san francisco.

3.1. Recopilación de información primaria y secundaria del sector calzado y el área de estudio ubicada en el barrio san francisco.

3.1.1. Recopilación de fuentes secundarias:

Figura 3. Ubicación actual barrio san francisco Bucaramanga

Santander



Fuente: Google Maps

<https://www.google.com/maps/place/Calzado+San+Francisco+Bucaramanga/@?hl=es-419>

En concordancia con la figura 3 se ubica el buscador de Google maps en el barrio san francisco el cual hace parte de la comuna 3 abarcando desde la calle 14 hasta la 22 y de la carrera numero 15 hasta la 27 cuenta con una gran ubicación

debido a su centralidad y comunicación con demás vías principales de la ciudad prestándose de manera adecuada para la comercialización de calzado.

A continuación, se presentan estudios relacionados con el desarrollo de los objetivos planteados.

Bucaramanga es muy bien representado por el sector calzado, dándose a conocer por su calidad, variedad y ferias donde participan más de 500 empresarios importadores y exportadores. Impulsando los avances tecnológicos y aumento de personal que han tenido las empresas para generar una alta producción.

Según (Vanguardia, 2020) el sector calzado de Bucaramanga por ser de los más representativos generaba más de ciento veinte mil empleos hasta hace dos años, pero debido a toda la emergencia sanitaria, las empresas se han visto envueltas en bajas productivas y por ende cancelaciones de contrato hacia sus colaboradores debido a la falta de sostenibilidad económica.

De igual manera cabe recalcar que a pesar de las dificultades del sector, el calzado Bumangués es el calzado oficial del concurso nacional de Belleza, por su calidad, diseño, tradición y elaboración en muchas ocasiones a mano.

Por otro lado, se ha reconocido que muchas empresas de calzado aún mantienen la tradición de la elaboración a mano, demostrando productos artesanales que ninguna máquina podrá igualar. (Vanguardia, 2020)

La pandemia ha generado muchos altibajos dentro de la economía de los sectores, sin embargo, uno de los más afectados en Santander ha sido el sector

calzado, puesto que la situación les ha obligado a disminuir su producción o en la mayoría de los casos a cerrar sus puertas, haciendo que las personas que dependían de este comercio hayan migrado a otros sectores o incluso no obtener ningún ingreso durante esta emergencia sanitaria. Debido a esto el gobierno de Santander dio una iniciativa de recuperación del comercio mediante unos eventos realizados entre el 2020 y 2021, donde se promocionada el sector calzado, aumentando las ventas y reactivando el sector calzado del barrio san francisco, dando una nueva oportunidad de trabajo para aquellas personas que se vieron afectadas por la pandemia.

Siendo el sector calzado tan representativo en la ciudad, con esta reinversión y eventos promocionales contribuyo a la disminución de la tasa de desempleo que se incrementó durante el tiempo de pandemia (Alcaldía de Bucaramanga, 2021).

La evaluación de la rentabilidad del sector calzado durante la época de la emergencia sanitaria se puede estimar como una de las más determinantes para muchas empresas nacionales e internacionales. Para el sector de calzado de Bucaramanga la pausa productiva o el cierre total creó un vacío económico; donde las empresas de calzado tuvieron que reinventarse ya que muchas personas empezaron a buscar prioridades como un calzado sencillo de bajo costo y cómodo para permanecer en aislamiento. Teniendo en cuenta esto, las empresas con diseños elegantes fueron las más afectadas, mientras que empresas con enfoque deportivo o de casa se lograron mantener dentro de tan difícil situación, con bajo nivel de ventas, pero con posibilidades.

La afectación a este sector fue tan grande que así mismo fueron los cambios que tuvieron que hacer las empresas para mantenerse dentro del mercado y dentro de las nuevas necesidades comerciales que permita atender la demanda. (La Republica, 2021)

La pandemia generó gran escasez de materia prima para el sector calzado, donde fue grandemente afectada debido a que la gran cantidad de materiales necesarios para un producto de calidad se necesitaba de la importación de insumos; bloqueados por el transporte y por el crecimiento de los fletes y demás gastos que no permitían adquirir ni cantidad, ni calidad ni mucho menos los diseños requerido o ajustado al formato de la empresa; Haciendo que se dificultará aún más el paso de la pandemia.

Sin embargo, con la nueva normalidad y la llegada de nuevos insumos las empresas buscaron reinventarse y adaptarse a nuevos elementos de materia prima, sobre todo por materia prima de bajo costo que permita ofrecer calzado de calidad, pero de precios acordes a las necesidades y prioridades actuales. Permitiendo que tanto la producción como las ventas aumentarán significativamente permitiendo que las empresas obtuvieran un respiro económico, observando un incremento de más del 40% tanto en producción como en ventas. (Vanguardia, 2022)

3.2. Recopilación de fuentes primarias, Aplicación de la encuesta.

Esta encuesta se realiza en la búsqueda de analizar los procesos actuales en cuanto a la gestión del talento humano en las empresas comercializadoras de calzado del sector de san francisco de la ciudad de Bucaramanga Santander, con el fin de evaluar las condiciones de mantenimiento y desarrollo de personal en el año 2020, relacionados con la gestión del talento humano. De manera que, a través de la información recopilada se pueda obtener bases para diseñar un plan de mejora en función a la Gestión del talento Humano, promoviendo así la diferenciación y el fortalecimiento organizacional.

En esta encuesta participaron setenta y cinco (75) personas, las cuales desarrollan actividades laborales en las empresas del sector calzado de san francisco. Dentro de las empresas participantes se encuentra: Calzado san francisco, Calzado Susan, Calzado Sazzari, Calzado Edwin, Calzado Marsupial, calzado isabelli.

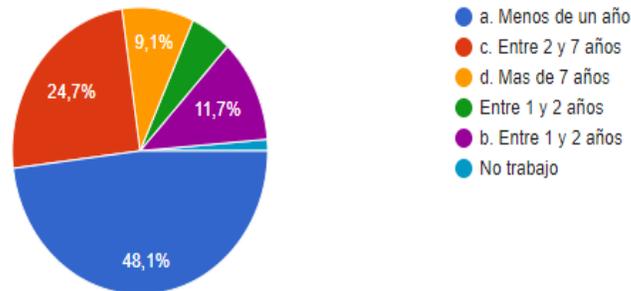
Decir que se busca medir con esta encuesta el grado de gestión del talento humano en las empresas del sector comercial de calzado de san francisco, basados en la situación presentada por la pandemia del covid-19 y como se enfrentó la situación teniendo en cuenta el personal.

A continuación, se presenta la aplicación de la encuesta en la que se conocerán los aspectos más relevantes e influyentes de la pandemia del Covid-19 en el sector calzado del barrio san francisco y como se vio afectado el talento humano de las empresas.

Gráfico 1. Tiempo en la compañía.

¿Cuál es el tiempo que lleva como empleado en la empresa donde labora?

77 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados obtenidos se puede evidenciar que solo un 9% cuentan con antigüedad de más de 7 años en sus trabajos, demostrando que solo algunas empresas de calzado donde laboran.

Así mismo un 24% de la gráfica dos aseguran que llevan entre 2 y 7 años de antigüedad, de manera que se evidencia que las empresas involucran acciones hacia la gestión del talento humano que le permite a los trabajadores obtener una

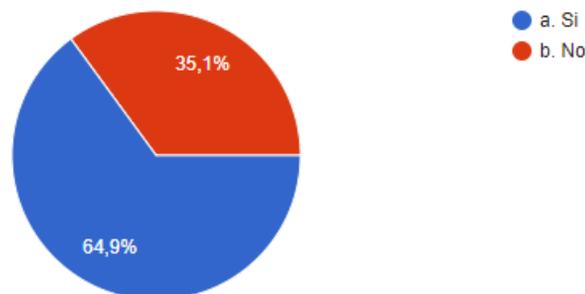
estabilidad laboral basada no solo en la remuneración del trabajo, sino en compromiso por parte de la empresa con el bienestar de sus integrantes, generando sentido de pertenencia y amor por el trabajo.

A pesar de que san francisco es conocido por el sector calzado y fuente de trabajo, es inevitable que exista una gran cantidad de personas no involucradas con estas labores de forma constante, demostrando que no todas las empresas cuentan con el capital necesario para generar más empleo; o puede ser que solo se requiere personal en fines de semana y que durante los días hábiles por no ser te tanta afluencia de personal las empresas solo buscan vendedores de medio tiempo o de temporada.

Gráfico 2. Estabilidad laboral en épocas de crisis.

Durante el año 2020 el mundo entero atravesó fuertes golpes entorno a la economía debido a la emergencia sanitaria causada por el covid-19, ¿este también afecto su estabilidad laboral?

77 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con las respuestas obtenidas se puede evidenciar que muchos sectores sufrieron económicamente por los efectos producidos por el covid-19, de manera que el sector calzado del comercio de san francisco no fue la excepción y por ende el 64% de la gráfica dos aseguran que se vieron golpeados económicamente por la emergencia sanitaria. Con el aislamiento, muchas empresas se vieron obligados a cerrar las puertas de sus empresas, de forma que no solo los dueños se vieron afectados, sino que los empleados perdieron su estabilidad laboral.

Por otro lado, el 35% asegura no verse afectado por la pandemia, debido a que tomaron nuevas acciones para reinventarse laboralmente. Con la ayuda del internet, muchas empresas que cerraron sus puertas de forma física abrieron sus puertas digitales y apoyaron laboralmente a un parte de sus trabajadores a fin de que se lograra conseguir ingresos que permitieran mantener la estabilidad de la empresa a pesar de las restricciones.

Gráfico 3. Análisis laboral en crisis.

Si la respuesta anterior es si ¿Cuál fue el motivo?
52 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Debido a la afectación laboral con la pandemia, el 30% de las personas encuestadas, aseguran que al inicio de la pandemia la economía de las empresas se vio tan afectada que muchos recibieron el despido definitivo por parte de sus empleadores, debido a que no podían mantener sus salarios.

Por otro lado, el 25% de la gráfica tres afirman que, aunque no recibieron un despido definitivo, si se vieron afectados por las bajas salariales y que los nuevos salarios no alcanzaban a cubrir sus necesidades básicas ya que los gastos de supervivencia no se pausaban como los ingresos anteriormente recibidos.

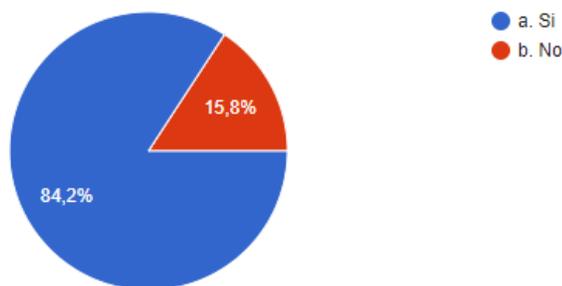
Los trabajadores que tuvieron la fortuna de mantener sus empleos durante esta dura temporada de aislamientos se vieron afectados no en la parte económica, pero si en tiempo, debido a que la carga laboral se vio aumentada por los despidos dados y que el personal que queda se debe repartir las labores del personal ausente. Así lo afirma el 17% de los encuestados.

Así mismo el 19% asegura que, a pesar de tener la fortuna de trabajar desde casa, este se ha vuelto tan desgastante por la cantidad de llamadas y mensajes que se reciben durante todo el día sin tener en cuenta las ocho horas laborales por cada empleado se convierten en más de doce horas.

Gráfico 4.Herramientas laborales.

¿la empresa donde actualmente labora le brinda los instrumentos necesarios para desarrollar las actividades delegadas?

76 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Según la pregunta formulada el 84% de las personas afirman que la empresa donde actualmente laboran les brinda los instrumentos necesarios para desarrollar cada una de las actividades que les delegan, haciendo que se genere un compromiso por parte de los empleados, que sienten el apoyo de la empresa para con ellos. Así mismo, las empresas del sector de san francisco no solo ofrecen instrumentos de trabajo, sino también espacios adecuados y estímulos que fortalecen las capacidades laborales.

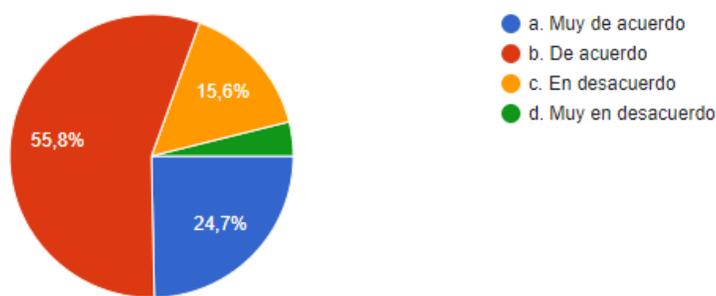
Caso contrario, sucede con el 15%, ya que aseguran que la empresa donde laboran no les ofrece las condiciones necesarias para ejercer sus labores, y que los instrumentos para desarrollar las actividades son escasos. Lo anterior, haciendo que se vea una disminución en la productividad debido a que los trabajadores no se sienten apoyados de forma integral por sus empleadores.

Con esta pregunta, se puede evidenciar que aún existen empresas que, a pesar de querer sobresalir en la gestión del talento humano, no desarrollan acciones que fortalezca esta parte tan importante en la empresa, haciendo que aún se generen brechas en los lazos laborales que se debe tener con los trabajadores.

Gráfico 5. Preparación laboral ante las crisis.

¿la empresa donde labora está preparada ante las diferentes emergencias como lo son la pandemia actual, se manejan herramientas digitales que permitan mantener y desarrollar los productos de manera efectiva?

77 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Según la pregunta planteada, el 24% se encuentran muy de acuerdo en que la empresa está preparada para enfrentar la situación actual de la pandemia. De manera que, constantemente manejan redes sociales que les permita acercarse a aquellos clientes que se encuentran en aislamiento o que por seguridad no salen a calle. Así mismo, las redes les han permitido a las empresas en este momento crítico

de salud abarcar mayor número de clientes sin necesidad de incurrir en mayores gastos.

Así mismo, existe un 55% que se encuentra de acuerdo con que la empresa cuenta con las diferentes herramientas para mantenerse en la actualidad, generando confianza y tranquilidad en sus empleados que sienten que a pesar de todo conservarán sus trabajos.

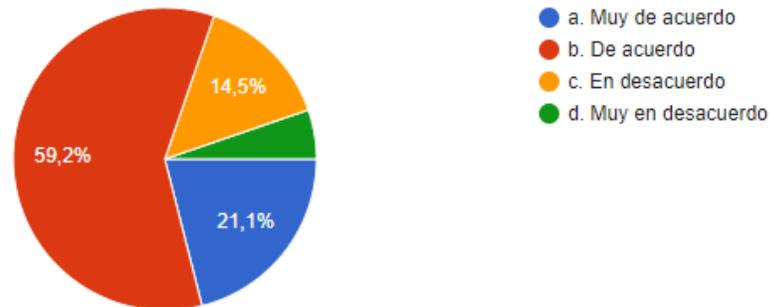
Por otro lado, existe un 15% que, aunque la empresa en que laboran trata de fortalecerse en el ámbito digital no se sienten preparados para enfrentar la pandemia actual, ya que se necesita conocimiento y constancia que permita incursionar en las ventas por internet.

Aún con la emergencia sanitaria, existen empresas que no han incursionado en el mundo digital como una alternativa para mantener sus finanzas en caso de que se vuelva a decretar un aislamiento, de manera que, eso propicia que los trabajadores se sientan inseguros y en muchos casos busquen una nueva alternativa de trabajo que les asegure que, a pesar de la pandemia, conservarán sus empleos.

Gráfico 6. *Bienestar laboral y emocional.*

¿la empresa donde actualmente labora cuida y vela por el bienestar laboral tanto a nivel físico como emocional?

76 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Se evidencia de acuerdo con el gráfico número 6, que de los encuestados el 59,2% afirma estar de acuerdo con las diversas políticas empresariales estipuladas por las empresas, para cuidar y velar por el bienestar laboral tanto a nivel físico, como emocional, siendo estos factores claves dentro de la gestión del talento humano y elevación de indicadores; tales como, la efectividad en comunicación, trabajo en equipo, económicos y satisfacción del cliente.

El Bienestar laboral se implementa dentro de cualquier empresa para cuidar y velar por la salud física y emocional de los empleados para que estos a su vez reflejen un desarrollo personal, profesional y familiar, es así como se refleja otro porcentaje importante, notando así que, el 21% está totalmente de acuerdo con que

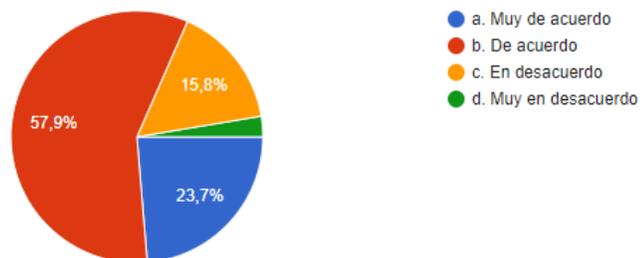
sus jefes brindan estrategias o medidas que forjan un mayor rendimiento, dentro del análisis se puede determinar que muchas de estas empresas son de tipo familiar, lo cual puede influir en las respuestas, es importante hacer un análisis a profundidad de los distintos clientes, evidenciando si se muestra una conducta similar hacia este entorno.

Por último, tan solo el 14.5% de la población indica estar en desacuerdo, lo cual repercute directamente en la empresa donde labora, debido a que puede presentar inconvenientes laborales como la falta de motivación y desarrollo empresarial, ausentismos, falta de compromiso, bajas en la productividad y desempeño, afectación en la salud entre otras.

Gráfico 7. *Mecanismos de prevención.*

Los cambios ante las diversas crisis deben manejarse de manera adecuada, por lo tanto, ¿considera que la empresa donde actualmente labora brinda mecanismos para que haya un buen sistema de comunicación, de tal manera que se facilite evidenciar a quien se debe hacer llegar el mensaje en primera estancia y así sucesivamente, en escala siendo efectivos y que facilitan el desarrollo de actividades?

76 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con la información evidenciada en el grafico número 7 se puede interpretar que para el 57.9% de los diferentes empleados encuestados en el barrio san francisco, donde el mercado es la elaboración y comercialización de calzado, los diversos cambios han sido comunicados de una manera clara y específica, facilitando así, una comunicación eficaz la cual mejore las relaciones laborales y establezca sistemas donde se identifique a quien debe ser remitido esta, es importante tener en cuenta que una comunicación de tipo laboral no solamente se basa en la atención al cliente, sino que es una combinación donde se involucran los diferentes grupos de interés.

Dentro de un avance empresarial se hace necesaria la comunicación efectiva como principal mecanismo de participación y colaboración, dando paso a que se formen equipos solidos de trabajo que contribuyan de manera positiva al logro de los objetivos planteados, se hace notorio que para el 23.7% la comunicación es perfecta, se identifican clara y específicamente las actividades necesarias para el cumplimiento de las actividades y se manejan acorde a las capacidades, realizando una división de tareas adecuadas; además, de tener buenas relaciones con los diversos clientes; pero, se ve un porcentaje negativo, el cual no supera la media porcentual que indica que el 15.8% de los colaboradores se encuentra en desacuerdo con los sistemas de comunicación actualmente establecidos, lo cual deja notar que hay unas empresas que presentan falencias a nivel interno, pero que

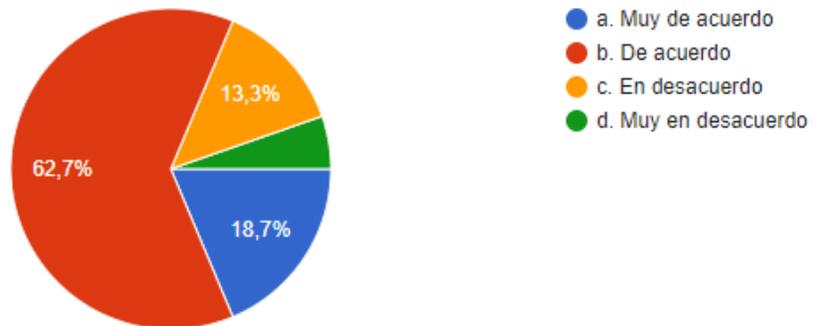
el mayor porcentaje de las empresas encuestadas en el sector muestran una gestión oportuna del talento humano.

En conclusión, se pueden evidenciar ventajas internas a nivel empresarial de acuerdo con la gráfica, las cuales favorecen a la solución de conflictos tales como: altos indicadores motivacionales, desaparición de barreras personales, aumento de la productividad, aumento de perspectivas personales, actitud positiva, equipos laborales entre otras.

Gráfico 8. Herramientas para el aprendizaje continuo.

¿si se dispone de mecanismos digitales o automatización de maquinaria cuenta con los manuales o alguien que le enseñe a manejarlas facilitando así su proceso de aprendizaje?

75 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Al hacer la revisión de la gráfica, se puede deducir que del 100% de la población encuestada, el 62.7% indica estar de acuerdo con los sistemas de

capacitación y mecanismos identificados actualmente por cada una de las empresas donde labora, siendo de gran importancia para el desarrollo de los procesos que se deben realizar entorno a las capacidades. El establecer manuales o sistemas de capacitación laboral permite al capital de trabajo realizar las tareas cotidianas de una manera eficiente.

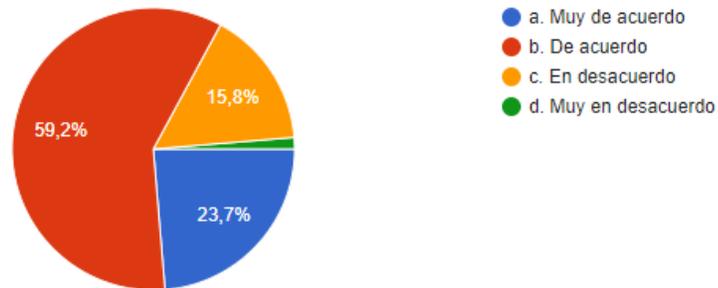
Para el 18.7%, se determina un sistema de capacitación y desarrollo de manuales laborales netamente eficientes donde se garantiza la productividad y el conocimiento total de las actividades programadas apoyando de esta manera los sistemas de innovación y calidad asumiendo una figura donde el trabajo en equipo y la solución a diferentes problemas son pilares esenciales.

Dentro de la aplicación de encuestas sigue apareciendo un 13.3% en donde se puede observar que los empleados de estas organizaciones evidencian grandes falencias entorno a la gestión del talento humano, en la información del presente grafico se evalúa la importancia de los manuales y la capacitación del personal como mecanismos que garantizan el alto rendimiento y la productividad; por este motivo, se asumen grandes debilidades que podrían afectar la permanencia en el mercado actual.

Gráfico 9. Mecanismos de contratación.

¿La organización en la que actualmente labora cuenta con mecanismos adecuados para la contratación del personal y evaluaciones de conocimiento para el cargo al cual se postulan?

76 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

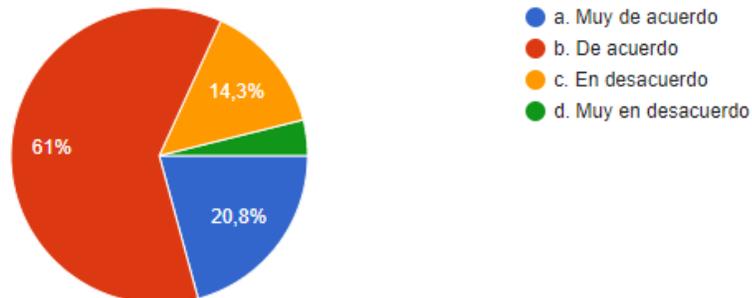
La contratación de personal es un factor primordial dentro de cualquier organización, esta etapa llamada reclutamiento de personal evidencia las necesidades requeridas por la compañía mostrada a un público para evaluar así talentos idóneos para desempeñar un cargo específico; dentro del presente gráfico se puede determinar que del 100% de la población encuestada, el 23.7% se encuentra muy de acuerdo con las especificaciones que maneja la organización donde actualmente labora para la selección de personal idóneo que cumpla a cabalidad con el perfil requerido; por otro lado, se determina que el 59.2% se encuentra de acuerdo, conforme con este proceso indicando que más del 80% de la población evaluada responde positivamente a una gestión del talento humano idónea.

Tan solo el 15.8%, asume una posición negativa frente a los procesos de selección del personal evidenciando así, que no se cuenta con un proceso estable, sino que varía según la necesidad actual de cada empresa.

Gráfico 10. Condiciones laborales.

¿las diferentes actividades, rutinas y condiciones dentro de su organización, son adecuadas es decir contribuyen de manera positiva a la elección de compañeros de trabajo que dirijan adecuadamente los procesos sin causar retrocesos, el desarrollo de grupos de trabajo, su bienestar físico y emocional?

77 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Los grupos de trabajo se conforman por diferentes talentos que buscan cumplir con un propósito en conjunto, es importante dentro del desarrollo de las diferentes actividades incluir elementos necesarios para garantizar la armonía laboral, por ello es significativo dirigir la atracción de nuevos talentos en concordancia con las necesidades y no como propósitos a nivel personal o sin

evaluar; dentro del grafico 10, se puede evidenciar que para el 61% de los empleados encuestados es exitoso el proceso de selección de personal y el grado de compañerismo dentro de la organización, ayudando a que los procesos por efectuar se realicen de forma organizada, equitativa y con la mayor claridad posible.

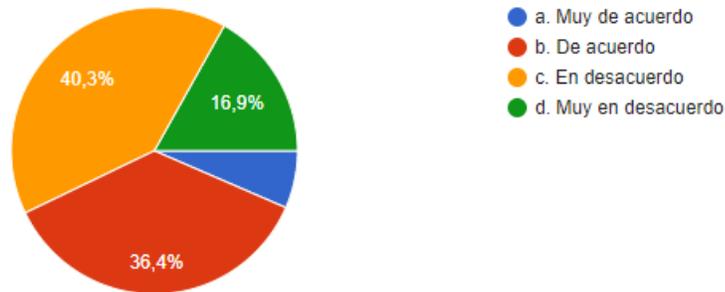
Por otra parte, se evidencia que el 20.8% del total de los encuestados, afirma estar muy de acuerdo con el desarrollo de actividades planeadas por el área estratégica de la empresa, favoreciendo las condiciones de trabajo dentro de la organización promoviendo un desarrollo eficaz y efectivo.

Tan solo para un 14.3% de los trabajadores de diferentes empresas, existen grandes falencias con respecto al desarrollo de las actividades, el compromiso y el trabajo en equipo, notando que no se encuentran directamente relacionados con el cumplimiento de los objetivos, la sobrecarga laboral y la falta del área de recurso humano la cual está encargada de alimentar positivamente el personal entorno a la eficiencia y la eficacia encontrando talentos idóneos claves para el mantenimiento y posicionamiento organizacional.

Gráfico 11. *Satisfacción laboral.*

¿se encuentra usted satisfecho con las actividades laborales y su remuneración económica?

77 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

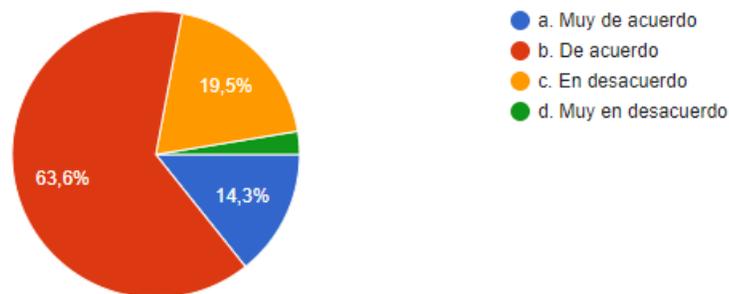
Se determina dentro del gráfico número 11 que menos de la media porcentual es decir el 34.3% de los empleados, se encuentra satisfecho con la remuneración económica que recibe actualmente, determinando dudas en cuanto al otro porcentaje en donde se evidencia que para el 40.3% no es muy satisfactoria su remuneración económica encontrándose en desacuerdo, y para el 16.9% es un gran factor de inconformidad ya que se encuentran muy en desacuerdo con la pregunta realizada.

Las personas por lo general se encuentran entusiasmadas al hablar de nuevos trabajos o proyectos pendientes por realizar, pero al hablar de situación económica o el nivel salarial aseguran que los salarios establecidos actualmente son bajos e inapropiados para las cargas laborales generando inseguridad y falta de motivación a la hora de desarrollar las diferentes actividades programadas.

Gráfico 12. Actividades y lineamientos empresariales.

¿El desarrollo de sus actividades laborales es reconocida por su jefe, conoce sus funciones y las desarrolla de manera adecuada bajo los lineamientos establecidos y teniendo en cuenta las orientaciones dadas?

77 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

En el análisis de la presente gráfica, para el 63.3% de los encuestados la empresa brinda las herramientas y recursos necesarios para el progreso de las diversas tareas, sus jefes notan su trabajo y se implementan diversos mecanismo de aprendizaje donde se indican los lineamientos establecidos, así como, las orientaciones apropiadas para la culminación de los mismos; por otra parte, el 14.3% se encuentra muy de acuerdo con todo lo respectivo a la orientación laboral, es por ello que se determinan actitudes personales y se fomenta el trabajo en equipo el cual repercute directamente en la productividad laboral y el mantenimiento económico de la organización.

Dentro de la orientación, el reconocimiento laboral son herramientas básicas para la retención y motivación del personal, ayudan al empleado a ubicarse y centrarse de manera efectiva en el trabajo implicando sus objetivos personales con los organizacionales mejorando de esta manera el rendimiento y compromiso con la empresa donde labora, tan solo el 19.5% de los empleados se encuentra insatisfecho con las recomendaciones, y el reconocimiento laboral causales de inconformidad, bajo rendimiento y falta de compromiso.

4. RESULTADOS

A continuación, se presenta el plan de mejora que se desarrolla a través de los resultados obtenidos de una investigación previa y la encuesta aplicada.

4.1. Plan de mejora

Para establecer este plan de mejora, se utiliza como modelo de KAIZEN, donde se debe planear, ejecutar, verificar y se realiza la acción correctiva si es necesaria.

1. **PLANEAR:** Se debe realizar la identificación de la brecha actual, estableciendo origen y posibles causas. (Alvarez, 2020)
2. **HACER:** Evaluar de los temas a desarrollar para la mejora, estableciendo prioridades, según las áreas afectadas. (Alvarez, 2020)
3. **VERIFICAR:** según las actividades propuestas mantener un control que permita mantener el rumbo de los objetivos trazados, con el fin de obtener resultados a corto y mediano plazo. (Alvarez, 2020)
4. **ACTUAR:** si se presentan novedades espontaneas tener la oportunidad de actuar teniendo un plan flexible que se ajuste a cada situación, de manera que no se cambie por completo el direccionamiento, pero si que se pueda establecer modificaciones. (Alvarez, 2020)

Análisis Interno, basados en los resultados obtenidos por la herramienta de medición que fue la encuesta.

El año 2020 sin duda fue uno de los más duros para las empresas de calzado afectadas por la situación de Covid-19, donde su principal característica fue sufrir una desestabilización económica y social, ya que no solo los dueños de las empresas se vieron afectados, sino que también los empleados sufrieron por el aislamiento obligatorio que les proporciono tiempos de desempleo y una disminución total de sus ingresos. Solo una minoría logro mantener una pequeña parte de su trabajo y su salario, evidenciando que se sumaron a la nueva pandemia del desempleo.

Para las empresas del sector de san francisco una de sus principales características es cuidar y velar por el bienestar de su personal, pero todo esto se mantiene según las ventas que se den y que permitan el buen funcionamiento de cada empresa, permitiendo así que se garantice el pago de sus labores y los diferentes beneficios que normalmente ofrecen las empresas, como pago de seguridad social, prestamos solidarios y demás beneficios.

Por otro lado, con la situación tan impredecible del Covid 19, ninguna empresa estaba preparada ni podrá evitar en su totalidad que se dieran los contagios dentro de su personal, ya que la interacción entre seres humanos es inevitable. Adicional por más aislamientos y mecanismos de prevención como el tapabocas y el lavado de manos, los contagios se fueron aumentando y proporcionando mayores brechas en la estabilidad empresarial.

Con la implementación de la encuesta se hace notorio que las empresas están en búsqueda de nuevos mecanismos que les permita superar la época tan difícil que sufrieron a causa de la emergencia sanitaria y que una de sus principales prioridades es la conservación del personal que ha estado laborando con ellos durante mucho tiempo, ofreciendo las garantías necesarias para mantener un excelente clima laboral de la mano del cuidado de la gestión del talento humano.

Adicional teniendo en cuenta que la minoría de las empresas mantenían publicidad basada en las herramientas digitales, ya que no era su foco principal, por ende, el cambio tan drástico ocurrido por la pandemia los obligó a integrar todos sus recursos entorno a las TIC, ya que en medio del auge de la pandemia era el único medio válido para sostener su economía y poder garantizar trabajo para algunos de sus empleados.

Tabla 2. Plan de mejora

Priorización						
Problema	Oportunidad de mejora	Estrategias	Responsable	Recurso	Control y seguimiento	
Inatisfacción laboral: la causa	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de ingresos y gastos. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar que cargos son los que 		Según	Anual	

	<p>primordial es la insatisfacción con el nivel salarial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de cargas laborales. Propuesta de mejoramiento salarial. 	<p>requieren ajuste salarial, verificando con la parte contable si es viable dicho ajuste, según la economía de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Verificar asignaciones del cargo vs la remuneración recibida. 	<p>Gerente y Contador</p>	<p>nivel de salarios</p>	
	<p>Falta de adaptación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementación 	<ul style="list-style-type: none"> valuación de los 			

		maximización del mercado.				
Falta de mecanismos de prevención. Causas: pandemia Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> I C A M C 	<p>Implementación de mecanismos virtuales.</p> <p>Capacitación de personal en términos tecnológicos.</p> <p>Adaptación al cambio.</p> <p>Mecanismos de motivación y supervisión de actividades.</p> <p>Conformación de canales virtuales idóneos para la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <p>estrategias y políticas de trabajo acordes a la gestión del talento humano basados en capacitaciones mensuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <p>sistemas de beneficios integrales como bonificaciones y calidad de</p>	<p>Jefe de recursos humanos y gerente</p>	<p>S</p> <p>requiere recurso económico y de conocimiento en el cuidado ambiental.</p>	<p>Capacitación</p> <p>una vez al mes en horario que no afecte el desarrollo de las actividades</p>

		venta y comercializació n de calzado	condiciones de trabajo.			
--	--	--	----------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con las actividades evidenciadas en la tabla número dos, se puede determinar que el sector calzado en el barrio san francisco de la ciudad Bucaramanga Santander, se encuentra en óptimas condiciones con respecto a la gestión del talento humano donde los diversos conjuntos de procesos y estrategias diseñadas para la motivación y desarrollo del personal, se hacen apropiadas contribuyendo de manera positiva en el sector, ayudando a incrementar a diario las ventas del sector, siendo reconocidos por ser unas de las principales economías en la ciudad.

Las falencias encontradas durante el análisis general adquieren una gran importancia; ya que, si los empleados empiezan a darle mayor importancia a éstas debido a la situación actual, se generará desmotivación integral a nivel general, por lo cual, las actividades o tareas asignadas empezaran a desmejorar causando inconvenientes económicos y de funcionamiento a las empresas.

5. CONCLUSIONES

- La realización de este proyecto permitió obtener un análisis sobre la situación de las empresas frente a la nueva normalidad del covid-19, estableciendo que no solo las empresas se vieron afectadas, sino que también el personal asumió gran parte de esta crisis económica. Teniendo en cuenta lo anterior, la importancia de este trabajo radica en que se pudo obtener una identificación de como las empresas se encuentran preparadas para una posible emergencia y que tan incluyentes están respecto a la gestión del talento humano, en la que incluyan planes no solo para beneficios de la organización sino también para el capital humano que hace parte de ellos.

- Adicional se concluye que la información que se encuentra sobre el sector calzado respecto a la emergencia sanitaria es muy limitada, mientras que con la implementación y recopilación de información de fuentes primaria como lo fue con la encuesta se pudo obtener un panorama más específico sobre el sector y como se han visto afectados por la nueva normalidad.

- Así mismo el diseño del plan de mejora está abierta a que las empresas lo decidan implementar y establecer dentro de sus planes de trabajo, sin embargo esta herramienta de gestión va de acuerdo a las prioridades de cada empresa y como cada una gestione el desarrollo de sus actividades teniendo como base la gestión del talento humano.

- Mediante la aplicación de encuestas en el barrio san francisco en la ciudad de Bucaramanga Santander, se pudo evidenciar que las empresas que actualmente desarrollan sus actividades en la comercialización de calzado fueron fuertemente afectadas por la pandemia; pero, aun así, se mantuvieron con diversas dificultades como la culminación de contratos, las bajas en los ingresos y demás, las cuales fueron apoyadas por el área encargada de la gestión del talento humano.

- Los empleados que actualmente laboran en estas empresas, en su mayoría se encuentran en gran medida satisfechos, las herramientas para desarrollar las actividades programadas son las idóneas, los compañeros de trabajo pueden integrarse fácilmente a la compañía, el proceso de capacitación y selección de personal se realiza de manera adecuada facilitando la labor cotidiana.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda mediante la elaboración del presente proyecto de grado, evaluar la posibilidad de implementar estrategias de tipo virtual, para estar preparados ante crisis como la evidenciada debido al covid-19, es importante integrar a cada uno de los empleados en procesos de fortalecimiento empresarial, suministrando de manera asertiva la información necesaria para desarrollar las diferentes actividades.

En el momento de evaluar los niveles salariales a nivel general en todo el sector, se recomienda evaluar la situación actual, el desempeño laboral y las responsabilidades adquiridas por cada uno de los colaboradores dando paso a la justicia y la equidad empresarial, apoyando los sistemas de motivación, gestión del recurso humano y desarrollo personal.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abuchaibe, R. (11 de 08 de 2020). *Asuntos Legales*.
<https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/rafael-abuchaibe-2742988/talento-humano-clave-en-tiempos-de-crisis-3043429>
- Acosta, N. (29 de 12 de 2018). *AWS*. <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Alcaldia de Bucaramanga. (1 de 8 de 2021).
<https://www.bucaramanga.gov.co/noticias/aumento-de-las-ventas-en-mas-de-un-50-y-recuperacion-de-puestos-de-trabajo-dejo-el-tour-del-calzado-y-la-moda-2021/>
- Almonacid, M. M., & Bonilla, D. L. (2020). *Rol de Recursos Humanos en el marco de la pandemia del COVID-19*. Universidad Javeriana . Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53673/Rol%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20del%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Altahona, T. d., & santisteban, f. (9 de 2018).
<https://www.udi.edu.co/images/investigaciones/publicaciones/libros/paloseco/13/comercializadora.pdf>
- Alvarez, A. (23 de 9 de 2020).
<https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/qu%C3%A9-es-y-en-qu%C3%A9-consiste-la-filosofia-kaizen-pasos-y-ejemplos>
- Cabezas, W. V. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano en las organizaciones empresariales*. Universidad de San Andres , Lima .
http://repositorio.usan.edu.pe/bitstream/usan/57/1/06_TI_USAN.pdf
- Canteli, R. (04 de 06 de 2020). *Techedgegruo*.
<https://www.techedgegroup.com/es/blog/rrhh-tiempos-covid>
- chain, S. (8 de 11 de 2018). *bussines school*.
<https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/la-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>
- Código sustantivo del trabajo. (2011). Código sustantivo del trabajo. Colombia .
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- cortes, N. (2020). *Geovictoria*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/pe/productividad-laboral/>
- Decreto 0723. (2013). Sistema General de Riesgos laborales. Colombia .
https://talentohumanogolondrina.webnode.com.co/_files/200000037-69ce76ac51/Abece%20de%20la%20nueva%20Ley%20de%20Riesgos%20Laborales.pdf
- Decreto ley 1567. (1998). Sistema de capacitacion y estímulos para empleados .
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855#1>
- Díaz, A., & Muñoz, L. (2017). <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2018/173514.pdf>
- Equipos y talento. (1 de 12 de 2020). (E. y. talento, Editor)
<https://www.equiposytalento.com/noticias/2020/12/01/las-10-grandes-tendencias-de-recursos-humanos-en-2021>

- La Universidad en Internet . (18 de 03 de 2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Perez, O. (13 de 07 de 2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Resolucion 312. (13 de 02 de 2019). Estandares minimos de seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Restrepo, J. (2019). *En 2019, comercio y turismo, motores del crecimiento económico*. Bogota: MINCIT. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/comercio-y-turismo-motores-crecimiento-economico#:~:text=El%20ministro%20de%20Comercio%2C%20Industria,%2C3%20%25%20en%20el%202019.>
- Revista Semana. (2018). Problemas de productividad de las empresas. *Resvista semana*, 5. Obtenido de <https://www.semana.com/empresas/articulo/problemas-de-productividad-de-lasempresas-colombianas/265182/>
- Romero, M., & Padilla, L. (2019). *Gestión de talento humano en la productividad, competitividad y cumplimiento de objetivo de una organización*. Fundacion Universitaria los libertadores , Cartagena . Obtenido de https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2857/Padilla_Liliani_Romero_Ana_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, J. (14 de 04 de 2020). Pandemia afecta al sector del calzado en Bucaramanga. *Plataforma Bucaramanga*. Obtenido de <https://plataforma.bucaramanga.upb.edu.co/acontecer/pandemia-afecta-al-sector-del-calzado-en-bucaramanga>
- silva, D. d. (6 de 8 de 2021). *Zendesk*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-indicadores-desempeno/>
- Tejada, A. (2020). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestion del conocimiento y gestion por competencias. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 115-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>
- Unversidad Manuela Beltran. (14 de 02 de 2018). Obtenido de <https://umbvirtual.edu.co/procesos-claves-para-la-gestion-de-talento-humano/>
- Vanguardia. (5 de 5 de 2020). Obtenido de <https://www.vanguardia.com/economia/local/sector-del-calzado-a-paso-lento-para-la-reactivacion-economica-EX2321530>
- Vecino, J. (2019). Informe de Gestion y Resultados para la gerencia de talento humano. *Gestion Humana*. Obtenido de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/informe-de-gestion-y-resultados-para-la-gerencia-de-talento-humano/>

8. ANEXOS



FACULTAD DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL

Análisis de la gestión del talento humano en las empresas del sector comercial de calzado de san francisco en la ciudad de Bucaramanga Santander, en el año 2020.

ENCUESTA GENERAL PARA SECTOR COMERCIAL BARRIO SAN FRANCISCO BUCARAMANGA SANTANDER

De acuerdo la cámara de comercio de Bucaramanga el sector del calzado en Bucaramanga Santander cuenta con 116 empresas registradas las cuales proveen empleos a 33.414 personas en promedio, de acuerdo con este dato se estima la realización de 68 encuestas teniendo en cuenta que el nivel de confianza será del 90% y un margen de error del 10% para lo cual se establecen las siguientes preguntas practicadas a los diferentes comerciantes empleados del sector comercial del calzado en la ciudad de Bucaramanga Santander.

¿Cuál es el tiempo que lleva como empleado en la empresa donde labora?

- a. Menos de un año
- b. Entre 1 y 2 años
- c. Entre 2 y 7 años
- d. Más de 7 años

Durante el año 2020 el mundo entero atravesó fuertes golpes entorno a la economía debido a la emergencia sanitaria causada por el covid-19, ¿este también afecto su estabilidad laboral?

- a. Si
- b. No

Si la respuesta anterior es si ¿Cuál fue el motivo?

- a. Bajas salariales
- b. Aumento de trabajo debido a despidos de personal

- c. El trabajo desde casa y su hogar se vieron afectados ya que no se estimaron tiempos de descanso y recibía llamadas o mensajes laborales en cualquier momento.
- d. Trabajo por horas
- e. Despido indefinido

¿la empresa donde actualmente labora le brinda los instrumentos necesarios para desarrollar las actividades delegadas?

- a. SI
- b. NO

¿la empresa donde labora está preparada ante las diferentes emergencias como lo son la pandemia actual, se manejan herramientas digitales que permitan mantener y desarrollar los productos de manera efectiva?

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Muy en desacuerdo

¿la empresa donde actualmente labora cuida y vela por el bienestar laboral tanto a nivel físico como emocional?

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Muy en desacuerdo

Los cambios ante las diversas crisis deben manejarse de manera adecuada, por lo tanto, ¿considera que la empresa donde actualmente labora brinda mecanismos para que haya un buen sistema de comunicación, de tal manera que se facilite evidenciar a quien se debe hacer llegar el mensaje en primera estancia y así sucesivamente, en escala siendo efectivos y que facilitan el desarrollo de actividades?

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Muy en desacuerdo

¿si se dispone de mecanismos digitales o automatización de maquinaria cuenta con los manuales o alguien que le enseñe a manejarlas facilitando así su proceso de aprendizaje?

- a. Muy de acuerdo

- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Muy en desacuerdo

¿La organización en la que actualmente labora cuenta con mecanismos adecuados para la contratación del personal y evaluaciones de conocimiento para el cargo al cual se postulan?

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Muy en desacuerdo

¿Las diferentes actividades, rutinas y condiciones dentro de su organización, son adecuadas es decir contribuyen de manera positiva a la elección de compañeros de trabajo que dirijan adecuadamente los procesos sin causar retrocesos, el desarrollo de grupos de trabajo, su bienestar físico y emocional?

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Muy en desacuerdo

¿Se encuentra usted satisfecho con las actividades laborales y su remuneración económica?

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Muy en desacuerdo

¿El desarrollo de sus actividades laborales es reconocida por su jefe, conoce sus funciones y las desarrolla de manera adecuada bajo los lineamientos establecidos y teniendo en cuenta las orientaciones dadas?

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Muy en desacuerdo