

**EL TALENTO HUMANO EN LA FORMULACION Y
DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL NEGOCIO
(MUEBLES Y COLCHONES QUINTERO)**

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**INTEGRANTES DIOGENES ANTONIO VISBAL
 YOLY MARITZA GAMARRA**

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

BARRANQUILLA

2000

EL TALENTO HUMANO EN LA FORMULACION Y DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL NEGOCIO (MUEBLES Y COLCHONES QUINTERO)

INTRODUCCION

Los miembros de una organización ven en el cambio una oportunidad de fortalecer el negocio mediante las diferentes estrategias y hacerle frente a los nuevos desafíos y riesgos. Los miembros de una organización hablan de la calidad total o valor del cliente con determinación continua, con sus planes por un mejoramiento en el servicio al cliente y la creación a una nueva organización cuya estructura reforzada a estos nuevos procesos.

Los miembros de la organización deben aprender a ver la situación desde otro ángulo, deben ponerse en los zapatos de los demás para comprender como se ve el panorama desde su posición y para examinar los términos del compromiso personal con la compañía y demás miembros.

No podemos mejorar los procesos, estrategias, satisfacción al cliente, contar con tecnología; si como personas no participamos en el proceso de cambio y en la elaboración de las diferentes estrategias, es imprescindible nuestro compromiso e identificación en el mejoramiento.

El proceso busca la participación y el desarrollo personal de todos para generar un ambiente creativo que permite formular inquietudes, ideas, iniciativas y aportes, además de un etilo de Gerencia participativa.

La ubicación contextual de la empresa en la que nos basamos para realizar este ensayo es Muebles y Colchones Quintero la cual fue inicialmente fundada por una idea que tuvo el propietario actual (Gabriel Quintero) de hacer unos butacos coloniales que se pusieron de moda hace 22 años en Barranquilla y con un pequeño capital se hicieron unas muestras de esos artículos, los cuales fueron expuestos para la venta en la llamada plaza de la checa, actualmente Banco de la República.

Luego de tener un buen resultado durante un pequeño periodo se consiguió maquinaria, mano de obra especializada para una mayor producción de estas butacas, sin tener en cuenta que la moda ya había pasado, por consiguiente la producción se tubo que vender por debajo del precio de costo y despedir a gran parte de los empleados. Algunas personas llegaron al pequeño taller con la inquietud de saber si se les podían reparar los muebles usados, el dueño de la empresa accedió logrando mantener así la microempresa. Cuando la situación se puso mas critica y se había decidido cerrar , llego un cliente a reparar sus muebles y quedo tan satisfecho que le propuso al dueño que se unieran en sociedad para formar una empresa dedicada a la producción y comercialización de muebles en general.

Fue ahí cuando nació una nueva empresa con el nombre de "Muebles Colonial", la empresa estuvo ubicada en la calle 72 con cra 39 por tres productivos años hasta que se disolvió por diferencia entre los socios, luego el propietario inicial consiguió un lote en la calle 72 con cra 47 y fue en ese momento cuando nace Muebles y Colchones Quintero creada como empresa de persona natural. Se iniciaron labores nuevamente con 45 empleados y mediante la financiación de un crédito se ampliaron las instalaciones y la bodega.

Muebles y Colchones Quintero tiene como objeto social la fabricación y comercialización de muebles para el hogar. Se encuentra ubicada actualmente en la cra 47 # 72-66 en la costa norte Colombiana, específicamente Barranquilla.

Su misión es ser una empresa líder en la producción y comercialización de muebles buscando la satisfacción plena de nuestros clientes ofreciéndoles productos con los mas altos estándares de calidad, por lo cual es una empresa capaz de explotar los recursos al máximo, para reducir costos, por lo tanto captamos la visión oportuna de crecer y convertirnos en un complejo industrial.

Su misión como empresa productora y comercializadora es utilizar la mas avanzada opciones tecnológicas y realizar un permanente desarrollo cultural y humano buscando siempre impulsar y desarrollar unos objetivos innovadores para la satisfacción eficiente y eficaz de las expectativas, necesidades y demandas de sus clientes .

Los antecedentes en Muebles y Colchones Quintero los empleados son considerados como individuos, se les respeta su dignidad y se les reconoce sus méritos para que ellos tengan una sensación de seguridad en el empleo. Las condiciones de trabajo son las mas adecuadas (limpias, seguras, y ordenadas), los empleados se pueden sentir en libertad de realizar sugerencias y presentar quejas y hay igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo y promoción para los empleados que estén preparados ya que en una organización debe hacer mas énfasis en el talento humano ya que de el depende el desarrollo de nuestras empresas.

La empresa Muebles y Colchones Quintero realiza el énfasis del talento humano a traves de programas de capacitación con metodología como análisis de casos, observación directa, supervisión, evaluación de resultados, etc. Entre los programas de capacitación tenemos rotación de cargos, conferencias, cursos regulares y específicos, programas de asistencia técnica entre empresas.

La situación problemática consiste en como hace el empresario para analizar como se encuentra el potencial del talento humano en la organización, la mayoría de los dueños

usan el sentido común en combinación con su experiencia; lo cual es algo erróneo, el primer paso es investigar a través de las diferentes formas el verdadero talento humano existentes y a de preguntas tales como:

1. Es importante el talento humano en la empresa?

Si ya que en la administración moderna la verdadera sinergia se encuentra en el talento humano que tienen los Gerentes, Administradores y Jefes de ser los líderes; ya que ellos son los que van a ayudar a los subalternos para que sigan y cumplan con las metas y objetivos de la organización, es por ello que la organización debe tener talento humano para poder mantenerse y desarrollarse hacia el futuro con una visión emprendedora.

2. Es la motivación predominante en la empresa?

Si se motiva a todos los empleados con incentivos monetarios y en especie (paseos, fiestas, obsequios, concursos), ya que así realizan su trabajo mas eficientemente y productivamente.

3. Se realizan capacitaciones para todos los niveles de la empresa?

Si se realizan ya que estas capacitaciones proporcionan al recurso humano los elementos que le permitan desarrollarse dentro de la organización de una manera eficiente en el desempeño de sus funciones. Estas capacitaciones la empresa las realiza por medio de seminarios, cursos, talleres, foro, conferencias, congresos, folletos de todo lo relacionado con nuestra actividad.

El presente ensayo tiene como objetivo fundamental:

- Permitir al personal o grupo de trabajo espacios para generar una mejor coordinación de esfuerzos individuales en pro de los objetivos de la organización.
-

- Desarrollar habilidades en el grupo que contribuyan a un manejo óptimo de la comunicación, para llevar a cabo una labor coordinada y efectiva; por medio de estrategias que le permitan al trabajador y a la empresa los logros de todas las metas.
- Los grupos de trabajo al desarrollar estrategias deben formular objetivos, establecer premisas, determinar, evaluar y escoger una de las alternativas.
- La empresa debe establecer objetivos conjuntamente con el empleado y planificar estrategias que conducen al logro de los objetivos para evaluar los resultados y analizar las causas que motivaron las diferencias, en caso de que las haya.

La justificación de este ensayo es que busca mejorar nuestra forma de intercambiar en grupos, brindando herramientas que contribuyan a conseguir estrategias y mejorar nuestra participación en ellas.

Todos estamos empeñados en algo en común y tenemos una tarea que adelantar al desarrollar las estrategias.

Aunque existe un objetivo en común los miembros de la organización esta constituido por individuos que tienen ciertas necesidades tales como:

- Necesidad de participación.
- Necesidad de influir en la toma de decisiones.
- Necesidad de asumir compromisos con la empresa.

Hay además miembros que debe integrarse y mantenerse para poder cumplir una tarea y para poder satisfacer las necesidades y los objetivos de la empresa y de los individuos.

Por lo tanto el equilibrio de TAREA-INDIVIDUO-GRUPO, permitirá integrar un grupo ideal de trabajo para la elaboración y desarrollo de estrategias en la empresa En muebles y colchones Quintero, las actividades o plan de trabajo a realizar para el mejoramiento del talento humano son:

1. Realizar evaluaciones para medir el grado de talento humano del trabajador y las necesidades de capacitación de estos mismos de acuerdo a los resultados.
 2. Realizar actividades de integración con los trabajadores y sus familiares ya que esto motiva al trabajador a superarse y a querer a la empresa.
 3. La empresa realiza las capacitaciones a través del Sena o con otra empresa especializada en cursos sobre nuestra actividad empresarial.
-

2. DESARROLLO DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS

El desarrollo intelectual siempre ha sido el factor determinante del grado de importancia de las empresas, el capital humano será la fuente mas importante de poder y riqueza para los individuos, las corporaciones y las naciones. Hoy en día el conocimiento es el único recurso significativo

El desarrollo del personal en las empresas debe ser individualizado e involucrar a todos los funcionarios que dirigen personal, al empleado mismo y a la dependencia encargada del desarrollo de personal. Sus objetivos deben estar principalmente orientados a:

- Preparar el personal para hacerle frente a los cambios tecnológicos
- Evitar la obsolescencia personal del funcionario y de la organización
- Mejorar el desempeño de los empleados en sus cargos
- Proporcionar flexibilidad en la asignación de funciones y utilización del personal
- Facilitar la elaboración de los cuadros de promociones potenciales

Las empresas modernas necesitan ser competitivas para sobrevivir lo cual las obliga a mejorar constantemente y evaluar a su personal de acuerdo a la contribución individual y en grupo a este mejoramiento.

El mejoramiento se divide en mejoramiento continuo que trabaja sobre lo existente (denominado en el Japón como Kaisen), y en la creación de algo o sea la innovación. Los cual origina dos tipos de cambio el gradual y el abrupto.

El concepto de Kaizen comprende todas las famosas herramientas gerenciales japonesas tales como, círculos de calidad, control total de calidad, justo a tiempo, cero defectos, disciplina, etc.

Para una empresa que busque la innovación y el mejoramiento continuo se recomienda el sistema de patrones de desempeño para la evaluación del personal. El método usa para poder lograr calificaciones superiores a la que corresponde la de normal en los sistemas tradicionales, a los patrones de mejoramiento, los cuales reflejan hacia el mejoramiento continuo y a las innovaciones. La peor calificación en los patrones de mejoramiento es equivalente a la normal ya que no se puede castigar a alguien por comprometerse al cambio positivo. La empresa es consciente que solamente superando continuamente la línea base puede fortalecer y crecer. Como complemento a los patrones de mejoramiento se tienen los indicadores de gestión, los cuales presentan los logros ya obtenidos que conforman la nueva línea de base.

La principal responsabilidad del primer directivo es liderar a su organización hacia el futuro y por lo tanto gerenciar el cambio. Es el responsable de la aplicación y el rendimiento del conocimiento.

La innovación y el ser emprendedor no provienen tanto de la inspiración, sino más bien son tareas desarrolladas con unos propósitos y que pueden y deben ser organizadas. Proviene de la búsqueda ordenada de los cambios y del análisis sistemático de las oportunidades que esos cambios puedan ofrecer para la innovación económica y social.

El primer directivo debe proyectar una clara visión estratégica a largo plazo para su organización. Esta visión enfoca los impulsos creativos y emprendedores, ayuda a canalizar el crecimiento y establece un marco realista de tiempo para la innovación. Además es responsable de los cambios culturales en la empresa y debe asegurarse

que exista un sistema adecuado de compensación para la innovación y el mejoramiento.

Los mejores líderes efectúan las mejoras preparando su organización para el cambio, asignando los funcionarios adecuados y brindándoles el apoyo para llevarlas a cabo, exigiendo planes con mejoras específicas y fechas de terminación y dirigiendo una implantación exitosa.

La principal característica del primer directivo para lograr el cambio positivo es su habilidad para manejar las transiciones. Los líderes innovadores son unos visionarios integradores que tienen un propósito claro y transmiten una visión logrando un compromiso de toda la organización. Usan un proceso dinámico de planeación estratégica, aman el cambio y están ansiosos por capitalizarlos e inspiran a otros mostrando una buena disposición para recibir bien las nuevas ideas. Transfiere las decisiones a los equipos de trabajo. Crean, guían y lideran equipos de toda clase.

El desarrollo humano es un esfuerzo por aprovechar los recursos potenciales de las personas, implica adquirir habilidades, revisar actitudes y armonizar los objetivos y planes de trabajo con las metas personales. Estos elementos hacen parte de la cultura organizacional, orientadas al desarrollo de energías para el trabajo en equipo, mediante el dialogo de saberes que le permitan a los trabajadores su participación dinámica y positiva en la toma de decisiones, la formulación de proyectos y la adecuación de estos mediante la presentación de alternativas.

En la cultura organizacional son fundamentales la solidaridad y el respeto por los demás, el dialogo y la aceptación de la diferencia, la lealtad, la cooperación, la claridad en los actos administrativos y el reconocimiento a las equivocaciones. Toda esta cultura organizacional redunda en la calidad del servicio, que debe ser integral, optimo, justo y humano. Este se logra cuando el funcionario ha potencializado sus

recursos, sus conocimientos, sus relaciones y compromisos. Por tanto, el desarrollo humano va de la mano con el desarrollo económico y juntos logran el desarrollo social sostenible.

La organización debe tener presente que todos sus funcionarios somos seres humanos con necesidades, problemas, sueños, aspiraciones, temores y alegrías; que la productividad empresarial y el desarrollo de estrategias dependen del desarrollo humano y social de sus empleados. Así descubrimos un modelo de Gerencia Social que rompe paradigmas y propicia el talento humano.

En la actualidad hay una nueva visión del desarrollo humano y social en el cual el trabajo adquiere una nueva dimensión en la construcción del ser social.

Las estructuras, valores, estilos de vida que sirvieron de paradigma a las anteriores generaciones ya no son funcionales. Antes se trabajaba únicamente para ganarse la vida. Ahora se estimula el talento, la creatividad, y la tendencia hoy es encontrar un trabajo placentero que se convierta en un proyecto de vida personal, familiar y colectivo.

Esta moderna concepción exige, un gerente preparado y actualizado en teoría del comportamiento humano, relaciones interpersonales, mercadeo y trabajo en equipo. Tiene que ser ante todo un líder, un reformador, un innovador, una persona productiva, con una gran receptividad en el trabajo al interior de su empresa.

El proceso de desarrollo humano se inicia con el análisis de los motivos que impulsan a los seres humanos a buscar caminos para su propia realización, sin perder de vista, la realización de aquellas personas que le son más significativas y la actualización de ciertas habilidades necesarias para que puedan emprender esta tarea como lo son capacidad para comunicar, escuchar, observar, dar, y recibir retroalimentación.

El desarrollo humano se considera como un esfuerzo deliberado de aprovechar cabalmente los recursos potenciales de la persona y de aumentar su satisfactoria capacidad de adaptación a los cambios y circunstancias que afectan su vida.

El desarrollo personal enriquece el proceso de crecimiento natural del individuo dándole una mayor conciencia de si mismo, ampliando los límites de su libertad para elegir y haciéndolo más responsable hacia los demás.

El desarrollo humano entendido como un proceso deliberado, implica la adquisición de habilidades y la revisión de actitudes que faculten a las personas para adaptarse con mayor facilidad a su situación vital. Esta adaptación se concibe como un proceso continuo y dinámico hacia el conocimiento de uno mismo, de la interacción con los demás y de los conocimientos que afectan la vida cotidiana.

El modelo de gerencia ecosistémico - estratégico, está basado en la comprensión de la organización como sistema abierto con énfasis en el manejo de las relaciones con el entorno. La administración no es neutral, requiere manejo del conflicto, las alianzas, la negociación y la concertación de organizaciones flexibles, innovadoras, participativas, que privilegien los intereses nacionales

2.1 GERENCIA SOCIAL

Con perspectiva dinámica estratégica es una forma de dirigir y potenciar los recursos internos y externos de los programas sociales, hacia la producción y distribución de los servicios sociales dentro de parámetros de calidad, eficiencia, eficacia y responsabilidad social. Implica el cambio de la mentalidad asistencialista, paternalista y depredadora de las potencialidades humanas, hacia una mentalidad que reconoce los servicios sociales como derechos ciudadanos y coloca el valor de las

potencialidades y responsabilidades de los seres humanos en transformar su realidad y la construcción de relaciones con el estado y su papel en promover el desarrollo social con equidad. Entonces implica un cambio de valores, en la ética, en la concepción del papel de los implicados en el diseño de operación de los programas sociales

La esencia de la Gerencia Social se resume en:

- Una visión futurista de la interpretación de la realidad.
- Una actitud abierta al cambio.
- Potenciar las acciones hacia resultados sinérgicos.
- Una sólida formación profesional y conocimiento de la tecnología gerencial.
- Preparación y orientación hacia el ejercicio del liderazgo democrático.
- La eficiencia no es única de la Gerencia
- Superar una visión y manejo exclusivamente intraorganizacional
- Centrar la atención en la relación organización - entorno en tanto allí se construye la eficacia.

2.2 LA ESTRATEGIA DEL LIDERAZGO GERENCIAL

El recurso humano, es el más imprescindible de los factores en una organización por lo cual es preciso enfatizar en las relaciones humanas como el punto más importante de la relación líder y equipo, equipo líder, y equipo entre sí. Unas buenas relaciones humanas nos permiten comunicarnos e interactuar, intensificando tanto su calidad como la cantidad.

Con un buen equipo de trabajo, el cual ha tenido liderazgo que permite gradualmente la toma de decisiones, la autonomía, la creatividad, la canalización de energías

individuales y la participación espontánea. El liderazgo es un estímulo para todo el equipo, generando una mayor productividad, alto interés en el trabajo, entusiasmo, unidad de criterios y el compromiso frente al quehacer laboral como una forma de acción concreta y una responsabilidad.

2.3 EL RECURSO HUMANO FACTOR DE PRODUCTIVIDAD PARA LA ELABORACION DE ESTRATEGIAS

Las administraciones llevan mas de cuatro décadas utilizando y descartando un enfoque tras otro de la ciencia del comportamiento y buscando la respuesta que lograra que sus relaciones en la empresa sean armoniosas y productivas. Los modelos tradicionales a nivel mundial de administración y gerencia diseñados para manejar la complejidad, ya no son una respuesta para producir el cambio. Es necesario avanzar de las organizaciones eficientistas, burocratizadas, rígidas, dependientes para contar con organizaciones eficaces, productivas, flexibles y autónomas conscientes del valor del capital humano.

El hombre es un ser integral con necesidades, problemas, y aspiraciones, las cuales la organización debe tener en cuenta, ademas de cumplir una función productiva debe lograr el desarrollo humano y social de sus empleados dentro de un contexto de calidad y productividad empresarial.

2.4 ESTIMULO A LA CREATIVIDAD Y A LA PARTICIPACION VOLUNTARIA

Las empresas deben establecer sistemas que estimulen la creatividad y la participación de los miembros de la organización.

La innovación, calidad y excelencia en el servicio son los resultados de grupos automotivados que se comprometen con el cambio y la competitividad organizacional y no de áreas o miembros aislados.

Para ello se requiere un liderazgo gerencial integral que logre la vinculación de los miembros en los programas de la creatividad y mejoramiento continuo de la organización. Las estrategias para estimular la creatividad y la participación voluntaria son muy diversas y dependen de las características de cada empresa.

2.5 PLAN DE SUGERENCIAS

Algunas empresas establecen amplios programas de sugerencias donde los miembros de la organización proponen nuevos programas o proyectos, la modificación de procesos y el diseño o mejoramiento de productos entre otros.

La organización debe hacer explícitos los niveles, el grado y los sistemas de participación de los funcionarios en la toma de decisiones de la empresa, ya que esta participación crea compromiso, motivación y genera responsabilidad.

2.6 CIRCULOS DE CALIDAD

Son un programa corporativo que busca integrar voluntariamente a los miembros de la organización en la solución y mejoramiento de las actividades propias de su área de trabajo; con un sistema de organización y metodología propia los círculos de calidad han provocado eficiencia y eficacia en el estímulo y compromiso y de la creatividad de sus miembros. Los resultados concretos de estas estrategias son altamente satisfactorios e indudablemente contribuyen en el mejoramiento de la calidad de la empresa.

Los círculos de calidad son grupos voluntarios de trabajadores de una organización, que realiza labores similares en un área de trabajo en común y se reúne periódicamente con el fin de identificar problemas, estudiar dificultades y proponer soluciones.

Esta definición comprende cuatro (4) elementos fundamentales:

- Es una asociación voluntaria
- Analiza problemas concretos relacionados con el trabajo
- Busca solución a los problemas
- Sentido de pertenencia

Con estos elementos los círculos emplean la estrategia de lograr que el poder de la creación y innovación que existe en la fuerza laboral se vinculen a la vida de trabajo.

2.7 LOS EQUIPOS DE MEJORAMIENTO CONTINUO

Son una estrategia formal que busca involucrar a todos los miembros de la organización en el mejoramiento permanente de la eficiencia organizacional, la calidad y la excelencia en el servicio.

2.8 CAPACITACION Y DESAROLLO DEL RECURSO HUMANO

Es quizás una de las estrategias mas importantes ella refleja la preocupación de las empresas por sus miembros, los progresos y el desarrollo. Existen formas variadas de la capacitación y desarrollo del recurso humano y debe considerarse como una inversión a largo plazo que incrementa la estabilidad y rentabilidad de la organización por ello las empresas deben invertir en el recurso humano de la misma forma como lo hacen con sus equipos y estrategias de promoción y publicidad.

Los programas de capacitación y desarrollo que se organizan dentro de las empresas deben tener en cuenta las características del personal directivo, profesional, técnico y operativo, para poder desarrollar y estimular el potencial humano y creativo que cada uno de ellos posee y para que resulten eficaces sin perder tiempo. algunas de estas características son:

- Su sentido crítico debe ser permanentemente estimulado, de otra manera su función en la creación y selección de estrategias organizacionales puede ser nulo.
- Debe tener una alta motivación y por tanto, un sentido de pertenencia a la organización, este último muy relacionado con el problema de lealtad organizacional.
- Debe tener una actitud clara y abierta de compromiso con la calidad y el servicio.
- Debe ser flexible para poder comprometerse con la organización y así comparar con las áreas funcionales sus conocimientos y recibir de estos insumos fundamentales por su área.
- La capacidad analítica debe ser permanentemente estimulada por lo cual ha de tener siempre acceso a nuevos conocimientos.

2.9 EL TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS EFICACES

Cuando se elabora cualquier estrategia debe tomarse en cuenta los tres principales participantes:

La empresa

El cliente

La competencia

Cada una de ellas es una entidad viviente con sus propios intereses y objetivos. La tarea del estratega consiste en lograr un desempeño superior, en el negocio. Al mismo tiempo, el estratega debe estar seguro de que su estrategia combina adecuadamente los puntos fuertes de la corporación con las necesidades de un mercado claramente definido. Una positiva combinación de las necesidades y objetivos de las dos partes involucradas es imprescindible si se desea una buena y duradera relación; sin ella puede estar en peligro la viabilidad de la corporación a largo plazo.

Pero esta combinación es relativa. Si la competencia está en condiciones de ofrecer una mejor combinación con el tiempo la corporación está en desventaja. Si la forma de llegar al consumidor por parte de la corporación es idéntica a la de la competencia el cliente será incapaz de distinguir entre los ofrecimientos de una u otra. El resultado puede ser una guerra de precios que brinde beneficios a corto plazo al cliente, pero perjudique tanto a la corporación como a sus competidores. Una estrategia eficaz es la que asegura una combinación mejor o más sólida entre los puntos fuertes de la corporación y las necesidades del cliente que las ofrecidas por la competencia.

Una estrategia eficaz se mide del modo en que las personas que la elaboran se miden por distinguirse en forma positiva de sus competidores empleando puntos relativamente fuertes para lograr mejor satisfacción de las necesidades de los clientes.

3. ANALISIS ESTRATEGICO PARA EL DIAGNOSTICO Y LA TOMA DE DECISIONES DEL EMPRESARIO

Para el análisis hay que tener en cuenta cuatro puntos importantes:

- Las fortalezas. Las cuales la empresa debe utilizarlas para sacar ventaja de la competencia y lograr tener un mayor posicionamiento, dentro del segmento de mercado que se ha escogido.
- Debilidades. Estas deben tratar de ser eliminadas porque nos ponen en desventaja frente a la competencia y en posibilidad de ser conocidos del mercado.
- Amenazas. Estas por lo general son de *gran* perjuicio para la organización por lo tanto hay que tratar de esquivarlas o tratar que nos ocasione el menor daño posible.
- Después de recopilar todos estos puntos estamos en disposición de elaborar la matriz DOFA, la cual nos va a servir como herramienta de análisis y diagnostico para la toma de decisiones de mercadeo tomando como base las cinco variables controlables, fundamentales de decisión; producto, plaza, promoción, las comunicaciones y el servicio al cliente, variables que podemos cambiar junto con la matriz para poder proyectarnos mas hacia nuestro mercado.

3.1 ANALISIS DOFA

- Fortaleza:
 - La calidad es factor predominante en los muebles
 - Venta directa a los clientes.
 - Diseño de muebles a satisfacción de clientes
 - La empresa se encuentra ubicada en un punto central.
-

- Debilidades
- Mano de obra artesanal
- Resistencia al cambio
- Cultura corporativa deficiente
- No existen los mecanismos para realizar mercadeo

- Amenazas
- Precio de madera alto por escasez de la misma.
- Los sistemas de crédito de la empresa son mas flexibles y a largo plazo
- Disminución de la calidad de pizano nuestro mayor proveedor

- Oportunidades
- Capacitación de la mano de obra por parte de los proveedores
- Disminución de la competencia
- Mala calidad de muebles de los almacenes de cadena
- Barranquilla, una ciudad con alto indice de crecimiento.

3.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Básicamente la cultura organizacional que queremos enfocar es que cada integrante de la organización este integrado con los objetivos, políticas y metas de la organización logrando un ambiente donde los empleados estén enfocados hacia el respeto compartiendo los valores, creencias, mitos, actividades e ideas de los demás; todo esta enfocado a crear un ambiente optimo de trabajo que se vea reflejado por la actitud de servicio que se le presta al cliente.

En que negocio estoy?

En la fabricación de muebles y colchones para el hogar.

Cual es el objetivo de mi negocio?

Crear valor social y percibido a la sociedad y a los dueños.

Por que cree en mi negocio?

La satisfacción de una necesidad por la cual se crea la empresa para satisfacer la necesidad que tienen los clientes de obtener productos de alta calidad para su comodidad y descanso.

Cuales son los valores de mi negocio?

La seriedad, cumplimiento, respeto por la gente, la ética, la lealtad, responsabilidad y compromiso social.

Existe un mercado para mi producto?

Según los datos obtenidos, si existe un mercado sediento por muebles y colchones que perduren y sean de alta calidad y estilo.

La empresa debe realizar investigaciones para lograr conocer a los clientes potenciales. Después de esto se tendrá una mejor visión de como podemos aplicar la publicidad, promoción, precio y distribución de nuestros productos

3.3 PLANTAMIENTO ESTRATEGICO DE LA EMPRESA

La declaración de la visión, de los principios fundamentales en la misión y de las metas personales y corporativas, son el primer paso para determinar la posición en el mercado. Ahora el segmento del mercado al que la empresa debe servir rentablemente, una de las cosas que hace una empresa competitiva, es la habilidad del empresario para definir una posición en el mercado y para comunicar convincentemente esa posición al cliente

Un procedimiento mediante el cual las organizaciones tratan de obtener esa información es la investigación de mercados, la cual comienza con un sondeo al mercado actual uy potencial para saber:

Necesidad que satisface?

Comodidad, descanso, pertenencia, satisfacción

Que compra?

Calidad, belleza, estilo

Donde compra?

Sao, Jamar, Bima

Por que compra?

Para satisfacer necesidades de descanso, confort, elegancia

Quien es mi cliente?

Todas las personas que tengan la capacidad para adquirir los productos .

Cuando compran?

Cuando tienen la necesidad

Como compran?

De contado y a crédito

CONCLUSION

La globalización de la economía, los grandes inventos, y la multiplicidad de productos con las mismas características ha generado que el mundo sea cada día mas cambiante y las empresas cada vez mas competitivas, obligando a cualquiera de ellas que desee permanecer en el mercado a dotarse de todos los recursos necesarios para garantizar su desarrollo. Ademas deben impulsar a la innovación y mejoramiento continuo de su personal.

En la mayoría de las empresas no existe una gestión talentosa del desarrollo humano. Si en alguna parte es indispensable una gerencia de servicio es en las empresas, el verdadero desarrollo institucional se logra cuando se transforma el principal capital LOS SERES HUMANOS, que con su talento son el verdadero cerebro y corazón de la institución y no uno mas de sus recursos, como se pensaba antes.

De esta manera al cambiar el concepto de recurso humano por el de talento humano, estamos destacando no solo la importancia de la creatividad y la innovación, sino señalando que deben utilizarse para tomar decisiones inteligentes en busca de soluciones para los problemas.

En este sentido, el capital humano implica la sociabilización de la educación y la experiencia, o diciendolo de otro modo, de los conocimientos y las habilidades.

Un buen desarrollo de estrategias consiste en el mejoramiento y mantenimiento de normas y patrones. El mejoramiento de los patrones significa el establecimiento de nuevos patronos mas altos. El mantenimiento significa que estos cumplan mientras se establecen otros nuevos. La estrategia pretende que no pase un solo día sin que alguna clase de mejora se haya obtenido en algún lugar de la empresa.

La experiencia indica que es muy difícil que los funcionarios y las dependencias encargadas de mantener a las empresas operando puedan efectuar la innovación, ya que ambas funciones requieren dedicación exclusiva, por consiguiente los negocios necesitan organizaciones autónomas encargadas de innovar. Tanto la innovación como el mejoramiento continuo son indispensable si una empresa va a sobrevivir y prosperar.

BIBLIOGRAFIA

- **ESTRATEGIA ADMINISTRATIVA, Gestión del Talento humano, CUC, 1998 (2.-2.1)**
 - **LA MENTE DE ESTRATEGA, Kenichi Ohmae, 1997 (2.)**
 - **PRODUCTIVIDAD CON TALENTO HUMANO, Ruth Patiño Zuluaga, 1999 (2.3)**
 - **SEMINARIO COMO FORMULAR ESTRATEGIAS CON UN VERDADERO EQUIPO DE TRABAJO, Capacita, Asesorías & Desarrollo Humano (2.4-2.5-2.6-2.7-2.8)**
 - **SEMINARIO ESTRATEGIAS DEL RECURSO HUMANO, Capacita, Asesorías & Desarrollo Humano (2.2-2.9)**
-