
Gestión Gerencial Orientada a la Motivación del Talento Humano del Fondo de Empleados
Oficiales del Departamento del Meta (FECEDA) - Villavicencio

Brenda Barrera Meneses
Yaritza Lizeth Lucumi Aguilar
Jenniffer Adriana Mayorga Castañeda

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia y Virtualidad
Villavicencio
2019

Gestión Gerencial Orientada a la Motivación del Talento Humano del Fondo de Empleados
Oficiales del Departamento del Meta (FECEDA) - Villavicencio

Brenda Barrera Meneses
Yaritza Lizeth Lucumi Aguilar
Jenniffer Adriana Mayorga Castañeda

Proyecto de grado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Directora
Dra. Marilú Tibusay Acurero Luzardo

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia y Virtualidad
Villavicencio
2019

GESTIÓN GERENCIAL ORIENTADA A LA MOTIVACIÓN
FECEDA

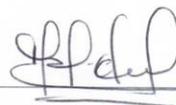


3

Nota de Aceptación

APROBADO.

(3.0) tres puntos cero.



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Villavicencio, Meta, 30 de julio de 2019.

Tabla de Contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
1. Problema.....	11
1.1 Descripción del Problema.....	11
1.2 Formulación del Problema.....	13
2. Justificación.....	14
3. Objetivos.....	16
3.1 Objetivo General.....	16
3.2 Objetivos Específicos.....	16
4. Marco Referencial.....	17
4.1 Antecedentes.....	17
4.2 Marco Teórico.....	19
4.3 Marco Conceptual.....	29
5. Metodología.....	31
5.1 Enfoque de Investigación.....	31
5.2 Tipo de Investigación.....	31
5.3 Método de Investigación.....	32
5.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	32
5.4.1 Fuentes Primarias.....	32
5.4.2 Fuentes Secundarias.....	32
5.5 Población.....	32
5.6 Instrumentos para el Análisis de la Información.....	33
6. Resultados.....	34
6.1 Caracterizar la Motivación del Talento Humano del Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta.....	34
6.2 Determinar la Gestión Gerencial Referente a la Motivación en FECEDA.....	46
7. Conclusiones.....	49
8. Recomendaciones.....	50
Referencias bibliográficas.....	51

Lista de tablas

Tabla 1. Variables de la investigación. 30

Lista de figuras

Figura 1.	Orden jerárquico de las necesidades según Maslow.....	22
Figura 2.	Ciclo motivacional.....	27
Figura 3.	¿Ha recibido usted incentivos o reconocimientos durante el desempeño de sus actividades laborales?	34
Figura 4.	¿Actualmente cómo considera usted su desempeño laboral?	35
Figura 5.	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?.....	36
Figura 6.	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?	37
Figura 7.	¿Cómo califica la relación con sus superiores?	38
Figura 8.	¿Cómo califica la relación con los compañeros de trabajo?	39
Figura 9.	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?	40
Figura 10.	¿Ha recibido usted capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?.....	41
Figura 11.	¿Considera que el Fondo tiene en cuenta las opiniones o sugerencias como estrategia competitiva para la toma de decisiones?	42
Figura 12.	¿Comprende rápidamente los cambios del entorno?.....	43
Figura 13.	¿Cree usted que existe gran capacidad de organización y planificación?.....	44
Figura 14.	¿La gerencia da a conocer los objetivos y metas establecidas?	44
Figura 15.	¿Tiene usted conocimiento sobre los aspectos corporativos de FECEDA (misión, visión, principios y valores)?	45
Figura 16.	Concepto gestión gerencial y motivación.....	46
Figura 17.	Gestión gerencial.....	47
Figura 18.	Nueva gestión gerencial.....	47
Figura 19.	La gestión gerencial debe fomentar.....	48
Figura 20.	Gestión gerencial competitiva y productiva.....	48
Figura 21.	Organigrama FECEDA.....	63

Lista de apéndices

Apéndice A. Cámara de Comercio.	57
Apéndice B. Naturaleza de la empresa.	63
Apéndice C. Tomas fotográficas FECEDA.	67
Apéndice D. Formato de encuesta a colaboradores.	68

Resumen

La presente investigación que hace referencia a la gestión gerencial orientada a la motivación del talento humano del Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta (FECEDA). Establece como objetivos caracterizar la motivación del talento humano y determinar la gestión gerencial referente a la motivación. La metodología aplicada relaciona un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo e incluye el método inductivo. Utilizando para ello fuentes primarias y secundarias. Los resultados permitieron caracterizar la motivación, donde los colaboradores expresaron sobre la gestión gerencial orientada a la motivación, e identificaron sus puntos de vista, opiniones o sugerencias. También se determina la gestión gerencial, referente a la motivación, mediante la conceptualización de gestión gerencial y motivación; nueva gestión gerencial como implementarla, ser competitiva y productiva.

Palabras clave: gestión gerencial, motivación, talento humano, caracterización, FECEDA, resultados.

Abstract

The present investigation which refers to the management focused on the motivation of the human talent of the staff officers of the Department of Meta (FECEDA) Fund. Sets as goals characterize the motivation of human talent and determine the management concerning motivation. The methodology relates a quantitative approach and descriptive and includes the inductive method. Using primary and secondary sources. The results allowed to characterize the motivation, where supporters expressed about the management oriented motivation, and identified their views, opinions or suggestions. Also determines the management management, relating to the motivation, using the concept of management and motivation; new management such as implementing it, be competitive and productive.

Keywords: management, motivation, human talent, characterization, FECEDA, results.

Introducción

Abordar la temática que enmarca la gestión gerencial orientada a la motivación, permite establecer que actualmente existe una tendencia global en la concierne a la búsqueda de paradigmas, de mejora continua, consecución de logros y beneficios, crean ventajas comparativas que la diferencien de la competencia en el mercado, mediante estrategias de desarrollo que incidan positivamente en el desempeño de la gestión global, con base en técnicas gerenciales a partir del sistema de gestión que garantice el éxito futuro y alcance los objetivos y metas propuestas por la organización.

No sobra indicar que los constantes avances tecnológicos, la globalización de la economía, apertura de mercados, la permanente exigencia de incrementar los índices de productividad, competitividad, mejoramiento de la imagen administrativa, cultural, social, técnica y empresarial, posicionamiento en el mercado, adecuado aprovechamiento de los recursos disponibles y probables por parte de la organización conllevan a que cada día sean aprovechadas todas y cada una de las herramientas brindadas por la organización, a partir de la gestión gerencial y motivación del talento humano.

La estructura y contenido del proyecto, presenta los siguientes capítulos: el primer capítulo contiene introducción, descripción y formulación del problema, justificación y formulación de objetivos (general – específicos). El segundo capítulo trata del marco de referencia, que hace alusión a los antecedentes, marco teórico y conceptual.

El tercer capítulo, muestra la metodología que contiene enfoque, tipo, método (fuentes primarias – secundarias), y población.

El cuarto capítulo presenta resultados. El quinto conclusiones, recomendaciones, bibliografía y apéndices complementarios.

1. Problema

1.1 Descripción del Problema

Es importante señalar que la gestión ambiental, viene siendo investigado en los últimos años con mucha preocupación global, se ha intensificado la búsqueda sobre la incidencia e importancia que tiene el talento humano en la implantación del sistema de gestión medio ambiental, destacándose que todos sus integrantes a nivel de la organización juegan un papel de relevancia para que dicho proceso tenga éxito y se logre concientizar hacia nuevas culturas, mediante estrategias orientadas a la concientización del talento humano sobre su importancia y beneficio (Melgar, 2002).

En este mismo orden y sentido, el autor Puga (2014), indica que sí es posible implantar modelos de sistema de gestión ambiental, con el propósito de controlar y minimizar los aspectos ambientales que atentan contra la naturaleza. Pues su preservación, conservación y protección, debe convertirse en un paradigma del desarrollo sostenible, adaptadas a la organización con intereses comunes y por ende permita un control óptimo de la gestión ambiental generando bienestar y calidad de vida.

Se destaca que la gestión ambiental se ha convertido en un aspecto esencial en todas las organizaciones e instituciones. Sin embargo, no todas han contado con el mismo nivel de madurez o sensibilización, su consecuencia viene conllevando a la afectación de gestión ambiental. Por ello, se hace necesario definir factores políticos, indicadores y comportamientos que intervengan positivamente a la gestión ambiental a lo largo del tiempo. Al igual que identificar en qué Estado de madurez se encuentran y que pasos tienen que ir dando hacia la excelencia ambiental (Omazabal y Sarriegi, 2011).

Como otra experiencia en la gestión ambiental en centros de investigaciones públicas y su impacto en la sociedad, se describen aportaciones en dicha materia, que conllevan a un mejor ordenamiento ecológico, evaluación de impacto ambiental, efectos del cambio climático,

agricultura sustentable y educación ambiental. Siendo una necesidad imperiosa para la adecuada gestión ambiental en cualquier contexto del mundo y debe ser una fuente de interacción que genere como resultados la búsqueda de alternativas de solución a los problemas ambientales, locales, regionales, naciones e internacionales; con la participación activa del talento humano en cada organización (Hernández y Ortega, 2013),

En el orden de las ideas anteriores, se establece que la gestión del talento humano se ha convertido en una herramienta clave y fundamental para las organizaciones con visión y carácter moderno ya que es la responsable de forma directa del desarrollo de los procesos de planificación, identificación, selección, capacitación, aprendizaje, evaluación y desarrollo. Entonces, si el talento humano está motivado es más sencillo lograr que tanto la gestión ambiental como la gestión humana fortalezcan una mayor y mejor productividad, preservación y conservación del entorno y por ende bienestar y calidad de vida a futuro (Camargo, 2017).

Después de lo anteriormente expuesto, se establece que actualmente las organizaciones se preocupan cada vez más en dos aspectos a saber: retención del talento humano y generar estrategias de gestión hacia la motivación del mismo; permitiendo estar satisfechos con su vida laboral y tener un equilibrio con su vida personal, familiar y profesional. De tal manera que contribuya al desarrollo de una gestión como ventaja competitiva sostenible a largo plazo (Gualdrón, 2016).

FECEDA tiene como misión mejorar la calidad de vida de los asociados y familias, mediante la prestación de servicios oportunos y eficientes. Sin embargo, se percibe limitaciones o problemas que relacionan los siguientes aspectos: escaso conocimiento de la relevancia de las habilidades sociales en el liderazgo para el desarrollo; bajo nivel del clima organizacional, inadecuadas condiciones laborales, ausencia de trabajo en equipo, resistencia al cambio, se carece de autoconfianza, apoyo, colaboración, dirección, reconocimientos e incentivos; al igual que disminución de la productividad y resultados eficaces; limitaciones en la consecución de los objetivos y metas establecidas por la organización; es decir, no se observa un buen desempeño laboral; pérdida del entusiasmo como consecuencia del factor salarial, se carece de una comunicación asertiva y proactiva como apoyo y confianza para la toma de decisiones; carece de

delegación de funciones y responsabilidad; poca posibilidad de promoción e inversión en el desarrollo del talento humano por parte de la organización.

Todos estos aspectos anteriormente mencionados conllevan a efectos negativos de productividad, rendimiento, clima organizacional dinámico y armónico, incluye así mismo: niveles de estrés, deficiente cumplimiento de objetivos y metas, bajo nivel de competencias en los colaboradores, bajo nivel de innovación, creatividad, destrezas y reconocimiento de procesos, entre otros aspectos.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo es la gestión gerencial orientada a la motivación del talento humano del Fondo de Empleados Oficiales del departamento del Meta?

2. Justificación

La presente investigación es conveniente, si se tiene en cuenta que la gestión gerencial orientada al factor motivación del talento humano conlleva a satisfacción profesional, reconocimiento, respeto entre compañeros, habilidad, aptitud, resultados óptimos, autoconfianza, participación activa y dinámica, sirviendo para generar relaciones como claves de éxito en la organización.

Su relevancia social conlleva a beneficiar a todos los actores involucrados en el proceso (Fondo de Empleados, colaboradores, asociados, gobierno y sociedad en general).

Por consiguiente, sus implicaciones prácticas contribuirán a resolver la problemática evidenciada, garantizando el éxito futuro de la misma.

Su valor teórico, ayudará a la aplicación de teorías enmarcadas dentro de la temática en estudio, sirviendo de bases teóricas en la solución y cumplimiento de objetivos propuestos.

La utilidad metodológica ayuda a utilizar instrumentos para la recolección de la información, teniendo en cuenta que su enfoque es de carácter cuantitativo.

Por otra parte, se busca que el factor motivación y el conocimiento del colaborador de “FECEDA”, se convierta en lo más valioso para la organización. El reto es entonces identificar, capturar y aprovechar dicho conocimiento, que permita desarrollar ciertas características; es decir, diferencias de la productividad para hacer organización competitiva y exitosa en su objeto social.

También se busca que la relación empresa – talento humano – motivación, sea un cúmulo de fuerzas que inicie y se mantenga participante en el cumplimiento de logros de “FECEDA”, por ello, la motivación debe basarse cada vez más que muchos colaboradores comiencen a priorizar la realización personal a través del trabajo.

Se espera que el factor “MOTIVACIÓN” sea un instrumento útil a la hora de aumentar el desempeño de los trabajadores proporcionando la posibilidad de concentrarlos a que lleven a cabo las actividades y que además, las hagan con agrado, logrando un alto rendimiento organizacional.

No sobra indicar, que un individuo motivado conlleva a un mejor y mayor desenvolvimiento en adquisición de objetivos; pues sino se motiva trae consigo que el trabajo sea más lento, improductivo e ineficiente; incluye reacciones respecto a la desorganización del comportamiento, agresividad, reacciones emocionales inadecuadas y apatía laboral.

Entonces, si se quiere soluciones de máxima eficacia y eficiencia, es relevante que la gerencia identifique y conozca la fuerza motivadora de las necesidades humanas; permitiendo planificar e implementar programas de motivación adecuados, capaces de estimular la fuerza laboral para obtener un rendimiento mayor y mejor, que genere altos índices de productividad, calidad y competitividad.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar la gestión gerencial orientada a la motivación del talento humano del Fondo de Empleados Oficiales del departamento del Meta.

3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar la motivación del talento humano del Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta.
- b) Determinar la gestión gerencial referente a la motivación en el Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta.

4. Marco Referencial

4.1 Antecedentes

Se describe el trabajo sobre motivación y desempeño laboral a nivel del contexto internacional; elaborado por Sum (2015), en la Universidad Rafael Landívar, como trabajo de grado en la licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. En este proceso académico se sintetizan los siguientes aspectos más relevantes. La motivación juega un papel de relevancia para las organizaciones, a la vez sirve de brújula para que la gestión gerencial obtenga la mayor productividad y desempeño laboral de todos sus integrantes. Su desempeño se verá reflejado en cada una de las actividades que se realicen de forma clara y precisa, ayudando a describir la conducta de los trabajadores, permitiendo un mayor rendimiento y alcanzar los objetivos y metas propuestas.

El aporte a la presente investigación, es clave si se tiene en cuenta que a través de la gestión gerencial y un buen equipo de colaboradores, motivados permanentemente favorecerá no solo el desempeño laboral si no también, el clima organizacional, la obtención de resultados óptimos y excelentes beneficios a futuro para todos los grupos de interés involucrados en dichos procesos.

Jiménez (2009) en el artículo disponible en internet de la revista electrónica CEMCI, define la motivación como uno de los conceptos de comprender el comportamiento de los individuos, se utiliza a diario pues es un factor fundamental en las organizaciones, es una variable determinante en el desempeño laboral.

El Fondo de Empleados oficiales del departamento del Meta, con este antecedente tendrá la oportunidad de que los empleados, al igual que la gerencia manifiesta su satisfacción por el trabajo que realizan se sienten bien y les agrada trabajar en FECEDA; perciban que muy de vez en cuando reciben reconocimiento y felicitaciones por parte de la gestión gerencial, cuando cumplen con éxito su labor.

Como otro antecedente a manera de artículo López (2005), aborda sobre la motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg; señalando que en la búsqueda de la competitividad empresarial en la Nueva Economía y Management los administradores deben diseñar estilos de liderazgo y prácticas administrativas de alta eficiencia y desempeño de los recursos humanos.

El aporte para la presente investigación, teniendo en cuenta dicho antecedente, le permitirá un mayor nivel de capacidad organizativa. Mejorar el rendimiento de toda la organización y por ende motivar continuamente para mejorar el desempeño humano.

Según Thomas Gilbert, padre fundador de la gestión del rendimiento de una empresa y autor de “Human Competence”, el repertorio de comportamiento de una persona está compuesto por motivos (gustos, preferencias, necesidades, valores); capacidades (aptitudes físicas y mentales) y conocimiento (educación y habilidades). El respaldo del entorno, proporcionado por la organización, está compuesto por información sobre estrategias, objetivos y rendimiento actual; instrumentos (herramientas, técnicas, tecnología, método de trabajo); e incentivos (monetarios y no monetarios). (Boyett, 1999, p. 340).

Los autores Maldonado & Perucca (2008), realizaron el trabajo denominado “La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera”, establecieron que en el siguiente estudio fue posible reconocer la existencia de una herramienta que contribuye a incrementar el valor de la empresa, representada por la planificación y gestión de los planes de carrera, pues con estos programas se impacta directamente la motivación de los empleados, lo que tiene efectos positivos en la productividad, la retención de talentos y en la reducción de los niveles de ausentismo y rotación.

Se desarrolló una lectura por Arana (2003), señalando sobre la teoría de la motivación en la gestión empresarial. Lo cual indica que, para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana.

Los anteriores antecedentes, contribuyen significativamente para que la gestión gerencial orientada a la motivación conlleve a impulsar a los colaboradores y actuar de determinada manera, sirviendo de fuerza activa, impulsadora, garantizando el motor que lleva a la acción, traducida en deseo, necesidad o rechazo.

Finalmente, la autora Medellín (2013), realizó el proceso investigativo que hace referencia a la incidencia de la motivación a nivel empresarial. Su objetivo conllevó a comprender qué factores motivan a los colaboradores al igual que realizar la comparación y articulación de los resultados, acorde con la teoría de factores motivadores y la gestión gerencial eficaz; buscando de esta manera mayor calidad de vida de los colaboradores y una medida sustancial en la calidad del servicio que la organización ofrece.

En este antecedente, los aportes permiten reflexionar sobre la importancia de la satisfacción del talento humano y por ende de la organización. Sin embargo, se hace necesario procesos de sensibilización a nivel gerencial mostrando su relevancia del bienestar de todos sus integrantes como estrategia eficaz y eficiente.

4.2 Marco Teórico

A continuación, se destacan teorías concernientes a la temática abordada, donde cada uno de los autores señalan su punto de vista, sirviendo como soporte para resolver la problemática objetivos propuestos en el presente trabajo.

Para el autor Heller (2000), motivar al personal establece recibir órdenes es mucho menos atractivo que participar en la planificación o en la toma de decisiones. Si se ayuda al personal a conseguir sus ambiciones, la empresa obtendrá los resultados que desea. De ahí, que es muy importante que la gente esté al corriente de la estrategia general de la empresa y su función dentro de ella. Por tanto, es relevante explicar la estrategia para que las puedan comprender y aprobar, pues de este modo su rendimiento mejorará. No olvidar que el personal invierte su vida y su seguridad financiera en la empresa. También hay que enseñarle al personal a trabajar

automáticamente; la cual consiste en definir las funciones de cada miembro para que las desempeñe ágil, oportuna y correctamente. Es decir, a través de la gestión gerencial se le debe asignar al personal trabajos y funciones que le hagan sentirse a gusto con la empresa y con su gestión.

En este orden de ideas, se debe tener presente que existen factores de motivación, tales como: satisfacción profesional, reconocimiento, respeto de los compañeros, habilidad, aptitud, resultados, autonomía, autoconfianza, respeto a sí mismo y una amplia participación.

Por otra parte, los aportes de Prieto (2016), contribuyen de manera significativa, si se tiene en cuenta que la motivación empresarial, gerencial y proactividad; es aquello que causa, analiza y sostiene el comportamiento de las personas. Es decir, es todo lo que mueve al talento humano hacia la consecución de un objetivo determinado. Por ello, la motivación es el deseo de actuar del hombre con el propósito de alcanzar las metas organizacionales, condicionado por la posibilidad de satisfacer sus necesidades individuales.

Entonces, el factor motivación laboral puede considerarse como la energía que se convierte en la base de la productividad tanto individual como de los equipos de trabajo de una empresa. Pues el talento humano que exige trabajo que satisfagan sus necesidades internas de realización y autorrealización personal, buscando trabajos interesantes y que ofrezcan la oportunidad de participar en la identificación y solución de problemas mediante la toma de decisiones.

Según Herzberg (2003), distingue los siguientes factores motivacionales (internos – externos). Donde los factores internos motivaciones, conllevan a características personales del individuo, permitiendo derivar un sentimiento de aceptación o rechazo; ellos son: logro, poder, autorrealización, reconocimiento.

En cuanto a los factores externos, las características están asociadas al puesto de trabajo y las actividades ocupacionales; ellas son: supervisión, equipo de trabajo, significado del trabajo,

salario y promoción. Es decir, cuando se fijan metas, se genera una fuerza interior, que ayuda a la creatividad y los deseos para lograr los objetivos planteados, esa fuerza es la motivación.

El autor Agudelo (2008), cita los principales teóricos sobre la motivación: Según Maslow, las necesidades de los seres humanos están dadas por sus prioridades, es decir, hay orden jerárquico de las necesidades. Cuando se satisface una necesidad, surge otra necesidad. Maslow establece cinco necesidades fundamentales:

- a) Necesidades fisiológicas. Las necesidades fisiológicas son las necesidades básicas para la supervivencia del ser humano como alimentación, respiración, reposo, reproducción, movimiento permanente, vestido. Esta necesidad está localizada en el nivel más bajo de la pirámide, pero constituye un punto de partida para el estudio de la motivación humana, pudiendo servir de canal para las otras necesidades. Cuando el hombre tiene hambre, toda su atención se pondrá al servicio de satisfacer esa necesidad: el hambre, para este caso. Mientras no se dé satisfacción a las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad o de asociación, etc., pueden llegar a parecer inexistentes.
- b) Necesidad de seguridad. Una vez que el ser humano ha satisfecho sus necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad comienzan a dominar el comportamiento del individuo. Estas necesidades llevan al individuo desde el punto de vista psicológico a su autodefensa. Esta necesidad de seguridad conduce a huir del peligro, al deseo de estabilidad personal, lo que hace que ciertas personas se preocupen por un mundo previsible en forma ordenada y consciente. El individuo busca un buen estado de salud, como también asegura la satisfacción de las necesidades fisiológicas.
- c) Necesidades de asociación (Social). Después de haber satisfecho las necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen las necesidades de asociación, o sea tener vínculos sentimentales. recibir y otorgar cariño. La ausencia de amigos, esposa e hijos, se sentirá profundamente y buscará con gran intensidad satisfacer esa necesidad.
- d) Necesidades de estima. Estas necesidades se relacionan con la autoevaluación, bien fundamentadas para la autoestima y el respeto de las otras personas. Entre las necesidades de

estima tenemos el sentimiento de fortaleza, o sea, ser competente, ser reconocido por los demás; tener buena reputación y prestigio.

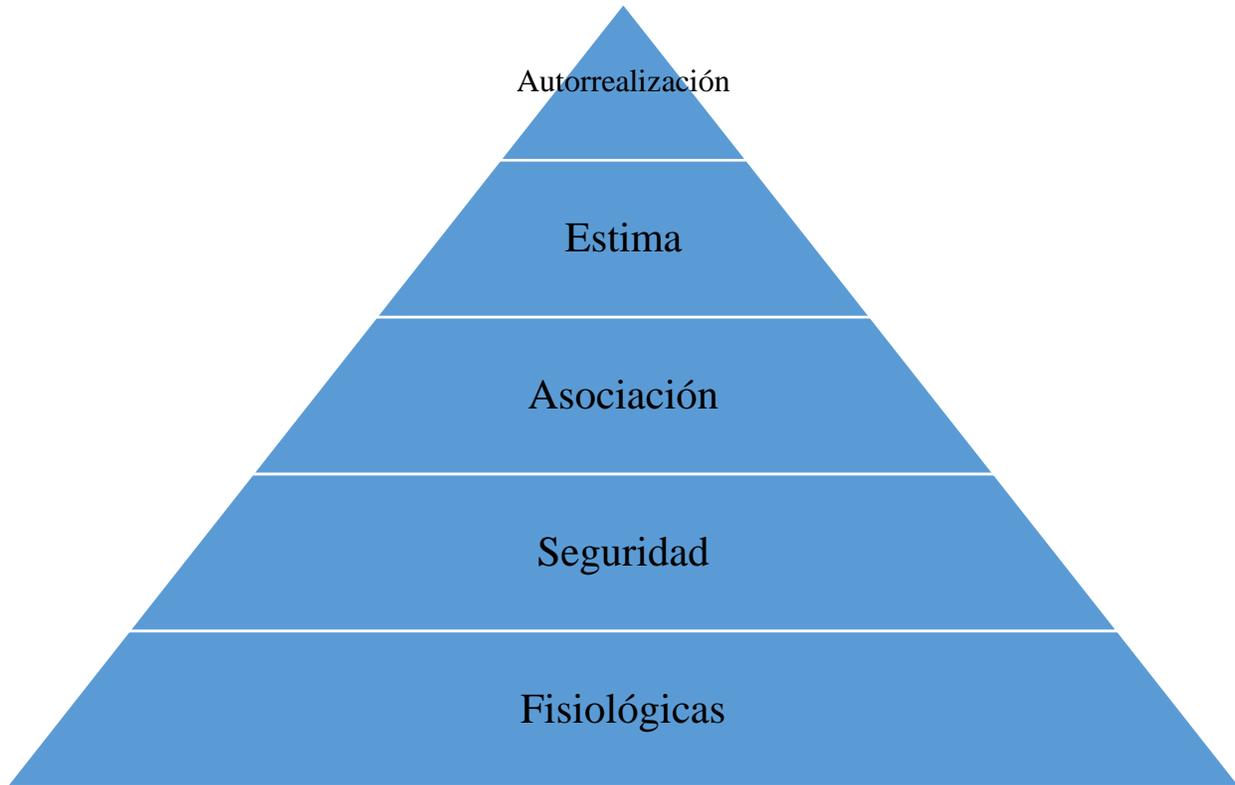


Figura 1. Orden jerárquico de las necesidades según Maslow.

Fuente: (Agudelo, 2008).

Cuando las personas han satisfecho estas necesidades, fácilmente surge en forma positiva la facultad creadora. Maslow investigó las características de las personas que creían que habían llegado a la cima de la pirámide. Estudió a personas famosas como Lincoln, Beethoven, Roosevelt, como también a sus más amigos.

Como conclusión de esta investigación, Herzberg propone una teoría de motivación considerando dos factores:

Factores higiénicos o del mantenimiento. Factores higiénicos o sea las características que rodean al empleado, mientras labora, como son necesidades de cualquier trabajo, salario de acuerdo con el medio.

Herzberg dice que los factores higiénicos son limitados en cuanto no influyen en el comportamiento de los empleados; pero estos factores, cuando son deficientes, hay la posibilidad que los empleados se vuelvan insatisfechos, perjudicando la organización como la disminución de la productividad; una vez superadas las deficiencias, la productividad llega a su tope normal, siendo difícil que sobrepase ese nivel.

En resumen, estos factores higiénicos no producen motivación, pero la falta de ellos produce insatisfacción.

Factores motivacionales. Los factores motivacionales son aquellas cosas que hacen que el trabajador se dedique a su trabajo, produciendo satisfacción, lo que hace que haya incremento en la productividad, llegando a niveles por encima de los normales.

Herzberg comprobó en sus investigaciones que los funcionarios se sentían bien en la ejecución de las tareas que ofrecían desafío y significado al trabajador. Enumeró seis factores que producían motivación: Éxito, reconocimiento ascenso, el trabajo mismo, la posibilidad de crecimiento y responsabilidad.

Douglas Mac Gregor (1906-1964) nació en Detroit, Michigan. Se graduó de bachiller en artes en 1932, obtuvo el doctorado en psicología en la Universidad de Harvard, en 1937 se incorporó al Instituto de Tecnología de Massachusetts, formando parte de los fundadores del departamento de Relaciones Industriales. Fue profesor de Psicología Industrial y de Administración Industrial en el Instituto de Tecnología de Massachusetts y director del departamento de Relaciones Industriales de este.

Douglas Mac Gregor sostenía que era necesario sentar unas bases teóricas sobre la función administrativa ya que las que existían descansaban sobre bases tradicionales y sostenía además, que la forma tradicional de enfocar la gerencia se resumía en:

- a) La administración o gerencia tenía por obligación coordinar los elementos de la empresa productora; dinero, equipo y personas para lograr los fines económicos.
- b) En referencia a las personas, era un proceso de dirigir sus esfuerzos, estimularlos, controlar sus acciones y adaptarlas a las exigencias de las organizaciones.
- c) Si el administrador no es activo, las personas se muestran pasivas y muchas veces contrariando los principios de la organización. Se debe buscar la manera de hacerle ver a las personas sus errores, corregirlas, controlarlas; es necesario dirigir sus actividades.

Para ejercer la gerencia se puede establecer tácticas duras o blandas. Duras, cuando para dirigir a los seres humanos requieren coerción y amenaza, supervisión estricta y controles rígidos sobre el comportamiento. Blanda, cuando para guiar a conducta humana, se es tolerante creando una armonía entre las personas. La experiencia ha enseñado, después de largos años, que hay dificultad en la teoría de la mano dura, porque genera fuerzas contrarias, disminución de la producción, antagonismo, unionismo militante, sabotaje sutil, siendo difícil aplicarla en temporada de pleno empleo.

Douglas decía que “la Teoría X se basa de un modo exclusivo en el control externo de la conducta humana, en tanto que la Teoría Y se basa de manera principal en el autocontrol y en la autodirección. Advirtiéndole que estas diferencias serían las que existirían entre tratar a las personas como niños o como adultos maduros”.

David McClelland identifica tres necesidades básicas: necesidades de poder, necesidades de afiliación.

- a) Necesidades de logro son las necesidades de realizar objetivos importantes que dar. éxito, como la productividad empresarial.

- b) Necesidad de poder es la necesidad de algunas personas de tener poder o control e influir sobre otras.
- c) Necesidad de afiliación es la necesidad de tener relaciones amistosas, cordiales y afectuosas con las demás personas.
- d) En la realidad las personas no son impulsadas por un solo motivo, tienen diversos niveles, según cada quien. Un directivo al que le interesa el poder, se preocupan de influir en forma determinante en toda la organización, controlando el Consejo de Administración y sin interesarse en la remuneración, como requisito básico.

Los críticos de esta teoría sostienen que la muestra tomada en sus investigaciones era poco representativa.

Analizados Elton Mayo, Douglas MacGregor, Abraham H. Maslow, Frederick Herzberg, David McClelland, estudiosos de la motivación podemos concluir: cada administrador o líder tiene sus propios marcos de cómo influir en la motivación de los seres humanos. La filosofía que apliquemos para llevar a las personas a proceder con gusto y entusiasmo hacia objetivos organizacionales, está determinada por los conceptos que tengamos acerca del propio hombre.

El grupo y la motivación: En toda organización, los individuos establecen relaciones individuales y de grupo, los grupos surgen de la necesidad de asociarse, o sea de trabajar juntos o muy cerca los unos de los otros, dando satisfacción a sus necesidades. Podemos definir un grupo como el conjunto de personas que trabajan armónicamente por la consecución de unas metas comunes. Los grupos pueden ser formales e informales. Este tipo de participación con el grupo no quiere decir que el grupo decida lo que deba hacerse y lo que no deba hacerse; sencillamente el grupo tiene la oportunidad de dar sugerencias. Considerar que para motivar al grupo, lo básico y determinante es considerar a sus integrantes como verdaderos seres humanos. Ensáyenlo y se asombrará de los resultados.

Incentivos. Los incentivos en los seres humanos no son los mismos, debido a que estos varían de persona en persona, dependiendo de la cultura, condiciones económicas, clase de

organización y sistema político donde funciona la organización. Como anteriormente lo refería, el medio actual está monetarizado y por ello, los incentivos de este tipo tienen mucha influencia porque muchas personas están convencidas que el dinero es la clave para las satisfacciones de todas las necesidades.

Las necesidades fisiológicas o de supervivencia, en un principio, pueden ser satisfechas por el dinero, pero no podemos establecer como una norma fija la satisfacción de estas necesidades por medios monetarios, debido a que su aplicación no es muy fácil y porque los sistemas de incentivos varían para los salarios de los obreros o sueldos de los ejecutivos.

Satisfacciones. Para que el ser humano esté satisfecho es necesario que logre en su trabajo los objetivos propuestos, los consigue en las relaciones con sus compañeros de trabajo y sus superiores, al igual que su capacidad para utilizar las herramientas apropiadas para cumplir con sus fines. En términos generales, a la gente le gusta que las demás personas se den cuenta y reconozcan sus éxitos y sus logros; pero cuando hay competencia dentro del grupo al cual pertenece, se proyecta una insatisfacción en el trabajo. La competencia dentro de la organización fortalece el esfuerzo humano.

Los empleados se satisfacen por el avance personal, la oportunidad de prosperar, siendo ésta una necesidad que todo ser humano desea y busca. La capacidad de avance o de progreso varía no solamente por el deseo del individuo de salir adelante, sino también con el tipo de organización, el nivel que ocupe en la organización y la filosofía de su gerente. Las personas encuentran satisfacción cuando se da una responsabilidad, porque él sabe que es una muestra de confianza y se cree en él.

Por otra parte, Morales (2017), establece que diseñar una estrategia de motivación organizacional, como estímulo para actuar y así lograr objetivos comunes. Sin embargo, es necesario entender la relación organización – hombre; para garantizar el éxito futuro de la organización y el camino para conquistar nuevos horizontes, dándole mayor valor, prestigio, posicionamiento a la empresa.

Para el autor, Interconsulting Bureau (2015), el factor motivación establece los siguientes aspectos: Una persona tiene la habilidad para motivar cuando hace o dice cosas que tienen la propiedad de lograr que la persona a quien se dirige se sienta bien y satisfecha, mejore la autoestima y se sienta comprometida y motivada en lo que hace.

Una condición profundamente enraizada en la naturaleza humana es que nadie acepte psicológicamente algo como suyo si no dispone de algunos márgenes de libertad respecto a ello. Existen tres variables que están estrechamente relacionadas y que constantemente interactúan entre sí para lograr la satisfacción o insatisfacción en el trabajo: organización, individuo, puesto. Gran parte del enfoque y energía están dirigidos hacia los problemas percibidos en el ambiente, como las relaciones interpersonales y el respeto por la supervisión antes que en el trabajo mismo.

Se destaca la relevancia que le da el autor Chiavenato (1999), al factor motivación: En este enfoque administrativo la motivación humana pasó a ser parte importante de la organización debido a que se comprobó que el ser humano necesita satisfacer sus necesidades, siendo la motivación uno de los principales impulsos que hacen que su comportamiento mejore.

A partir de esta teoría y del boom de las teorías psicológicas y sociales que se vivió en esta época, se propone el ciclo motivacional, que es una de las aplicaciones de estas nuevas teorías humanas a la organización (Chiavenato, 1999).

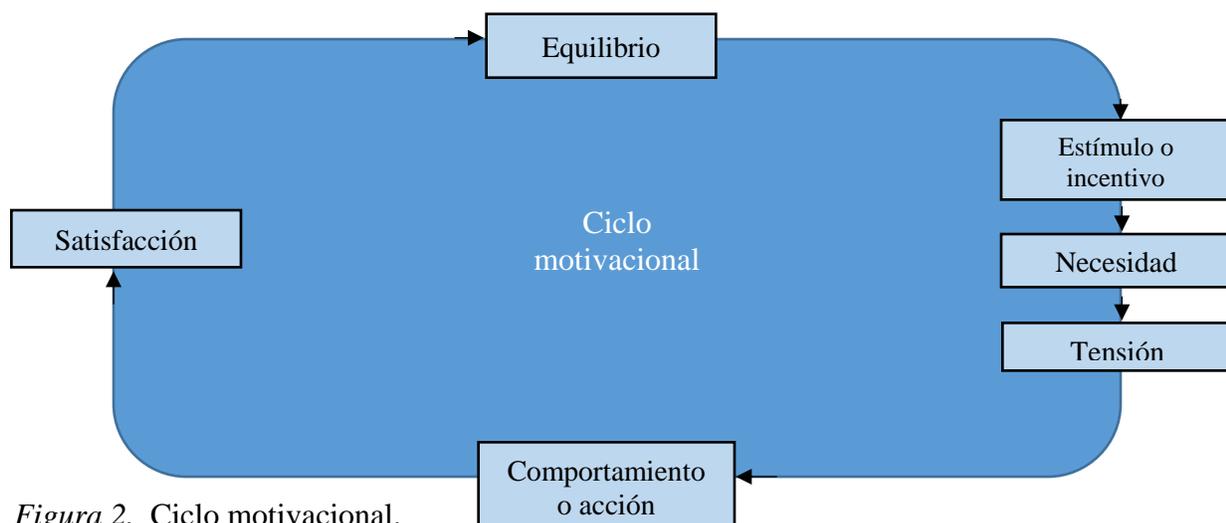


Figura 2. Ciclo motivacional.
 Fuente: (Chiavenato, 1999).

Este ciclo puede ser explicado como: el ser humano permanece en equilibrio psicológico hasta que un hecho rompe esta armonía y crea una necesidad, la cual crea una tensión que sustituye el estado de calma anterior. La tensión propicia un comportamiento o acción capaz de satisfacer esa nueva necesidad, si la necesidad se satisface, se regresa al estado de equilibrio inicial hasta que ocurra otro hecho que lo perturbe (Chiavenato, 1999).

Barrera (2013), señala sobre la dimensión contributiva: Otra dimensión fundamental de la interacción humana comercial personalizada es el sentido del trabajo del analista (relacionado con la identidad organizacional relacional-contributiva) dentro de la acción organizacional, y consiste en lo que la literatura de corte humanístico ha denominado motivación trascendente o contributiva. (Pérez, 2000; Cardona & Rey, 2005).

Además de la remuneración (motivación extrínseca) y del trabajo por sí mismo considerado (motivación intrínseca: aprendizaje y satisfacción por ejecutar el trabajo mismo), la motivación trascendente o contributiva ha sido esencial para fundamentar el sentido del trabajo del analista de crédito, aspecto que se halla relacionado directamente con la identidad *organizacional* y *el impacto* de la actividad *microcrediticia* en los *clientes* microempresarios de bajas rentas.

Finalmente, Wilches (2012), señala que la motivación es un tema muy manido; a pesar de ello, expondré algunas razones diferenciales de nuestra empresa, puesto que tenemos trabajadores fidelizados y comprometidos. En general, esto se debe a tres motivos:

- a) Porque son considerados como personas y no como recursos, como números o como elementos; son personas. La vertiente personal está encima de la mesa como un valor en todas nuestras interacciones.
- b) Porque tenemos una fortísima apuesta por temas de responsabilidad social y de compromiso social. Esto impacta o creemos que da un sentido último al trabajo que todos hacemos aunque sea, de base, un trabajo muy operativo, muy técnico o muy específico. Da la idea de que formamos parte de un engranaje, un puzle muy grande, que da un sentido último que llega a muchísima más gente necesitada.

- c) El tercer vector es que, al haber hecho la fuerte apuesta de considerar a las personas como tales y no como recursos, hemos entendido que las personas tienen vida más allá del trabajo. Y entender este y creérselo, nos ha llevado a articular políticas de equilibrio de la vida personal y profesional mediante horarios intensivos, horarios racionales, horarios flexibles, experiencias de teletrabajo, etc. Una serie de políticas y mecanismos que van mucho más allá de lo que sería un marco legal y que demuestran preocupación, ocupación y dar potestad a la gente, siempre que se pueda, de acuerdo con las posiciones, para que se organice y decida cómo quiere trabajar.

4.3 Marco Conceptual

En este aporte se considera importante señalar que la alta dirección tiene como desafío liderar la organización eficaz y eficientemente, con la participación activa y dinámica de todo el talento humano. Incluye además, que la gente esté al corriente de compartir todas las estrategias de la organización y de su función dentro de ella. De ahí, la necesidad de comprender y aprobar las estrategias como ruta de rendimiento de mejoramiento continuo. Si olvidar que el talento humano invierte su vida y seguridad financiera en la organización. Al igual que se debe establecer un trabajo atractivo que le haga sentirse a gusto con la entidad y la gestión gerencial (Heller, 2000).

En este orden de ideas, la gestión gerencial, debe tener presente aspectos tales como: aprovechar las sugerencias de todo el talento humano; tener en cuenta que existen decisiones que también pueden tener los demás; permitir asumir riesgos al personal, facilitar un ambiente propicio laboral, proporcionar la información necesaria, planificar los métodos de trabajo pertinentes; mejorar la opinión del personal sobre sí mismo y que todos a través de la participación forman parte del club de colaboradores. Por consiguiente, no sobra indicar que la vida del ser humano se constituye en una incesable búsqueda de satisfacción de las necesidades que le apremian. Es decir, la satisfacción de algunas necesidades conlleva a procesos continuos de solución de problemas y satisfacción de las mismas (Prieto, 2016).

Por otra parte, lo realmente relevante para el talento humano, es saber reconocer las necesidades del personal para el cual labora y buscar la mejor manera de satisfacerlas teniendo en

cuenta los recursos que pone a su disposición la organización. Es así, como Herzberg (2003), plantea que el factor motivación en la administración y gestión de las organizaciones encuentra su esencia y su sentido estratégico en la capacidad para inyectar, incentivar y motivar para la acción.

Finalmente, el factor motivación se convierte en una persona significativa y digna de confianza a la que se recurrirá para consultar, apoyar, cuyos criterios y opiniones serán tomadas en consideración. Así mismo, aumentar la capacidad para influir en el cambio y reducir la resistencia al mismo. Por último, la supervisión del trabajo y de las acciones de cambio emprendidas, hechas a través de incentivos positivos, cambia el clima total de la organización, contribuye al cambio de la cultura organizacional y tiene un valor de ejemplaridad que sin lugar a dudas se diseminará en las relaciones interpersonales de los miembros del equipo entre sí y con los asociados de los servicios (Prieto y Agudelo, 2008).

Tabla 1
Variables de la investigación.

Variable: Gestión Gerencial.		
Objetivo general: analizar la gestión gerencial orientada a la motivación del talento humano de FECEDA.		
Objetivos específicos	Dimensión	Indicador
Caracterizar la motivación del talento humano de FECEDA.	Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad. • Desempeño laboral. • Satisfacción por el trabajo. • Metas organizacionales. • Toma de decisiones. • Reconocimiento laboral. • Habilidades y destrezas.
Determinar la gestión gerencial referente a la motivación en FECEDA.	Gestión gerencial.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad. • Posibilidad de crecimiento. • Supervivencia y rentabilidad. • Toma de decisiones. • Aptitudes. • Resultados. • Autonomía. • Participación. • Trabajo atractivo.

Fuente: (Las autoras, 2019).

5. Metodología

5.1 Enfoque de Investigación

Demanda del enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), permite usar la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Sus características conllevan a medir fenómenos, utilizar estadística, hacer análisis de causa – efecto. Su proceso permite ser secuencias, deductivo, probabilístico y analiza la realidad objetiva. Sus bondades o beneficios conllevan a la generalización de resultados, control sobre los fenómenos a estudiar, precisión, replica y previsión.

El enfoque cuantitativo; para lo cual los autores Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), establecen que dichas técnicas cuantitativas comprenden: medición de variables, el muestreo probabilístico y análisis datos con SPSS. Es decir, según Steven, citado por Kerlinger (1988), “La medición es un procedimiento, que consiste en la asignación de valores numéricos a objetos o eventos de acuerdo con reglas (p. 443). “Método de la investigación científica que permite contar, comparar y medir las propiedades de los objetos concretos” (p. 53), por tanto, es un medio de cuantificación de los sistemas concretos.

5.2 Tipo de Investigación

El presente trabajo se inscribe dentro del tipo de investigación descriptivo, en razón a que el propósito está relacionado con la gestión gerencial orientada a la motivación del talento humano en la organización FECEDA; según Lerma (2016), lo cual permitirá identificar características del universo de investigación, señalando formas de conducta, estableciendo comportamientos concretos, descubriendo y comprobando asociaciones entre variables.

El tipo de investigación es descriptivo. Según Bermúdez & Rodríguez (2013), establecen que la investigación descriptiva, se preocupa por suministrar descripciones, en lo posible

complejas de realidades definidas, de conjuntos homogéneos, de fenómenos o de características fundamentales de sistemas.

5.3 Método de Investigación

Corresponde al método inductivo. El proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observada. (Méndez, 2013, p. 131).

5.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

5.4.1 Fuentes Primarias.

Se diseñó, elaboró y aplicó una encuesta a los administrativos y operativos de FECEDA, para conocer las opiniones y sugerencias en relación con la temática de estudio, entrevista al gerente.

5.4.2 Fuentes Secundarias.

Se recurrió a libros, antecedentes, prensa, internet, revistas, como estrategia de recolección de la información.

5.5 Población

Correspondió al Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta, conformada por 36 colaboradores distribuidos en diferentes cargos jerárquicos.

5.6 Instrumentos para el Análisis de la Información

Obtenida la información y datos recolectados, se procedió al procesamiento de los mismos; utilizando para ello el programa Excel y Word, para mayor conocimiento e identificación.

La estructura de la encuesta, dirigido a los colaboradores de FECEDA, posee trece preguntas, de tipo cerrado, con sus respectivas alternativas de respuesta.

6. Resultados

Para dar respuesta a los objetivos de la investigación se aplicó una encuesta que arrojó los siguientes resultados. Para el primer objetivo:

6.1 Caracterizar la Motivación del Talento Humano del Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta

Encuesta dirigida a los colaboradores de FECEDA, con el propósito de analizar la gestión gerencial orientada a la motivación del talento humano.

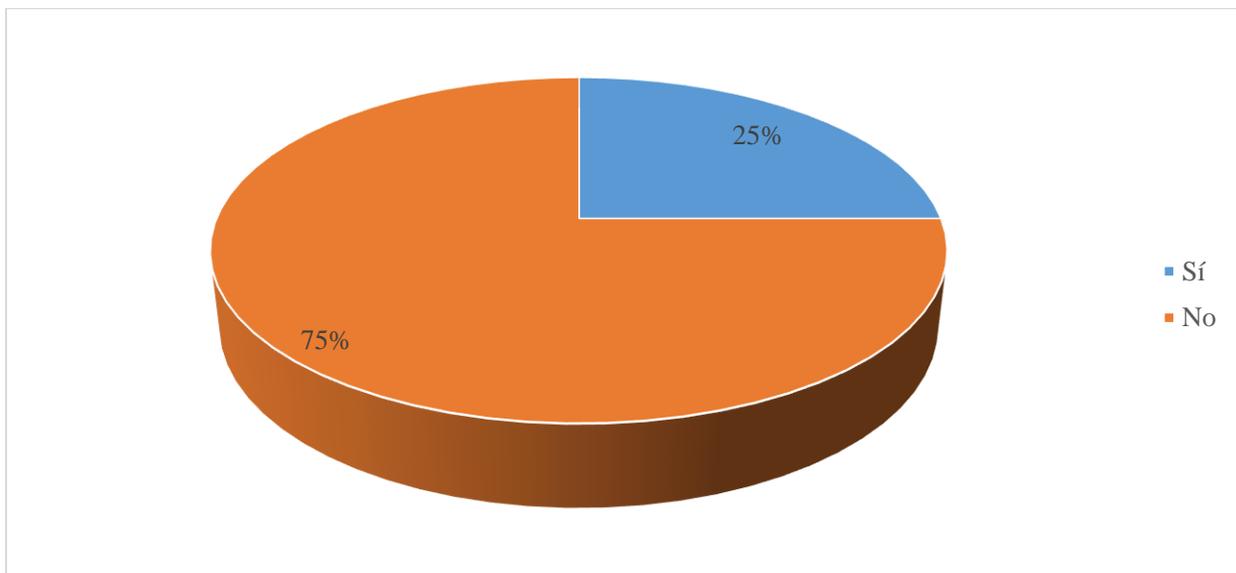


Figura 3. ¿Ha recibido usted incentivos o reconocimientos durante el desempeño de sus actividades laborales?

Fuente: (El estudio, 2019).

De acuerdo a la pregunta ¿Ha recibido usted incentivos o reconocimientos durante el desempeño de sus actividades laborales? Los encuestados manifiestan: sí, el 25%; no, el 75%. En este aspecto, cabe señalar que los factores de desmotivación y el desinterés del personal representa un riesgo para la organización; pues la productividad cae en un ambiente de conflictos, que en muchos de los casos toma ventaja. De ahí, que para minimizar estos eventos se hace necesario

establecer incentivos o reconocimientos que generen movilización al equipo y por ende promover el crecimiento y desarrollo empresarial. Por consiguiente, mediante formas de reconocimiento o incentivos, se logrará adaptarse a la organización y establecer un mejor desempeño laboral. Es decir, la idea es motivar el rendimiento laboral con un salario justo y equitativo, acorde con el mercado. Al igual que se considera importante crear combinaciones e intercalar diferentes técnicas, con miras a adoptar el proceso a la recepción del equipo que la integra; como también apoyar y fortalecer las conexiones estructurales a través de la empresa; puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido del talento humano.

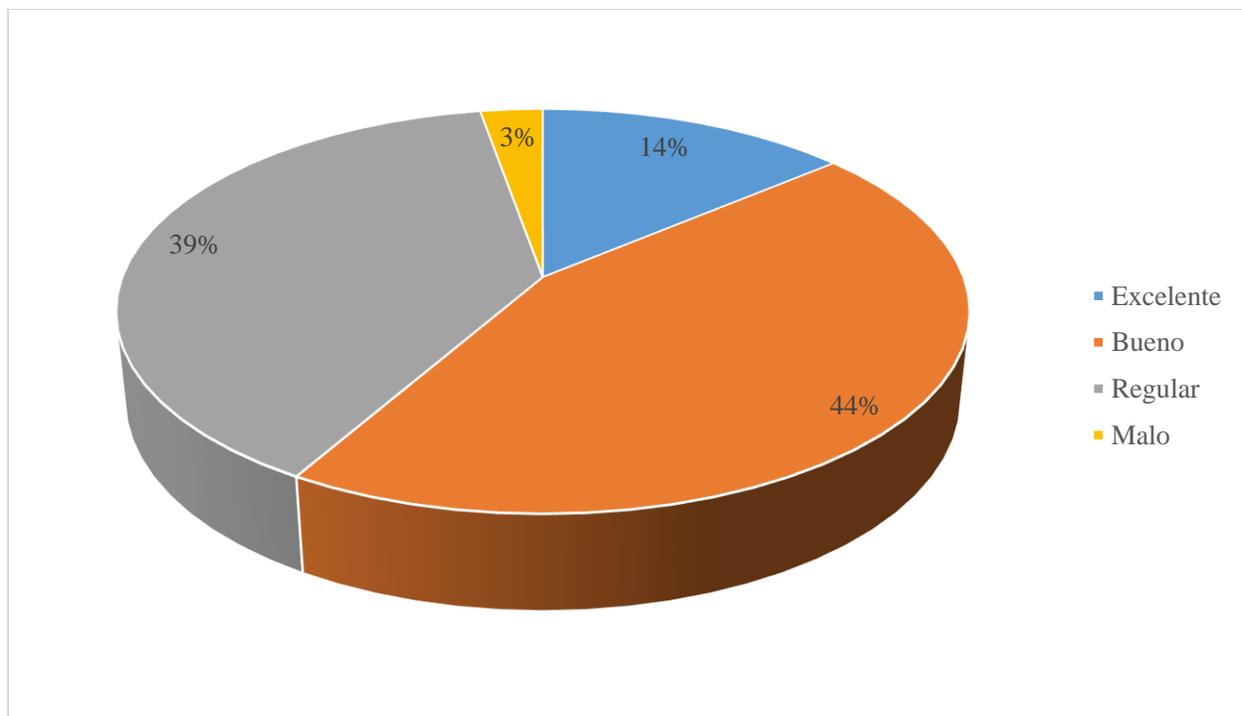


Figura 4. ¿Actualmente cómo considera usted su desempeño laboral?

Fuente: (El estudio, 2019).

Dada la pregunta ¿Actualmente cómo considera usted su desempeño laboral? Los encuestados manifiestan: excelente, el 14%; bueno, el 44%; regular, el 39%; malo, el 3%. La relevancia del desempeño laboral, es un factor clave para la empresa como para el trabajador, si se tiene en cuenta que apoya y contribuye a implementar estrategias y afinar la eficacia. Pues dicho proceso relaciona los aspectos corporativos (misión, visión, principios y valores), garantizando de esta manera en su desempeño las mejores competencias laborales acorde con el cargo asignado.

Es decir, mediante el desempeño laboral, permitirá analizar el rendimiento individual como premisa para establecer objetivos estratégicos y articular las actividades que vienen desempeñando los trabajadores; como también, identificar las fortalezas y debilidades para crear programas de desarrollo y capacitación, estableciendo medidas pertinentes entre desempeño y resultados.

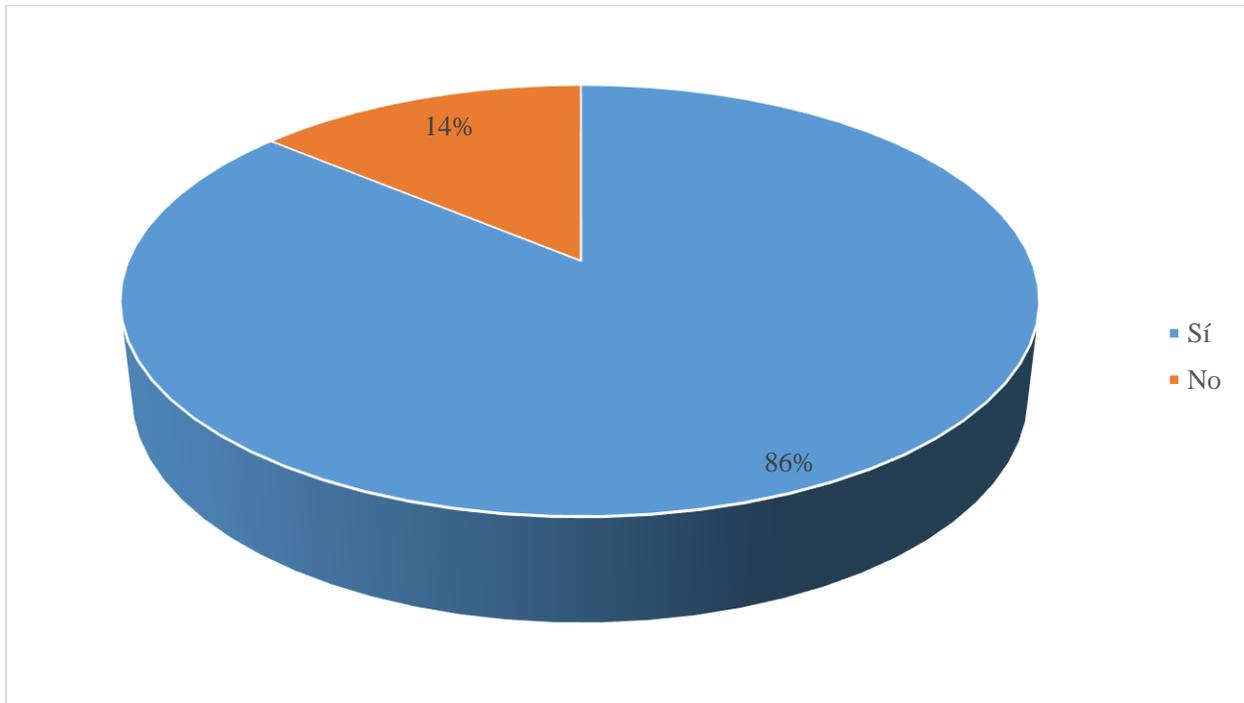


Figura 5. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?
 Fuente: (El estudio, 2019).

Teniendo en cuenta las preguntas ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas? Los encuestados manifiestan: sí, el 86%; no, el 14%. Cuando la empresa describe correctamente los cargos, funciones y responsabilidades al talento humano, conlleva alcanzar una mayor y mejor dirección y estrategias para conseguir sus objetivos y metas. Por ello, el talento humano necesita saber qué papel deben cumplir dentro de la empresa para favorecer el buen desarrollo de su trabajo y de esta manera garantizar el éxito futuro de la empresa y de sus colaboradores. Es así, como dentro de la cultura corporativa, se exige que prime una comunicación interna flexible, clara y precisa con miras a realizar un trabajo más eficaz y eficiente de sus colaboradores, al igual que favorecer un buen clima laboral y un trabajo en equipo productivo y competitivo. También que beneficie la realización de sus funciones, transmitiéndolas con la mayor claridad, responsabilidad

y transparencia. De ahí, la necesidad e importancia de establecer el manual de funciones y colocarla a disponibilidad del personal para que la empresa funcione eficaz y eficientemente y favorezca el buen desarrollo laboral.

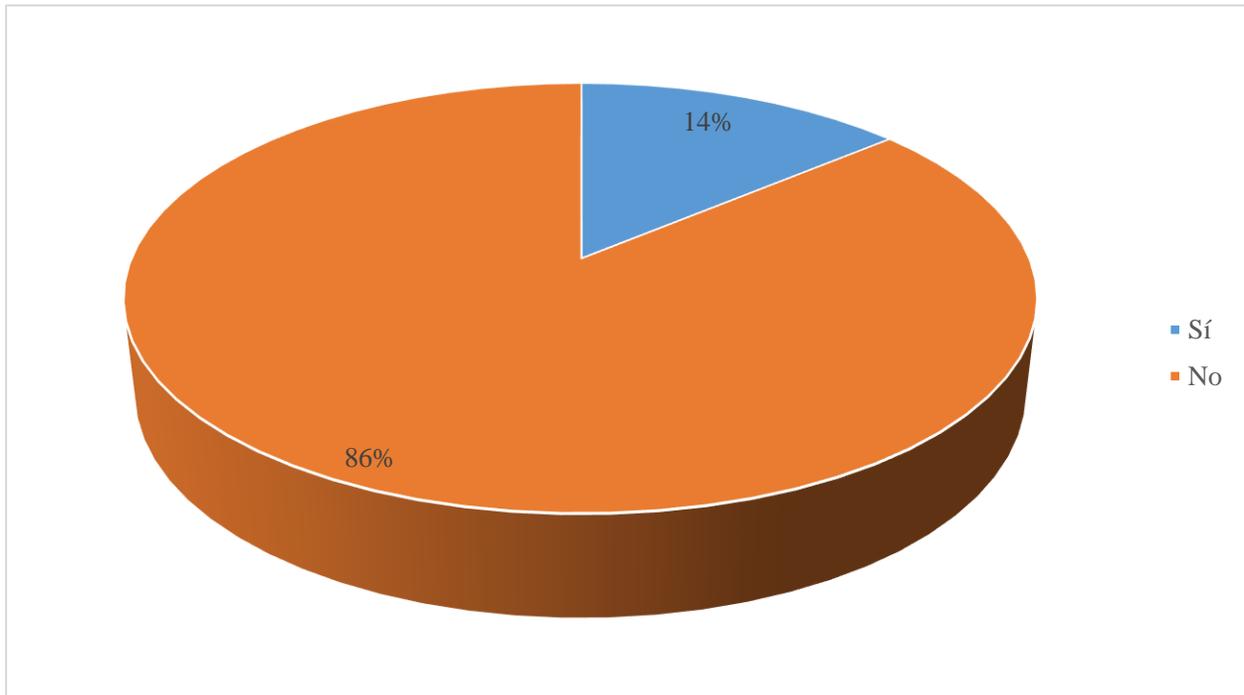


Figura 6. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?

Fuente: (El estudio, 2019).

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla? Los encuestados manifiestan: sí, el 14%; no, el 86%. Mantener al talento humano satisfecho hace posible llevar a cabo un trabajo dentro de un ambiente agradable, sano, acogedor y proactivo. Al igual que permite beneficiar la motivación del trabajador con respeto a mejorar la imagen empresarial, mayor compromiso con la misma, mayor rendimiento laboral, genera mejores ideas a nivel individual y grupal, minimiza inconvenientes para la organización, incrementada la productividad empresarial, conlleva a la retención de perfiles calificados entre otros. Por tanto, la motivación busca fundamentalmente en el trabajador, resaltar lo mejor de él, abarca desde las necesidades primarias, alienta las iniciativas individuales, recompensando sus logros o resultados.

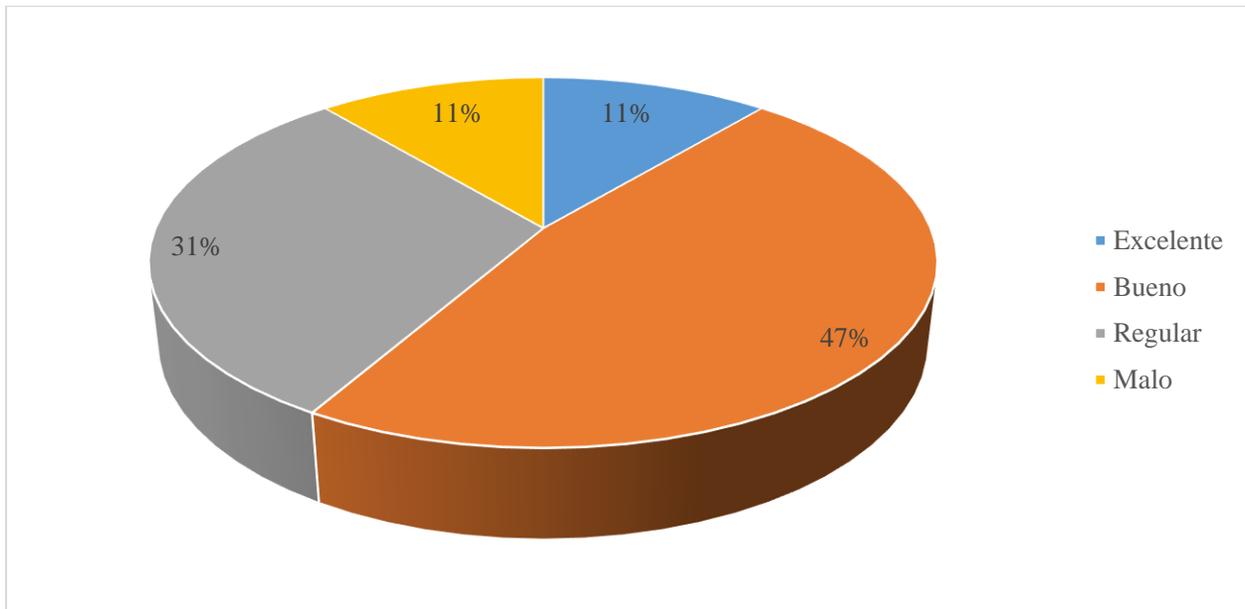


Figura 7. ¿Cómo califica la relación con sus superiores?

Fuente: (El estudio, 2019).

En relación a la pregunta ¿Cómo califica la relación con sus superiores? Los encuestados manifiestan: excelente, el 11%; bueno, el 47%; regular, el 31%; malo, el 11%. Es importante indicar que mantener buenas relaciones con los jefes, significa ser el puente o base clave del desarrollo personal, profesional y laboral. Por tanto, mantener relaciones saludables, sanas, proactivas y eficientes entre jefe – colaborador, permitirá una buena integración empresarial y genera pautas de cómo enfrentar los requerimientos ganando confianza. Así mismo es recomendable que en la existencia de buenas relaciones jefe – colaborador, contribuya a una mejor personalidad y competencias laborales. Incluye además, la remuneración y las posibilidades de ascenso, reconocimiento y negociación. Por último, en la relación superior – trabajador, se debe tener en cuenta las cualidades que más se destacan entre las partes (personas positivas, disciplinadas, participativas, cumplidoras, decididas, inteligentes, responsables, agradables, competitivas, colaboradoras, apoyo, trabajo en equipo y valores entre otros. De esta manera, se genera una mayor y mejor impresión, reforzando o asumiendo ciertas estrategias como ser empático, estar dispuesto a dar lo mejor de sí mismo, conocer el talento y reconocer en qué se es fuerte o débil y a ganar la confianza de las superiores con base en el buen trabajo, relaciones, obtención y resultados óptimos y compañerismo.

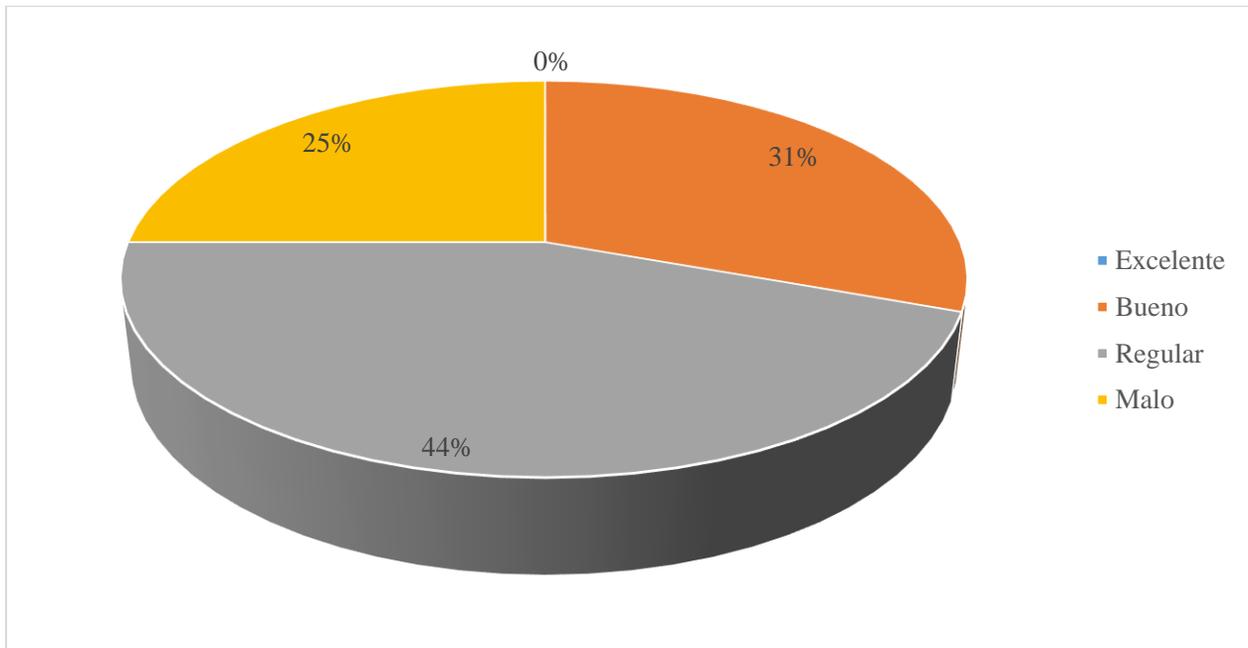


Figura 8. ¿Cómo califica la relación con los compañeros de trabajo?

Fuente: (El estudio, 2019).

De acuerdo a la pregunta ¿Cómo califica la relación con los compañeros de trabajo? Los encuestados manifiestan: bueno, el 31%; regular, el 44%; malo, el 25%. Este factor es fundamental por parte de los trabajadores, para alcanzar al máximo la productividad posible, y es responsabilidad de todos los actores que participan en cada una de las operaciones o actividades a desempeñar en determinado cargo. Sin embargo, para lograr tener buenas relaciones laborales dentro del equipo de colaboradores, se requiere conocer en primera instancia a sus compañeros, escucharlos, ser simpático evitar los rumores ser agradecido, ser participativo de todos los eventos y actividades establecidas por la organización, intervenir en los conflictos que puedan afectar el normal relacionamiento y por ende llevar a cabo formas o maneras excelentes de relaciones con los compañeros. Todos estos aspectos se logran generando valores tales como: observando el entorno, no colocándose límites, salir de su zona de confort, cuestionar y ser curioso, crear su propio portafolio de ideas e inspiración, ser práctico y realista, acorde con los acontecimientos e incorporar nuevas metodologías de trabajo, que contribuyan a ser más innovativo y creativo su desempeño laboral.

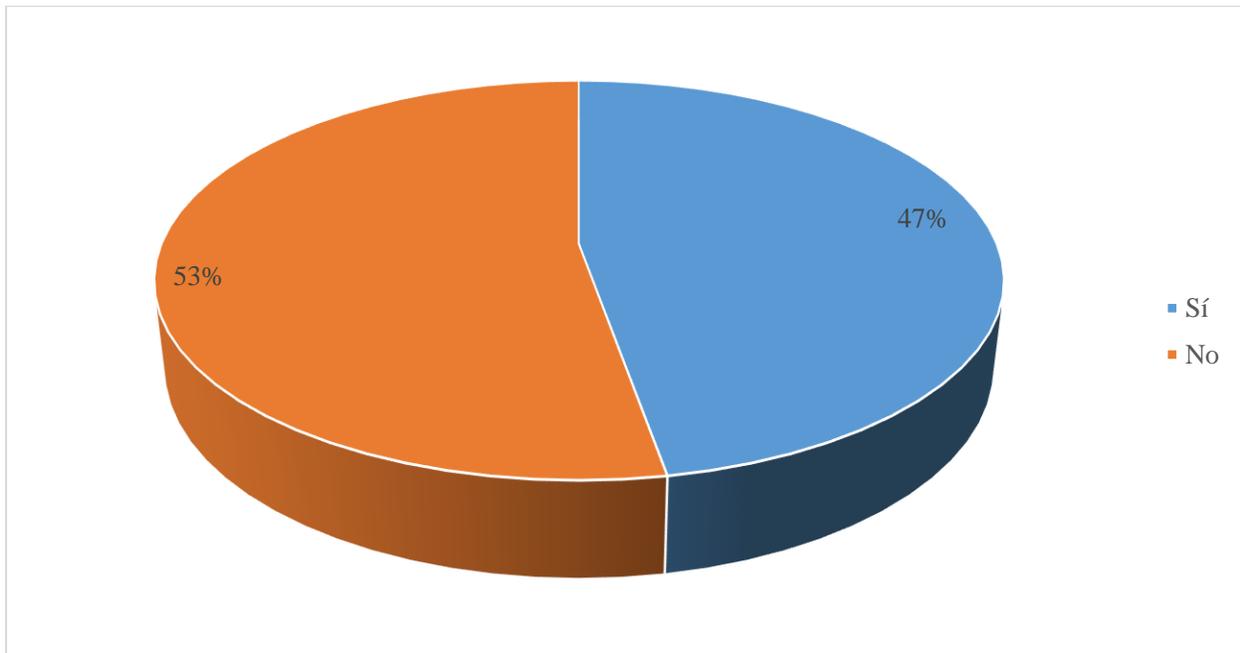


Figura 9. ¿Se siente parte de un equipo de trabajo?

Fuente: (El estudio, 2019).

Dada la pregunta ¿Se siente parte de un equipo de trabajo? Los encuestados manifiestan: sí, el 47%; no, el 53%. Trabajar en equipo dentro del ámbito laboral permite aplicar la capacidad con habilidad y potencialidad, de tal manera que aporte diferentes beneficios para el crecimiento personal y profesional. No sobra indicar que el trabajo en equipo es una de las mejores habilidades laborales y lo ideal es que aumente más su importancia en el futuro; de tal manera que contribuya a fomentar un excelente y acogedor clima laboral. Por ello es necesario mantener relaciones de confianza, las mismas metas para todos, compromiso y responsabilidad, integrar a todo el talento humano en la toma de decisiones, entender y comprender que hacen las otras personas dentro de la empresa, promover el sentido de pertenencia empresarial; promover e incentivar la comunicación asertiva y proactiva, entre todos los miembros que integran el equipo, sacar provecho a las diferencias del grupo, dar felicitaciones y agradecer por los resultados obtenidos e incluye convertirse en un líder visionario.

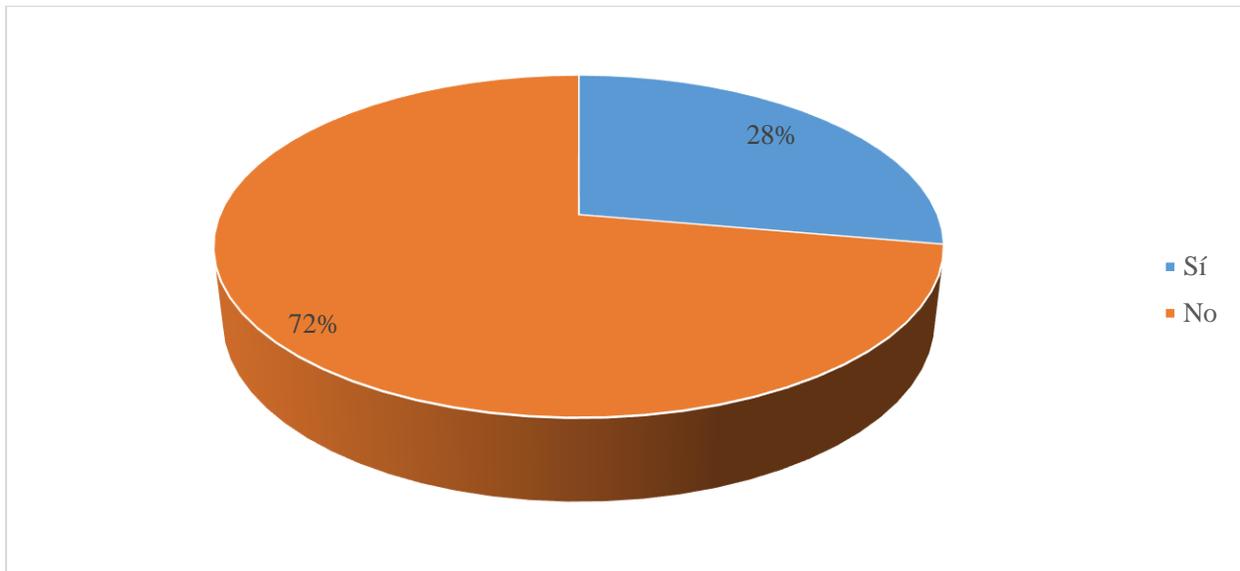


Figura 10. ¿Ha recibido usted capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?
Fuente: (El estudio, 2019).

Con respecto a la pregunta ¿Ha recibido usted capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo? Los encuestados manifiestan: sí, el 28%; no, el 72%. Capacitar al talento humano genera bases sólidas, ya que permite comprometer con la calidad posible reconociendo que tales inversiones agregan valor a las actitudes, capacidades y potencialidades de cada uno de los miembros de la empresa. Sin embargo, para obtener perfiles adecuados en los cargos requeridos no es una tarea fácil, se requiere procesos de vinculación de personal que cumplan mínimo las siguientes fases: reclutamiento, selección, contratación, inducción; y como complemento la capacitación y motivación del talento humano. De ahí, que es necesaria la capacitación y desarrollo del trabajo en la empresa si se tiene en cuenta que contribuye a elevar la competitividad y el talento de la organización, genera mayor rentabilidad, favorece el desarrollo y crecimiento empresarial produce asertividad en el talento humano, minimizando la necesidad de supervisar tareas o actividades, reduce accidentes laborales, se identifica por parte de los trabajadores, mejora su imagen en la relación jefe – trabajador, funciona mejor al optimizar la relación del trabajador reduce costos.

Por otro parte, para el talento humano, le permite un mejor ejercicio de su actual cargo y de otros que puedan ejercer en el futuro adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno; ayuda a la solución y toma de decisiones contribuye a la formación de líderes y mejora la

comunicación, permite lograr metas individuales y colectivos, fortalece la seguridad en sí mismo y permite una permanente actualización de conocimientos habilidades y potencialidades.

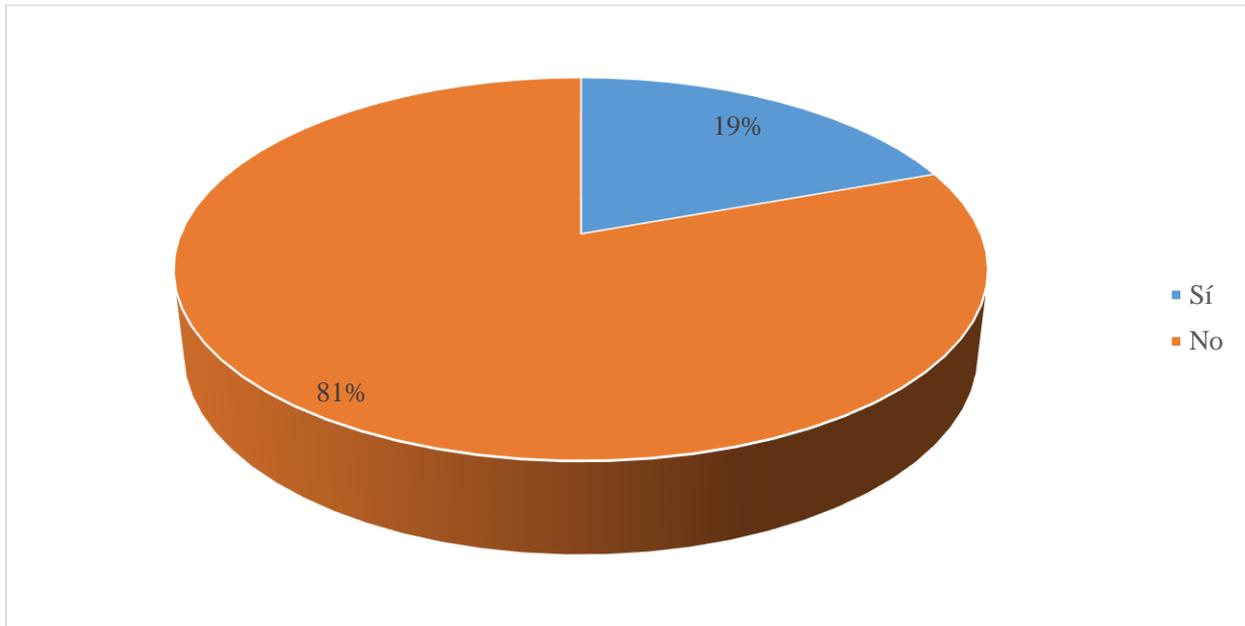


Figura 11. ¿Considera que el Fondo tiene en cuenta las opiniones o sugerencias como estrategia competitiva para la toma de decisiones?

Fuente: (El estudio, 2019).

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Considera que el Fondo tiene en cuenta las opiniones o sugerencias como estrategia competitiva para la toma de decisiones? Los encuestados manifiestan: sí, el 19%; no, el 81%. Tener en cuenta las ideas, sugerencias, opiniones por parte de los colaboradores es muy relevante si se tiene en cuenta que contribuye a una mayor y mejor productividad, competitividad, establecer estrategias para fortalecer la administración más efectiva, genera características con respecto a que no tendrá fronteras, movilidad social y mayor potencial de fracaso y éxito; es decir, mediante fundamentos estratégicos permitirá conocer e identificar lo que implica saber lo que se quiere, lo que no se quiere, crear algo nuevo, o ser creativo, perseverancia y resistencia al cambio y por ende identificar estrategia global, es decir, estar siempre en el campo de batalla desempeñando una labor eficaz y eficiente.

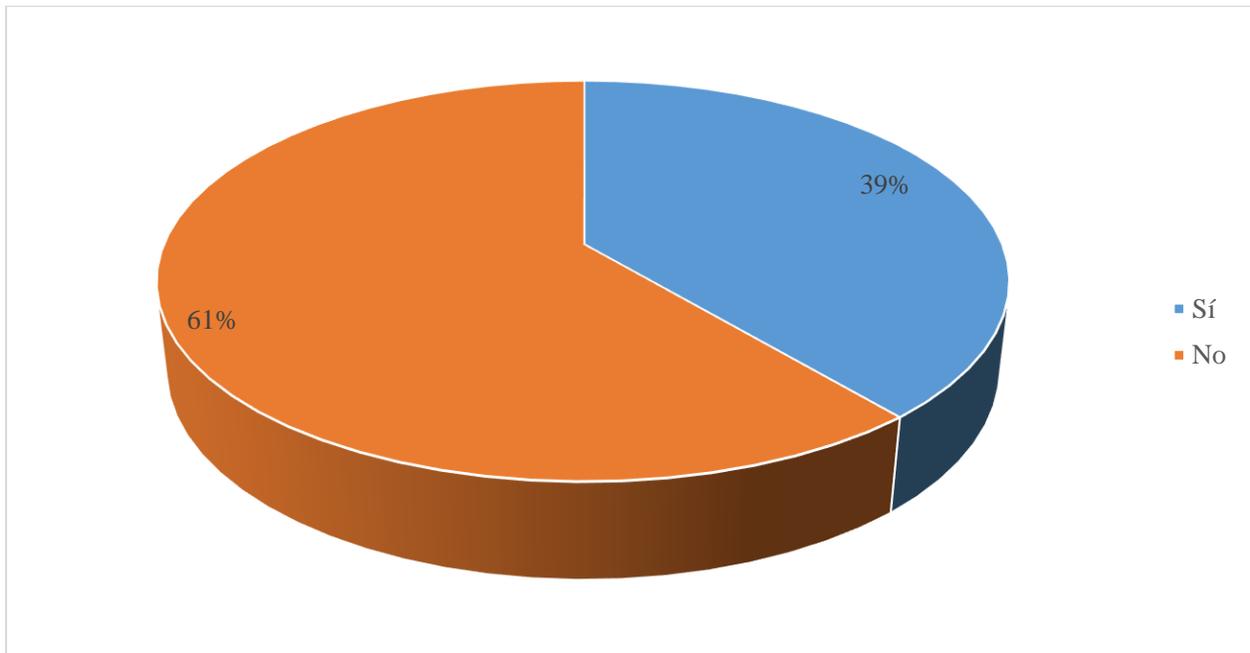


Figura 12. ¿Comprende rápidamente los cambios del entorno?
Fuente: (El estudio, 2019).

De acuerdo a la pregunta ¿Comprende rápidamente los cambios del entorno? Los encuestados manifiestan: sí, el 39%; no, el 61%. No sobra indicar que toda empresa está enfrentada tanto a cambios internos como del entorno. Por ejemplo, los factores externos hacen alusión a: clientes, proveedores, gobierno, competencia, medio económico, social, internacional, geográfico, financieros, entre otros. Factores todos estos que pueden generar o presentar tendencias de potencialidades o dificultades o barreras, dentro de la gestión empresarial que exigen organización, fortalecimiento, capacitación empresarial, identificación de mercados, aplicación de transferencia de tecnología.

En este orden de ideas, las dificultades y barreras conllevan a: poca cooperación empresarial, escaso capital de trabajo, desconfianza grupal, individualismo, mercados saturados, escaso perseverancia y competencia desleal entre otros.

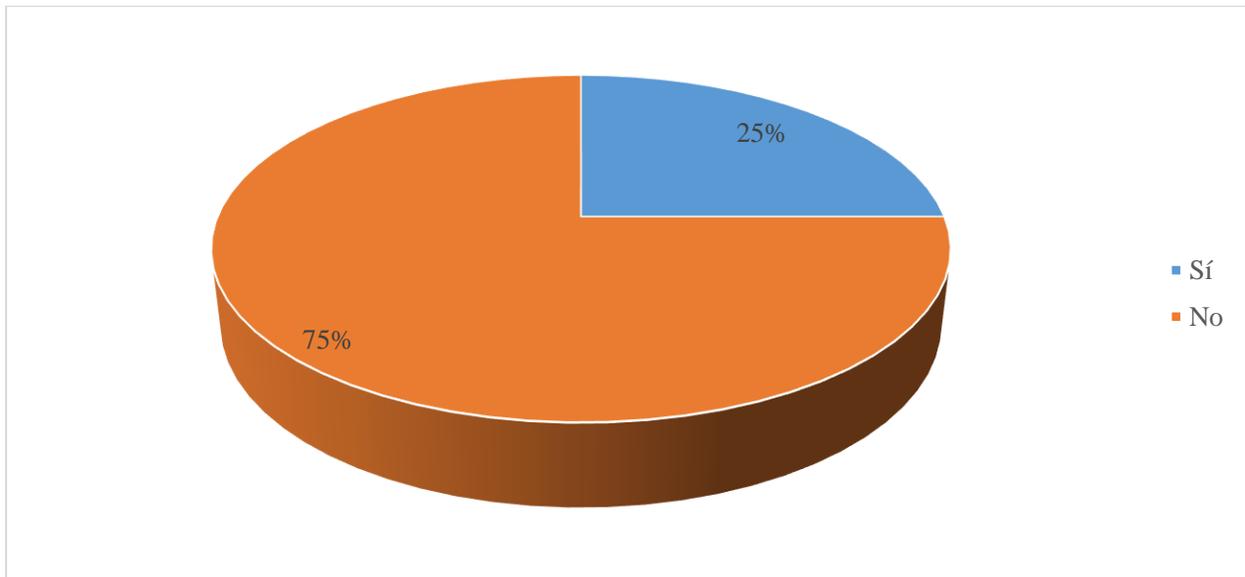


Figura 13. ¿Cree usted que existe gran capacidad de organización y planificación?

Fuente: (El estudio, 2019).

En la pregunta ¿Cree usted que existe gran capacidad de organización y planificación? Los encuestados manifiestan: sí, el 25%; no, el 75%. El factor planificación a nivel empresarial tiene como ventajas: mejorar la coordinación de las actividades por parte de los colaboradores, identificar cambios, maximizar ganancias, utilización de recursos disponibles, reducción de conflictos, mejorar la comunicación, orientar la empresa al futuro y la posibilidad que los directivos tengan una visión del negocio a largo plazo; así mismo, determinar los buenos o malos resultados.

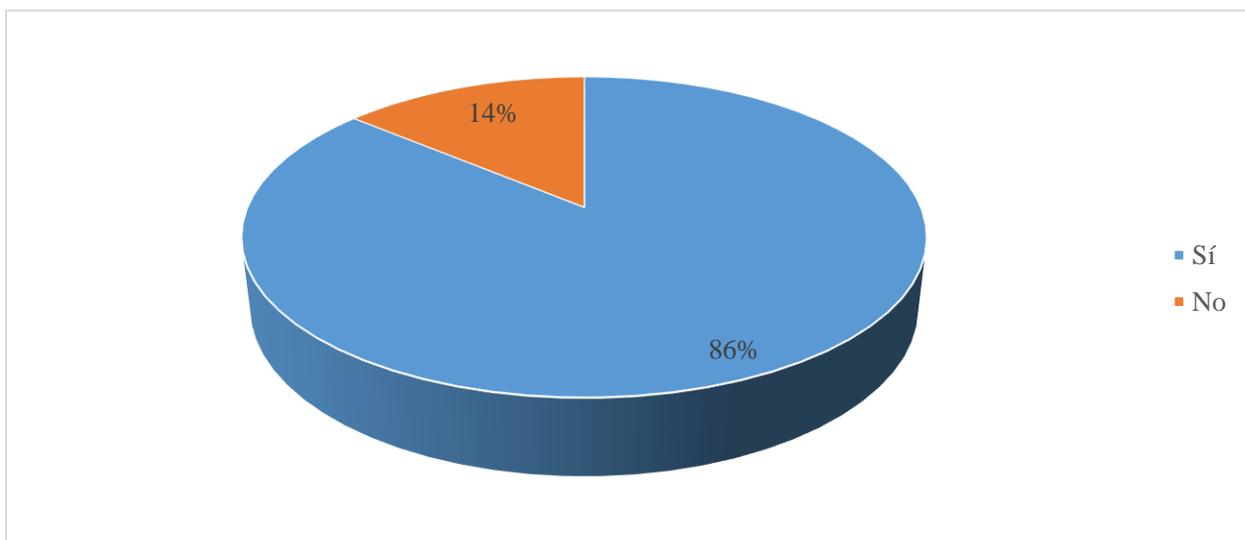


Figura 14. ¿La gerencia da a conocer los objetivos y metas establecidas?

Fuente: (El estudio, 2019).

Dada la pregunta ¿La gerencia da a conocer los objetivos y metas establecidas? Los encuestados manifiestan: sí, el 86%; no, el 14%. Manejar la empresa sin objetivos es algo tan sin sentido, ni brújula para navegar sin determinación de un propósito. En la organización, los objetivos se convierten en la razón de ser de su existencia. Por ello, definirlos como meta hacia el cual se dirigen los esfuerzos empresariales es calve fundamental. Por consiguiente, deben ser significativos y desempeñar el doble papel de meta y elementos motivador, teniendo en cuenta que se deben establecer de tal manera que sean comprensibles y aceptados por quienes han de lograrlos.

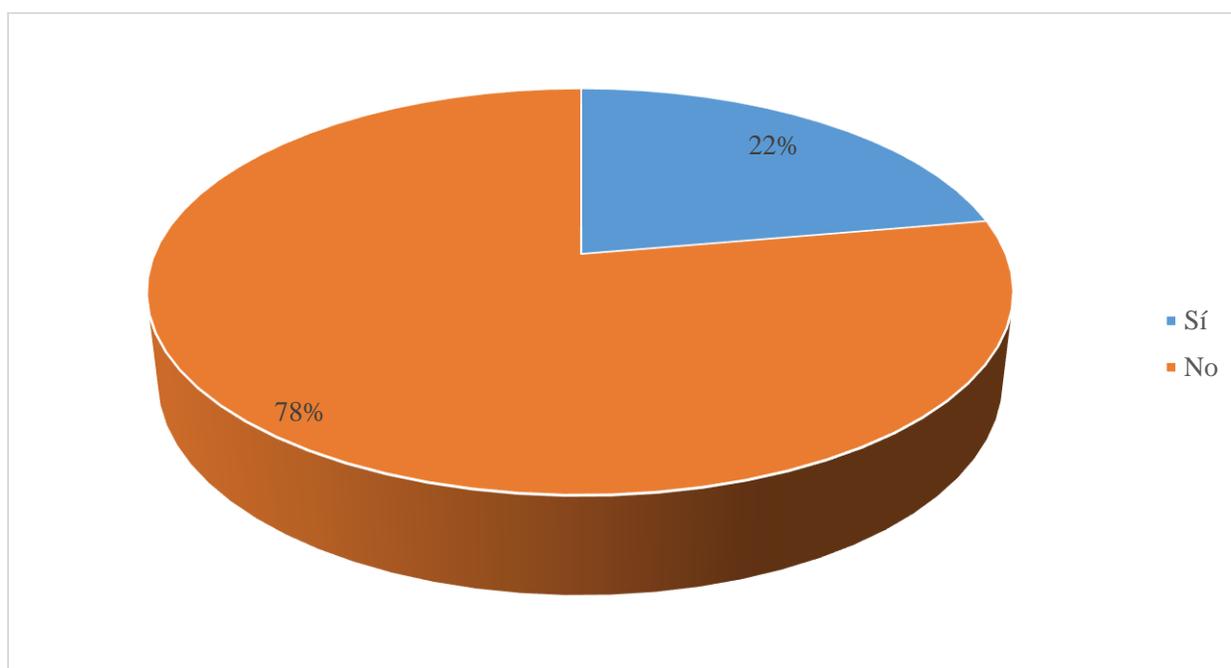


Figura 15. ¿Tiene usted conocimiento sobre los aspectos corporativos de FECEDA (misión, visión, principios y valores)?

Fuente: (El estudio, 2019).

Los encuestados manifiestan: sí, el 22%; no, el 78%. Dentro del direccionamiento estratégico, si la empresa desea crecer, generar ganancias y permanecer en el mercado, se debe tener claro hacia dónde va a identificar claramente que el direccionamiento estratégico la integran los principios o aspectos corporativos; lo cual son el conjunto de valores, creencias, normas que regulan la vida de la empresa. Por ello, deben darse a conocer por todos y cada uno de los miembros que la conforman ya que constituye la norma de vida corporativa y el soporte de la cultura organizacional. Por ejemplo, la misión responde a una serie de interrogantes tales como: quienes

son los clientes, cuáles son los valores, cuál es el negocio, cuál es su prioridad, cuáles son los deberes y derechos de los colaboradores, cuáles son sus objetivos organizacionales, cuáles son sus productos, servicios y mercados, y en general para qué existe la empresa.

En cuanto a los principios y valores conlleva a la aplicación que guían la dinámica de la empresa y trabajador frente a los clientes. Por ejemplo, respecto, rentabilidad, honestidad, responsabilidad, productividad, competitividad, calidad, valores éticos, talento humano, conocimiento del entorno, compromiso con el cliente, compromiso con la calidad y servicio y por ende responsabilidad social empresarial, entre otros.

6.2 Determinar la Gestión Gerencial Referente a la Motivación en FECEDA

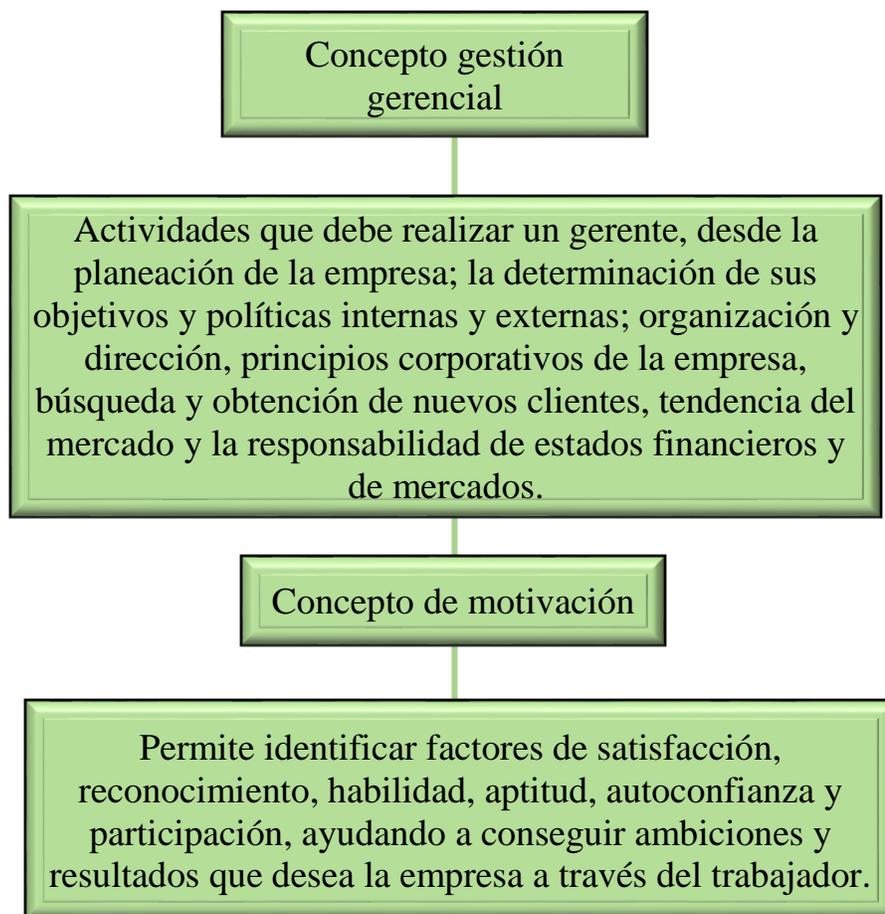


Figura 16. Concepto gestión gerencial y motivación.

Fuente: (las autoras, 2019).

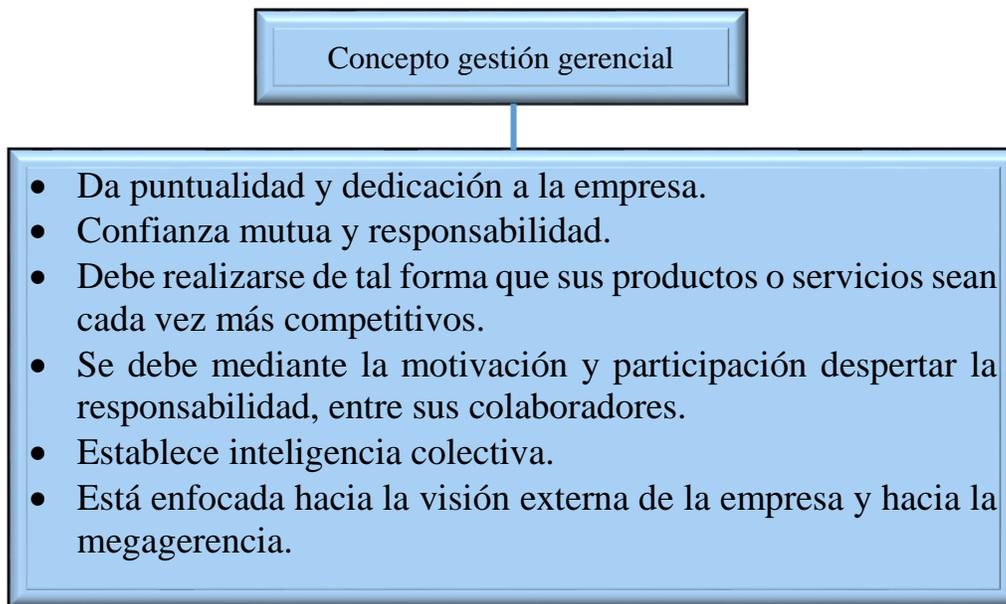


Figura 17. Gestión gerencial.

Fuente: (Las autoras, 2019).

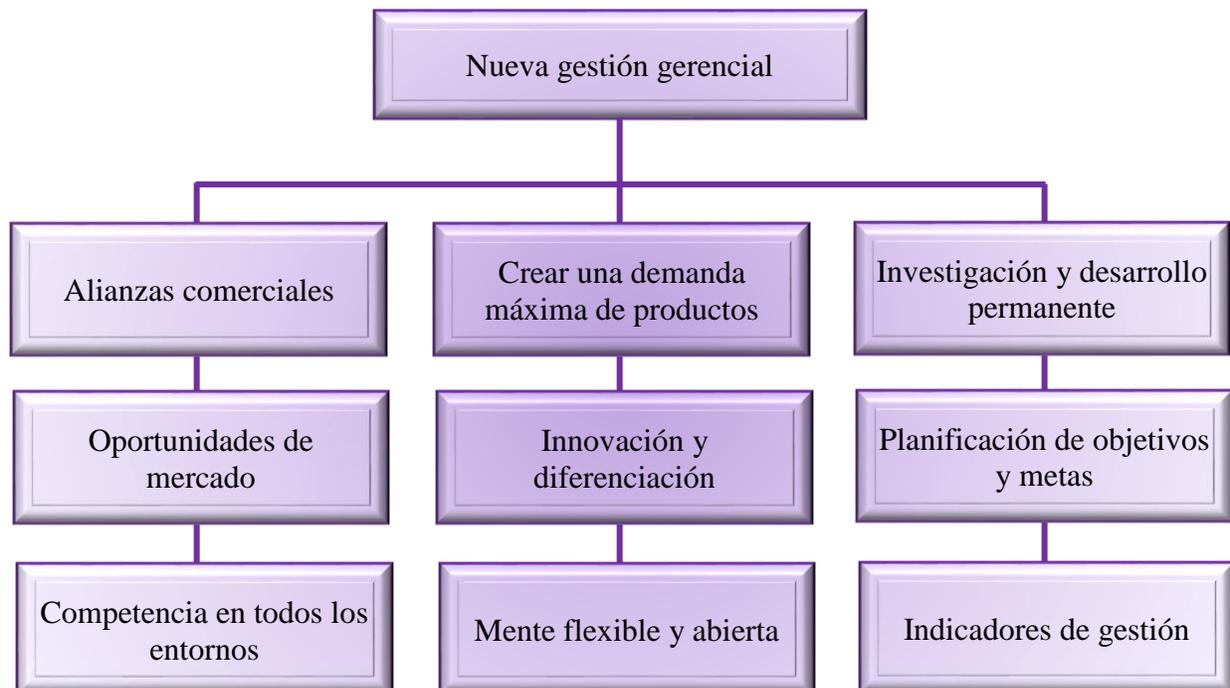


Figura 18. Nueva gestión gerencial.

Fuente: (Las autoras, 2019).

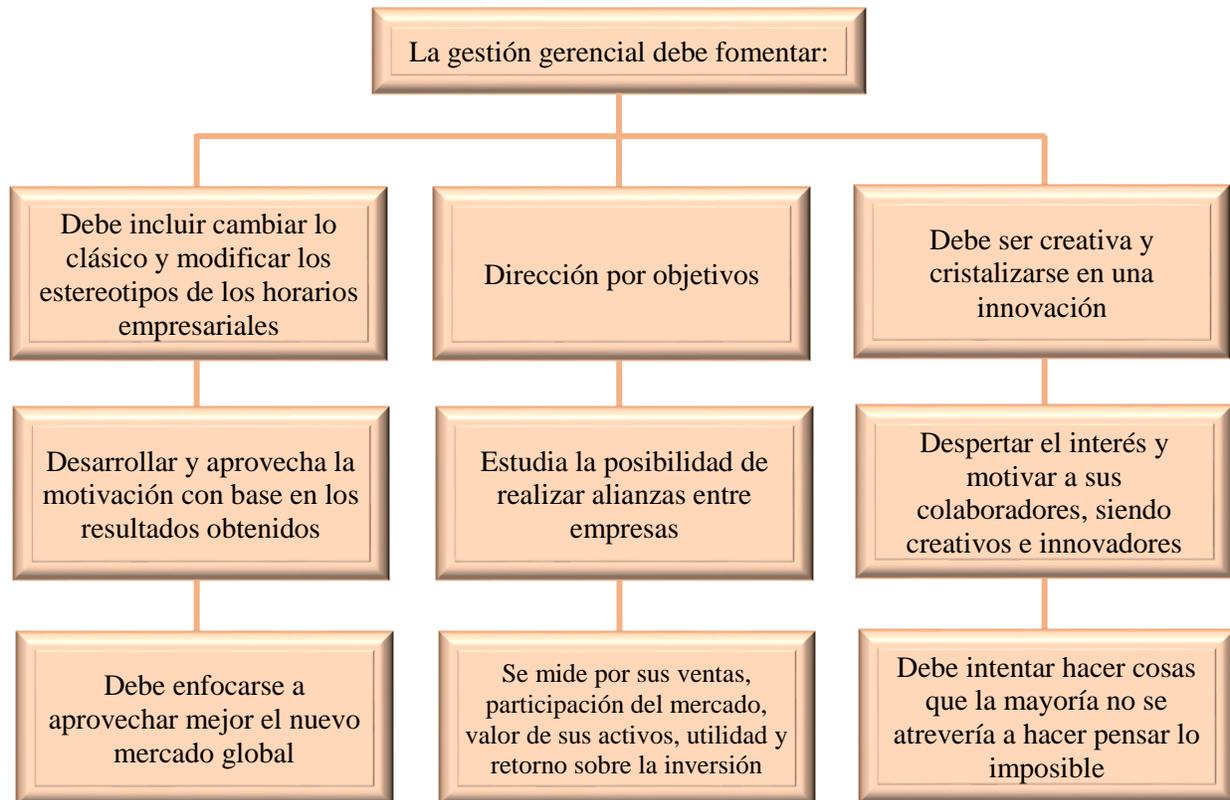


Figura 19. La gestión gerencial debe fomentar.

Fuente: (Las autoras, 2019).



Figura 20. Gestión gerencial competitiva y productiva.

Fuente: (las autoras, 2019).

7. Conclusiones

La encuesta arrojó los siguientes resultados: los trabajadores tienen escasos incentivos o reconocimientos en el desempeño de sus funciones; sin embargo, consideran que su desempeño laboral es bueno. Expresan que sus funciones y responsabilidades están bien definidas; manifestaron no estar motivados y presentan desinterés en el trabajo que desarrollan. Califican la relación con sus superiores buena, al igual que la relación con sus compañeros. Presentan dificultades para ser parte de un equipo de trabajo; han recibido escasa capacitación para desempeñar correctamente su labor. Consideran que sus sugerencias u opiniones no son muy tenidas en cuenta; presentan dificultad en comprender rápidamente los cambios del entorno; perciben que existe escasa capacidad de organización y planificación; la gerencia no está dando a conocer los objetivos y metas establecidas; presentan desconocimiento de los aspectos corporativos.

En cuanto a la determinación de la gestión gerencial referente a la motivación en la institución, se establecen conceptualizaciones sobre gestión gerencial y motivación; su importancia, perspectivas de la nueva gestión gerencial, cómo debe fomentar y lograr ser competitiva y productiva la gestión gerencial.

Por otra parte, se considera relevante que la gestión gerencial, conlleva hacer una labor donde el gerente o el talento humano calificado realiza actividades o tareas dentro de la empresa de manera coordinada, congruente y coherente de la mano con todos sus colaboradores y que debe de saber todo el manejo de la organización ya que representa pilares clave de la misma.

En este orden de ideas la gestión gerencial orientada a la motivación, debe ser vista desde diversas perspectivas y tener diferentes abordajes temáticos a nivel administrativo. Por consiguiente, la gerencia debe ser capaz de proponer, diseñar y ejecutar toma de decisiones pertinentes, involucrando a todos los actores, para lograr obtener de ellos lo mejor y poder innovar, crear y transformar como estrategia para el bienestar.

8. Recomendaciones

- a) La empresa debe tener en cuenta que el talento humano constituye la unidad básica para la estructura y funcionamiento, mediante la adecuada administración del talento humano para garantizar el éxito futuro organizacional y empresarial.
- b) La planificación como base para la gestión gerencial debe establecer objetivos y metas para lograr óptimos resultados.
- c) Es importante la implementación de indicadores de gestión por medio de la planificación, gerencia y gestión, con eficacia, eficiencia y efectividad.
- d) Motivar permanentemente al talento humano mediante charlas, capacitaciones e incentivos que le permitan ofrecer su máxima dedicación, productividad y puedan explotar todo su talento donde exista confianza y buena comunicación entre la dirección y el personal.
- e) Delegar funciones y toma de decisiones que permita aliviar la presión de los directivos.
- f) Es muy importante que el talento humano esté al corriente de la estrategia general de la empresa de sus funciones y responsabilidades dentro de ella.
- g) No olvidar que el talento humano invierte su vida y su seguridad financiera en la empresa.
- h) Asignar al talento humano trabajos que le hagan sentirse a gusto con la empresa y su gestión o desempeño.

Referencias bibliográficas

- Agudelo Correa, O. (2008). *Administración para todos, con un enfoque de sistemas, hacia la reingeniería humana*. Novena edición. Bogotá, D.C. Colombia: Editorial Librería Atenas.
- Albrecht, K. & Zemke, R. (2000). *Gerencia del servicio*. Bogotá, D.C. Colombia: 3R Editores.
- Arana Mayorca, W. (2003). *Teoría de la motivación en la gestión empresarial*. Disponible en:
<https://www.gestiopolis.com/teoria-motivacion-gestion-empresarial/>
- Balcázar Nava, P., González, I., López Fuentes, A., Currola Peña, G. M. & Moysén Chimal, A. (2013). *Investigación evaluativa*. México, D.F.: Universidad Autónoma del Estado de M
- Barrera Duque, E. (2013). *Diseño organizacional centrado en el cliente*. Bogotá, D.C. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Bermúdez, L. T. & Rodríguez, L. F. (2013). *Investigación en la gestión empresarial*. Primera edición. Bogotá, D.C. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Boyett, J. & Boyett, J. (1999). *Hablan los Gurús. Las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Camargo Polanco, K. E. (2016). *Importancia de la gestión del talento humano en el desarrollo y sostenimiento de la imagen corporativa*. Bogotá, D.C: Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14197/CamargoPolancoQuebiEnrique2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cardona, P. & Rey, C. (2005). *Dirección por misiones*. Barcelona, España: Editorial Deusto.

Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Fuller, R. (2000). *Cómo dirigir al personal*. Barcelona: Editorial Grijalbo.

Gualdrón Quiroga, W. F. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización*. Bogotá, D.C. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14586/Gualdron%20Quiroga%20Wlfran%20Felipe%202016.pdf?sequence=1>

Herberg, F (2003). *Una vez más ¿cómo motivar a sus empleados?* Estados Unidos: Harvard Business Review.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2013). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Hernández Vásquez, S. y Ortega Rubio, A. (2013). La gestión ambiental de un centro de investigaciones del sistema de centros públicos del CONACYT y su impacto en la sociedad. *Revista Sociedad y Ambiente*, 1(1), pp. 77-95. Recuperado de: <https://cibnor.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1001/837/1/Hern%C3%A1ndez%20V%C3%A1zquez%20Sergio.pdf>

Interconsulting Bureau S. L. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. Primera edición. Bogotá: Ediciones de la U.

Jiménez, C. (2009). *Motivación y Habilidades de Dirección*. CEMCI.

Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento*. México, D.F.: Editorial Mc Graw Hill.

- Kotler, P. (2001). *La nueva competencia*. Bogotá, D.C. Colombia: Editorial Norma.
- Lerma González, H. D. (2016). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. Bogotá, D.C. Colombia. Ecoe Ediciones.
- López Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la facultad de Ciencias Administrativas UNMSM*, 8(15). Lima, Perú. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
- Maldonado Campos, P. A. & Perucca Escobar, P.P. (2008). *La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera*. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/maldonado_p/sources/maldonado_p.pdf
- Melgar, J. (2002). *El papel de los recursos humanos en la implantación de sistemas de gestión medioambiental*. Universidad Autónoma. Ciudad Juárez, México, D.F. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2524934.pdf>
- Méndez Álvarez, C. E. (2013). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación* cuarta Edición, México, D.F. Editorial Mc Graw Hill.
- Morales Nieto, E. (2017). *Estrategia empresarial: la ruta Equity Plus*. Primera edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Nova Ramírez, E. y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. Cuarta edición. Bogotá, D.C. Colombia. Ediciones de la U.
- Ohmae, K. (1987). *La mente del estratega*. México, D.F.: Editorial Mc Graw Hill.

- Ormazabal, M. y Sarriegi, J. M. (2011). Estudio de la evolución de la gestión ambiental en empresas. *Revista Electrónica de Medio Ambiente*, 11(1), pp. 44. Universidad de Navarra, España. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/MARE/article/viewFile/38071/36827>
- Pérez, J. A. (2000). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid, España: Editorial Rialp.
- Peters, T. & Waterman, R. H. (1985). *En busca de la excelencia*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Picazo, L. R. (1992). *Ingeniería de servicios*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Porter, M. E. y Kramer, M. R. (2011). *La creación de valor compartido*. Harvard Business Review. América Latina.
- Prieto Herrera, J. E. (2016). *Gerencia proactiva: más allá de la visión empresarial*. Primera edición. Bogotá, D.C. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Puga Sánchez, J. L. (2004). *Desarrollo e implantación de un sistema de gestión ambiental en un centro de estudios superiores de carácter experimental*. Universidad de Granada. España. Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/15483861.pdf>
- Ribera, J. & Huete, L. M. (1997). *Empresas de servicio: un mundo de posibilidades*. Barcelona, España: Biblioteca IESE Universidad de Barcelona, Ediciones Folio.
- Robins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México, Prentice Hall.
- Rosander, A.C. (1994). *La búsqueda de la calidad en los servicios*. Madrid, España: Díaz de Santos.

- Roussel, P. (2005). *La Motivation au travail- Concept et theories*, Note N° 326. Universite Toulouse I- Sciences Sociales.
- Rué W., Leslie y Byars, Lloyd L. (1995). *Administración: teoría y aplicaciones*. México: Alfaomega.
- Rust, R.A. & Oliver, R.L (1994). *Service Quality*. California. Sage Publications.
- Sellanave, J. P. (1985). *Gerencia y planeación estratégica*. Bogotá, D.C. Colombia: Editorial Norma.
- Senge, P., Roberts, C., Ross, R. B., Smith, B. & Kleiner, A. (1995). *La quinta disciplina en la práctica*. Barcelona, España: Granica S.A.
- Senlle, A. (2001). *Iso 9000-2000. Calidad y excelencia*. Barcelona, España: Ediciones 2000.
- Serna, H. (1992a). *La gestión empresarial*. Bogotá, Colombia: Legis.
- Serna, H. (1992b). *Gerencia para el futuro*. Bogotá, Colombia: Legis.
- Serna, H. (2000). *Gestión y planeación estratégica*. Serie Empresarial. Bogotá, Colombia: 3R Editores.
- Serna, H. (2001). *Índices de gestión*. 2ª ed. Bogotá, Colombia: 3R Editores.
- Serna, H. (2006). *Servicio al cliente*. 2ª ed. Bogotá, Colombia: 3R Editores.
- Seto Pamies, D. (2004). *De la calidad de servicio a la fidelidad del cliente*. Madrid, España. Editorial ESIC.

Stevenson, N. (2000). *La motivación del personal de su empresa*. Madrid: Editorial Prentice Hall.

Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. *Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional*. Universidad Rafael Landívar. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Torres, L. S. (2005). *Estadística básica*. Tercera edición. Bogotá, D.C. Colombia. Editorial Trillas.

Wilches, S. (2012). *Experiencias que transforman personas que desarrollan talento*. Barcelona, España: Plataforma Editorial.

Apéndice A. Cámara de Comercio.

 CÁMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE	CAMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META Fecha expedición: 2018/02/22 - 10:42:03 **** Recibo No. 5000323767 **** Num. Operación. 0481L0222024 LA INSCRIPCIÓN PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS RENUOVE SU INSCRIPCIÓN A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V
	CODIGO DE VERIFICACIÓN PMr:PWP9qr
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O DE INSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS.	
Con fundamento en las inscripciones del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro y de la Economía Solidaria,	
CERTIFICA	
NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO	
NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META SIGLA: FECEDA ORGANIZACIÓN JURÍDICA: ENTIDAD DE ECONOMÍA SOLIDARIA CATEGORÍA: PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL NIT: 800069693-8 ADMINISTRACIÓN DIAN: VILLAVICENCIO DOMICILIO: GRANADA	
MATRICULA - INSCRIPCIÓN	
INSCRIPCIÓN NO: 50500242 FECHA DE INSCRIPCIÓN: MARZO 31 DE 1997 ULTIMO AÑO RENOVADO: 2017 FECHA DE RENOVACION DE LA INSCRIPCIÓN: MARZO 24 DE 2017 ACTIVO TOTAL: 33,651,483,279.00	
UBICACIÓN Y DATOS GENERALES	
DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL: CRA. 13 NO. 15-25 BARRIO: CENTRO GRANADA META MUNICIPIO / DOMICILIO: 50313 - GRANADA TELÉFONO COMERCIAL 1: 4500285 TELÉFONO COMERCIAL 2: 3202343782 TELÉFONO COMERCIAL 3: 3138934119 CORREO ELECTRÓNICO: granada@feceda.com SITIO WEB: www.feceda.com	
DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIÓN JUDICIAL: CRA. 13 NO. 15-25 MUNICIPIO: 50313 - GRANADA BARRIO: CENTRO GRANADA META TELÉFONO 1: 4500285 TELÉFONO 2: 3202343782 CORREO ELECTRÓNICO: granada@feceda.com	
CERTIFICA - ACTIVIDAD ECONÓMICA	
ACTIVIDAD PRINCIPAL: K4492 - ACTIVIDADES FINANCIERAS DE FONDOS DE EMPLEADOS Y OTRAS FORMAS ASOCIATIVAS DEL SECTOR SOLIDARIO	
CERTIFICA - CONSTITUCIÓN	
POR CERTIFICACION DEL 15 DE DICIEMBRE DE 1996 DE LA Dancoop Villavicencio, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 604 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 31 DE MARZO DE 1997, SE INSCRIBE ; SE INSCRIBE LA ENTIDAD DENOMINADA FONDO DE EMPLEADOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL ARIARI.	
POR CERTIFICACION DEL 15 DE DICIEMBRE DE 1996 DE LA Dancoop Villavicencio, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 604 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 31 DE MARZO DE 1997, SE INSCRIBE ; SE INSCRIBE LA ENTIDAD DENOMINADA FONDO DE EMPLEADOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL ARIARI.	
CERTIFICA - RELACION DE NOMBRES QUE HA TENIDO	
QUE LA PERSONA JURÍDICA HA TENIDO LOS SIGUIENTES NOMBRES O RAZONES SOCIALES	
1)	FONDO DE EMPLEADOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL ARIARI



CÁMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO
FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META
Fecha expedición: 2018/02/22 - 10:42:03 **** Recibo No. 5000323767 **** Num. Operación. 0486L0222024
LA INSCRIPCIÓN PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS
RENUOVE SU INSCRIPCIÓN A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

CODIGO DE VERIFICACIÓN PMrtPWP9qr

Actual:) FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META

CERTIFICA - CAMBIOS DE NOMBRE O RAZON SOCIAL

FOR ACTA NÚMERO 1 DEL 24 DE MARZO DE 2007 SUSCRITO POR ASAMBLEA DE DELEGADOS REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 14400 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 26 DE JUNIO DE 2007, LA PERSONA JURÍDICA CAMBIO SU NOMBRE DE FONDO DE EMPLEADOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL ARIARI POR FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META

CERTIFICA - REFORMAS

DOCUMENTO	FECHA	PROCEDENCIA DOCUMENTO	INSCRIPCION	FECHA
AC-1	19970321	ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA	VILLAVICENC RE01-827 IO	19970514
AC-1	19970321	ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA	VILLAVICENC RE01-827 IO	19970514
AC-1	20020323	ASAMBLEA GENERAL	VILLAVICENC RE01-6496 IO	20020518
AC-1	20020323	ASAMBLEA GENERAL	VILLAVICENC RE01-6496 IO	20020518
AC-1	20030329	ASAMBLEA DE DELEGADOS	GRANADA RE01-7915	20030616
AC-1	20030329	ASAMBLEA DE DELEGADOS	GRANADA RE01-7915	20030616
AC-1	20040327	ASAMBLEA DE DELEGADOS	GRANADA RE01-9206	20040605
AC-1	20040327	ASAMBLEA DE DELEGADOS	GRANADA RE01-9206	20040605
AC-	20050322	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	GRANADA RE01-10991	20050727
AC-	20050322	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	GRANADA RE01-10991	20050727
AC-1	20070324	ASAMBLEA DE DELEGADOS	VILLAVICENC RE01-14400 IO	20070626
AC-1	20070324	ASAMBLEA DE DELEGADOS	VILLAVICENC RE01-14400 IO	20070626
AC-1	20100327	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	GRANADA RE01-19394	20100427
AC-1	20100327	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	GRANADA RE01-19394	20100427
AC-1	20110326	ASAMBLEA DE DELEGADOS	GRANADA RE01-21173	20110503
AC-1	20110326	ASAMBLEA DE DELEGADOS	GRANADA RE01-21173	20110503
AC-1	20120324	ASAMBLEA DE DELEGADOS	VILLAVICENC RE01-22916 IO	20120423
AC-1	20120324	ASAMBLEA DE DELEGADOS	VILLAVICENC RE01-22916 IO	20120423
AC-1	20130323	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	ACACIAS RE03-626	20130417
AC-1	20130323	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	ACACIAS RE03-626	20130417
AC-1	20150321	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	VILLAVICENC RE03-997 IO	20150408
AC-1	20150321	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	VILLAVICENC RE03-997 IO	20150408
AC-1	20160312	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	VILLAVICENC RE03-1168 IO	20160405
AC-1	20160312	ASAMBLEA DE ASOCIADOS	VILLAVICENC RE03-1168 IO	20160405
AC-1	20170325	ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE DELEGADOS	GRANADA RE03-1666	20170504
AC-1	20170325	ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE DELEGADOS	GRANADA RE03-1666	20170504

CERTIFICA - VIGENCIA

VIGENCIA: QUE EL TÉRMINO DE DURACIÓN DE LA PERSONA JURÍDICA ES INDEFINIDO.

CERTIFICA - OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL.- OBJETIVOS: EL FONDO TIENE COMO OBJETIVOS GENERALES: MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA, FOMENTAR EL AHORRIO DE SUS ASOCIADOS CON MIRAS A GENERAR RECURSOS DESTINADOS A LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES DE CRÉDITO, LA INVERSIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO EMPRESARIAL, ASÍ COMO ACTIVIDADES COMERCIALES, INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS QUE CONTRIBUYAN AL MEJORAMIENTO ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL DE SUS ASOCIADOS Y FAMILIARES. IGUALMENTE FOMENTARÁ LOS LAZOS DE RESPETO, SOLIDARIDAD, COMPañERISMO ENTRE LOS MISMOS, Y DESARROLLARÁ LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA, PARA



CÁMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO
FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META
 Fecha expedición: 2018/02/22 - 10:42:03 **** Recibo No. 5000323767 **** Num. Operación. 0416L0222024
 LA INSCRIPCIÓN PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS
 RENUEVE SU INSCRIPCIÓN A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

CODIGO DE VERIFICACIÓN PMr1PWP9qr

LO CUAL ESTRECHARA SUS RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES DEL SECTOR SOLIDARIO.

CERTIFICA - ACLARACIÓN INFORMACION DE CAPITALES, PATRIMONIOS Y SOCIOS

PATRIMONIO.- EL PATRIMONIO DEL FONDO ES VARIABLE E ILIMITADO Y ESTA CONFORMADO POR: A) LOS APORTES SOCIALES INDIVIDUALES Y AMORTIZADOS. B) LAS RESERVAS Y FONDOS PERMANENTES. C) LAS DONACIONES Y AUXILIOS QUE RECIBA CON DESTINO A SU INCREMENTO PATRIMONIAL. D) LOS EXCEDENTES DEL EJERCICIO QUE NO TENGAN DESTINACION ESPECIFICA. PARAGRAFO. DURANTE LA EXISTENCIA DEL FONDO EL MONTO MINIMO DE LOS APORTES SOCIALES PAGADOS, NO REDUCIBLES, ES LA SUMA DE SEIS MIL DOSCIENTOS S.M.M.L.V. (6.200 S.M.M.L.V.),

CERTIFICA

JUNTA DIRECTIVA - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 13 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 03 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA	CEBALLOS BARRERO LUIS EDUARDO	CC 17,353,763

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 03 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO PRINCIPAL JUNTA DIRECTIVA	GAITAN BAUTISTA GONZALO	CC 79,267,990

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 03 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA	MORENO RICO EDGAR ORLANDO	CC 6,655,836

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 03 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO PRINCIPAL JUNTA DIRECTIVA	ROMAN LOZADA JOSE FERNANDO	CC 4,466,733

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 03 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA	BENITEZ TAMAYO HUMBERTO	CC 16,800,057

CERTIFICA

JUNTA DIRECTIVA - PRIMEROS SUPLENTE

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 03 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA	HINESTROZA PEREA HARRY ALEJANDRO	CC 17,318,322

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 03 DE ABRIL DE 2016,

 <p align="center">CAMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META Fecha expedición: 2018/02/22 - 10:42:04 **** Recibo No. 5000323767 **** Num. Operación. 046L0222024 LA INSCRIPCIÓN PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS RENUEVE SU INSCRIPCIÓN A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 5 M.L.M.V</p>		
<p align="center">CODIGO DE VERIFICACIÓN PMrtPWP9qr</p>		
FUERON NOMBRADOS :		
CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA	ARIQUETT ARRIETA EDWIN LORENZO	CC 8,539,327
POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 05 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :		
CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA	RIVAS TOVAR JHON JAIRO	CC 86,010,305
POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 05 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :		
CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA	LOZANO RODRIGUEZ SONIA	CC 40,383,859
POR ACTA NÚMERO 1 DEL 12 DE MARZO DE 2016 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 1169 DEL LIBRO III DEL REGISTRO DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EL 05 DE ABRIL DE 2016, FUERON NOMBRADOS :		
CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO SUPLENTE JUNTA DIRECTIVA	CASTRO GAITAN HILMER NELSON	CC 86,000,262
<p align="center">CERTIFICA</p> <p align="center">REPRESENTANTES LEGALES - PRINCIPALES</p>		
POR ACTA NÚMERO 7 DEL 20 DE JUNIO DE 2008 DE ASAMBLEA DE ASOCIADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 16500 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO EL 17 DE JULIO DE 2008, FUERON NOMBRADOS :		
CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	ROMERO ACUIRRE CELESTINO	CC 86,000,131
<p align="center">CERTIFICA</p> <p align="center">REPRESENTANTES LEGALES - PRIMEROS SUPLENTE</p>		
POR ACTA NÚMERO 8 DEL 19 DE MAYO DE 2003 DE LA JUNTA DIRECTIVA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 7889 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO EL 11 DE JUNIO DE 2003, FUERON NOMBRADOS :		
CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
SUBGERENTE	MARIQUE GARCIA MARIA MAGDALENA	CC 40,446,904
<p align="center">CERTIFICA - FACULTADES Y LIMITACIONES</p>		
<p>REPRESENTACION LEGAL.- EL GERENTE; EL GERENTE ES EL REPRESENTANTE LEGAL DEL FONDO, PRINCIPAL EJECUTOR DE LAS DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Y DE LA JUNTA DIRECTIVA Y SUPERIOR JERARQUICO DE LOS EMPLEADOS DEL FONDO. EL GERENTE, SUBGERENTE Y SUPLENTE DEL GERENTE SON NOMBRADOS POR LA JUNTA DIRECTIVA, PUEDE RATIFICARLOS O REMOVERLOS DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS LEGALES VIGENTES. EL GERENTE EJERCE SUS FUNCIONES BAJO LA DIRECCION INMEDIATA DE LA JUNTA DIRECTIVA Y RESPONDERA ANTE ESTA Y ANTE LA ASAMBLEA GENERAL POR LA GESTION DEL FONDO. FUNCIONES DEL GERENTE: A) EJECUTAR LOS ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Y DE LA JUNTA DIRECTIVA, B) ORGANIZAR Y DIRIGIR LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS DEL FONDO CONFORME A LAS LEYES, LOS ESTATUTOS, LAS DISPOSICIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL, LOS REGLAMENTOS EXPEDIDOS POR LA JUNTA DIRECTIVA. C) CELEBRAR CONTRATOS Y OPERACIONES CUYO VALOR NO EXCEDA DE NOVENTA (90) SALARIOS MINIMOS MENSUALES VIGENTES, Y SOMETERLOS A APROBACION DE LA JUNTA DIRECTIVA CUANDO EXCEDA SUS FACULTADES. D) ORDENAR EL PAGO DE LOS GASTOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS CON SUJECCION AL PRESUPUESTO Y ATRIBUCIONES SEÑALADAS POR LA JUNTA DIRECTIVA. E) VIGILAR EL ESTADO DE CAJA Y ADOPTAR LAS MEDIDAS PARA PROTEGER ADECUADAMENTE LOS BIENES Y VALORES DEL FONDO. F) PRESENTAR A LA JUNTA DIRECTIVA Y A LA ASAMBLEA GENERAL LOS ESTADOS FINANCIEROS BASICOS ACOMPARADOS DE SUS</p>		



CAMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO
FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META
Fecha expedición: 2018/02/22 - 10:42:04 **** Recibo No. 5000323767 **** Num. Operación. 0486L0222024
LA INSCRIPCIÓN PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS
RENUOVE SU INSCRIPCIÓN A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

CODIGO DE VERIFICACIÓN PMrtPWP9qr

NOTAS CORRESPONDIENTES A CADA EJERCICIO CONTARLE. G) CERTIFICAR CON SU FIRMA LOS ESTADOS FINANCIEROS DEL FONDO DE FIN DE EJERCICIO Y LOS QUE FUEREN NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES QUE SE PRETENDEN. H) PRESENTAR MENSUALMENTE A LA JUNTA DIRECTIVA LOS BALANCES DEL FONDO. I) PRESENTAR A LA JUNTA DIRECTIVA PARA SU APROBACION EL PROYECTO DE PRESUPUESTO ANUAL Y LOS PLANES Y PROGRAMAS PARA EL DESARROLLO DEL FONDO Y CUMPLIMIENTO DE SU OBJETO SOCIAL. J) PRESENTAR A LA JUNTA DIRECTIVA EL PROYECTO DE DISTRIBUCION DE EXCEDENTES CORRESPONDIENTE A CADA EJERCICIO. K) NOMBRAR Y REMOVER A LOS EMPLEADOS DEL FONDO DE ACUERDO CON LA PLANTA DE PERSONAL QUE FIJE LA JUNTA DIRECTIVA. L) PRESENTAR OPORTUNAMENTE LOS INFORMES REQUERIDOS POR LOS ORGANISMOS COMPETENTES. M) RENDIR INFORMES MENSUALES A LA JUNTA DIRECTIVA. N) DAR A CONOCER AL COMITE DE CONTROL SOCIAL LOS RECLAMOS QUE PRESENTEN LOS ASOCIADOS CON RELACION A LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS. O) REPRESENTAR LEGAL Y JUDICIALMENTE AL FONDO Y DESEMPEÑAR LAS DEMAS QUE SE DERIVEN DE LA NATURALEZA DE SU CARGO. P) AUTORIZAR LAS OPERACIONES DE CREDITO A LOS ASOCIADOS QUE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS REGLAMENTARIOS. Q) EJECUTAR Y HACER EJECUTAR TODAS LAS OPERACIONES NECESARIAS PARA QUE EL FONDO CUMPLA SUS FINES, SUJETANDOSE AL ESTATUTO, A LAS DETERMINACIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Y ATRIBUCIONES SEÑALADAS POR LA JUNTA DIRECTIVA. R) DECIDIR SOBRE EL EJERCICIO DE ACCIONES JUDICIALES Y TRANSIGIR CUALQUIER LITIGIO QUE TENGA EL FONDO O SOMETERLO A CONCILIACION, PREVIO CONCEPTO DE LA JUNTA DIRECTIVA, CUANDO EL NEGOCIO EXCEDA LOS LIMITES FIJADOS EN EL PRESENTE ESTATUTO. S) VERIFICAR QUE SE LLEVE AL DIA LA CONTABILIDAD DEL FONDO, LOS LIBROS DE ACTAS Y DEMAS DOCUMENTOS, DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS LEGALES. T) LAS DEMAS QUE LE ASIGNE LA LEY, EL ESTATUTO, LOS REGLAMENTOS, Y LA JUNTA DIRECTIVA. PARAGRAFO: LAS FUNCIONES DEL GERENTE Y QUE HACEN RELACION A LA EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES Y SERVICIOS, LAS DESEMPEÑA POR SI O MEDIANTE DELEGACION A LOS FUNCIONARIOS DEL FONDO. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA: G) AUTORIZAR EN CADA CASO AL GERENTE PARA REALIZAR OPERACIONES POR CUANTIA SUPERIOR A NOVENTA(90) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES.

CERTIFICA

REVISOR FISCAL - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 25 DE MARZO DE 2006 DE ASAMBLEA DE DELEGADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 12186 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO EL 28 DE ABRIL DE 2006, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL	LOMBANA TRIVIÑO JESUS ALFREDO	CC 5.944.379	45165-T

CERTIFICA

REVISOR FISCAL - PRIMEROS SUPLENTES

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 25 DE MARZO DE 2006 DE ASAMBLEA DE DELEGADOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 12186 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO EL 28 DE ABRIL DE 2006, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL SUPLENTE	BAQUERO BAQUERO HERNAN ODDOLIO	CC 17.322.928	67213-T

CERTIFICA

QUE LA ENTIDAD ANTES MENCIONADA, INSCRIBIO SU EXISTENCIA Y REPRESENTACION, DE ACUERDO CON EL ARTICULO 7 DEL DECRETO 427 DEL 3 DE MARZO DE 1996, HACIENDO CONSTAR QUE DICHA ENTIDAD OBTUVO SU PERSONERIA JURIDICA NO. 2556 DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 1985, OTORGADA POR DANCOOP.

IMPORTANTE

LA PERSONA JURIDICA DE QUE TRATA ESTE CERTIFICADO SE ENCUENTRA SUJETA A LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS AUTORIDADES QUE EJERCEN ESTA FUNCION, POR LO TANTO DEBERA PRESENTAR ANTE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE, EL CERTIFICADO DE REGISTRO RESPECTIVO, EXPEDIDO POR LA CAMARA DE COMERCIO, DENTRO DE LOS 10 DIAS HABILES SIGUIENTES A LA FECHA DE INSCRIPCION, MAS EL TERMINO DE LA DISTANCIA CUANDO EL DOMICILIO DE LA PERSONA JURIDICA SIN ANIMO DE LUCRO QUE SE REGISTRA ES DIFERENTE AL DE LA CAMARA DE COMERCIO QUE LE CORRESPONDE. EN EL CASO DE REFORMAS ESTATUTARIAS ADEMÁS SE ALLEGARA COPIA DE LOS ESTATUTOS.TODA AUTORIZACION, PERMISO, LICENCIA O RECONOCIMIENTO DE CARACTER OFICIAL, SE TRAMITARA CON POSTERIORIDAD A LA INSCRIPCION DE LAS PERSONAS JURIDICAS SIN ANIMO DE LUCRO EN LA RESPECTIVA CAMARA DE COMERCIO

CERTIFICA



CAMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO
FONDO DE EMPLEADOS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META
Fecha expedición: 2018/02/22 - 10:42:04 **** Recibo No. 5000323767 **** Num. Operación. 0466L0222024
LA INSCRIPCIÓN PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS
RENUOVE SU INSCRIPCIÓN A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

CODIGO DE VERIFICACIÓN PMrtPWP9qr

LA INFORMACIÓN ANTERIOR HA SIDO TOMADA DIRECTAMENTE DEL FORMULARIO DE MATRÍCULA Y RENOVACIÓN DILIGENCIADO POR EL COMERCIANTE

CERTIFICA

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUÍ CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DÍAS HÁBILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCIÓN, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS. EL DÍA SÁBADO NO SE DEBE CONTAR COMO DÍA HÁBIL.

VALOR DEL CERTIFICADO : \$3,000

CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SVI)

IMPORTANTE. La firma digital del secretario de la CAMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace <https://virtual.ccv.org.co/cv.php> seleccionando la cámara de comercio e indicando el código de verificación PMrtPWP9qr

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o de quien haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.



*** FINAL DEL CERTIFICADO ***

Apéndice B. Naturaleza de la empresa.

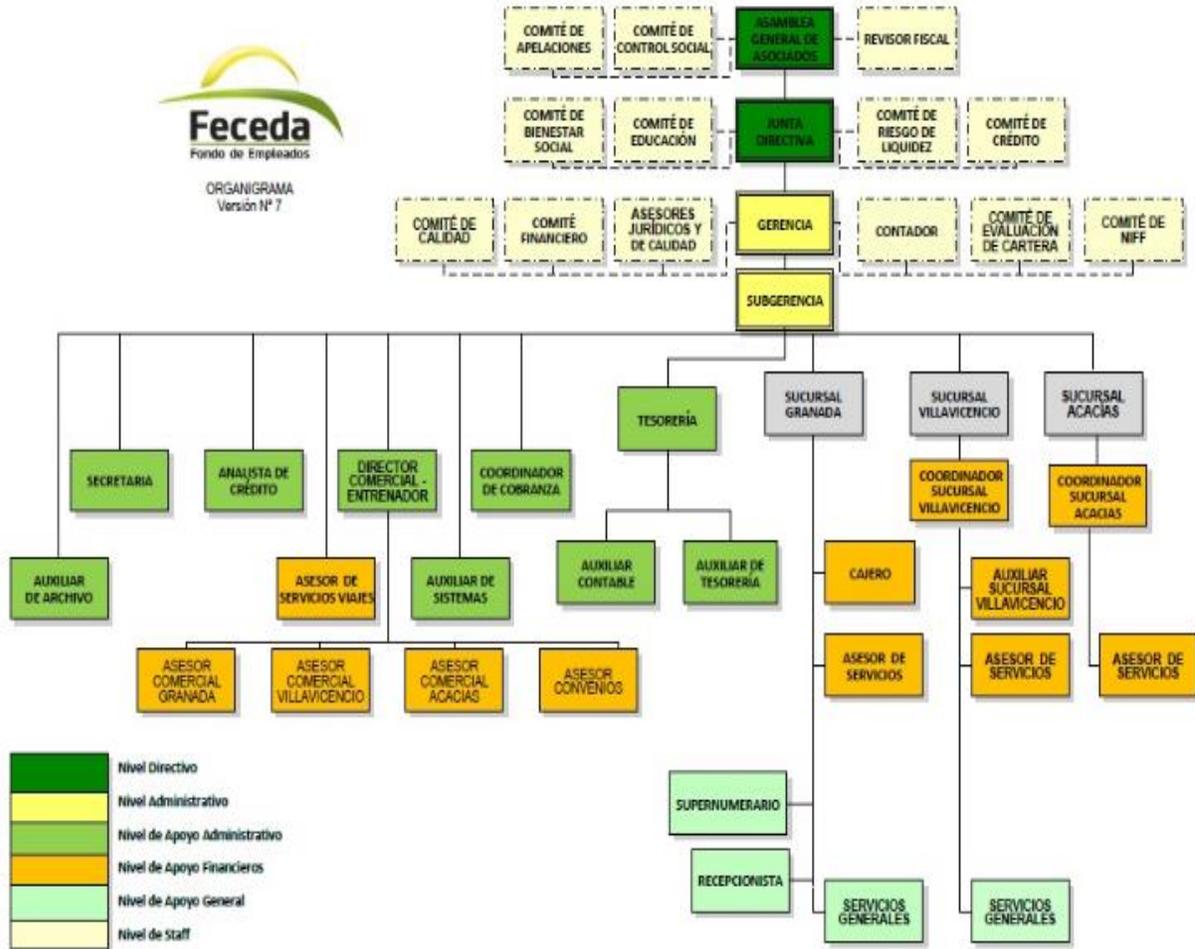
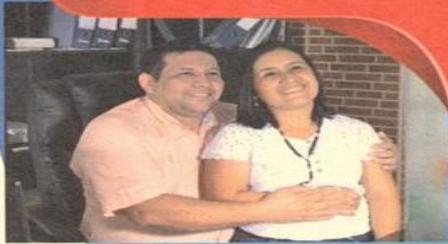


Figura 21. Organigrama FECEDA.
 Fuente: Feceda (2018).

SERVICIOS DE CRÉDITO

CRÉDITO COMERCIAL



¿Necesitas dinero para
realizar tus planes y los de
tu familia?
FECEDA apoya
financieramente tus ideas.



FECEDA,
apoya tu emprendimiento,
financiando hasta el 80% de
tu proyecto.

CRÉDITO DE CONSUMO



AHORRO CONTRACTUAL



Educa financieramente a
tus hijos, cultivando en
ellos la cultura del ahorro
solidario.

Define y asegura tu sueño
y el de tu familia; FECEDA
recompensa tu esfuerzo.



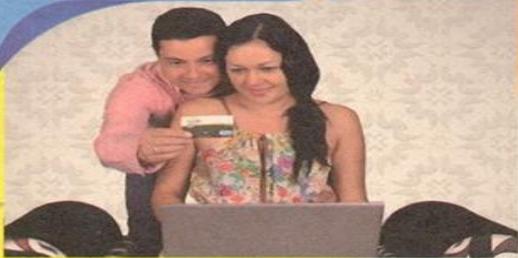
FECEAHORRITO AHORRO INFANTIL





Abre un CDAT, y obtén la mejor rentabilidad para tu dinero.

**FEDEDIARIO
AHORRO A LA VISTA**



AHORRO A TÉRMINO



Maneja tu dinero con agilidad, seguridad y obtén intereses diarios sobre tus ahorros.

SERVICIOS DE AHORRO



APORTES SOCIALES



Con tus aportes conviértete en asociado y haz tuya esta gran empresa.

AHORRO PERMANENTE



En FECEDA, Ahorrar te hace miembro activo y te da rentabilidad.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS Y CONVENIOS

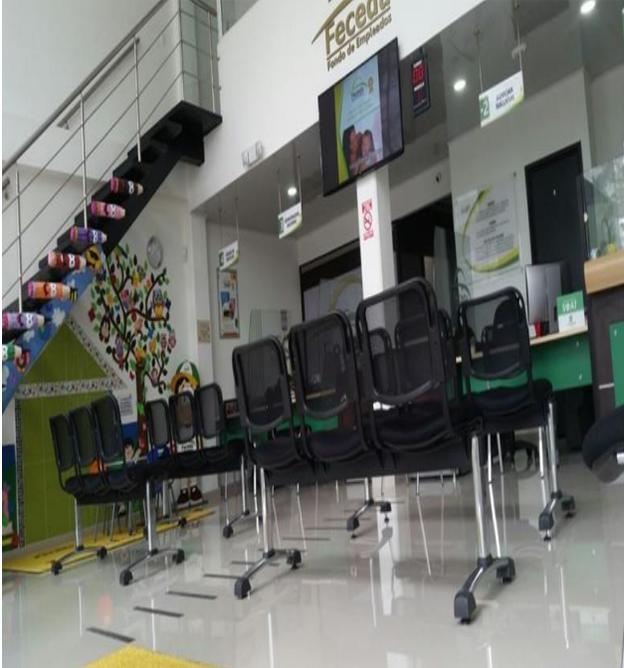


Un homenaje al amor



FECEDA te ofrece descuentos por convenios y la financiación para la adquisición de productos y servicios.

Apéndice C. Tomas fotográficas FECEDA.



Apéndice D. Formato de encuesta a colaboradores.

Encuesta No. _____

Objetivo: encuesta dirigida a los colaboradores de FECEDA, con el propósito de analizar la gestión gerencial orientada a la motivación del talento humano.

1. ¿Ha recibido usted incentivos o reconocimientos durante el desempeño de sus actividades laborales?

- a. ___ Sí.
- b. ___ No.

2. ¿Actualmente cómo considera usted su desempeño laboral?

- a. ___ Excelente.
- b. ___ Bueno.
- c. ___ Regular.
- d. ___ Malo.

3. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?

- a. ___ Sí.
- b. ___ No.

4. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?

- a. ___ Sí.
- b. ___ No.

5. ¿Cómo califica la relación con sus superiores?

- a. ___ Excelente.
- b. ___ Bueno.
- c. ___ Regular.
- d. ___ Malo.

6. ¿Cómo califica la relación con los compañeros de trabajo?

- a. ___ Excelente.
- b. ___ Bueno.
- c. ___ Regular.
- d. ___ Malo.

7. ¿Se siente parte de un equipo de trabajo?

- a. ___ Sí.
- b. ___ No.

8. ¿Ha recibido usted capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?

- a. ___ Sí.
- b. ___ No.

9. ¿Considera que el Fondo tiene en cuenta las opiniones o sugerencias como estrategia competitiva para la toma de decisiones?

- a. ___ Sí.
- b. ___ No.

10. ¿Comprende rápidamente los cambios del entorno?

a. Sí.

b. No.

11. ¿Cree usted que existe gran capacidad de organización y planificación?

a. Sí.

b. No.

12. ¿La gerencia da a conocer los objetivos y metas establecidas?

a. Sí.

b. No.

13. ¿Tiene usted conocimiento sobre los aspectos corporativos de FECEDA (misión, visión, principios y valores)?

a. Sí.

b. No.

Gracias por su apoyo y colaboración