

**Factores que influyen en el crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades de liderazgo
de los trabajadores en la empresa Planeta Sport S.A.S.**

Liseth Paola Acevedo Castellanos y Ángel Daniel Suarez Cáceres

Corporación Universitaria Remington Sede Cúcuta

Seminario Liderazgo de Equipos e Inteligencia Emocional

Tutor: Gustavo Adolfo Morales

Año 2024

Tabla de Contenidos

1. Resumen.....	3
2. Palabras clave.....	4
3. Pregunta orientadora de la búsqueda.....	5
4. Objetivo General.....	6
5. Objetivos específicos.....	6
6. Metodología de búsqueda de la información.....	7
7. Sustentación teórica de la pregunta.....	9
8. Ficha técnica de la encuesta.....	14
9. Figuras y tablas.....	17
10. Conclusiones.....	34
11. Referencias.....	36
12. Anexos.....	39

1. Resumen

Este trabajo se realizó con el fin de conocer los factores que influyen en el crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades de liderazgo de los trabajadores en la empresa Planeta Sport SAS; su relevancia en el mercado y su decisión al desarrollo de habilidades de inteligencia emocional en su talento humano, no solo está impulsando su desarrollo personal, sino que también está fortaleciendo su cultura organizacional y su éxito a largo plazo.

El crecimiento y el liderazgo son dos pilares fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Por un lado, el crecimiento organizacional permite a las organizaciones aumentar los ingresos, obtener una ventaja competitiva, atraer y retener a los mejores talentos y adaptarse a los cambios del mercado y las necesidades de los clientes, y el liderazgo, hace que los empleados creen un entorno de trabajo positivo, innovador y de alto rendimiento.

La empresa Planeta Sport S.A.S. se destaca como líder gracias a su enfoque en la colaboración y el desarrollo de sus empleados. Su énfasis en promover un ambiente laboral colaborativo, cultivar el liderazgo efectivo y reconocer los logros individuales ha resultado en un equipo altamente motivado y comprometido. Además, la inversión en programas de capacitación y desarrollo ha fortalecido las habilidades de liderazgo y el crecimiento personal de los líderes dentro de la organización.

Este compromiso con el crecimiento y el bienestar de los empleados ha posicionado a Planeta Sport S.A.S. como un referente en su industria, destacándose por su capacidad para alcanzar metas empresariales.

2. Palabras clave

Liderazgo

Cultura Organizacional

Desarrollo organizacional

Estrategias empresariales

Desarrollo profesional

3. Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cuáles son los factores que influyen en el crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades de liderazgo de los trabajadores en la empresa Planeta Sport SAS?

4. Objetivo General

Identificar los factores que impactan el avance profesional y la mejora de las capacidades de liderazgo de los empleados en la empresa Planeta Sport SAS, con el fin de proponer recomendaciones específicas para fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral.

5. Objetivos específicos

- Identificar las estrategias de capacitación y desarrollo organizacional implementadas por Planeta Sport S.A.S. para fomentar el crecimiento profesional de los empleados.
- Explorar las iniciativas de reconocimiento y recompensa que motivan a los empleados a sobresalir y asumir roles de liderazgo.
- Identificar la cultura organizacional de Planeta Sport SAS y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores.
- Reconocer las oportunidades de crecimiento y avance profesional proporcionadas por la empresa para retener y desarrollar a los empleados talentosos.

6. Metodología de búsqueda de la información

La empresa que será evaluada en este proyecto tiene su casa matriz ubicada en la ciudad de Cúcuta, su razón social es PLANETA SPORT SAS, identificada con Nit 901.311.021-8, su actividad económica principal es Comercio al por mayor de todo tipo de calzado y artículos de cuero y sucedáneos del cuero en establecimientos especializados, es una empresa PYME, son importadores de calzado a nivel mundial y tienen una marca propia legalmente patentada en la Superintendencia de Industria y Comercio de Colombia; la empresa tiene 8 establecimientos abiertos al público en Colombia y cuenta con 90 empleados contratados directamente con la compañía, internos y externos, y tiene distribuidores y franquicias en todo el territorio nacional, en Ecuador y Panamá.

La empresa fue seleccionada como caso de estudio debido a su notable trayectoria de crecimiento y su sólida posición en el mercado, respaldada por sus 25 años de presencia en la industria.

En este proyecto desarrollaremos una investigación cualitativa, la cual nos va a permitir explorar y comprender en profundidad los aspectos subjetivos, las percepciones y las experiencias relacionadas con el liderazgo y las estrategias que implementa la empresa Planeta Sport SAS para el surgimiento y desarrollo de nuevos líderes.

El método a utilizar será por medio de encuestas a los colaboradores, vamos a crear un cuestionario enfocado en aspectos vinculados con el crecimiento personal, desarrollo profesional y competencias de liderazgo, de esta manera, podremos adquirir un conocimiento más profundo sobre las estrategias empleadas por Planeta Sport S.A.S. para promover el crecimiento y liderazgo de sus trabajadores; asimismo, lograremos una comprensión más detallada y completa de dichas estrategias desde la perspectiva de los empleados de Planeta Sport S.A.S.

La población, objeto de estudio, son los líderes de cada área de Planeta Sport S.A.S. y nuestra muestra serán los colaboradores ubicados en la ciudad de Cúcuta.

La información será recopilada por medio de una encuesta en Google Form, la cual será enviada directamente al grupo de whatsapp de la empresa Planeta Sport S.A.S., a partir del primer día del mes de abril de 2024, y se enviará un documento de autorización para proteger la información de cada persona.

El análisis de datos a utilizar es el análisis temático, ya que nos permitirá identificar patrones y tendencias en las respuestas de los empleados, para obtener una visión más clara de la percepción que tienen sobre el liderazgo y crecimiento en la empresa Planeta Sport S.A.S.

7. Sustentación teórica de la pregunta

Para responder la pregunta orientadora, es relevante revisar el aporte de diversos autores en el ámbito de la gestión empresarial y el desarrollo organizacional.

Según Olivares et al. (2016):

John C. Maxwell propone cinco niveles de liderazgo individual: posición, permiso, producción, desarrollo de las personas y cumbre. Este modelo va incrementando su complejidad a medida que el líder crece en dos aspectos: en primer lugar, como persona, en cuanto a sus resultados y reconocimiento; y, en segundo lugar, en relación con su equipo de trabajo, a partir del desarrollo, el desempeño y el empoderamiento de sus integrantes.

La cultura organizacional es un elemento crucial, se refiere a los valores y normas compartidas que guían el comportamiento y las decisiones de los miembros de una organización en su día a día. Es lo que define la identidad de la organización y su forma de funcionar. Pirela y Sanchez, (2009) explicaron que el término fue definido por Edgar H. Schein como un patrón de supuestos básicos inventados, descubiertos y/o desarrollados por un grupo, en la medida que aprende a manejar y resolver sus problemas de adaptación externos y de integración interna.

Según Schein (1988) en la esencia de la cultura de las organizaciones, se reserva el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias (Nivel 3), que permiten a los individuos cada día expresar y experimentar sus acontecimientos, dar respuesta a sus problemas de subsistencia interna y externa. Estas presunciones básicas, son la esencia, lo que realmente es la cultura organizacional, un modelo desarrollado por un grupo para ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación. Los valores y conductas desde sus producciones y creaciones, son en efecto manifestaciones derivadas de la esencia cultural. (Pedraza et al., 2015).

Wallingre N. asegura que la cultura permite tener buenas conductas que mejoran tanto la calidad como el servicio en las organizaciones con el fin de fomentar el desarrollo económico y social de los

países, estableciendo que la cultura organizacional debe estar estructurada en tres elementos básicos que deben considerarse como sus principios, los cuales son la participación de toda la organización, la creatividad que permita lograr la innovación y la aceptación de riesgos. (Palafox, Ochoa y Jacobo, 2019). En síntesis, la cultura organizacional impulsa valores y comportamientos que fortalecen la productividad y la calidad del servicio al cliente en las organizaciones, generando un impacto positivo en el progreso económico y social de las comunidades. Para alcanzar este objetivo, es esencial la participación activa de todos los integrantes de la empresa, estimular la creatividad como motor de la innovación y estar preparados para enfrentar retos y adversidades.

Böhrt (2000) concluyó:

Como factor de motivación, la capacitación se debe insertar como parte de un planeamiento estratégico o como parte de la formación para operar una nueva tecnología, la inversión en recursos humanos implica un juego de intereses, un intercambio de promesas y retribuciones. Lo ideal es que el proyecto de la compañía y el proyecto personal del individuo sean coincidentes, porque si hay alguna divergencia, tarde o temprano alguna de las dos partes se va sentir frustrada.

Según Salinas (2014), para que la empresa de desarrolle correctamente es necesario que cuente con personal capacitado en el cual se tenga claro cuál es su función dentro de la empresa y que conozca las necesidades de la misma para lograr los objetivos que persigue la organización. (Obando, 2020). La formación no se reduce a enseñar información nueva, sino que también implica mejorar las habilidades de los trabajadores para aplicar lo que saben en su trabajo. Esto ayuda a crear un ambiente de trabajo en el que los empleados puedan colaborar entre sí y enriquecerse mutuamente.

Sobre la capacitación, Pérez y Alfonso. (2023) presentaron la postura de Werther et al. (2014), la cual se orienta al aumento del conocimiento y destreza del trabajador para el desempeño de determinado puesto de trabajo. Estos autores enfatizan en la finalidad de la capacitación como ayuda a los empleados en aras de alcanzar los objetivos de la empresa y adquirir competencias al

proporcionarles la posibilidad de alcanzar conocimientos y fortalecer sus competencias a través del aprendizaje. Estas habilidades les brindarán las herramientas necesarias para adaptarse al entorno empresarial en constante evolución, marcado por cambios tecnológicos, económicos y sociales.

Los sistemas de incentivos son fundamentales para fortalecer las conexiones estructurales y motivar el comportamiento en la organización. Nadler y Tushman (1999) argumentan que los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros. (Zapata y Hernández, 2010).

Dávila et al. (2022) manifestaron: “Los incentivos laborales constituyen una manera de distribuir los beneficios obtenidos por el éxito de la organización, mediante los resultados logrados y que los trabajadores van generando.”

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Probablemente, el empleado que se encuentre dentro de un ambiente agradable en la organización, que sus directivos reconozcan su trabajo y que lo incentiven a seguir mejorando mediante ascensos u otro tipo de motivaciones, generará satisfacción personal. (Pilligua y Arteaga, 2019). La satisfacción laboral es un aspecto fundamental en el entorno laboral actual, ya que tiene un impacto directo en la productividad y el rendimiento de los trabajadores. Cuando un empleado se siente feliz y satisfecho en su trabajo, tiende a ser más eficiente, comprometido y motivado, lo que se traduce en resultados positivos para la organización. Por el contrario, si un trabajador se encuentra insatisfecho, puede experimentar falta de interés, desmotivación y desgana, lo que afecta su desempeño y la calidad de su trabajo. Cuando los directivos se preocupan por el bienestar y la satisfacción de sus empleados, estos se sienten más comprometidos con la organización y sus objetivos, lo que se traduce en un mayor compromiso, lealtad y productividad. Adicionalmente, una mayor satisfacción laboral puede

contribuir a reducir la rotación de personal, los conflictos laborales, el ausentismo y el estrés en el trabajo, lo que se traduce en un ambiente laboral más armonioso y productivo para todos.

Fuentes (1999) explicó:

Un desarrollo organizacional es posible si los individuos aportan valores. La buena atención al público, la calidad en el trabajo, el cuidado de los equipos, la racionalidad en el uso de los materiales, la ética y la transparencia en las relaciones humanas y otras conductas de cumplimiento obligado no son posibles si no existe un esquema de valores dentro de los individuos. La buena marcha de una organización no se puede dar linealmente por decreto; depende del sistema de valores de los individuos que la componen y de su compromiso.

El desarrollo organizacional está relacionado con la calidad de vida de los trabajadores y cómo ello puede contribuir a mejoras en una unidad empresarial, ese es el punto al que se ha dado importancia desde hace tanto tiempo: el clima laboral ya que es un factor de productividad que puede funcionar como indicador de rendimiento en cualquier empresa. (Ortiz et al., 2021). Un ambiente laboral positivo es clave para el éxito de una empresa, ya que influye en la productividad, retención del talento, satisfacción del cliente y reputación. Es fundamental que el desarrollo organizacional se centre en crear un entorno saludable y favorable donde los empleados se sientan valorados y motivados a dar lo mejor de sí mismos para el beneficio de la empresa.

Garbanzo (2015) concluyó: “Las organizaciones requieren para implementar las acciones conducentes al desarrollo organizacional de una planificación estratégica, entendida esta como la trayectoria impulsada y seleccionada por la dirección de una institución para ejecutar en un plano real la misión de la organización”.

El desarrollo organizacional se encuentra estrechamente ligado al avance de la gestión, con el objetivo de capacitar a los líderes para que desarrollen al máximo sus habilidades. Este proceso

implica cambios en el desempeño, los procesos, la naturaleza y la estructura de la empresa, con la finalidad de potenciar el rendimiento de los gerentes y alcanzar las metas de manera estratégica.

Según Peña, Parrales y Figueroa (2022a) el desarrollo organizacional está vinculado con el desarrollo de la gestión, manteniendo un propósito de capacitar a los superiores dando un óptimo crecimiento de sus habilidades, si bien el proceso asociado con el desarrollo organizacional es cambiar el desempeño, los procesos, la naturaleza y la estructura de toda la empresa, en ese caso se planea mejorar el desempeño de los gerentes para que puedan lograr metas de manera planificada. Por lo tanto, se trata de mejorar la eficiencia operativa y el rendimiento empresarial general para producir mejores resultados.

El funcionamiento eficiente de una organización depende en gran medida de la capacidad de sus miembros para adaptarse a los cambios, mejorar su desempeño y trabajar en equipo. En este sentido, el elemento humano juega un papel fundamental en el éxito de cualquier empresa, ya que son las personas las que impulsan el progreso y la innovación en la organización. Por ello, es esencial contar con estrategias y herramientas que permitan potenciar el talento y habilidades de los empleados, y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador.

El propósito del desarrollo organizacional dispone del elemento humano dentro de las organizaciones, en su desempeño, y el cambio de las diferentes variables ante la labor que se impone en el entorno de la organización. Dicho así, el elemento humano es un factor con mayor relevancia dentro de la organización, puede ser determinante a la hora de lograr las metas y objetivos, siendo la base para diferentes generaciones inyectando nuevos conocimientos. (Peña, Parrales y Figueroa, 2022b).

8. Ficha técnica de la encuesta

Con el fin de abordar la pregunta orientadora y los objetivos, se llevó a cabo una encuesta con los líderes de la empresa Planeta Sport S.A.S. que operan en la ciudad de Cúcuta.

Siguiendo los parámetros de una matriz de tamaños muestrales utilizada, el resultado, teniendo en cuenta un universo de 25 personas, es el siguiente:

Matriz de Tamaños Muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas

N [tamaño del universo]	25	← Escriba aquí el tamaño del universo
p [probabilidad de ocurrencia]	0.5	← Escriba aquí el valor de p

Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0.05	1.64
95%	0.025	1.96
97%	0.015	2.17
99%	0.005	2.58

Fórmula empleada

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_o = p * (1-p) * \left(\frac{Z (1 - \frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 25 con una p de 0.5

Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10.0%	9.0%	8.0%	7.0%	6.0%	5.0%	4.0%	3.0%	2.0%	1.0%
90%	18	19	20	21	22	23	24	24	25	25
95%	20	21	21	22	23	23	24	24	25	25
97%	21	21	22	23	23	24	24	25	25	25
99%	22	22	23	23	24	24	24	25	25	25

Dado el tamaño del universo de 25 y una probabilidad de ocurrencia del 0,5, al seleccionar una muestra de 18 elementos tendremos un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%.

A continuación presentamos la ficha técnica:

	Encuesta sobre crecimiento y liderazgo de la empresa Planeta Sport S.A.S.
Fecha de Inicio	01/04/2024
Fecha de Finalización	05/04/2024
Tipo de encuesta	Cualitativa
Número de preguntas	12
Método de muestreo:	Muestreo por expertos
Tipo de instrumento de medición	Cuestionario
Formato de la encuesta	En línea - formulario Google Form
Consentimiento Informado	Si aplica, ver anexos
Universo del estudio	25 líderes de la empresa Planet Sport SAS sede Cúcuta
Muestra	18 líderes de la empresa Planet Sport SAS sede Cúcuta
Duración aproximada de la encuesta	10 minutos
Probabilidad de ocurrencia	0,5
Nivel de confianza	90%
Margen de error	10%

Objetivo de la encuesta	Descubrir los factores que influyen en el avance profesional y el desarrollo de aptitudes de liderazgo entre los empleados en Planeta Sport SAS, con el propósito de sugerir recomendaciones concretas para fortalecer la cultura empresarial y potenciar el rendimiento laboral
Realizada por:	Paola Acevedo y Angel Suarez, estudiantes del Seminario sobre Inteligencia Emocional año 2024 de la Corporación Universitaria Remington
Observaciones o Característica de la Muestra evaluada	Empleados de la empresa Planeta Sport S.A.S. supervisores de equipos o líderes intermedios, con experiencia y habilidades de comunicación, toma de decisiones, gestión de conflictos, motivación de equipos, entre otras.

9. Figuras y tablas

En una escala del 1 al 5, ¿cómo evaluarías el nivel de liderazgo que percibes en tu entorno laboral, considerando el desarrollo personal del líder, su capacidad para potenciar el desempeño del equipo y su enfoque en el crecimiento y empoderamiento de los integrantes del equipo?, donde 1 es “Muy deficiente” y 5 es “Excelente”.

18 respuestas

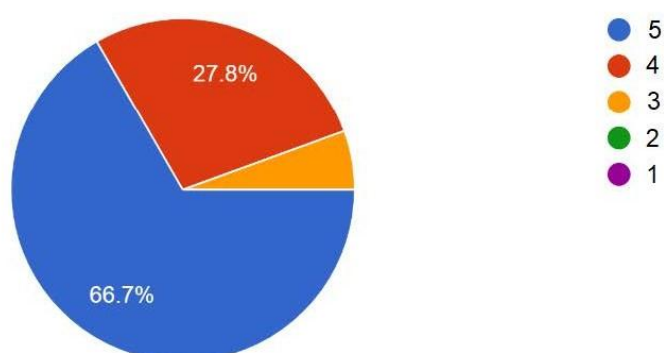


Figura 1. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

En tu experiencia laboral en nuestra empresa, ¿cómo evaluarías la eficacia de los valores, creencias y formas de hacer las cosas para manejar los desafíos externos y promover la cohesión interna dentro del equipo? Por favor, indica si consideras que son:

18 respuestas



Figura 2. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

En la cultura organizacional de nuestra empresa, ¿qué nivel de satisfacción tienes con la integración de las creencias fundamentales que influyen en nuestra aproximación a los desafíos diarios y a las demandas tanto internas como externas?

18 respuestas

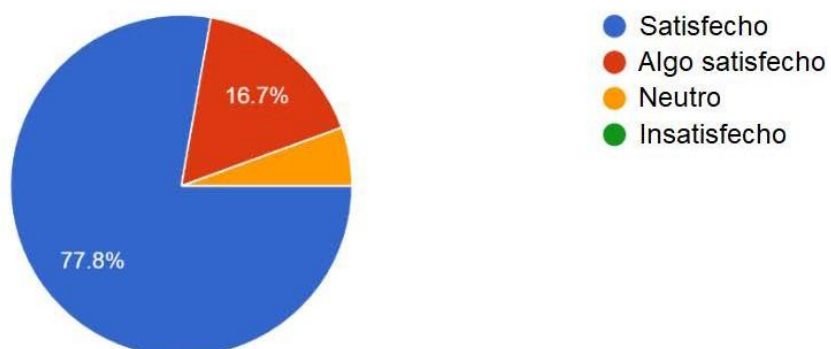


Figura 3. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

En la cultura organizacional de nuestra empresa, ¿en qué medida percibes la presencia de los siguientes elementos como principios fundamentales? Por favor, indica tu nivel de acuerdo con: participación de toda la organización, creatividad para lograr la innovación, aceptación de riesgos. Utiliza una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy en desacuerdo" y 5 es "muy de acuerdo".

18 respuestas

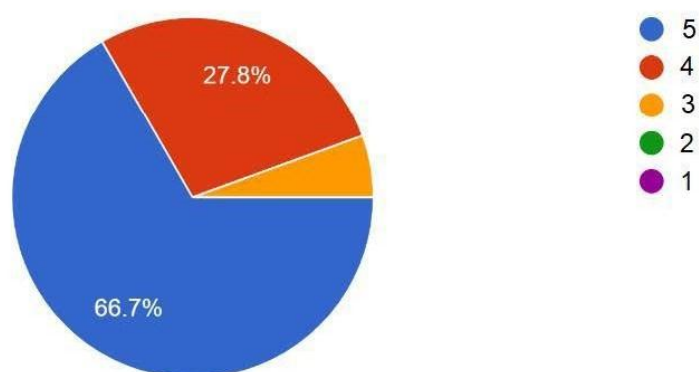


Figura 4. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

En relación a la capacitación en nuestra empresa, ¿cómo describirías la afinidad entre tus necesidades personales y las expectativas organizacionales? Por favor, elige una de las siguientes opciones:

18 respuestas

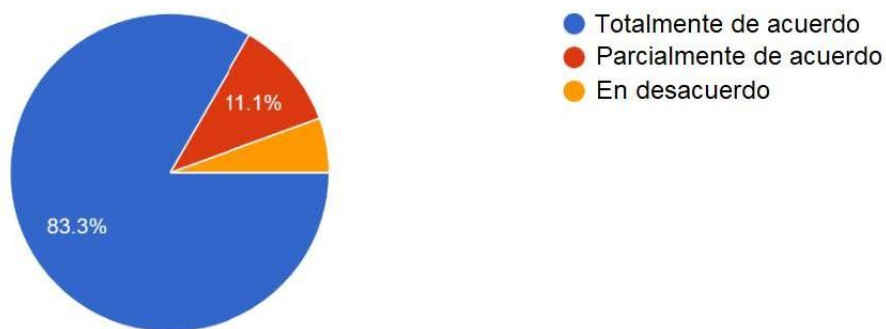


Figura 5. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

En una escala del 1 al 5, ¿qué nivel de satisfacción tienes con la contribución de capacitaciones a cargo de la empresa con respecto al desarrollo de tus habilidades y destrezas para llevar a cabo tus funciones de manera efectiva? donde 1 es "muy insatisfecho" y 5 es "muy satisfecho".

18 respuestas

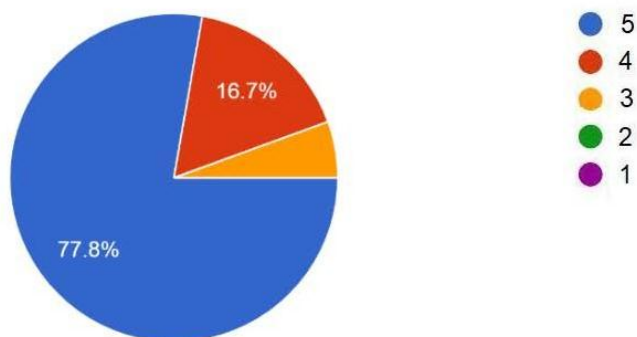


Figura 6. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

En relación a la capacitación en nuestra empresa, ¿cómo evaluarías la efectividad de la capacitación para ayudarte a alcanzar los objetivos laborales y adquirir competencias relevantes en un entorno empresarial dinámico? Por favor, elige una de las siguientes opciones:

18 respuestas

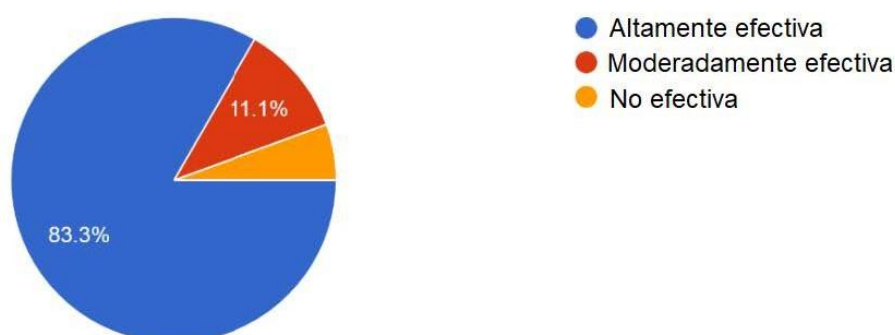


Figura 7. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

En relación a los sistemas de incentivos en nuestra empresa, ¿qué nivel de satisfacción tienes con la efectividad de estos para motivar el comportamiento requerido de los empleados? Por favor, elige una de las siguientes opciones:

18 respuestas

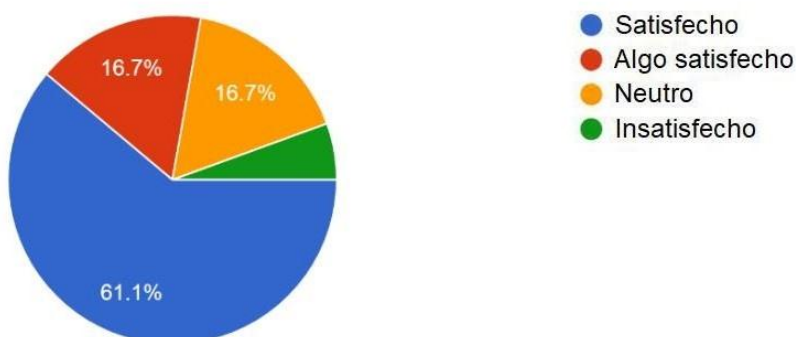


Figura 8. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

¿En qué medida estás de acuerdo con la distribución de beneficios basada en el desempeño laboral de los trabajadores? Por favor, elige una de las siguientes opciones:

18 respuestas

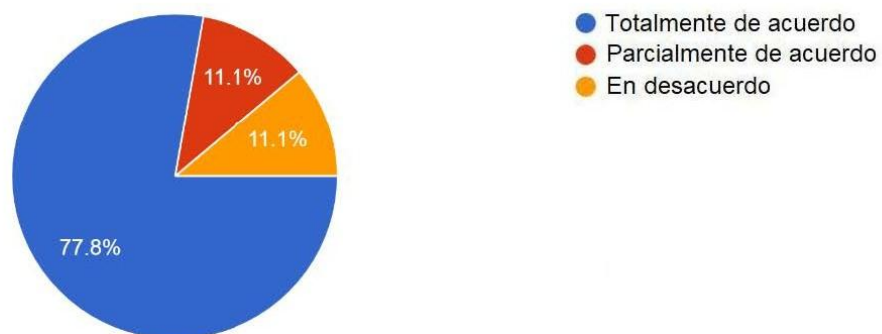


Figura 9. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

¿Cómo describirías tu nivel de satisfacción general con el ambiente laboral, el reconocimiento por parte de los directivos y las oportunidades de crecimiento en la empresa Planeta Sport S.A.S.? Por favor, elige una de las siguientes opciones:

18 respuestas

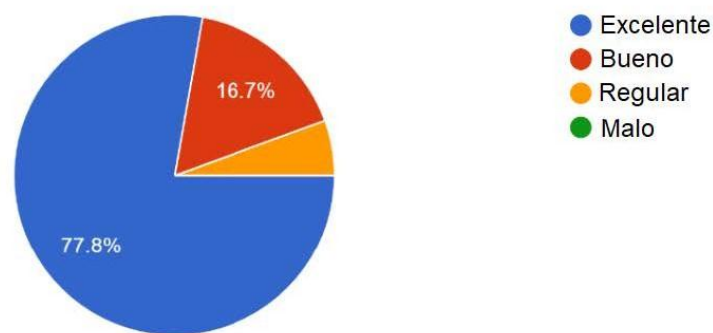


Figura 10. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

¿Consideras que los valores individuales de cada empleado son fundamentales para el desarrollo organizacional de nuestra empresa?

18 respuestas

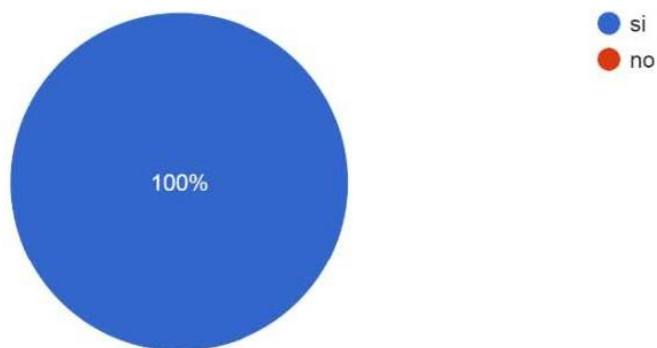


Figura 11. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

¿Cómo crees que el ambiente laboral en nuestra empresa contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados?

18 respuestas

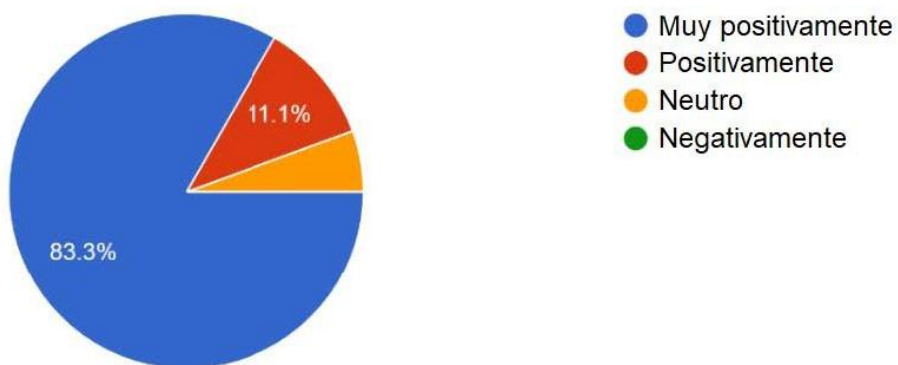


Figura 12. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

¿Estás satisfecho/a con tu nivel de participación en la planificación estratégica de nuestra empresa para lograr un desarrollo organizacional óptimo?

18 respuestas

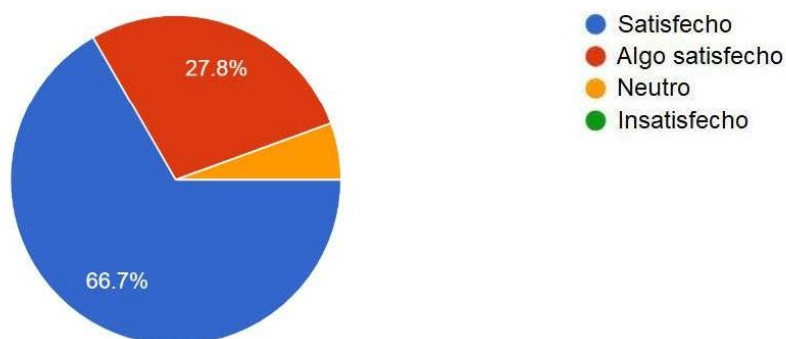


Figura 13. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

¿Está de acuerdo en que el desarrollo organizacional está vinculado con el desarrollo de la gestión y la capacitación de los líderes para lograr un óptimo crecimiento de sus habilidades?

18 respuestas

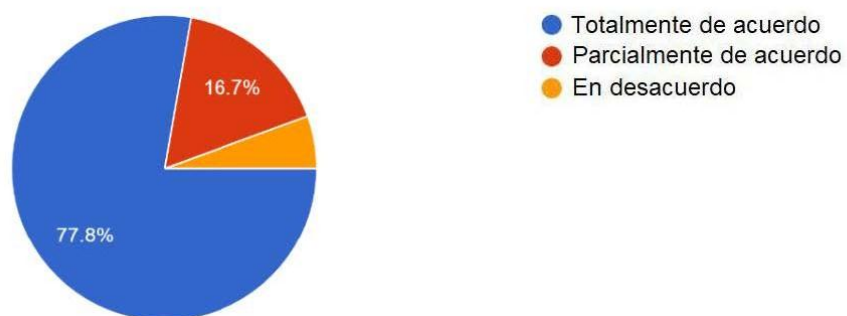


Figura 14. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida considera que el desarrollo organizacional centrado en el elemento humano es fundamental para alcanzar el éxito y la eficiencia la empresa Planeta Sport S.A.S.? donde 1 es "En desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo".

18 respuestas

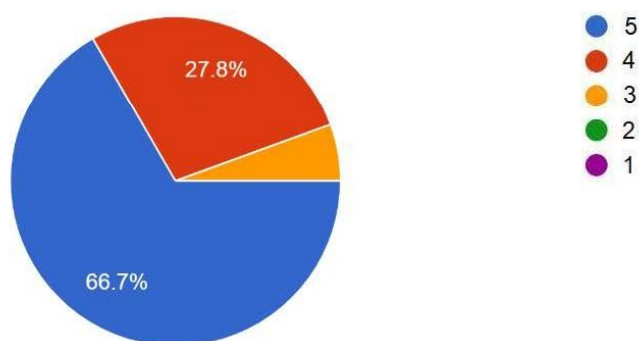


Figura 15. El texto es original y ha sido modificado a partir de Google Form.

La encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo en la empresa Planeta Sport S.A.S. aborda diversos aspectos relacionados con el liderazgo, la integración de valores, la capacitación, los sistemas de incentivos y la satisfacción laboral en general.

En la evaluación del nivel de liderazgo en el entorno laboral, se destaca la importancia del desarrollo personal del líder, su capacidad para potenciar el desempeño del equipo y su enfoque en el crecimiento y empoderamiento de los integrantes del equipo. Los resultados reflejan una percepción positiva en cuanto a la efectividad de los valores y creencias para manejar desafíos externos y promover la cohesión interna.

En relación a la capacitación, se evalúa la afinidad entre las necesidades personales y las expectativas organizacionales, así como la contribución de las capacitaciones en el desarrollo de habilidades para llevar a cabo funciones de manera efectiva. Además, se analiza la efectividad de la capacitación para ayudar a alcanzar objetivos laborales y adquirir competencias relevantes en un entorno empresarial dinámico.

Los sistemas de incentivos también son considerados en la encuesta, evaluando su efectividad para motivar el comportamiento requerido de los empleados. Se aborda la distribución de beneficios basada en el desempeño laboral y la satisfacción general con el ambiente laboral, el reconocimiento por parte de los directivos y las oportunidades de crecimiento en la empresa Planeta Sport S.A.S.

En resumen, la encuesta destaca la importancia del liderazgo, la integración de valores, la capacitación efectiva, los sistemas de incentivos y la satisfacción laboral en la empresa Planeta Sport S.A.S. como elementos fundamentales para el desarrollo organizacional y el crecimiento profesional de los empleados.

Tabla 1. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En una escala del 1 al 5, ¿cómo evaluarías el nivel de liderazgo que percibes en tu entorno laboral, considerando el desarrollo personal del líder, su capacidad para potenciar el desempeño del equipo y su enfoque en el crecimiento y empoderamiento de los integrantes del equipo?, donde 1 es “Muy deficiente” y 5 es “Excelente”.	1	0,00%
	2	0,00%
	3	5,50%
	4	27,80%
	5	66,70%

Tabla 2. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En tu experiencia laboral en nuestra empresa, ¿cómo evaluarías la eficacia de los valores, creencias y formas de hacer las cosas para manejar los desafíos externos y promover la cohesión interna dentro del equipo? Por favor, indica si consideras que son:	Muy eficiente	100,00%
	Poco eficiente	0,00%
	Deficiente	0,00%

Tabla 3. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En la cultura organizacional de nuestra empresa, ¿qué nivel de satisfacción tienes con la integración de las creencias fundamentales que influyen en nuestra aproximación a los desafíos diarios y a las demandas tanto internas como externas?	Satisfecho	77,80%
	Algo Satisfecho	16,70%
	Neutro	5,50%
	Insatisfecho	0,00%

Tabla 4. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En la cultura organizacional de nuestra empresa, ¿en qué medida percibes la presencia de los siguientes elementos como principios fundamentales? Por favor, indica tu nivel de acuerdo con: participación de toda la organización, creatividad para lograr la innovación, aceptación de riesgos. Utiliza una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy en desacuerdo" y 5 es "muy de acuerdo".	1	0,00%
	2	0,00%
	3	5,50%
	4	27,80%
	5	66,70%

Tabla 5. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En relación a la capacitación en nuestra empresa, ¿cómo describirías la afinidad entre tus necesidades personales y las expectativas organizacionales? Por favor, elige una de las siguientes opciones:	Totalmente de acuerdo	83,30%
	Parcialmente de acuerdo	11,10%
	En desacuerdo	5,60%

Tabla 6. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En una escala del 1 al 5, ¿qué nivel de satisfacción tienes con la contribución de capacitaciones a cargo de la empresa con respecto al desarrollo de tus habilidades y destrezas para llevar a cabo tus funciones de manera efectiva? donde 1 es "muy insatisfecho" y 5 es "muy satisfecho".	1	0,00%
	2	0,00%
	3	5,50%
	4	16,70%
	5	77,80%

Tabla 7. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En relación a la capacitación en nuestra empresa, ¿cómo evaluarías la efectividad de la capacitación para ayudarte a alcanzar los objetivos laborales y adquirir competencias relevantes en un entorno empresarial dinámico? Por favor, elige una de las siguientes opciones:	Altamente efectiva	83,30%
	Moderadamente afectiva	11,10%
	No efectiva	5,60%

Tabla 8. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En relación a los sistemas de incentivos en nuestra empresa, ¿qué nivel de satisfacción tienes con la efectividad de estos para motivar el comportamiento requerido de los empleados? Por favor, elige una de las siguientes opciones:	Satisfecho	61,10%
	Algo Satisfecho	16,70%
	Neutro	16,70%
	Insatisfecho	5,50%

Tabla 9. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
¿En qué medida estás de acuerdo con la distribución de beneficios basada en el desempeño laboral de los trabajadores? Por favor, elige una de las siguientes opciones:	Totalmente de acuerdo	77,80%
	Parcialmente de acuerdo	11.10%
	En desacuerdo	11,10%

Tabla 10. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
¿Cómo describirías tu nivel de satisfacción general con el ambiente laboral, el reconocimiento por parte de los directivos y las oportunidades de crecimiento en la empresa Planeta Sport S.A.S.? Por favor, elige una de las siguientes opciones:	Excelente	77,80%
	Bueno	16.70%
	Regular	5,50%
	Malo	0,00%

Tabla 11. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
¿Consideras que los valores individuales de cada empleado son fundamentales para el desarrollo organizacional de nuestra empresa?	Si	100,00%
	No	0,00%

Tabla 12. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
¿Cómo crees que el ambiente laboral en nuestra empresa contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados?	Muy positivamente	83,30%
	Positivamente	11,10%
	Neutro	5,60%
	Negativamente	0,00%

Tabla 13. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
¿Estás satisfecho/a con tu nivel de participación en la planificación estratégica de nuestra empresa para lograr un desarrollo organizacional óptimo?	Satisfecho	66,70%
	Algo Satisfecho	27,80%
	Neutro	5,50%
	Insatisfecho	0,00%

Tabla 14. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
¿Está de acuerdo en que el desarrollo organizacional está vinculado con el desarrollo de la gestión y la capacitación de los líderes para lograr un óptimo crecimiento de sus habilidades?	Totalmente de acuerdo	77,80%
	Parcialmente de acuerdo	16,70%
	En desacuerdo	5,50%

Tabla 15. Encuesta sobre cultura organizacional, crecimiento profesional y liderazgo

<i>Preguntas</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Resultados</i>
En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida	1	0,00%
considera que el desarrollo organizacional	2	0,00%
centrado en el elemento humano es	3	5,50%
fundamental para alcanzar el éxito y la	4	27,80%
eficiencia la empresa Planeta Sport S.A.S.?	5	66.70%
donde 1 es “En desacuerdo” y 5 es		
"Totalmente de acuerdo".		

10. Conclusiones.

La empresa Planeta Sport S.A.S. ha establecido un liderazgo efectivo que se centra en el desarrollo personal de sus líderes y en el empoderamiento de sus equipos. Este enfoque en el liderazgo no solo se limita a la dirección de tareas, sino que también se enfoca en el crecimiento y desarrollo integral de los colaboradores, lo que contribuye positivamente al ambiente laboral y al desempeño general de la organización.

Además, la integración de valores y creencias en la cultura organizacional de Planeta Sport S.A.S. se refleja en su capacidad para manejar desafíos externos y promover la cohesión interna; este aspecto es fundamental, ya que una cultura organizacional sólida puede fortalecer la identidad de la empresa, alinear a los empleados en torno a objetivos comunes y mejorar la resiliencia frente a situaciones desafiantes.

En el ámbito de la capacitación, la empresa demuestra un compromiso significativo con el desarrollo de sus empleados al alinear las necesidades personales con las expectativas organizacionales. Esto asegura que los programas de capacitación sean relevantes y efectivos, facilitando el desarrollo de habilidades necesarias para desempeñarse de manera óptima en un entorno empresarial dinámico. Este enfoque puede contribuir a la adaptabilidad de la empresa y al crecimiento profesional de sus empleados.

Los sistemas de incentivos utilizados de manera efectiva por Planeta Sport S.A.S. son un elemento clave para motivar el comportamiento deseado y reconocer el desempeño laboral de los empleados. Estos sistemas pueden ayudar a mantener altos niveles de compromiso, fomentar la productividad y contribuir a un ambiente laboral positivo y colaborativo.

En resumen, los resultados de la investigación refuerzan la posición de Planeta Sport S.A.S. como una empresa líder en el desarrollo organizacional y el crecimiento profesional de su equipo, destacando su enfoque en el liderazgo, la integración de valores, la capacitación efectiva, los sistemas de incentivos y la satisfacción laboral de sus empleados.

Este enfoque integral puede ser un modelo a seguir para otras organizaciones que buscan mejorar su desempeño y el bienestar de sus empleados.

11. Referencias

Arteaga, F., Pilligua, C. (2019, Mayo 29). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Biblioteca UniRemington. (s.f.). Bases de datos para la Facultad de Ciencias Empresariales. Recuperado de <http://biblioteca.uniremington.edu.co/#bases-de-datos-generales>.

Böhrt Pelaez, Mario Raúl. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*, (8), 123-131. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015&lng=es&tlng=es.

Dávila Moran, Roberto Carlos, Corzo, Eucaris del Carmen Agüero, Quispe, Justiniano Felix Palomino, & Diaz, Domingo Zapana. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. Epub 10 de febrero de 2022. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=es.

Fuentes Bolaños Carlos Enrique. (1999). El sentido del desarrollo humano en la organización. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*; 7(1): 37-40. Recuperado de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12591999000100005&lng=en.

Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación* 40(1), 67-87.

<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>

Google Workspace. (s.f.). Formularios de Google. Recuperado de <https://n9.cl/vkekt>

Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, vol. 11, núm. 2, pp. 166-173. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

Olivares, S., Garza, A., Lopez, M. & Suarez, A. (2016, Marzo 09). Evaluación del liderazgo organizacional y directivo en las escuelas de medicina de México. *Innovación Educativa*, vol. 16, núm. 70, pp. 131-149. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/journal/1794/179445403007/html/>

Ortiz - Gutiérrez, M. F., Galindo - Henao, A. M., Valbuena - Rodríguez, P. D., Clavijo - Peña, A. V., & Duarte - Leguizamo, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42.

<https://doi.org/10.22463/24221783.3162>

Palafox Soto, María Olivia, Ochoa Jiménez, Sergio, & Jacobo Hernández, Carlos Armando. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>

Pedraja-Rejas, Liliana, Rodríguez-Ponce, Emilio, & Rodríguez-Ponce, Juan. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(1), 20-29. Recuperado

de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182008000100003&lng=es&tlng=es

Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, *Clío América*, 9 (17), pp-pp. 17 – 25
Recuperado de <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/904>

Peña, D., Parrales, J. & Figueroa, M. (2022a). El Desarrollo Organizacional Como Apoyo al Sistema Empresarial. *Revista científica Dominio de las Ciencias* Vol. 8, núm. 1. pp. 1201-1217.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2548>

Pérez Morejón, Katia, & Alfonso Porraspita, Deysi. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2), e624. Epub 30 de agosto de 2023. Recuperado de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006&lng=es&tlng=es.

Pirela de Faría, Ligia, & Sánchez de Gallardo, Marhilde. (2009). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(1), 175-188. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182009000100013&lng=es&tlng=es.

Zapata Rotundo, Gerardo J., & Hernández Arias, Aymara. (2010). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia. *Pensamiento & Gestión*, (29), 56-86. Recuperado de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762010000200004&lng=en&tlng=es.

12. Anexos

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, (nombre del participante), Manifiesto que he leído y entendido el formulario de Google enviado a través de la red social Whatsapp y declaro mi deseo de participar en la encuesta de crecimiento y liderazgo relacionada con la investigación “Factores que influyen en el crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades de liderazgo de los trabajadores en la empresa Planeta Sport S.A.S.”.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria y he sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a y con las garantías de la política de tratamiento y protección de datos personales Ley 1581 de 2012, vigente en Colombia.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en la investigación.

Cúcuta, día del mes de 2024