



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

**ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA  
LA OPTIMIZACION DE LAS OPERACIONES  
DE LA EMPRESA GABRIEL DE VENEZUELA C.A**

Autor (es): Marilyns Andradez  
C.I: 16.946.676

Saray Rojas  
C.I: 17.259.834

San Diego, Octubre 2020

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACION  
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESA

**ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA  
OPTIMIZACION DE LAS OPERACIONES  
EMPRESA GABRIEL DE VENEZUELA C.A**

Trabajo de Grado para optar al título de  
Licenciado en Administración de Empresas

Autor (es): Marilys Andradez  
C.I: 16.946.676  
Saray Rojas  
C.I: 17.259.834

Tutor(a): Lda. Maruja Molina  
C.I:10.610.324

San Diego, Octubre 2020



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
COORDINACIÓN DE PASANTÍA  
Y TRABAJO DE GRADO**



**ACTA N°0038-2-2020**  
San Diego, 7 de Octubre de 2020

Ciudadano  
**ROJAS SARAY**  
C.I. 17.259.834  
**ANDRADEZ MARILYS**  
C.I. 16.946.676

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, acordó aprobar el Proyecto de Trabajo de Grado, presentado por usted titulado: "ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA OPTIMATIZACION DE LAS OPERACIONES EMPRESA GABRIEL DE VENEZUELA C.A" como requisito para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas.

Sin otro particular, se suscribe de usted  
Atentamente

**PLAN UNIVERSIDAD EN CASA**  
Dra. Patricia Díaz  
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

"Se Aprueba Proyecto (Anexo L) sin revisión Metodológica"  
"Una vez que cese el Plan Universidad en Casa, se firmara y sellara"

## ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Maruja Molina, portador(a) de la cédula de identidad N° V-10.610.324, en mi carácter de tutor del **trabajo de grado** presentado por las ciudadanas Marilys Andradez, portador(a) de la cédula de identidad N° 16.946.676 y Saray Rojas portadora de la cedula de identidad N° 17.259.834, titulado **Estrategias Organizacionales para la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela, C.A**, presentado como requisito parcial para optar al título de licenciado en administración de empresas, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 17 días del mes de octubre del año dos mil veinte.

Lic. Maruja Molina  
(Firma autógrafa)  
C.I V-10.610.324  
Telf. 0412-492.14.50  
Correo: marujamolina77@gmail.com

## **DEDICATORIA**

La gloria sea para Dios porque sin el nada de esto hubiese sido posible, por darme salud y por haberme permitido culminar esta meta. A la persona más importante en mi vida, mi mamá Benirda García a quien le dedico este logro por darme vida y formarme cada día con humildad por ser siempre mi guía desde la distancia que nunca ha sido impedimento para hacerme sentir su presencia TE AMO MAMA.

A mi papi Alberto Andradez por darme la vida y estar conmigo a mi hija Aleshka Duran mi Princesa mi todo mi motor para seguir ESTE LOGRO ES POR Y PARA USTEDES.

A toda mi familia por apoyarme y motivarme Mairin, Maye, Ana, Eliana, Franyeidy, Leidy, Lilibeth y Lyvia por brindarme sus conocimientos y por darme la oportunidad de experimentar esta vida juntas y con quienes comparto los logros que he alcanzado.

A todas las personas en especial a Wilmer, Eneida, José, Nury, Luis y Gustavo que me brindaron el apoyo y motivación a seguir. Al Prof. Ulices, Dina, Yecibet, Magaly. y a todos los profesores que fomentaron mi aprendizaje durante la carrera y de quienes me llevo muy buenos recuerdos que me enseñaron que siempre puedo si me lo propongo.

A todos mis seres queridos que partieron mi amor eterno. Y a las personas que no menciono pero que también merecen estar en mi dedicatoria, ninguno hemos escapado al cariño y amor de los demás, gracias hasta por el simple hecho de haber ayudado en el momento oportuno.

**MARILYS ANDRADEZ**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis primeramente a Dios por darme vida y salud para culminar esta etapa tan importante para mi vida personal.

A mi madre ONEIDA ALVAREZ por el apoyo incondicional, por sus palabras día a día para no decaer a lo largo de mi carrera, por la educación y los valores inculcados no me va a alcanzar la vida para agradecerte. TE AMO MAMI

A mi hija ANA ATIENZO, por ser la fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A mi amado esposo VIDAL ATIENZO, gracias por todo el apoyo moral y económico, por confiar en mí, por creer en mi capacidad para lograr mi meta (Gracias, TE AMO).

A mis hermanas y sobrinos por estar allí en cada paso de mi vida.

Finalmente a todos mis familiares que de una u otra forma me incentivaron con palabras de aliento para continuar.

**SARAY ROJAS**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios y a todos mis familiares porque me han acompañado desde mi inicio.

A la Lcda. Maruja Molina, por ser nuestra tutora y Por el apoyo que nos ha brindado en este proceso. Y ser parte de esta etapa.

A Lisbeth, por esa calidad humana y brindarme su apoyo en momentos difíciles. Luis por tu apoyo económico para culminar mi meta.

A Anita por su apoyo y brindarme sus conocimientos.

A la empresa Gabriel de Venezuela., por aceptar la realización de nuestro trabajo de grado y la cooperación brindaba en todo momento. A los compañeros que fueron parte de este desarrollo y nos brindaron su ayuda en momento necesarios.

Gracias a todos

**MARILYS ANDRADEZ**

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia agradezco a la Universidad de Carabobo donde me inicie como profesional, a la Universidad José Antonio Páez por aceptarme y permitirme culminar esta meta anhelada, a mis formadores, personas de gran de gran sabiduría quienes se han forjado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro. Mi gratitud a la Profesora Lic Maruja Molina, por todo el apoyo comprensión a pesar de las adversidades fue el pilar fundamental para la culminación de nuestro trabajo de grado. Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, a mi madre por confiar en mí, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron a lo largo de mi carrera. Gracias a la vida por este triunfo, a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis

Gracias a todos

**SARAY ROJAS**

## INDICE

	PP
ACTA DE ACEPTACION DEL TUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN INFORMATIVO.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Formulación del Problema.....	3
1.3 Objetivos .....	4
1.4. Justificación.....	4
II MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	
2.2. Bases Teóricas.....	7
2.3. Definición de Términos.....	11
III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Diseño y Tipo de la Investigación.....	21
3.2 Nivel de la Investigación.....	21
3.2 Fases Metodológicas.....	21
IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
Fase I Diagnóstico de la situación operativa actual de la empresa Gabriel de Venezuela, ubicada en Valencia Edo. Carabobo.....	25

	Fase II. Identificación mediante una matriz FODA la situación del entorno que enfrentan las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela, ubicada en Valencia Edo: Carabobo.....	34
V	PROPUESTA.....	38
	Conclusiones.....	45
	Recomendaciones.....	45
	REFERENCIAS.....	47
	ANEXOS.....	49



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACION  
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESA

**Autora:** Marilys Andradez

Saray Rojas

**Tutor:** Lcda. Maruja Molina

**Fecha:** Octubre 2020

### RESUMEN

La investigación tiene como objetivo principal, el desarrollo de estrategias organizacionales que permitan a la empresa, Gabriel de Venezuela ubicado en Valencia Estado Carabobo, la optimización de sus operaciones, brindando el mayor bienestar posible a su staff laboral, ya que la llegada de la pandemia del Covid 19 ha causado grandes estragos en todos los aspectos, principalmente el económico. La investigación seguirá los lineamientos de la modalidad proyecto factible, con un diseño de campo y un nivel descriptivo. Se desarrollara en función de tres fases metodológicas: Fase I. Diagnosticar la situación operativa actual de la empresa Gabriel de Venezuela, ubicada en Valencia Edo. Carabobo, en la cual se trabajara con una población de 10 integrantes. Se asumirá el 100% de la población por ser considerada finita. La técnica que se aplicara es la encuesta en la modalidad de cuestionario, conformado por preguntas dicotómicas: SI-NO. Se procesara la información utilizando la estadística descriptiva: cuadros y diagrama circular. Fase II. Identificar mediante una matriz FODA la situación del entorno que enfrentan las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela, ubicada en Valencia Edo. Carabobo. En esta fase se conversará con informantes clave de los diferentes departamentos que conforman la empresa que tienen conocimiento de la operatividad de los mismos y así ofrecer un claro diagnóstico para poder tomar las decisiones estratégicas oportunas a través de una matriz FODA. Fase III. Diseñar estrategias organizacionales para la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela, C.A”. En esta fase se diseñarán las estrategias organizacionales para la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela.

**Descriptor:** Estrategias Organizacionales, Optimización y Gestión.

## INTRODUCCIÓN

El cambio en las organizaciones es inevitable y se presentan de forma continua y constantes, por lo que se hace necesario mantener estrategias que permitan mantener un ritmo constante de maniobras que den solución a cada situación que en la actualidad se van presentando. Es necesario resaltar es el entorno mundial, la economía, el cambio tecnológico, los cambios culturales son evidentes y contantes. Actualmente la llegada de la pandemia del Covid 19 ha causado grandes estragos en todos los aspectos, principalmente el económico. Venezuela no escapa a esta problemática, agravándose más la situación del país, puesto que ya venía padeciendo de una hiperinflación, que ha provocado el cierre de muchas empresas.

La empresa amortiguadores Gabriel, no ha sido inmune a este percance, hasta la activación de la cuarentena, mantuvo sus puertas abiertas, aun con merma en su producción, intentando mantener a sus empleados en las mejores condiciones permitidas por la situación. permitió diseñar estrategias para impulsar la productividad de la empresa.

La presente investigación está enfocada en el desarrollo de estrategias organizacionales que permitan a la empresa, Amortiguadores Gabriel, la optimización de sus operaciones, brindando el mayor bienestar posible a su staff laboral.

Por lo anteriormente señalado, el presente estudio se estructuró en cuatro capítulos, los cuales se identifican a continuación:

Capítulo I. El Problema, se planteó la problemática, la formulación del problema, se establecieron los objetivos (generales y específicos) y posteriormente se justificó el caso de estudio.

Capítulo II. Marco Teórico, se describieron los antecedentes del estudio a través de las teorías relacionadas con la investigación, se citaron las bases teóricas y las definiciones de términos básicos.

Capítulo III. Marco Metodológico de la Investigación, compuesto por el nivel y diseño de la investigación, la población y muestra del campo de estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capitulo IV: Análisis de los resultados, empieza con la definición de los resultados y como se realiza el análisis correspondiente.

Capítulo V: La propuesta, tiene como finalidad diseñar estrategias para impulsar la productividad de la empresa.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

A nivel mundial, la economía ha sufrido grandes periodos de recesión y de recuperación. Estos altibajos, han sido consecuencia del comportamiento de varios indicadores, como el llamado capital circulante, el capital constante, el avance o cambios tecnológicos y la situación política de los países. En realidad, la gran recesión que comenzó hace dos años, no se ha terminado. Con la llegada del Covid 19, la economía mundial se ha debilitado aún más. La gran recesión se ha hecho más evidente, al presentarse en una fuerte desvalorización física del capital productivo. Venezuela no es inmune a esta realidad, agudizándose la gravedad de la situación que ya venía presentándose, debido a la hiperinflación, consecuencia de las diferencias políticas presente en la nación, afectando directamente a una gran cantidad de empresas radicadas en el país, entre ellas, La empresa Gabriel de Venezuela, constituida hace 27 años, se dedica a la fabricación de amortiguadores para automóviles cubriendo más del 95% del parque automotor. Esta empresa es prácticamente la única que abastece el mercado en este renglón.

Cabe destacar, que cada 10 vehículos ensamblados en Venezuela 7 llevan amortiguadores de esta marca. Es por ello que está considerada como la empresa líder en su ramo. Sin embargo, esta organización no ha sido inmune ante la situación actual del país. La hiperinflación ha afectado el suministro de materia prima lo que conlleva a la disminución de la producción, que a su vez ha repercutido en el bienestar del personal que labora en la misma, debido a la imposibilidad de mejorar los sueldos y salarios esta situación se ha agravado con la llegada de la pandemia, ya que la empresa, por la cuarentena, se vio obligada a cerrar su puertas, por consiguiente, el capital humano se ha visto afectado no solo en el aspecto económico, que ya estaba

debilitado sino que además se han producido reacciones emocionales cognitivas y conductuales en los trabajadores, evidenciándose en una desmotivación y bajo rendimiento debido a las dificultades de traslado y al poco ingreso percibido.

Por su parte, Gabriel de Venezuela, se ha caracterizado por promover el desarrollo integral del capital humano, tratando de elevar su calidad de vida a niveles de satisfacción y efectividad, garantizándoles la igualdad de oportunidades y un ambiente de trabajo seguro y saludable. Por tal motivo, es preciso evaluar estrategias organizacionales para la optimización de las operaciones de esta empresa.

## **1.2. Formulación del Problema**

Con base al anterior señalamiento se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuáles estrategias organizacionales contribuirán con la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Proponer Estrategias organizacionales para la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela C.A., Ubicada en Valencia, Estado Carabobo

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación operativa actual de la empresa Gabriel de Venezuela C.A., Ubicada en Valencia, Estado Carabobo
- Identificar mediante la aplicación de matriz FODA la situación del entorno que enfrenta las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela C.A., Ubicada en Valencia, Estado Carabobo

Diseñar estrategias organizacionales para la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela C.A., Ubicada en Valencia, Estado Carabobo

#### **1.4 Justificación, Delimitación y Alcance**

Por la situación actual del país, la empresa Amortiguadores Gabriel se enfrenta a una serie de factores externos que obstaculizan la productividad. La hiperinflación presente en la nación, merma tanto la adquisición de materia prima, como el salario de los empleados esto trae como consecuencia un bajo rendimiento laboral y las dificultades en la rotación del personal por el déficit del transporte que impide la movilidad de los trabajadores. Es por ello que se hace imprescindible el planteamiento de estrategias administrativas y motivacionales que brinden soluciones.

En la presente investigación se pretende proponer estrategias organizacionales para obtener un aprovechamiento máximo a nivel emocional, buscando la manera de dar una calidad de vida más humana, a nivel laboral y económico siguiendo los lineamientos establecidos en la Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Administración de Empresas, en la línea de investigación Gestión del conocimiento, de la Universidad José Antonio Páez.

De igual modo es importante el desarrollo del estudio desde el punto de vista a nivel organizacional, debido a la relevancia que viene ganando en la actualidad, por su vinculación con la situación presentada a nivel regional y nacional, constituyéndose en un invaluable aporte en la materia, presentando también un análisis muy interesante, en el espectro de planeación organizacional, entre otros. Su relevancia no se encuentra solo en el contenido teórico, sino en su capacidad de concientizar y despertar la atención del lector acerca de un tema de tal relevancia, considerando que se está en presencia de la construcción de una sociedad más justa y dedicada a velar por los derechos de los trabajadores.

Finalmente, este estudio representa un aporte académico que sirve como antecedente a futuras investigaciones que permitan profundizar en el desarrollo

organizacional, para el investigador viene a representar la manera de materializar sus conocimientos en el tema y de enriquecer su acervo intelectual, en cuanto a la línea de investigación resulta interesante desde el punto de vista de la línea de investigación ya que profundiza en el tema.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

El marco teórico se constituye como aquel que sustenta la investigación desde el punto de vista académico, ya que aporta las diferentes teorías que establecen las bases del estudio, además de los antecedentes, que suelen proporcionar un panorama general de los estudios relacionados, permitiendo ver como se encontraba el tema de estudio en años pasados en contraste con la actualidad. De la misma forma, en esta sección se fijan las bases legales del estudio, con lo cual se enmarca la investigación dentro del contexto legal del país. En este sentido, Balestrini (2007) sobre el marco teórico, lo define de la siguiente forma:

Determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico. (p. 91).

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Los Antecedentes son indagaciones previas que sustentan el estudio, tratan sobre el mismo problema o se relacionan con otros. Sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. Los antecedentes están representados por tesis de grado. A continuación se presentan los estudios realizados que guardan relación con esta investigación:

El primer trabajo es presentado por Pérez y Vegas (2017), quienes titularon su trabajo de grado **“Estudio de la Motivación en los Trabajos de una Empresa de Tercerización de Servicios de Lima Perú”**, el objetivo general de este trabajo de

grado, fue el de estudio de la motivación de los trabajadores, con el objetivo de brindar herramientas útiles a la gerencia en cuanto a la motivación del recurso humano a fin de mejorar de manera efectiva el ambiente de trabajo, que los empleados cumplieran con sus funciones de manera efectiva, eficaz y eficiente, con un máximo esfuerzo y con la disponibilidad requerida en cada uno de los puestos de trabajo existentes dentro de la organización.

Es por ello, que los objetivos específicos fueron, el de diseñar un método efectivo para la motivación laboral del personal que les permita a los administradores generar un ambiente óptimo. Brindar herramientas contemporáneas de fácil uso y planes de efectiva aplicación, que permitan contar con un recurso humano dispuesto a dar su mejor esfuerzo por la organización. Este punto es de gran semejanza al problema en estudio, debido a que este pretende motivar en base a experiencias previas como el de esta referencia, con lo que se espera reforzar la eficiencia y la eficacia en la asistencia al puesto de trabajo.

Dentro de este mismo marco, la vinculación del presente trabajo se debe a que exhibe algunos puntos, como lo es el de elevar la autoestima de los trabajadores con dinámicas de grupo, por parte de los supervisores, y así lograr una estimulación para el cumplimiento de las funciones. De hecho, este proceso de investigación se realizó bajo la modalidad de proyecto factible, dentro de una investigación descriptiva, usando como método de recolección de información la encuesta y el cuestionario, a una muestra de veinte (20) empleados, que representan el universo total de trabajadores objeto de estudio.

Así pues, Martínez y Reyes (2017) para la obtención de la licenciatura, el cual titularon **“Importancia de la motivación laboral en el logro de los objetivos organizacionales, en el departamento de recursos humanos de la facultad de Odontología de Universidad de Lima”**, la investigación fue propuesta con la intención de determinar la importancia de la motivación laboral en el logro de los objetivos organizacionales en el departamento de recursos humanos de la facultad de

odontología, en su momento fue considerada de gran importancia, por su contenido y la forma de abordar los problemas existentes dentro del mencionado departamento.

Esta investigación está sustentada, entre otras por la teoría de las necesidades de Maslow, la misma está enmarcada como investigación descriptiva de campo, basada en un diseño transaccional, usando como instrumento de recolección de datos como la observación, la investigación documental y la encuesta basada en tipo Likert, aplicada a los trabajadores de la organización en estudio. La población estudiada se constituye por un total de 05 trabajadores que laboran en el departamento de recursos humanos, la cual representa el 100% de la población, la cual fue considerada una población finita, por lo que la muestra de estudio y la población son iguales. Con la aplicación de esta propuesta, se logró mejorar significativamente los procesos referidos a la motivación del personal y se creó cierta facilidad comunicacional dentro del departamento de la institución, reduciendo la fricción entre gerente y empleados, además de brindar mayor seguridad y eficiencia en la consecución de los objetivos organizacionales.

Seguidamente, Colmenares (2017), realizó una investigación titulada **“Propuesta Plan de Incentivos Laborales como Herramienta del Sistema de Motivación al Logro de los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos caso (FUNDADEPORTE)”**, realizado en la Universidad de Carabobo, como requisito para la obtención del título de Magister en Actividad Física, en esta investigación se concluyó lo importante y el grado de satisfacción que son los incentivos ya que permiten un mejor rendimiento y una alta aplicabilidad por parte de los empleados, y así mismo logran optimizar efectivamente las actividades que desempeñan generando mayor productividad y satisfacción tanto para los trabajadores como para los patronos.

La investigación antes mencionada sirve como aporte a este trabajo, en virtud que da a conocer que el capital humano es vital en toda organización e indispensable para obtener más productividad laboral, por lo que es necesario invertir para alcanza el bienestar y satisfacción de los trabajadores de cada organización.

Por otra parte Martínez (2017) en su trabajo de grado titulado **“Estrategia Motivacional para Optimizar el Ambiente Laboral del Personal Administrativo en el Ambulatorio Dr. Emilio Azcúnes Valencia Estado Carabobo”**, presentada en la Universidad de Carabobo como Maestría, señala que el objetivo de motivar al personal administrativo al momento de realizar sus funciones, este proyecto estuvo enmarcado en una investigación documental apoyada en un diseño de campo.

De lo antes mencionado, se concluyó mediante la investigación que el personal del ambulatorio Dr. Emilio Azcúnes de Valencia Edo Carabobo, no realizaba satisfactoriamente sus labores ya que no eran remunerados adecuadamente, entre otras cosas, a esto se debía la falta de motivación del personal en el mencionado ambulatorio. Situación que llevo al autor a realizar. En el aporte obtenido por este antecedente, es que resalta la desmotivación por parte del personal, puede conllevar en ellos, al desánimo del trabajador y por tal motivo. Bajando así su rendimiento laboral.

Por último, Cárdenas (2018) realizó un **“Programa de Motivación al logro que permita fortalecer el comportamiento organizacional dirigido a enfermeras de un hospital del estado Táchira”**. Maestría presentado en la Universidad de Los Andes. La investigación se ubicó en la modalidad de proyecto factible, de tipo descriptivo y de campo. Los resultados obtenidos reflejan que las enfermeras no presentan motivación al logro al reflejar conductas desligadas a la búsqueda del éxito, empleando poco sus potencialidades. En cuanto al comportamiento organizacional, los resultados no son favorables ya que se refleja en distintas dimensiones, poca eficiencia en el trabajo, desacuerdo en las rotaciones, pocas recompensas y sentimientos de desagrado. Descrita la situación, se procedió a la elaboración de una propuesta para disminuir las debilidades encontradas.

Este estudio refleja que la motivación es un factor determinante para desempeñar con calidad las funciones inherentes en toda profesión. De ahí que las enfermeras objeto de estudio, y debido a la baja motivación que presentan en el

desempeño de sus funciones, generan debilidades que conllevan a la apatía, negatividad a participar en eventos y/o actividades.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

Las bases teóricas para un proyecto de investigación, comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista determinado, dirigido a explicar el problema planteado. Para su elaboración se debe tener en consideración: (a) ubicación del problema en un enfoque teórico; (b) relación entre la teoría y el objeto de estudio; (c) posición de distintos autores sobre el estudio, (d) adopción de una postura justificada. En relación a las bases teóricas, Bavaresco (2006) refiere que:

Tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o exploratorias. Ahora bien, los enfoques descriptivos, experimentales, documentales, históricos, etnográficos, predictivos u otros, donde la existencia de marcos referenciales son fundamentales y los cuales animan al estudioso a buscar conexión con las teorías precedentes o de nuevas teorías. (p. 66).

## **MOTIVACIÓN**

El tópico de la motivación laboral juega un papel importante en el campo de la gerencia. Los gerentes deben ver la motivación como una parte integral del desempeño del personal. Steers y Mowday (2004:379), destacan que el término motivación se deriva de la palabra latina *movere*, que significa “mover”. En este sentido, Kreitner y Kinicky (1996:152) consideran que la motivación “representa aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos”. Asimismo, Robbins y De Cenzo (1998:288), la definen como “la disposición para desarrollar altos niveles

de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales, conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales”.

Sobre la base de las ideas expuestas, la motivación está referida a estados internos de la persona lo cual hace que gire su comportamiento hacia fines comunes, encaminados hacia la satisfacción de necesidades, desarrollando impulsos motivacionales, producto del contexto cultural en que viven, afectando sus trabajos y sus vidas. En tal sentido, Tracy (2006) establece que el proceso de motivación está determinado por los siguientes factores:

1. **Dirección:** se refiere a la naturaleza del comportamiento escogido y las implicaciones en la orientación de metas.
2. **Intensidad:** es usualmente interpretada como el grado o cantidad de esfuerzo concentrado en el comportamiento.
3. **Persistencia:** se refiere a la duración del comportamiento.

El organismo al accionar la conducta, no siempre obtiene la satisfacción de la necesidad, ya que puede existir alguna barrera u obstáculo que impida lograrla, produciéndose de esta manera la denominada frustración, continuando el estado de tensión debido a la barrera que impide la satisfacción. La tensión existente o no liberada, al acumularse en el individuo lo mantiene en estado de desequilibrio. Sin embargo, para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

- a) Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).
- b) Agresividad (física, verbal, etc.)
- c) Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo, insomnio, etc.)
- d) Alineación, apatía y desinterés

## **Motivación en la Gestión Empresarial**

Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana. El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos. En tal sentido, mediante el manejo de la motivación, el administrador puede operar estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente y los miembros de ésta se sientan más satisfechos; en tanto se controlen las otras variables de la producción. Al respecto, James A. F. Stonner, R. Eduard Freeman y Daniel A. Gilbert Jr. (1996) señalan que “los gerentes y los investigadores de la administración llevan mucho tiempo suponiendo que las metas de la organización son inalcanzables, a menos que exista el compromiso permanente de los miembros de la organización.

La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona.” En ese mismo contexto, Judith Gordón señala que: “todos los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación”. Por ello, la motivación se convierte en un elemento importante, entre otros, que permitirán canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

Indudablemente, las diferentes teorías sobre motivación no siempre son aplicables a todas las realidades y en todos los países. Dependerá de la cultura, las costumbres, los valores, las situaciones sociales o económicas y otros factores, que condicionarán el modo de pensar y actuar de los trabajadores.

## **Estrategias Para la Motivación Laboral**

Por lo general buscan mejorar las condiciones laborales dentro de la empresa, ya que un lugar de trabajo que los empleados toleran y disfrutan puede fomentar la

motivación laboral y ofrecer mejores resultados, posesionándose en el mercado de manera efectiva con un recurso humano satisfecho y motivado a sus labores. Dentro de estas estrategias destacan:

- a) adecuación de la persona a su puesto de trabajo;
- b) participación;
- c) reconocimiento;
- d) establecimiento de objetivos;
- e) establecer un ambiente libre, donde la comunicación fluya;
- f) incentivar la participación en la toma de decisiones;
- g) establece mecanismos de participación directa;
- h) evaluar el desempeño y fomentar programas de rotación laboral;
- i) fomentar el desarrollo de proyectos personales del recurso humano.

### **Tipos de Motivación**

**Motivación Interna:** Es aquella motivación que se realiza de forma espontánea, es decir, surge internamente.

**Motivación Externa:** Se establece como una motivación en la cual los factores externos al individuo, es decir, el medio ambiente, son los que motivan al individuo.

**Motivación Negativa:** Es aquella motivación que ve su origen en amenazas y castigos.

**Motivación Positiva:** Surge por una necesidad y deseo constante, que impulsa directamente a las personas a mejorar sus capacidades.

**Motivación Intrínseca:** Es aquella en la cual las personas se fijan en un interés específico, buscando superar así mismo.

**Motivación Extrínseca:** Son aquellas motivaciones que ocurren por obligación, pues la misma ofrece ciertas ventajas directas para el individuo a la larga.

## **Estrategias Organizacionales**

Primeramente, debe decirse que la estrategia es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.

En el argot empresarial, la estrategia es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización, con base en la cual se alcanzaran los objetivos a largo plazo. Además, especifica la misión, la visión y los objetivos de la empresa, y con frecuencia desarrolla políticas y planes de acción relacionados a los proyectos y programas creados para lograr esos objetivos y asigna los recursos para emplearlos. Sus fundamentos son:

- 1) Desarrollo Organizacional;
- 2) Las Intervenciones;
- 3) El Consultor;
- 4) El Sistema;
- 5) Sistema – Cliente;
- 6) Catarsis;
- 7) Conflicto Proactivo;
- 8) Cambio; Y
- 9) Teoría Del Caos.

Se podría decir que, es un modelo que unifica e integra decisiones coherentes para determinar los planes, acciones y propósitos de la organización. Es la creación, ejecución y evaluación de decisiones, en base a las cuales se alcanzarán los objetivos propuestos, también especifica los objetivos (generales y específicos), la misión y la visión de la empresa.

Con frecuencia también se desarrollan políticas y planes de acción concernientes a los proyectos y programas para lograr esos objetivos, también asigna los recursos para efectuarlos.

## **Tipos de Estrategias Organizacionales**

### **Estrategia Corporativa**

Involucra las decisiones cuyo alcance es general y se lleva a toda la empresa, estas estrategias se concentran habitualmente en la alta dirección y tienen como principal finalidad establecer y conservar un equilibrio en la cartera de negocios. Se establece la misión, visión y políticas frecuentes para el progreso de la empresa.

Concibe la empresa como un todo, determina los negocios donde la organización quiere participar, en relación a elementos de como la ventaja competitiva, el alcance y la asignación de recursos.

### **Estrategia Competitiva**

Comprende las decisiones propias para cada unidad de negocio, tiene como finalidad crear y ayudar a que se dé un posicionamiento en el mercado por encima de la competencia. Sus principales funciones son establecer un enfoque competitivo, tomar medidas y acciones de expansión, defensa y ataque frente a la competencia.

### **Estrategia Funcional**

Es la estrategia clasificada para cada unidad de negocios, tiene como finalidad proporcionar un soporte operativo para cada una de las áreas de la empresa y pueden mantenerse en el tiempo, esto se denomina estrategia lineal, que en parte depende del

mercado donde opere, de la estabilidad y lo atractivo que tiene para atraer inversiones y la fuerza de la competencia existente.

Por otro lado, existen inconstancias que provocan que una empresa modifique su estrategia, esto se conoce como estrategia incremental, y mayormente se da cuando una empresa nota un riesgo en su estrategia o en circunstancias donde el mercado se torna inestable para su operación. En ese caso la empresa opta por alterar la estrategia, de esta manera se adapta al cambio sucedido.

Son desarrolladas para un área funcional en particular, como por ejemplo marketing o finanzas, sin embargo, no deben ser vistas por separado, pues forman parte de un mismo proceso de selección estratégica.

### **Importancia de la Estrategia Organizacional**

Es vital pues define el camino y tiene claro hacia dónde va la empresa, define su quehacer y como lo desarrollan. Adicionalmente, para instaurar una cultura de la organización que se quiere, es muy importante tener los lineamientos éticos que serán el punto de referencia del comportamiento individual y grupal, además de los criterios sobre los cuales se sustentaran la toma de decisiones en la gestión empresarial, todo esto componen los Valores Organizacionales que serán transmitidos con el ejemplo a seguir de cada miembro de la organización, promovidos en cada acción, con el fin de que se hagan parte del compromiso adquirido por todos para que la empresa cumpla su misión y visión.

### **Matriz DOFA**

Es conocida como la matriz de: amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas mejor conocida como matriz (DOFA -FODA), es un instrumento de ajuste importante que ayuda a los líderes a desarrollar cuatro tipos de estrategias: estrategias

de fortalezas y debilidades, estrategias de debilidades y oportunidades, estrategias de fortalezas y amenazas.

A este respecto, el creador de la matriz FODA fue Albert S. Humphrey, el cual, murió en octubre del 2005. Este estudio se llevó a cabo por Albert, con la finalidad de tener en conocimiento del porqué la planificación corporativa a largo plazo fracasaba.

Proviene del acrónimo en inglés SWOT, en español las siglas son FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y amenazas. El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. Thompson (1998) establece que el análisis FODA estima el hecho que una estrategia tiene que lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación de carácter externo; es decir, las oportunidades y amenazas

### **2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**Eficiencia:** Proviene del latín eficiencia que en español quiere decir, acción, fuerza, producción. Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

**Incentivo:** Premio o gratificación económica que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en una acción o en una actividad.

**Organización:** Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

**Productividad:** Es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

**Satisfacción:** Es un estado de la mente producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

**Comunicación:** Es el proceso mediante el cual se intercambian ideas y modos de pensar

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

En este espacio de la investigación es donde se delimitan el conjunto de procedimientos que se aplicaran en el desarrollo de la investigación, se establece el tipo y diseño, el nivel y las fases metodológicas en las cuales se detallan las técnicas e instrumentos para recolectar la información, las técnicas de análisis de la información y acciones para concretar la propuesta de solución a la problemática que se estudia. Al respecto, Finol y Camacho (2008, p. 60), expresan que “integra los métodos, técnicas y procedimientos a aplicar en una investigación”.

#### **3.1. Tipo y Diseño de la Investigación**

La presente investigación se enmarcará en los lineamientos de un proyecto factible, según Arias (2006:134), lo define como “propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompaña de una investigación que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización”. Se considera un proyecto factible ya que se propondrán estrategias organizacionales que contribuirán con la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela, con el fin de ser aplicadas y obtener los resultados deseados.

En cuanto al diseño que seguirá la investigación se plantea que se definirá como de campo y descriptivo. Al respecto Arias (2006:31), explica que “la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la

información, pero no altera las condiciones existentes. El estudio es de tipo de campo porque se recolectarán los datos en el sitio en el cual ocurren los hechos y directamente de las fuentes primarias: el personal de la empresa Gabriel de Venezuela C.A que labora en los diferentes departamentos.

### **3.2. Nivel De la Investigación**

Asimismo, Fidas G. Arias (2012:24), define: la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

### **3.3. Fases Metodológicas**

A continuación se procederá a establecer las fases metodológicas que darán origen a la propuesta

#### **3.3.1. Fase I. Diagnóstico de la situación operativa actual de la empresa Gabriel de Venezuela, ubicada en Valencia Edo. Carabobo.**

En el desarrollo de esta fase se aplicarán un conjunto de procedimientos que permitirán establecer el diagnóstico de la situación de la empresa Gabriel de Venezuela C.A. para ello se aplicará la encuesta contentiva de 10 ítems o preguntas a la muestra seleccionada y se realizará el respectivo análisis de los resultados.

A este grupo se le aplicará la técnica de la encuesta, la cual es definida por Arias (2006:72) como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.”. Se le administrará la encuesta en su modalidad de cuestionario para recolectar información sobre la problemática en estudio.

El instrumento que se utilizará será el cuestionario, Arias (2006:74), especifica que “es una modalidad de la encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”. El mismo estará integrado por preguntas dicotómicas cerradas con dos opciones de respuestas: Si o No

Para iniciar se delimitará la población, la cual estará representada por diez (10) personas, las cuales laboran en la empresa, Hernández, Fernández y Baptista (2014:172), definen que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

En cuanto a la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2014:172) quienes afirman que “es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), éste deberá ser representativo de la población.”. Se tomará como muestra de la población, conformado una muestra censal, con 10 integrantes.

Al obtener los resultados de la aplicación del cuestionario, se procederá a procesarlos mediante las herramientas que ofrece la estadística descriptiva, la cual es el soporte de las técnicas de análisis que se aplicará. Al respecto, Balestrini (2006:146), expresa “al culminar la fase de relación de la información, los datos han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permite recontarlos y resumirlos antes de introducir el análisis diferenciado a partir de procedimientos estadísticos”. Se utilizarán las tablas de frecuencias porcentualizadas y el gráfico conocido como diagrama circular.

En cuanto a los cuadros y gráficos estadísticos, Álvarez (2011:2), describe que “son el arreglo ordenado, de filas y columnas, de datos estadísticos o características relacionadas, con el objeto de ofrecer información estadística de fácil lectura, comparación e interpretación”. Sobre el diagrama circular, Álvarez (2011:14) explica

que “este tipo de gráfico se realiza tomando como base un círculo, el cual se dividen en sectores que representan los elementos de la muestra.

### **3.3.2. Fase II Identificación mediante una matriz FODA la situación del entorno que enfrentan las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela, ubicada en Valencia Edo: Carabobo.**

Para el desarrollo de esta fase, se conversará con informantes clave de los diferentes departamentos que conforman la empresa para manejar los factores que tienen influencia en la operatividad de los mismos a través de un análisis interno de la organización mediante la matriz FODA. Espinosa (2013:2) que “es una conocida herramienta estratégica de análisis de la situación de la empresa.

El principal objetivo de aplicar la matriz en una organización, es ofrecer un claro diagnóstico para poder tomar las decisiones estratégicas oportunas. Se presentará la matriz con sus resultados y el respectivo análisis. La razón de la utilización de la matriz FODA se focaliza en los resultados que se obtendrán, los cuales reportan la situación de la empresa en cuanto a su funcionamiento desde un análisis de los factores interno que influyen además de los externos, presentados por el entorno situacional actual que afecta a la organización.

### **3.3.3. Fase III. Diseño de estrategias organizacionales para la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela, C.A**

Se plantea en esta fase la propuesta, Mendoza (1999:12), la define como “la fase en la cual se define el proyecto con fundamento en los resultados del diagnóstico”. En esta sección se diseñarán las estrategias organizacionales para la optimización de las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela. Se estructurará en cuatro componentes: presentación, objetivos, justificación y el desarrollo de la misma. En este punto de la investigación, se diseñan las estrategias que se

propondrán para ser consideradas a futuro por la empresa y decidir su implementación y evaluación.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez finalizada la recolección de datos, se procede a tabular y graficar la información recabada en función de comprender e ilustrar el problema planteado. Los datos obtenidos fueron desglosados conforme a un criterio elemental, analizando por un lado la información de tipo numérica, de aquella que se formula verbalmente o mediante palabras escritas. Los referidos datos numéricos, cualquiera que sea su naturaleza, quedaron como tales, posteriormente fueron procesados y mostrados en forma clara, sencilla y de fácil interpretación. En torno a este tipo de método de demostración de la información, Balestrini (2006) señala: “Las técnicas gráficas permiten representar los fenómenos estudiados a través de figuras, que pueden ser interpretadas y comparadas fácilmente entre sí”. (p. 180).

Así mismo, en el presente capítulo se da cumplimiento a la **Fase I. Diagnosticar la situación operativa actual de la empresa Gabriel de Venezuela, ubicada en Valencia Edo. Carabobo.** Contentivo del análisis de la información, sobre el cual igualmente Balestrini (2006), comenta: “El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación”. (p. 169). La recolección de datos tiene por finalidad construir con la información obtenida cuadros estadísticos, considerando la distribución de frecuencias y gráficos ilustrativos, de forma tal que se resuman y expresen sus valores. Para ello se aplicó el cuestionario contentivo de ocho (8) preguntas cerradas, con la finalidad de dar un diagnóstico de la situación operativa de la **Empresa Gabriel de Venezuela C.A**

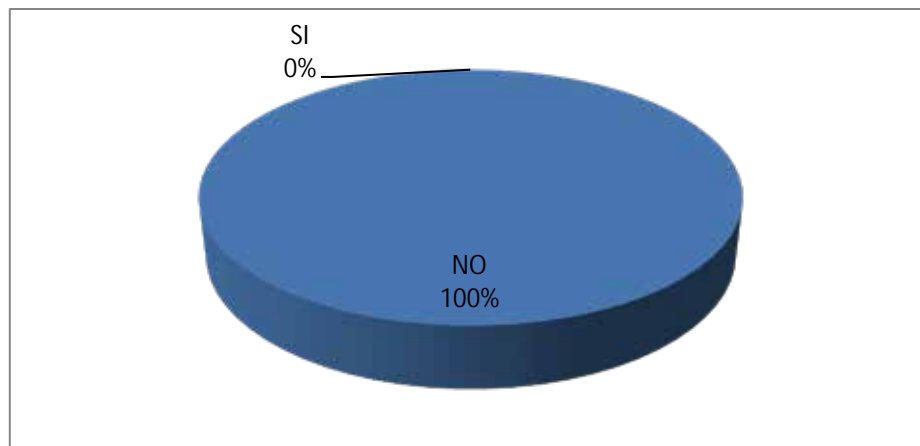
1. ¿Considera usted que la situación operativa actual de la empresa Gabriel de Venezuela C.A., Ubicada en Valencia, Estado Carabobo están en perfecta normalidad?

**Cuadro N° 1** Situación Operativa Actual

Alternativa	SI	NO	Total
Frecuente	0	16	16
Porcentaje	0%	100%	100%

**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Gráfico N° 1:** Situación Operativa Actual



**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Análisis:** El **100%** de los trabajadores encuestados manifestaron que la situación actual de la empresa Gabriel de Venezuela C.A., Ubicada en Valencia, Estado Carabobo no están en perfecta normalidad.

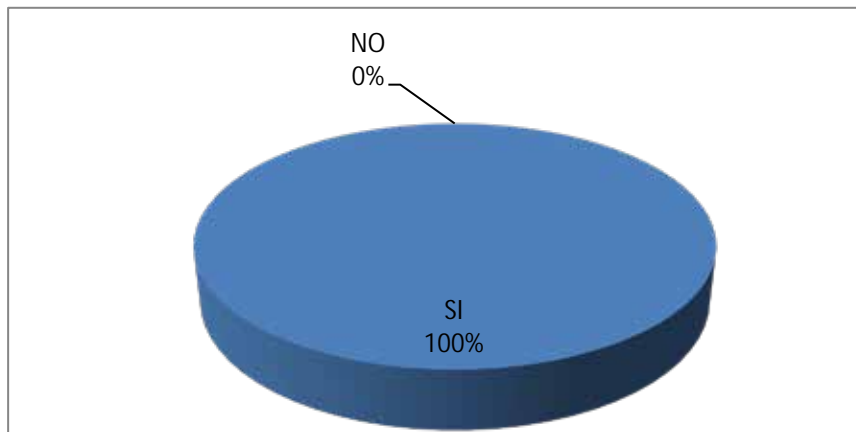
2.- ¿Considera usted que, la pandemia en la actualidad ha afectado gravemente la parte productiva operacional y motivacional?

**Cuadro N° 2** La Pandemia En La Actualidad Ha Afectado Gravemente La Parte Productiva Operacional Y Motivacional

Alternativa	SI	NO	Total
Frecuente	16	0	16
Porcentaje	100%	0%	100%

**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Gráfico N° 2** La Pandemia En La Actualidad Ha Afectado Gravemente La Parte Productiva Operacional Y Motivacional



**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Análisis:** El 100 % de los trabajadores encuestados manifestaron que la pandemia en la actualidad ha afectado gravemente la parte productiva operacional y motivacional.

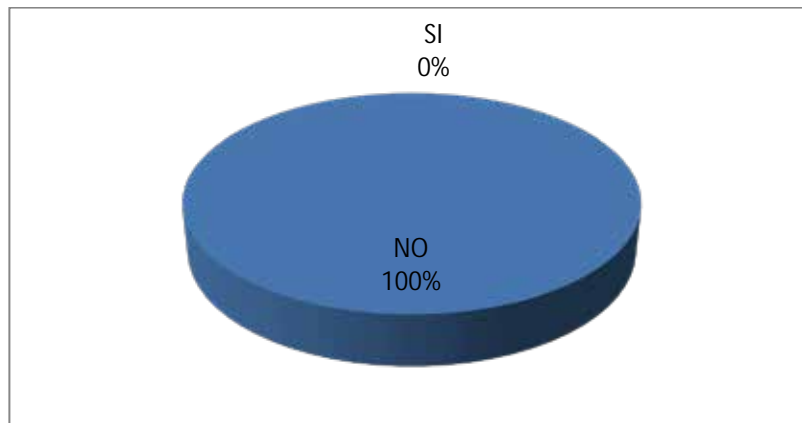
3. ¿Las condiciones actuales de la empresa Gabriel, son las adecuadas e idóneas para apoyar en las funciones institucionales, motivacionales y de seguridad de los trabajadores?

**Cuadro N° 3** Las Condiciones Actuales De La Empresa Gabriel, Son Las Adecuadas E Idóneas Para Apoyar En Las Funciones

Alternativa	SI	NO	Total
Frecuente	00	16	16
Porcentaje	00%	100%	100%

**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Gráfico N° 3** Las Condiciones Actuales De La Empresa Gabriel, Son Las Adecuadas E Idóneas Para Apoyar En Las Funciones



**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Análisis:** El 100 % de los trabajadores encuestados manifestaron Las condiciones actuales de la empresa Gabriel, son las adecuadas e idóneas para apoyar en las funciones institucionales, motivacionales y de seguridad.

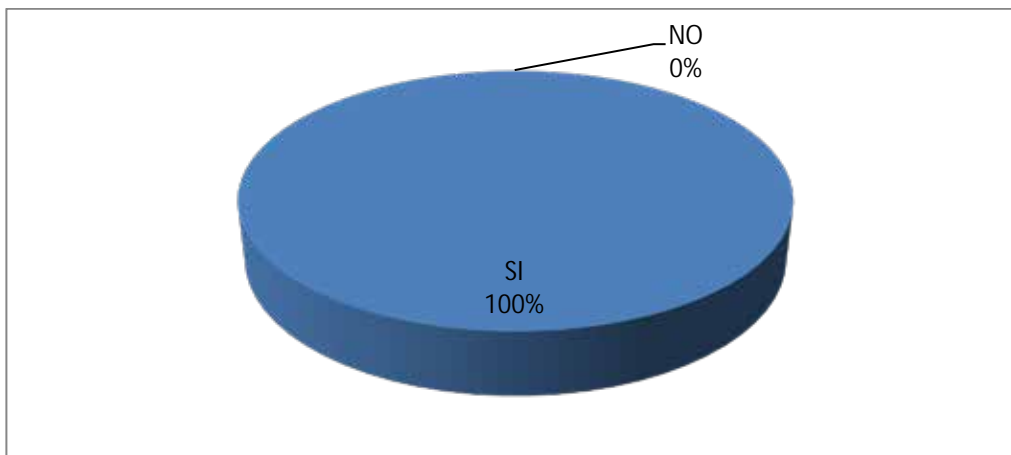
4. ¿Considera usted que la empresa contribuye en la compra de material y equipos óptimos para el cumplimiento de tareas?

**Cuadro N° 4** La Empresa Contribuye En La Compra De Material Y Equipos Óptimos Para El Cumplimiento De Tareas

Alternativa	SI	NO	Total
Frecuente	16	00	16
Porcentaje	100%	00%	100%

**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Grafico N° 4** La Empresa Contribuye En La Compra De Material Y Equipos Óptimos Para El Cumplimiento De Tareas



**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Análisis:** El 100 % de los trabajadores encuestados manifestaron que la empresa contribuye en la compra de material y equipos óptimos para el cumplimiento de tareas.

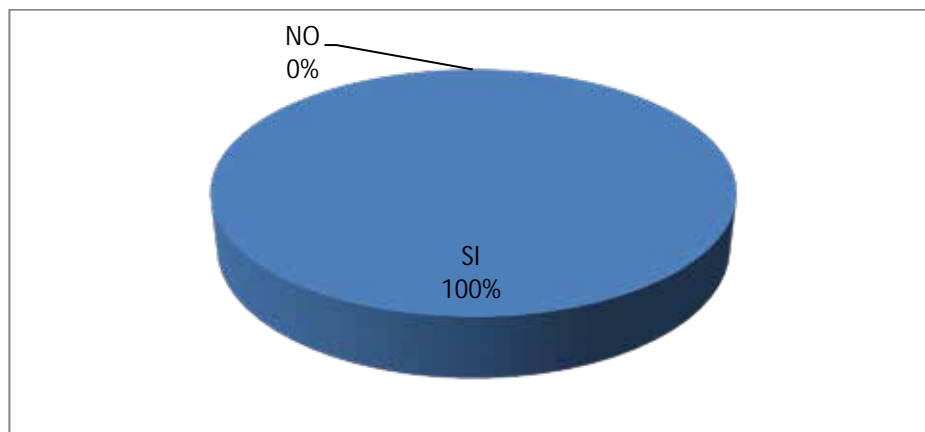
5. Piensa usted que la cultura organizacional y políticas desarrollo de personal actual dentro de la empresa, favorecen la seguridad operacional en las misiones o tareas asignadas.

**Cuadro N° 5** La Cultura Organizacional Y Política Desarrollo De Personal Actual

Alternativa	SI	NO	Total
Frecuente	16	0	16
Porcentaje	100%	0%	100%

**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Gráfico N° 5** La Cultura Organizacional Y Política Desarrollo De Personal Actual



**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Análisis:** El 100 % de los trabajadores encuestados manifestaron que la cultura organizacional y políticas desarrollo de personal actual dentro de la empresa, favorecen la seguridad operacional en las misiones o tareas asignadas.

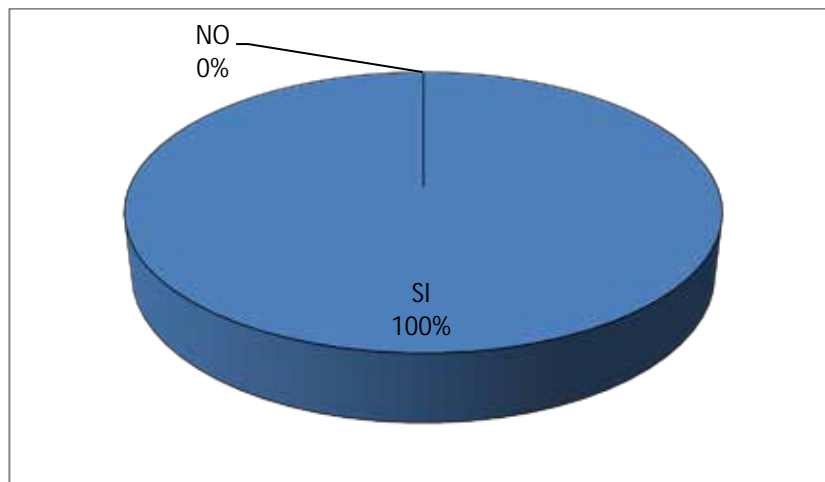
6. ¿Considera usted que se mantiene la actualización y entrenamiento para el cumplimiento de las regulaciones y operatividad de la empresa?

**Cuadro N° 6** Actualizaciones Y Entrenamiento Para El Cumplimiento De Las Regulaciones Y Operatividad De La Empresa

<b>Alternativa</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Total</b>
<b>Frecuente</b>	16	00	16
<b>Porcentaje</b>	100%	00%	100%

**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Grafico N° 6** Actualizaciones Y Entrenamiento Para El Cumplimiento De Las Regulaciones Y Operatividad De La Empresa



**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Análisis:** El 100 % de los trabajadores encuestados manifestaron que se mantiene la actualización y entrenamiento para el cumplimiento de las regulaciones y operatividad de la empresa.

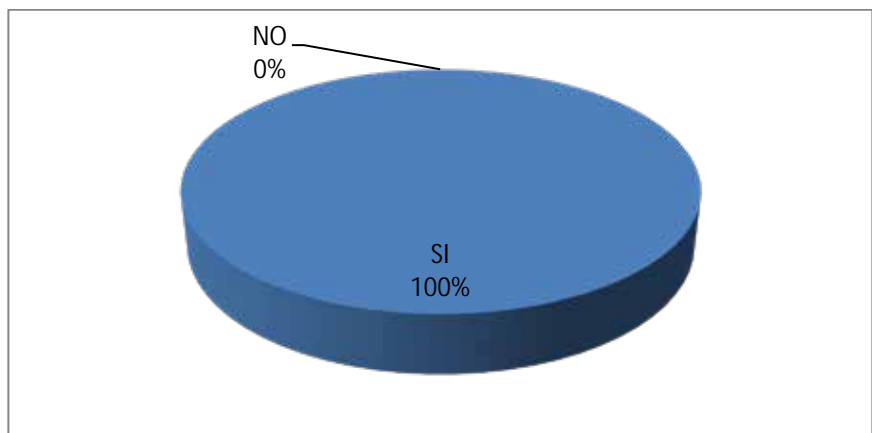
7. ¿Considera que los trabajadores de la empresa, cuenta con herramientas tecnológicas de apoyo para realizar misiones y tareas asignadas?

**Cuadro N° 7** Herramientas Tecnológicas De Apoyo Para Realizar Misiones Y Tareas Asignadas

<b>Alternativa</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Total</b>
<b>Frecuente</b>	16	00	16
<b>Porcentaje</b>	100%	00%	100%

**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Gráfico N° 7** Herramientas Tecnológicas De Apoyo Para Realizar Misiones Y Tareas Asignadas



**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Análisis:** El 100 % de los trabajadores encuestados manifestaron que cuenta con herramientas tecnológicas de apoyo para realizar misiones y tareas asignadas.

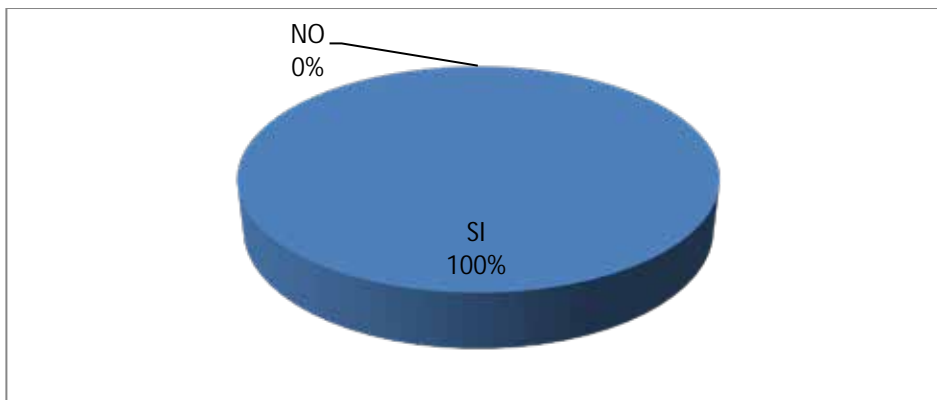
8. ¿Considera usted que es necesario implementar estrategias organizacionales dirigidas a la optimización de las operaciones en la empresa Gabriel de Venezuela

**Cuadro N° 8** Implementar Estrategias Organizacionales Dirigidas a La Optimización De Las Operaciones

Alternativa	SI	NO	Total
Frecuente	16	00	16
Porcentaje	100%	00%	100%

**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Grafico N° 8** Implementar Estrategias Organizacionales Dirigidas a La Optimización De Las Operaciones



**Fuente:** Andradez y Rojas (2020)

**Análisis:** El 100 % de los trabajadores encuestados manifestaron que es necesario implementar estrategias organizacionales dirigidas a la optimización de las operaciones en la empresa Gabriel de Venezuela. Evidenciando la necesidad que presenta la empresa en ubicar estrategias que promuevan el trabajo, para así elevar la calidad de vida de los trabajadores a niveles de satisfacción y efectividad, garantizándoles un ambiente de trabajo confiable y saludable.

**Fase II Identificar mediante una matriz FODA la situación del entorno que enfrentan las operaciones de la empresa Gabriel de Venezuela, ubicada en Valencia Edo: Carabobo.**

Continuando con la investigación en esta fase el principal objetivo de aplicar la matriz en una organización, es establecer un claro diagnóstico para poder tomar las decisiones estratégicas oportunas. A continuación se presentará la matriz FODA, con sus resultados y el respectivo análisis.

**Cuadro N° 9 Matriz FODA-Operaciones De La Empresa Gabriel De Venezuela**

<p style="text-align: center;"><b>Ø FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personal altamente calificado en todas las áreas</li> <li>✓ Clima Organizacional excelente.</li> <li>✓ beneficios de transporte</li> <li>✓ Toma en cuenta de las ideas y aportes de los trabajadores</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ø OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nuevas formas de negociar y tramitar insumos</li> <li>✓ Alternativas de negociación de las actividades laborales.</li> <li>✓ Participacion y toma encuesta de aporte del los empleados</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ø DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de preparación para situaciones de contingencia</li> <li>✓ Cambios en los procesos comunicativos.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ø AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Riesgo externo del entorno, otras empresas otros contactos.</li> <li>✓ Cierre de actividades.</li> <li>✓ Medios de comunicación deficientes.</li> <li>✓ Fallas de los servicios</li> <li>✓ Escases de combustibles</li> </ul>

**Fuente: Andradez y Rojas 2020**

### Análisis de la Matriz FODA:

Luego de realizada la Matriz FODA se encontró que en los actuales momentos la empresa Gabriel de Venezuela, como muchas otras empresas se ha visto en la necesidad de incorporar estrategias dirigidas a mantener la operatividad de la empresa incorporando nuevos procedimientos y patrones, por los que los trabajadores exigen y estas dispuestos a aportar ideas innovadoras las cuales se deben implementar para garantizar la operatividad de la empresa debido a la situación actual que se está viviendo no solo en Venezuela si no a nivel mundial.

Perfil De Oportunidades Y Amenazas De Las Empresas Gabriel De Venezuela.

A continuación haremos un análisis descriptivo de las actividades de las empresas **Gabriel De Venezuela** donde se muestran una serie de oportunidades, amenazas e impactos generados por la situación vivida actualmente en el país como es el caso de la pandemia.

Cuadro N° 10 Oportunidades y amenazas. Factor Económico

FACTORES CALIFICACIÓN	Oportunidad			amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
<b>ECONÓMICO</b>						X	X		
Los Nivel de productividad de la empresa						X	X		
Políticas laborables	X								
Alternativas negociables						X			
Insumos o materias prima		X				X			
Falla de servicios de la empresa					X	X			

Fuente: Andradez y Rojas 2020

Cuadro N° 11 Oportunidades y amenazas. Factor Político

FACTORES CALIFICACIÓN	Oportunidad			Amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
<b>POLÍTICO</b>									
Forma gerencial de la empresa	X					X			
Políticas laborales		X			X				
Políticas generales interna de la empresa		x							
Cambio de modalidad en cuanto a comunicación		X		X					
Políticas empleadas en la empresa para mejorar la productividad		x		X					

Fuente: Andradez y Rojas 2020

Cuadro N° 12 Oportunidades y amenazas. Factor Social

FACTORES CALIFICACIÓN	Oportunidad			Amenazas			Impacto		
	alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
<b>SOCIAL</b>									
Personal calificado	X								
Oportunidades de trabajos para los empleados						X			
Oportunidad de transporte para los empleados						X			
Mejora salarial de los empleados						X			
Beneficios contractuales de los empleados						X			

Fuente: Andradez y Rojas 2020

Cuadro N° 13 Oportunidades y amenazas. Factor Tecnológico

FACTORES CALIFICACIÓN	Oportunidad			Amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
<b>TECNOLOGICO</b>						X			
<b>Actualización de maquinarias</b>					X				
<b>Actualización tecnológica y manuales</b>					X				
<b>Reprocesos y recuperación de productos</b>				X					
<b>Implementos de nuevas políticas tecnológicas</b>				X					
<b>Entrenamientos y actualización del personal</b>					X				

Fuente: Andradez y Rojas 2020

**ANÁLISIS:** Al análisis realizado, se llegó a la conclusión que la empresa presenta variables donde se reflejan algunas amenazas que afectan hoy en día a la empresa, sin embargo se observaron diferentes oportunidad los cuales generan un impacto para la misma, que garantizan el funcionamiento productivo, observándose que los empleados están prestos para impulsar la productividad de la empresa pese a la situación actual vivida.

## **CAPITULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **5.1 Presentación de la Propuesta**

Analizando los resultados obtenidos de las encuestas como aplicación Técnica de recolección de datos, así como encuestas libres al personal de la Empresa Gabriel De Venezuela el cual se llevó a cabo una propuesta que muestra evidente necesidad de diseñar estrategias para impulsar la productividad de la empresa.

#### **5.2 Justificación de la Propuesta**

Una vez obtenida la propuesta a través de encuestas de los Trabajadores de la empresa Gabriel De Venezuela se pudo observar que la productividad de la empresa ha disminuido en gran medida por la situación no solo a nivel productivo, sino a nivel tecnológico, puesto que no sea realizado actualizaciones de los procesos productivos, pero sí de los procesos administrativos, debido a los cambios de los procesos de compra, venta y formas de pago, a nivel social y de personal se han implementado cambios a nivel de sueldo, asistencia laboral, rotación y ausentismo derivado no solo de la crisis sino también de la situación de contingencia en materia de salud.

Es necesario señalar que los trabajadores están prestos a impulsar nuevamente los procesos productivos que permitan mantener a flote la organización y su misión como organización acentuando la fidelidad y bienestar laboral. Otro punto que se debe destacar es que la estructura organizacional interna de la empresa está dispuesta a garantizar mediante estrategias la productividad y el avance a pesar del entorno presentado.

Cabe destacar, que los implementos de nuevas tecnologías impulsarán una mayor participación dentro del mercado venezolano y la empresa Gabriel de Venezuela, se ha planteado como objetivo principal tomar y reiniciar las actividades productivas como se venían haciendo antes de la pandemia.

## **5.2.2 Objetivos de la Propuesta**

### **5.2.2.1 Objetivo General**

Diseñar estrategias para mejorar las condiciones de productivos de la empresa mercado ventas y rentabilidad de la empresa.

### **5.2.2.2 Objetivos Específicos**

- Ø Ejecutar estrategias de productividad para aumentar mercado ventas y rentabilidad de la empresa.
- Ø Captar empleados con potenciales para impulsar la comercialización a través de Estrategias de productividad
- Ø Contar con una buena organización dentro de la empresa para así emplear mejor las estrategias de productividad.

### **5.2.2.3 Análisis de Factibilidad**

En la siguiente investigación se observó que, en el entorno laboral y social, y en los objetivos propuestos, los usos de estrategias de productividad son la mejor opción en cuanto a la iniciación de actividades de la empresa así como también la implementación de nuevas tecnologías para la empresa.

### **5.2.4.1 Factibilidad Técnica**

La empresa Gabriel de Venezuela cuenta con un personal altamente calificado en el área de productividad y organización, sin embargo; es necesario implementar nuevas estrategias para impulsar la productividad de la empresa y rescatar sus beneficios los cuales fueron afectados por la situación actual.

### **5.2.4.2 Factibilidad Económica**

Para la puesta en marcha de la productividad de la empresa Gabriel de Venezuela, se tiene que destinado un gran potencial humano y material, que permitan el aumento de la productividad y coadyuve a restablecer la normalidad en la empresa.

### **5.2.4.3 Desarrollo de la propuesta:**

Dentro del desarrollo se inició con diagnóstico de la situación Planteada; seguidamente, se planteó y se fundamentó con basamentos teóricos la Propuesta que se realizaría así como el procedimiento que se utilizaría y las actividades y recursos necesarios, para llevar a cabo su ejecución.

**Estrategia 1. Establecer cursos de capacitación para el buen desempeño laboral en el área de producción.**

Dar apoyo a los empleados, con cursos de capacitación, sobre liderazgo, motivación, comunicación efectiva y trabajo en equipo, lo que les permitirá lograr que cada individuo identifique sus actitudes y aptitudes a utilizar dentro de la organización, garantizando la rentabilidad y permanencia en el tiempo de nuestra organización.

Cuadro N° 14 Actualización y capacitación del personal

<b>CURSO / TALLER</b>	<b>DURACION</b>	<b>DIRIGIDO</b>	<b>FECHA</b>
<b>Motivación y trabajo en equipo.</b>	<b>8 HORAS</b>	<b>TODOS EMPLEADOS</b>	<b>Octubre</b>
<b>Logro de Objetivos.</b>	<b>4HORAS</b>	<b>GERENTES Y PERSONAL SELECCIONADO</b>	<b>Octubre</b>
<b>Comunicación Efectiva.</b>	<b>16HORAS</b>	<b>TODOS EMPLEADOS</b>	<b>Octubre</b>
<b>Liderazgo organizacional.</b>	<b>16HORAS</b>	<b>GERENTES Y PERSONAL SELECCIONADO</b>	<b>Noviembre</b>

**Fuente: Andradez y Rojas 2020**

**Estrategia 2. Sondeo de incentivación**

La realización de encuestas les permitirá medir la opinión de los empleados el clima organizacional y los diferentes tópicos donde la empresa desee información.

- Encuestas de Satisfacción.
- Encuestas de motivación.

**Cuadro N° 16. Formato de encuesta de Satisfacción.**

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Considera esencial y valido su proceso comunicativo?		
2	¿Al plantear una duda, esta es respondida de forma satisfactoria?		
3	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la empresa?		
4	¿La comunicación con su jefe es positiva?		
5	¿Existe rapidez de respuesta ante planteamientos laborales?		

Fuente: Andradez y Rojas 2020

**Cuadro N° 17 Formato encuesta de Motivación.**

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿La empresa lo impulsa a trabajar más?		
2	El ambiente de trabajo lo impulsa a trabajar más?		
3	¿Su superior lo apoya para mejorar su desempeño?		
4	¿La empresa se preocupa por su bienestar?		
5	Pregunta abierta: ¿Qué te gustaría que la empresa realizara para motivarte?		

Fuente: Andradez y Rojas 2020

Es necesario indicar que las encuestas están diseñadas para recabar información del entorno del personal y sirven de base para ser adecuadas en encuestas para cada

área, proporcionando información continua para el desarrollo de nuevas estrategias y en priorización de procesos que deben ser atendidos y actualizados.

### **Proceso de Aplicación de las encuestas.**

- Las mismas pueden ser aplicadas por cualquier persona encargada del departamento de recursos humanos o persona dentro de la organización que así decida.
- Son de carácter anónimas, así se resguarda la información recopilada y los empleados las llenan con más tranquilidad.
- Se pueden Aplicar de manera Trimestral debido a la gran rotación de personal que presente la organización o cuando ella crea necesario.

### **Estrategia 3. Mejoras para el desempeño laboral.**

**Adecuación del sitio de trabajo:** mediante el orden y la disponibilidad del área de trabajo, Áreas de descanso, comedor

**Estrategias de trabajo:** Comunicación formal dirigidas con reuniones, previas, comunicados por vía Internet, en atención al entorno actual los procesos comunicativos deben estar dirigidos a los procesos virtuales.

**Incentivos mensuales:** compensación por productividad, tomando en consideración las encuestas de motivación y satisfacción laboral, que realmente incentive el liderazgo, y el compromiso con la organización.

- premios e incentivos, cumplimiento de metas, promoción de los trabajadores. cursos especializados, pago de estudios.

- revisión continúa de sueldos y salarios adecuados y bonos que mantengan atractiva la oferta de trabajo, adecuación de bonos compensatorios ya existentes que mantengan atractiva la oferta laboral.

#### **Estrategia 4: Prioridades competitivas**

Una organización logrará una ventaja para diferenciarse de sus competidores en la medida que desarrolle y adapte sus capacidades e inicie un proceso de alianzas con otras empresas que se enlacen con los procesos productivos de la misma, de esta manera se establecen vínculos que proporcionen una base de indicadores que deben ser continuamente renovados y actualizados en función de mantener la operatividad, por ello es necesario considerar las siguientes:

#### **Prioridades Competitivas:**

- Compromiso con la calidad
- Calidad de desempeño
- Flexibilidad de productos
- Precio
- Líneas de producto
- Logística de los procesos.

Estos son algunos de los más destacados, en cuanto a las alianzas, estarías derivados en:

#### **Alianzas Competitivas:**

- Proveedores
- Transporte
- Ventas
- Mercadeo y Publicidad
- Desarrollo y tecnología

La estrategia se centra en el desarrollo de los indicadores mencionados, tomando en consideración que cada uno abarca **conocimiento e información que el personal que labora en la empresa Gabriel de Venezuela, estudiaría en función de desarrollar herramientas valiosas** para la competitividad.

Cada uno de los puntos mencionados estarían desarrollados por equipos de trabajo autónomos y más flexibles, como una nueva manera de trabajar en la operatividad de la organización y permite una mayor rapidez de respuesta a los cambios del entorno y del mercado. La empresa entendida como un sistema también ayuda a unir sinergias y a sumar el esfuerzo de toda la organización para avanzar en un único sentido.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Ya evaluado la situación de la empresa Gabriel de Venezuela de manera cuidadosa, se pudo evidenciar que es necesario aumentar su productividad, así como desarrollar estrategias para impulsar las actividades. Sin embargo cabe destacar que la empresa cuenta con un personal altamente calificado para llevar a cabo los objetivos planteados, efectuando y llevando a cabo una serie de lineamientos para poder alcanzar y atacar las amenazas perjudiciales que están latentes dentro de la organización, así como una mejora significativa dentro de la zona, sacando mayor provecho a las causas y a la crisis de la pandemia que vivimos en los actuales momentos.

Las herramientas de productividad que siempre se han utilizado y movilización de productos y servicios, afianzando más a un potencial humano que están presto para la reactivación de la empresa, los objetivos plateando por el personal altamente calificado es salvaguardar la empresa.

Por otro lado se plantean saber aprovechar las oportunidades y herramientas del potencial humano dentro de los Ámbitos, políticos, económicos y sociales. Para finalizar la empresa Gabriel se ha hecho más efectivas las estrategias en este campo organizacional y el reto está en que los trabajadores pongan en marcha la productividad y reinicio de las actividades.

### **Recomendaciones**

Una vez realizado y concluido podemos decir que la empresa Gabriel de Venezuela cuenta con un personal clasificado el cual se le debe dar la oportunidad de desarrollar su potencial, permitiéndoles aportar ideas innovadoras para reactivar la actividad

económica que se ve afectada por la pandemia que actualmente estamos viviendo. Sin embargo es bueno que se le facilite a los trabajadores talleres, indicaciones para perfeccionar las técnicas ya existentes y las cuales se quieren emplear.

Por otro lado se recomienda que la empresa implemente nueva metodología para recuperar la estabilidad laboral que se le brindaba al trabajador el cual los mantenía motivados. Y para finalizar se recomienda que la empresa Gabriel de Venezuela le permita a los trabajadores que sigan aplicando estrategias organizacionales de capacitación y entrenamiento para mantener la operatividad y seguridad de la empresa.

## Referencias

- Arias, Fideas (2006). “*El Proyecto de Investigación*”. *Introducción a la Metodología Científica*. 5<sup>ta</sup> Edición. Editorial Episteme, C.A., Caracas.
- Balestrini, Miriam (1998). “*Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*”. 2<sup>da</sup> Edición. Editorial Consultores Asociados. Caracas.
- Balestrini, Miriam (2003). “*Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*”. 3<sup>ra</sup> Edición. Editorial Consultores Asociados. Caracas.
- Bosquet, R. (1992) “*Evolución y Perspectivas de la Formación de Personal*”, en *Practique de la Formación de Personal*, Paris Weiss- Morín. Editorial Organización.
- Brito, C.(2017).“*El Capital Humano Como Fundamento Para el Desarrollo Corporativo Dentro de las Organizaciones. Caso PAVECA de Venezuela*”. Trabajo Especial de Grado No Publicado. Presentado en la Universidad Bicentenario de Aragua como requisito para optar al Grado de Magister.
- Byars, Ll. (1997) “*Gestión de Recursos Humanos*”. 1<sup>ra</sup> Edición. Editorial Irwin. Madrid.
- Carrasquilla, C. (2005). “*Introducción a la Investigación Educativa*”. 4<sup>ta</sup>. Edición. Editorial Grafica González. Maracaibo.
- Cejas, M. (2014). “*La Gestión de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico*”. 1<sup>ra</sup>. Edición. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Cepeda, G. (1997). “*Auditoría y Control Interno*”. Editorial Mc Graw-Hill. Santa Fe de Bogotá.
- Chiavenato, I. (2001). “*El Proceso Administrativo*”. Editorial McGraw-Hill. Santa Fe de Bogotá.
- Chiavenato, I. (2002). “*Administración en los Nuevos Tiempos*”. Editorial McGraw-Hill Bogotá.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2008), *Gaceta Oficial República Bolivariana de Venezuela Numero 8.637* (Extraordinario) Marzo 29 de 2008, Caracas Venezuela.
- Coopers & Lybrand. (1997). “*Los Nuevos Conceptos del Control Interno*”. Editorial Paraninfo. Madrid.

- Escobar, I. (2017). “*La Gestión de los Recursos Humanos: Factor Estratégico de Desarrollo en una Empresa de Consumo Masivo*”. Trabajo Especial de Grado de Maestría No Publicado de la Universidad de Carabobo.
- Guía para la Preparación de un Trabajo de Investigación*, Según Manual de Estilos de Publicaciones de la American Psychological Association (2001) 5<sup>ta</sup> Edición.
- Luna, J. (2017). “*Influencia del Capital Humano Para la Competitividad de la Empresa PYMES en el Sector Manufacturero de Celaya*”. Tesis Doctoral No Publicada de la Universidad de Guanajuato México.
- Llopart, X; Redondo, R. (1999) “*La Dirección y el Control Estratégico*”. Barcelona. España: Universidad de Barcelona.
- Méndez, Manuel (2018), “*Clima Laboral y Dirección Estratégica de la Empresa en la Sociedad del Conocimiento*”. Tesis Doctoral No Publicada de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España.
- Menguzzato y Renau, J. (2004) “*La Dirección Estratégica de la Empresa*”. Editorial Ariel Economía. Barcelona España.
- Mondy, R., (1997) “*Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*”. Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A. Bogotá.
- Pérez, Manuel. (2017). “*El Capital Humano y su Rendimientos de la Educación Primaria en Panamá*”. Tesis Doctoral No Publicada de la Universidad de la Coruña España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10<sup>ma</sup> Edición. Editorial Pearson Educacional de México. Distrito Federal.
- Sosa, Manuel. (2018). “*Capital Intelectual en Mercados en Desarrollo. El Caso de Paraguay*”. Tesis Doctoral No Publicada de la Universidad de Sevilla España.
- Stoner, J. (1994). “*Administración*”. 6<sup>ta</sup> Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México.
- Whittington, R. y Pany, K. (2001). “*Auditoría un Enfoque Integral*”. 12<sup>da</sup> Edición. Editorial McGraw-Hill Bogotá.
- Ander Egg, E. (1983). *Metodología Del Trabajo Social*; 1<sup>a</sup> reimpresión; México.
- Colmenares, J. (2017). *Propuesta Plan de Incentivos Laborales como Herramienta del Sistema de Motivación al Logro de los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos caso (fundadeporte)*. [Documento en Línea] [Consulta: junio/2016]
- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. (2012). N° 6.076 (Extraordinaria), Mayo, 7, 2102.

## ANEXO A



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACION  
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESA**

### ENCUESTA

El presente instrumento, tiene como objetivo solicitar su valioso apoyo para recabar información necesaria e importante para la investigación **ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA OPTIMIZACION DE LAS OPERACIONES EMPRESA GABRIEL DE VENEZUELA C.A** A continuación se le presentan una serie de preguntas, lea cuidadosamente todas las instrucciones, Marque con una “X” según la respuesta que usted considere. Éste instrumento es totalmente anónimo, no deje casillas en blanco.

Nº	ÍTEMS	SI	NO
1	¿Considera usted que la situación operativa actual de la empresa Gabriel de Venezuela C.A., Ubicada en Valencia, Estado Carabobo están en perfecta normalidad?		
2	¿Considera usted que, la pandemia en la actualidad ha afectado gravemente la parte productiva operacional y motivacional?		
3	¿Las condiciones actuales de la empresa Gabriel, son las adecuadas e idóneas para apoyar en las funciones institucionales, motivacionales y de seguridad de los trabajadores?		
4	¿Considera usted que la empresa contribuye en la compra de material y equipos óptimos para el cumplimiento de tareas?		
5	¿Piensa usted que la cultura organizacional y políticas desarrollo de personal actual dentro de la empresa, favorecen la seguridad operacional en las misiones o tareas asignadas?		
6	¿Considera usted que se mantiene la actualización y entrenamiento para el cumplimiento de las regulaciones y operatividad de la empresa?		
7	¿Considera que los trabajadores de la empresa, cuenta con herramientas tecnológicas de apoyo para realizar misiones y tareas asignadas?		
8	¿Considera usted que es necesario implementar estrategias organizacionales dirigidas a la optimización de las operaciones en la empresa Gabriel de Venezuela		

Muchas Gracias por su colaboración!

**Imagen 1.**



**Entrada Principal**

**Imagen 2.**



**Ubicación Geográfica Valencia Edo. Carabobo.**

**Imagen 3.**  
**Sus Productos**



**Imagen 4.**  
**Compromiso con el Ambiente.**

