



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA
OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES
EL ALMIRANTE C.A.**

Autora: Cobo, María Verónica

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA OPTIMIZAR LA
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES EL
ALMIRANTE C.A.**

Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciadas en Administración de Empresas

Autora: Cobo, María Verónica

Tutora: Lcda. Ysabel Pantoja

San Diego, octubre de 2020



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



ACTA N°0047-2-2020

San Diego, 12 de Octubre de 2020

Ciudadano

COBO MARIA VERONICA

C.I. 26.452541

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 ADMINISTRATIVAS PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA EMPRESA INVERSIONES EL ALMIRANTE C.A,UBICADA EN CALABOZO ESTADO GUARICO”** 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 firmará y sellará”



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Quienes suscriben esta Acta Ysabel Pantoja de Cedula de Identidad No. V-11.807.313, en mi carácter de tutor de trabajo de grado presentado por la ciudadana María Verónica Cobo, titular de la cedula de identidad N° V-26.452.541, deja constancia que el Trabajo de Grado titulado **“ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES EL ALMIRANTE C.A.”**, presentado como requisito parcial para optar el título de Licenciada en Administración de empresas, ha sido revisado y, cumpliendo con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

San Diego, octubre del año dos mil veinte (2020).

Tutora Académica
Lcda. Ysabel Pantoja
C.I:11.807.313
Cel. 0426.638.06.83
e-mail: ycpantoja@gmail.com

ÍNDICE GENERAL

	pp.
LISTA DE CUADROS	vii
LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE GRÁFICOS	ix
LISTA DE TABLAS	x
DEDICATORIAS	xi
AGRADECIMIENTOS	xiii
RESUMEN INFORMATIVO	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.	3
1.1.1 Formulación del Problema.	5
1.2. Objetivos de la Investigación.	5
1.3. Justificación de la Investigación.	6
CAPÍTULO	
II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.	8
2.2. Bases Teóricas.	11
2.2. Definición de Términos Básicos.	15
CAPÍTULO	
III METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.	17
3.2. Fases Metodológicas.	18
3.2.1 Diagnóstico de la situación actual.	17
3.2.2 Determinación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.	20
3.2.3 Diseño organizacional para la optimización de los procesos.	21
CAPÍTULO	
IV RESULTADOS	
4.1. Análisis e Interpretación de los Resultados.	22
4.1.1 Fase I: Diagnóstico.	22
4.1.2 Fase II: Identificación.	46
4.1.3 Fase III: Diseño.	47

CAPÍTULO		
V	PROPUESTA	pp.
	5.1. Presentación de la propuesta	40
	5.2. Beneficios de la propuesta.	41
	5.3. Objetivos de la propuesta	42
	5.4. Desarrollo de la propuesta.	42
	5.5. Factibilidad de la propuesta	56
	CONCLUSIONES	58
	RECOMENDACIONES	60
	REFERENCIAS	61
	ANEXOS	63

LISTA DE CUADRO

CUADRO		pp.
1.	Matriz DOFA	38
2.	Análisis de Estrategias DOFA	39

LISTA DE FIGURAS

FIGURA		pp.
1.	Organigrama Estructural Propuesto para la empresa Inversiones El Almirante C.A	51

LISTA DE TABLAS

TABLA	pp.
1. Misión y visión de la empresa	16
2. Valores corporativos de la empresa	17
3. Organigrama de la empresa	18
4. Funciones y responsabilidades	19
5. Congruencia de las funciones	20
6. Supervisor inmediato	21
7. Adecuada división de tareas	22
8. Desarrollo de habilidades	23
9. Personal suficiente en la empresa	24
10. Puestos y funciones formalmente definidas	25
11. Comunicación efectiva	26
12. Ausentismo laboral	27
13. Conflictos en el ambiente organizacional	28
14. Trabajo en equipo	29
15. Aprendizaje y crecimiento	30
16. Ambiente de trabajo	31
17. Reconocimiento frecuentemente	32
18. Incentivos laborales	33
19. Supervisión de las actividades	34
20. Programas de capacitación	35
21. Reconocimientos otorgados	36
22. Aceptación de la propuesta	37

LISTA DE TABLAS

TABLA	pp .
1. Misión y visión de la empresa	23
2. Valores corporativos de la empresa	24
3. Organigrama de la empresa	25
4. Funciones y responsabilidades	26
5. Congruencia de las funciones	27
6. Supervisor inmediato	28
7. Adecuada división de tareas	29
8. Desarrollo de habilidades	30
9. Personal suficiente en la empresa	31
10. Puestos y funciones formalmente definidas	32
11. Comunicación efectiva	33
12. Ausentismo laboral	34
13. Conflictos en el ambiente organizacional	35
14. Trabajo en equipo	36
15. Aprendizaje y crecimiento	37
16. Ambiente de trabajo	38
17. Reconocimiento frecuentemente	39
18. Incentivos laborales	40
19. Supervisión de las actividades	41
20. Programas de capacitación	42
21. Toma de decisiones	43
22. Aceptación de la propuesta	39

DEDICATORIA

A mis padres, por siempre apoyarme y darme la oportunidad de continuar con mis estudios, lo son todo para mí y gracias a ellos me he convertido en la persona que hoy en día soy.

A mi hermano, por estar siempre a mi lado cuando más lo necesito, y quien ha cuidado de mí en esta etapa.

A mi madrina, por ayudarme siempre, nadie mejor pudo ser mi compañera en este proceso que tú.

A mis tíos, por brindarme la oportunidad de proyectar mis estudios académicos a través de esta propuesta para su empresa y por apoyarme.

María Verónica Cobo

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todas las autoridades y personal que conforma a la Universidad José Antonio Páez. Gracias por abrirme sus puertas y permitirme formarme como profesionales en su establecimiento.

De igual forma, me gustaría demostrar agradecimiento hacia la Facultad de Ciencias Sociales y hacia mis profesores, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos me hicieron crecer día a día como profesional. Gracias a cada uno de ustedes por brindarme su paciencia y dedicación.

Finalmente, me gustaría expresar agradecimiento a la profesora Ysabel Pantoja, principal colaboradora y tutora durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permiti



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA OPTIMIZAR LA
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES EL
ALMIRANTE C.A**

Autoras: Cobo, María Verónica

Tutor: Lcda. Ysabel Pantoja

Fecha: Octubre de 2020

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tuvo como objetivo principal proponer estrategias administrativas para optimizar la productividad de la empresa Inversiones El Almirante ubicada en Calabozo estado Guárico. Esta investigación de carácter descriptiva con trabajo de campo. En el cual la población y muestra estuvo constituida por (6) personas. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario dicotómico, donde se obtuvo como resultados que fueron tabulados, graficados en diagramas circulares, analizados e interpretados para realizar el diagnóstico de la situación actual de las de la productividad del personal, en donde se diagnosticaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, existentes en la estructura organizacional, expuestas en una matriz FODA, para poder minimizar las debilidades existentes que daban origen a la problemática planteada, a través de una elaboración de estrategias administrativas para optimizar la productividad del personal de la empresa. Se concluye, que las estrategias administrativa permiten construir puentes para conseguir sus objetivos, el proceso parte de las metas que tiene la empresa, convierte estas en tareas que, a su vez, sirven de base para la definición de los puestos de trabajo.

Descriptor: Estructura Organizacional, Estrategias Administrativas, Productividad.

INTRODUCCIÓN

Las empresas en la actualidad, después haber superado muchos obstáculos, con una complejidad que abarca toda su estructura, han debido adaptarse y acomodarse a los constantes movimientos políticos y económicos que la pueden afectar; sin embargo, están en una búsqueda constante de mejora en sus procesos para ser más efectivas y competitivas para alcanzar sus objetivos organizacionales, de manera que pueda mantenerse en el mercado en el cual opera, por lo tanto, tienen que basarse en un adecuado diseño organizacional, donde todos los elementos estén diseccionados con la misión y visión de la empresa, que garantice su permanencia en el tiempo.

La presente investigación está orientada a brindarle una solución efectiva a la problemática existente en cuanto a la inexistencia de una estrategia administrativa definida, en el cual se detalle la jerarquía del personal que conforma la organización, en la empresa Inversiones El Almirante C.A., ubicada en Calabozo, Estado Guárico, Av. Antonio José de Sucre, Barrio pinto salinas, Edif, San Gerónimo, local N°1, con la finalidad que se defina cada cargo, el personal que tendrá cada gerente a su cargo, y que a su vez los trabajadores conozcan la línea jerárquica para poder saber quién es su supervisor inmediato encargado de su evaluación y a quién reportar su desempeño laboral, de manera que se logre una mejora del funcionamiento operativo, a través de estrategias administrativas para optimizar la productividad del personal.

Para lograr tal objetivo, la presente investigación se desarrolló como un proyecto factible, y se estudió en los diferentes capítulos, los cuales estuvo estructurado de la siguiente manera:

El Capítulo I: El Problema: se desarrolla en el planteamiento del problema, los objetivos trazados por la investigadora y la justificación del porqué de esta investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, se contemplan los antecedentes de la investigación, los aspectos relacionados a la realización de lineamientos para la propuesta de unas estrategias administrativas como herramienta para la consolidación de la empresa en estudio, donde incluya citas textuales que sirvan de soporte a la investigación y finaliza con la definición de términos básicos. Asimismo,

Capítulo III: Marco Metodológico, se establecen en función al tipo y diseño de investigación y de las fases de la investigación y el análisis empleado en este estudio para alcanzar el objetivo general. Y, por último,

Capítulo IV: los Resultados: se revela el análisis de los resultados obtenidos para poder desarrollar las fases metodológicas establecidas para alcanzar los objetivos propuestos, para realizar el diagnóstico e identificar las debilidades de sus procesos.

Capítulo V: la Propuesta: que dio solución a la problemática existente en la empresa en estudio, la cual consistió en elaborar estrategias administrativas para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A.

Las **Conclusiones** y **Recomendaciones** finales, a las cuales llegaron los autores en la presente investigación.

Finalmente, las **Referencias** bibliográficas que sustentan el estudio y los anexos requeridos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, las empresas tienden a sufrir constantes cambios a causa de las perspectivas del ambiente competitivo, es por ello que tienen que actualizarse continuamente e innovar sus estrategias adecuándose a las nuevas circunstancias del momento, de esta manera es necesario que toda empresa cuente con un buen funcionamiento en su estructura organizativa. Es por lo anterior que se considera necesario que las acciones inmediatas que se deben emprender en la empresa, es la preparación de su estructura que permita dar a conocer sus metas que mediante estrategias se logre su alcance. Según Ansoff, I (1965) dice: “La clave de la estrategia es reconocer que, si una compañía está funcionando, entonces es parte del ambiente.”

Es por ello que, si el ambiente está en constante cambio, entonces se pueden tomar las decisiones correctas liderando las organizaciones hacia el futuro. Por lo tanto, la importancia de una estructura que defina a la empresa es basada en la misión, puesto que es la razón de ser de la empresa, es decir, es su motivo que conlleva su productividad diaria. La misma, debe ser reconocida y compartida por todos los miembros de la organización para alcanzar un alto grado de armonía en la acción conjunta.

De esta manera, establecer la misión se refiere a lo que la empresa debe llevar a cabo con el fin de alcanzar la visión. Como complemento que la cual se refiere al camino donde se dirige la empresa a largo plazo, que direccionan y orientan las decisiones para optimizar la productividad del personal.

Al mismo tiempo, la misión y visión permiten desarrollar estrategias para el crecimiento de la empresa, en donde unificar ambos en un mismo objetivo se traduce en progreso, porque hace que cada oportunidad que se presente a lo largo del camino

se aproveche y se proyecte con confianza en el público al que se dirige la empresa. Es por ello, que la misión debe contener un conjunto de valores de la organización y su conciencia de responsabilidad social. Considerándose que los valores son algo que muchas veces no tenemos en cuenta y no deberíamos pasar por alto, que muestran el modo de ser, el reflejo hacia el mercado, lo que define el comportamiento de los trabajadores.

Como se señala, las empresas son un ambiente donde se comparten valores que contribuirá al rendimiento y éxito de la empresa, en donde dotar a la empresa de valores claros y bien definidos ayudará, de igual manera, a darle una personalidad fuerte, lo que conducirá a un sentimiento de pertenencia en los miembros, sintiéndose parte de una comunidad que trabaja para conseguir las metas y mismos objetivos. Está garantizado que las empresas, que disponen de una misión, visión y valores orientan mejor a su personal optimizando su productividad, ya que tanto su administración como el personal saben perfectamente, quienes son, quienes quieren ser en un futuro y los valores que tienen para poder conseguirlo.

Actualmente en Venezuela, se destacan son las grandes empresas con sus estructuras organizacionales, en donde las pequeñas empresas no toman como prioridad estos elementos esenciales para el desarrollo productivo de toda empresa, por ende, es necesario resaltar que según Mena. J (2018):

“Hoy la estrategia de las empresas se basa en bonos y ayudas especiales, y también en pagos en moneda dura. La combinación de indexación de salarios, que es una técnica de ajuste de valor, es lo que puede crear el mercado salarial, sobre todo en el contexto de crisis económica”

En donde se demuestra que no hay un sentido de pertenencia en las empresas y solamente se delimita a cubrir necesidades básicas por una remuneración determinada.

Por la situación económica, las personas intentan cada día emprender en diferentes áreas y buscan que su empresa sea la favorita del mercado. En todo lugar, las empresas además de ser entes profesionales deben lugares en donde el personal

obtenga un sentido de pertenencia, debido a que un gran periodo de su jornada se encuentra trabajando.

Independientemente de su misión y metas organizacionales, se debe hacer un planteamiento de estrategias, bien sea por medio de un proceso previamente planeado que responde a una necesidad de las empresas para organizar eficazmente debilidades, fortalezas y amenazas que enfrenta la empresa con la productividad del personal para garantizar un mejor desarrollo, conocer con precisión lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para hacerlo bien.

De igual manera, la empresa que cuente con una estructura organizacional establecida les permitirá a sus directivos tener una visión de la empresa, de las necesidades de sus clientes, del personal, como también podrá detectar cuando hay una falla o amenaza. Por otro lado, le permitirá a la empresa ser eficiente y flexible conforme a sus necesidades del personal, así como a las de sus clientes; podrá también ser competitiva al identificar sus competidores desarrollando una hábil estrategia gracias a su estructura organizacional que lo define a los mercados locales, regionales y mundiales, puesto que conoce su estado actual y los recursos disponibles para llevar a cabo esto.

En este caso es necesario mencionar que en Calabozo estado Guárico se encuentra la empresa Inversiones El Almirante C.A que se dedica a la fabricación de queso llanero y a la venta comercial. En esta empresa hay debilidades en cuanto a la productividad diaria, debido a que no se cumplen lineamientos administrativos que impulsen a fortalecer las debilidades del personal y determinar las amenazas que afectan la productividad. Esto ocurre cuando la empresa no tiene definido su misión, visión y valores, no se reconoce el perfil de la empresa y de esta forma no se desarrollan estrategias que aproximen el alcance de las metas planteadas como también al público. El personal no obtiene la instrucción al llegar a la empresa de su ideología y de esta manera la empresa a la vista de sus proveedores, competencia y público se muestra como una organización sin base e inconstante que afecta la productividad de esta, atrasa nuevas metas y disminuye la motivación de su personal.

1.1.1 Formulación del Problema

¿Cuáles estrategias administrativas pueden optimizar la productividad de la empresa Inversiones El Almirante C.A ubicada en Calabozo estado Guárico?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Proponer estrategias administrativas para optimizar la productividad de la empresa Inversiones El Almirante ubicada en Calabozo estado Guárico.

1.2.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la productividad del personal en la empresa Inversiones El Almirante C.A ubicada en Calabozo estado Guárico.

Determinar las fortalezas, debilidades, oportunidades, y amenazas a través de la aplicación de la matriz foda de la empresa Inversiones El Almirante C.A ubicada en Calabozo estado Guárico.

Diseñar estrategias administrativas para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A ubicada en Calabozo estado Guárico.

1.3. Justificación de la Investigación

Una estructura organizativa efectiva dentro de una empresa, debe ser capaz de diseñar estrategias administrativas que permitan la productividad del personal y que se den a conocer sus fortalezas y reconocer sus debilidades que a través de dichas estrategias se logre optimizar su productividad, aquí radica la importancia de esta investigación, buscando el equilibrio entre los intereses y necesidades de la empresa y del personal; de manera que estén orientados al beneficio de ambos, al mismo tiempo que su productividad no signifique solo su logro personal, sino también su contribución a lograr las metas de la empresa.

Por tal motivo, la administración debe establecer una estructura organizativa para que la empresa se optimice en cuanto a su productividad, en donde se

diagnostique la situación actual de la productividad del personal en la empresa Inversiones El Almirante C.A, para así determinar las fortalezas, debilidades, oportunidades, y amenazas a través de la aplicación de la matriz foda y diseñar sus respectivas estrategias administrativas que solucionen el alcance a las metas planteadas, con el objeto de que el personal se orienten hacia la visión de la misma y de esta forma quiera permanecer y sentirse integrado.

Ahora bien, es de suma relevancia comprender lo importante que son las estrategias administrativas dirigidas al personal, para lograr llegar a la eficacia que se quiere obtener con respecto a la optimización de la productividad, el cual está íntimamente relacionado a la orientación que tengan el personal. La investigación se delimita geográficamente al personal que labora en la empresa Inversiones El Almirante C.A.

Esta investigación tiene como resultados de gran importancia, información acerca de la influencia de las estrategias administrativas que permitan optimizar la productividad, la cual estará a disposición de los distintos miembros de la comunidad universitaria, dicha información puede servir de base para la realización de distintos proyectos que amplíen investigaciones acordes a la problemática en estudio. Al mismo tiempo, se dispondrá de procedimientos que, utilizados de la forma correcta, pueden ser una alternativa para mejorar el aprendizaje y el rendimiento del personal de la empresa, brindándole recursos para la optimización de la productividad del personal.

El presente estudio, tiene un aporte social, debido a que podrá servir para ayudar a otras organizaciones con problemática similar, por su parte tiene un aporte académico, ya que servirá como aporte a otras investigaciones de la Universidad José Antonio Páez, y otras Universidades, que se encuentren inmersas bajo las mismas líneas de investigación “Gestión del Conocimiento”, bajo la temática de “Estrategias Administrativas”, establecido por la Facultad de Ciencias Sociales. Finalmente, servirá a los autores, debido a que podrán aumentar sus conocimientos académicos y profesionales en el campo laboral

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se presenta el marco teórico, el cual según Balestrini (2006), sostiene lo que “es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico – epistemológico que se asume, referidos al tema específicos elegido para un estudio” (p.85), es por ello, que su racionalidad, estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como orientar la búsqueda de otros datos relevantes. Dicho marco, se estructura en las secciones de antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y definición de términos básicos, los cuales son necesarios para poder darle un basamento al presente estudio, las cuales se presentan a continuación:

2.1 Antecedentes de la investigación

Este capítulo contiene los antecedentes del presente estudio, en el cual está referido a estudios previos y trabajos de grado, cuyos contenidos ofrecen datos e información importante relacionados de una u otra forma al tema de investigación, de acuerdo a Valencia, J (2016) **“Propuesta de una estructura organizacional y administrativa para la empresa Casa Club Créditos”** en Colombia; presentado como requisito para optar al título de licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia; este proyecto pretendió darle un diseño a la estructura de Casa Club Créditos iniciando con una evaluación del estado actual de la empresa, una vez identificado los problemas y falencias de la empresa.

Se procedió a diseñar una estructura organizacional basada en las teorías tradicionales de la administración, aplicando los propósitos del direccionamiento estratégico como son: la misión, visión, objetivos, etc. que darán un soporte para que la empresa Casa Club Créditos sea cada vez más competitiva al tener un camino establecido por donde dirigirse.

Así mismo, Roque, J (2016) para optar al título licenciado de Administración en la Universidad Señor de Sipán **“Estrategias de Gestión Administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE Comercial “San Martín” - Chiclayo”** en Perú; tuvo como finalidad implementar un plan de estrategias de gestión administrativa que ayuden a la empresa decoradora de interiores a mejorar la atención al cliente. Para lo cual se utilizará como instrumento a la encuesta basada a Escala de Likert. Después de aplicado los instrumentos y la recolección de los datos, obtendremos los resultados a través del programa SPSS versión 21, el cual nos permitirá poder concluir que las Estrategias de Gestión Administrativa van de la mano con la Atención al Cliente; permitiendo que todos los trabajadores de la empresa conozcan bien de ella y lo que quiere lograr, y así estos estar en las mejores condiciones de atender bien al cliente y por lo tanto de prestar un mejor servicio.

De acuerdo con De Biasi, I (2016) con su estudio sobre **“Estrategias Gerenciales para el mejoramiento en la empresa Laboratorio homeopático VIHOM, C.A en Acarigua estado Portuguesa”** presentado como requisito para optar al título de licenciado en Administración mención gerencia de la Universidad Fermín Toro, tuvo como objetivo principal elaborar estrategias gerenciales para mejorar el proceso administrativo de la empresa Laboratorio homeopático VIHOM, C.A en Acarigua estado Portuguesa. Esta investigación de carácter descriptiva con trabajo de campo, en el cual la población y muestra estuvo constituida por (6) personas que integran el área. Mientras que Ortega, P (2016) presenta su trabajo de grado como requisito para optar a la Maestría en Administración mención Gerencia General de la Universidad Nacional

Experimental De los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” **“La gerencia interactiva como estrategia para mejorar el desempeño del personal de recursos humanos de la I.A.P.E.C”** ; con la realización de este estudio se obtuvo información necesaria para la puesta en práctica de un plan sobre la gerencia interactiva como herramienta para ,mejorar el desempeño del recurso humano del I.A.P.E.C en virtud de que la población en estudio carecía de estrategias comunicativas que le permitieron realizar su labor en forma productiva, con la aplicación de la propuesta se logró fomentar la integración, la solidaridad, y el compromiso de los participantes en relación con su desempeño laboral.

Considerando que, Beloso, B (2015) para optar al título de Licenciado en Administración de la Universidad Nueva Esparta del título **“Plan estratégico de desarrollo organizacional para la optimización de la empresa EC Venezuela C.A municipio El Hatillo”** en Venezuela ; es una propuesta dirigida partiendo de las carencias que presentan intrínsecamente afectamente sus operaciones cotidianas habiendo énfasis en el capital humano y en la estructura de la empresa, ambos indispensables para la funcionalidad y eficacia de sus operaciones, a fin de mantener la rentabilidad y crecimiento de la compañía, aunado con los factores externos que repercuten en la misma. Para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, fueron seleccionados (3) tres muestras, a fin de conocer las perspectivas tanto de la directiva como de los clientes y los empleados de la empresa objeto de estudio, en cuanto a la situación actual de la compañía.

Tras ser analizados los resultados de la entrevista y los cuestionarios respectivamente, fueron planteados una serie de acciones operacionales correspondientes a la Propuesta del Plan Estratégico del Desarrollo Organizacional de acuerdo con el cumpliendo a los objetivos de la investigación.

Su aporte al presente estudio es que el descontento puede provocar resultados significativos en la productividad del personal que mediante estrategias

administrativas se logre la optimización de la empresa, por lo tanto, se debe prestar atención a las debilidades que van reflejando descontento de dicho personal, y entenderlas a tiempo para mejores resultados.

2.2. Bases Teóricas

En toda investigación es necesario sustentar con bases teóricas, puesto que permiten dar soporte técnico y estructura al trabajo objeto de estudio, permitiendo así darle credibilidad al problema planteado

2.2.1 Empresa

En las empresas cuando llega el momento de profesionalizarlas cuando se deben delegar responsabilidades y sacar provecho de la planeación a largo plazo, es cuando la dirección enfrenta el problema de una revitalización estratégica que también está acompañada del problema de la formalización de los sistemas de dirección ya que la empresa necesita por su grado evolutivo de un sistema de comunicación y control muchísimo más fino, sin que se malinterprete la profesionalización como la simple formación académica de los ejecutivos sino como el profundo compromiso a todo nivel con las necesidades de la firma. Al respecto la empresa, según Corona (2005) es:

“Una organización económica con capacidad de transformación continúa. Desde que se crea, se desarrolla y se consolida. Dicha transformación puede adoptar muchas formas: puede desaparecer, puede venderse y pasar a otros propietarios, puede integrarse en otra compañía, puede ampliarse y crear nuevas empresas, etc. (p.31).”

En cualquier caso, su evolución vendrá definida por su capacidad de adaptarse al mercado, y su competencia en su capacidad para adoptar modelos de gestión y de producción funcionales a las necesidades económicas y sociales de su entorno.

2.2.2 Estrategias Administrativas

Las empresas elaboran estrategias para dar con el logro de sus metas a corto y largo plazo. Realizando un recorrido conceptual de autores que señalan a la estrategia, la estrategia competitiva según Porter, M (1995):

“Consiste en desarrollar una amplia fórmula de cómo la empresa va a competir, cuáles deben ser sus objetivos y qué políticas serán necesarias para alcanzar tales objetivos” (p.63).

En concordancia con lo planteado y de utilidad para la investigación objeto de estudio se conceptualiza la planeación; estableciendo objetivos generales y formulando las estrategias a seguir para lograr los objetivos que se han planteado. Por consiguiente, la planeación de estrategias debe ser pensada y realizada por los directivos de las empresas debido a su alto nivel jerárquico. Por ende, abarca a toda la empresa, ya que todo el personal debe estar comprometido para que la planificación de la estrategia sea eficaz.

2.2.3 Administración

En las organizaciones la administración conforma una pieza importante, no solo como un proceso sino como un principio para alcanzar objetivos.

De acuerdo con Chiavenato (2004):

“La administración constituye la manera de utilizar los diversos recursos organizacionales (humanos, materiales, financieros, informáticos y tecnológicos para alcanzar los objetivos y lograr excelentes desempeños) administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para alcanzar determinados objetivos de manera eficiente y eficaz.” (p.7)

2.2.4 Productividad empresarial

La productividad empresarial no debe ser un fin sino un medio para garantizar una mejora continua. Según Drucker, P. en *The New Society*: "El mayor incentivo para la productividad y la eficiencia son los estímulos sociales y morales más que el financiero."

Es por ello, que diseñar una estrategia adecuada teniendo en cuenta las características de la empresa, así como las fortalezas y debilidades pueden optimizar la productividad de la empresa Inversiones El Almirante C.A.

2.2.5 Estructura organizacional

Puede ser definida como las distintas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización para alcanzar luego la coordinación de este orientándolo al logro de los objetivos. Según **Merton, R.** (1949), *Social Theory and Social: "Estructura social, formada y organizada, que implica normas de actividad definidas con claridad y en las que cada acción está funcionalmente relacionada con los propósitos y objetivos de la organización."*

Cabe destacar que es fundamental para una empresa, a través de una correcta estructura que permita establecer las funciones, y departamentos con la finalidad de producir servicios, mediante un adecuado control para alcanzar sus metas y objetivos.

2.3. Bases Legales

Para el desarrollo del presente estudio, se toma en cuenta dentro del ordenamiento jurídico, las siguientes bases legales, las cuales se consideran de acuerdo con su jerarquía en el marco legal y que están relacionadas al tema de estudio:

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

De acuerdo a la Carta Magna, del Estado Venezolano, establece en su Capítulo V “De los Derechos Sociales y de las Familias”, en su artículo 87 que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y al deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p. 26)

En este sentido, siendo la Constitución de la República de Venezuela, la principal Ley que nos rige, se encarga de establecer los parámetros y normas principales de convivencia como nación. Por lo tanto, establece que el trabajo es un derecho, y este derecho posee reglas esenciales para su buen cumplimiento. Al momento de observar el comportamiento de los actores laborales, dentro de una organización, es decir los patronos y empleados, es necesario tener en cuenta las pautas establecidas por la Ley y normas, relacionadas con el trabajo.

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Esta Ley establece en su Capítulo II “Principios Rectores”, en el artículo 18, que: El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso

fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. La interpretación y aplicación de esta ley estará orientada por los siguientes principios:

- 1.- La justicia social y la solidaridad.
- 2.- La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
- 3.- En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
- 4.- Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
- 5.- Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
- 6.- Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.
- 7.- Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la Ley y por cualquier otra condición. (p. 11)

Cabe resaltar, que en este artículo y sus principios hacen énfasis en la importancia de la satisfacción laboral, el respeto por los derechos humanos y laborales, además de hacer hincapié en evitar la discriminación, lo que significa que se debe promover la libre y diversa inclusión, por lo tanto, para la empresa objeto de estudio, se debe hacer énfasis que se cumpla con este artículo de la ley, para ello es necesario hacer las

consideraciones en la fase de diagnóstico y propuesta.

2.4 Definición de términos Básicos

Actitud: identificación, fácil aceptación, entusiasmo e impulso positivo con relación al trabajo y por lo general, marcha paralela a la disminución de los problemas de supervisión y de disciplina.

Ambiente: es todo lo que rodea la organización, el contexto dentro del cual existe una organización o sistema.

Autoridad: es el poder para imponer tareas y la responsabilidad de obligarlas que las realicen. Significa el poder de tomar decisiones en una especialidad, en cualquier nivel.

Evaluación del Productividad: se determinen en cada caso los aspectos a evaluar y el modo de hacerlo, suscribiendo dichas acciones a un periodo de tiempo limitado que normalmente es anual

Indicador de Productividad: son herramientas aplicadas frecuentemente en la gestión empresarial, con el fin de evaluar el rendimiento y la eficiencia de los procesos en las empresas

Jerarquía: las empresas buscan alcanzar varios objetivos al mismo tiempo. Por lo tanto, debe existir una jerarquía. Existen objetivos de la empresa como un todo, de cada una de sus divisiones o departamentos y de cada especialista. La negociación versa sobre salarios, número de horas de trabajo, margen de beneficios, seguridad en el trabajo y otros temas relacionados con las condiciones laborales. Se pueden negociar todos estos temas o sólo algunos de ellos.

Liderazgo: Existen dos tipos de liderazgo: el estilo autocrático y democrático. Autocrático: toman las decisiones unilateralmente y luego las anuncian como un trato cerrado que no admite discusión. Democrático: busca activamente obtener la opinión de los subordinados, frecuentemente requiriendo el consenso o una votación por mayoría antes de tomar una decisión final.

Optimización: es realizar una mejor gestión de nuestros recursos en función del objetivo que perseguimos.

Productividad: es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se presenta el marco metodológico en el cual se estructuró la mencionada investigación, que permitió lograr los objetivos propuestos. Según Hurtado (2003), la investigación descriptiva “tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio. Este tipo de investigación se asocia al diagnóstico”. (p.87). Por lo tanto, esta investigación se orientó a la formulación de estrategias administrativas, con la finalidad de optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A.

3.1. Tipo y diseño de la Investigación.

La metodología que se implementó para la presente investigación fue bajo la modalidad de un proyecto factible, que de acuerdo con Arias (2006), señala que “se trata de una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación que demuestre su factibilidad o posibilidad de relación” (p.134), por lo tanto, tuvo como finalidad elaborar estrategias administrativas para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A

En cuanto al diseño de la investigación, Sabino (2006), explica que “su objeto es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar los hechos con teorías, y su forma es de una estrategia o plan general que determina las acciones necesarias para hacerlo” (p.63). Por lo tanto, el estudio estuvo fundamentado en un diseño de campo, que según Arias (2006), plantea 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. (p.31)

El diseño se hizo de campo, se realizó a la empresa Inversiones El Almirante C.A, donde se presenta la problemática de estudio, debido a que los datos necesarios para recabar la información necesaria para desarrollar las fases metodológicas, y poder diseñar las estrategias administrativas.

3.2 Fases Metodológicas

Para dar cumplimiento a los objetivos específicos, se desarrolló tres (03) fases metodológicas con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados:

3.3.1. Fase I: Diagnóstico de la situación actual de la productividad del personal en la empresa Inversiones El Almirante C.A ubicada en Calabozo estado Guárico

En esta primera fase tuvo como finalidad, efectuar un diagnóstico adecuado sobre la situación actual de la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A, mediante la aplicación de la técnica de recolección de información, la encuesta, Según Arias (2006): “Se entenderá por técnica el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). De igual manera señala que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo, formato (en papel o digital) que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.69); con la finalidad de determinar las debilidades presentes y poder diseñar estrategias administrativas que permitan optimizar la productividad del personal.

A tal efecto, se hizo necesario definir la población y muestra objeto de estudio, la cual suministró la información necesaria a través de los instrumentos de recolección de datos. Aunado a esto, la población del presente estudio estuvo conformada por seis (6) personas que conforman la empresa. Balestrini (2006), señala que “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible” (p. 141).

Para efectos de la presente investigación la muestra fue en su totalidad de la población debido a que es pequeña y finita, por lo tanto, se aplicó el muestreo censal,

a tal efecto Ramírez (2006), afirma que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas muestra” (p.32), se ha considerado que permitió desarrollar las fases metodológicas, donde se pudo realizar un diagnóstico de la situación actual de la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A

La técnica de recolección de información utilizada en esta fase fue la encuesta, a través de un cuestionario de preguntas cerradas de respuesta dicotómica, tipo si-no, conformado por ítems relacionados a las variables objeto de estudio, a través del uso de instrumentos de recolección de datos. De acuerdo con Hurtado y Toro (2010), señala que: “las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta de su investigación” (p.85). Siendo la encuesta, la técnica utilizada en la presente investigación, Arias (2016), la define “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular”. (p.96)

Entre los medios empleados para la obtención de información se utilizó la aplicación del cuestionario, Tamayo (2017), “es un instrumento de investigación que se aplica a un grupo de individuos, con la finalidad de obtener informaciones internas y colectivas que sirvan de base a la investigación, ajustándose así, a una disciplina en particular” (p.122). Una vez empleada la técnica de la encuesta, los datos obtenidos serán agrupados en una tabla de distribución de frecuencias, graficados y posteriormente analizados, utilizando para tal fin la técnica de estadística descriptiva.

De acuerdo con el análisis de gráfico, Balestrini (2006), expresa que: “permiten representar los fenómenos estudiados a través de figuras, que pueden ser interpretadas y comparadas fácilmente entre sí” (p.180), de esta forma se realizó un análisis porcentual, representando los resultados en tablas de frecuencias y graficados en diagramas circulares. En cuanto al análisis de contenido, es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2012), como una: “técnica para estudiar de una manera objetivo,

sistemática y que cuantifica los contenidos en categorías” (p.356). Será utilizada para analizar e interpretar la información obtenida.

3.3.2. Fase II: Determinación de las fortalezas y debilidades a través de la aplicación de Matriz Foda.

Esta fase fue indispensable para el estudio, debido a que a través de ella se tuvo la determinación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas existentes que inciden en optimizar la productividad del personal empresa Inversiones El Almirante C.A. mediante los datos que se obtuvieron de la fase anterior, se determinó las estrategias administrativas, se pudo resolver las debilidades y amenazas. De esta manera, se utilizó como herramienta la matriz foda, en la cual se expusieron los resultados obtenidos y se identificaron los factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas); que inciden en optimizar la productividad del personal.

Según Thompson (1998) establece que la Matriz 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.”

3.3.3. Fase III: Elaboración de estrategias administrativas para optimizar la productividad de la empresa Inversiones El Almirante C.A. ubicada en Calabozo estado Guárico

Esta última etapa, se desarrolló el diseño de estrategias administrativas para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A de tal manera que se pudiera establecer su misión, visión, valores, organigrama estructural, para así establecer responsabilidades, y descripciones de cargo, permitiendo que el personal logre desarrollar un sentido de pertenencia con respecto a la empresa, en búsqueda de optimizar productividad del personal para el alcance de metas y objetivos establecidos por la gerencia, afianzar su imagen ante sus clientes y proveedores, y aprovechar nuevas oportunidades.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de los Resultados

En el presente capítulo se expusieron los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de información, los cuales permitieron desarrollar las fases metodológicas, donde primeramente se realizó un diagnóstico de la situación actual de la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A., a través del uso de instrumentos de recolección de datos, seguidamente se determinaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas existentes que intervienen en los procesos en estudio, los cuales fueron expuestos en una matriz DOFA, donde se obtuvieron las estrategias que permitieron diseñar la propuesta que consistió en elaborar el diseño organizacional adecuado de acuerdo a las necesidades de la empresa que le dé solución al problema planteado.

4.1.1. Fase I: Diagnóstico de la situación actual de los procesos administrativos de la empresa Inversiones El Almirante C.A., a través del uso de instrumentos de recolección de datos.

En esta fase se procedió a presentar los resultados del cuestionario aplicado como apoyo de la técnica la encuesta, comprendido de veintidos (22) preguntas de tipo dicotómicas si-no, a la muestra que representa la totalidad de la población comprendida por seis (6) trabajadores que integran a la empresa, los cuales fueron tabulados en tablas de frecuencia, graficados en diagramas circulares, analizados e interpretados, para desarrollar las fases siguientes, expuestos seguidamente:

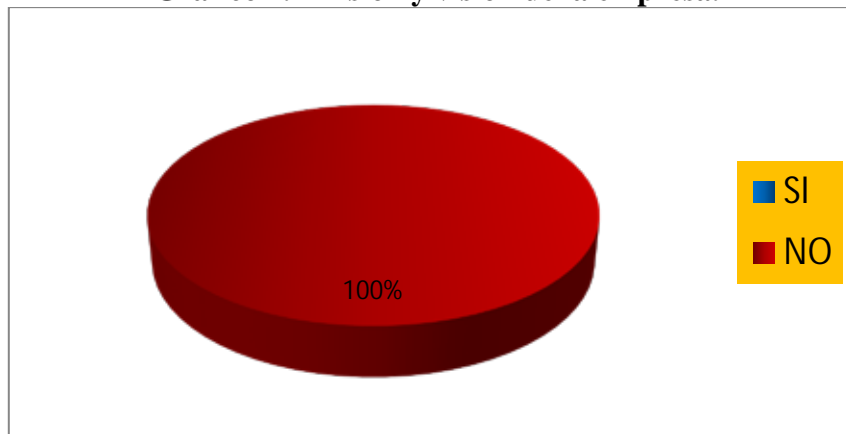
1.- ¿Conoce usted la misión y visión de la empresa?

Tabla 1.- Misión y visión de la empresa.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	0	0%
2	NO	6	100%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

Gráfico 1.- Misión y visión de la empresa.



Fuente: cobo (2020)

Análisis

Ante la presente interrogante, el setenta y dos por ciento (100%) de los encuestados, señala no conocer la misión y visión de la empresa. Es importante que, todos los trabajadores conozcan la misión y visión de la empresa, con el fin de poder ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales y trabajar paralelamente con los lineamientos que persigue la entidad.

2.- ¿Le han informado a usted sobre los valores corporativos de la empresa?

Tabla 2.- Valores corporativos de la empresa.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	2	22%
2	NO	4	78%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

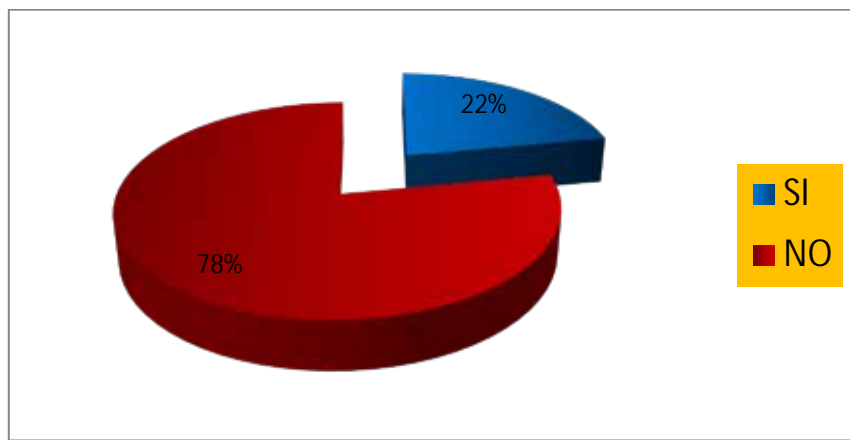


Gráfico 2.- Valores corporativos de la empresa.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

En el presente gráfico se observa que, el setenta y ocho por ciento (78%) de los encuestados indica, que no le han informado a usted sobre los valores corporativos de la empresa, por otra parte, el veintidós por ciento (22%) restante, señala que si le han informado. Los valores corporativos de la empresa permiten posicionar una cultura organizacional, marcando patrones para la toma de decisiones y promoviendo un cambio de pensamiento en los trabajadores, por lo que es necesario que todo el personal conozca los valores de la empresa, con el fin de alinearse a éstos y trabajando bajo este mismo enfoque. Además, dichos valores evitan fracasos en la implementación de estrategias dentro de la empresa.

3.- ¿Tiene usted conocimiento si la empresa tiene un organigrama definido y actualizado?

Tabla 3.- Organigrama de la empresa.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	0	0%
2	NO	6	100%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

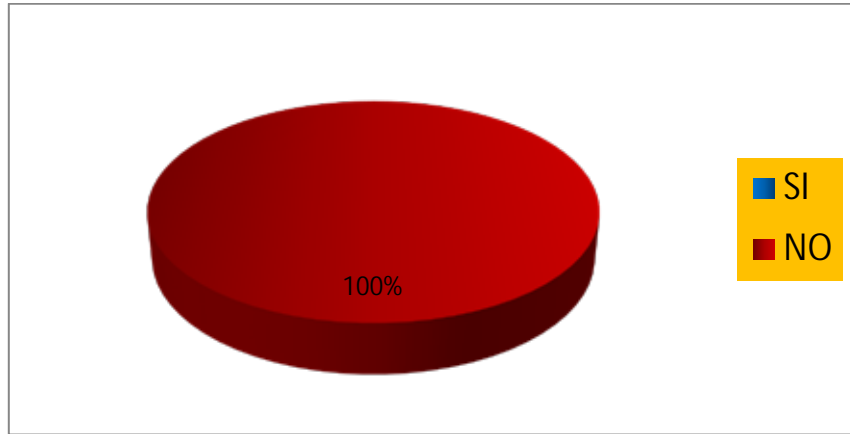


Gráfico 3.- Organigrama de la empresa.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

El cien por ciento (100%) de los trabajadores señala que, la empresa no tiene un organigrama definido y actualizado. Se observa una debilidad, ya que la empresa actualmente no cuenta con un organigrama actualizado. Es importante que, la empresa cuente con un organigrama actualizado y se difunda de manera oportuna a todos los trabajadores, para que puedan saber bajo que dependencia se encuentran, así como quienes se encuentran a su cargo. Además, poder conocer quién es su superior para saber a quién deben rendir cuentas y quien es el encargado de evaluar su desempeño.

4.- ¿Conoce usted cuáles son sus funciones y responsabilidades en el cargo que desempeña?

Tabla 4.- Funciones y responsabilidades .

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	3	50%
2	NO	3	50%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

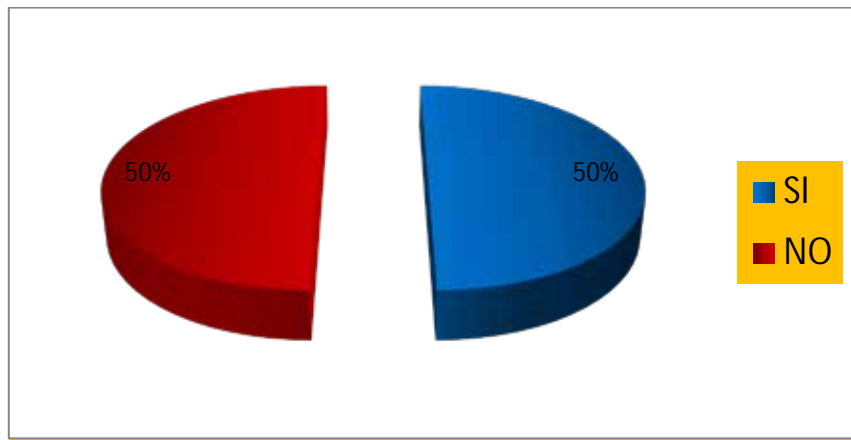


Gráfico 4.- Funciones y responsabilidades.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Se observa que, ante es interrogante el ochenta y tres por ciento (50%) de los encuestados conoce las funciones y responsabilidades en el cargo que desempeña, por otra parte, el diecisiete por ciento (50%) restante, respondió afirmativamente. Esto refleja una debilidad, ya que, la organización debe comunicar a cada trabajador las funciones y responsabilidades correspondientes al cargo que ocupan, para evitar duplicidad de tareas, conflictos en el desempeño de sus labores, así como para poder cumplir con las responsabilidades a las que son atribuidas.

5.- ¿Considera usted si las funciones que realiza son adecuadas a su puesto?

Tabla 5.- Congruencia de las funciones.

ALTERNATIVAS		FRECUCENCIA ABSOLUTA	FRECUCENCIA RELATIVA (%)
1	SI	4	83%
2	NO	2	17%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

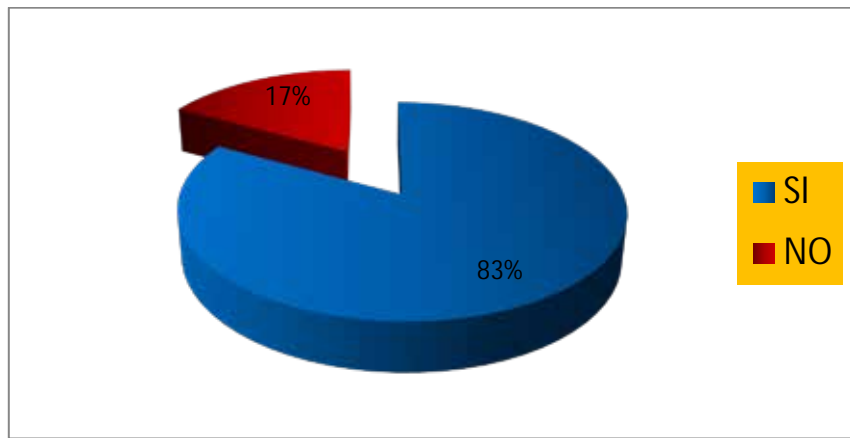


Gráfico 5.- Congruencia de las funciones.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Ante esta interrogante, se observa a través del presente grafico que el ochenta y tres por ciento (83%) de los encuestados indica, que las funciones que realiza son congruentes a su puesto, mientras que, el diecisiete por ciento (17%) restante, respondió que no lo son. Esto refleja una fortaleza para la sociedad, ya que la mayoría de los trabajadores encuestados señalan que las funciones que llevan a cabo son congruentes con el cargo que ocupan. Es importante ya que, las funciones que desempeñan deben estar íntimamente relacionadas con el cargo que ocupan, para evitar descontentos o conflictos entre los trabajadores.

6.- ¿Sabe usted quién es su supervisor inmediato?

Tabla 6.- Supervisor inmediato.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	2	17%
2	NO	4	83%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

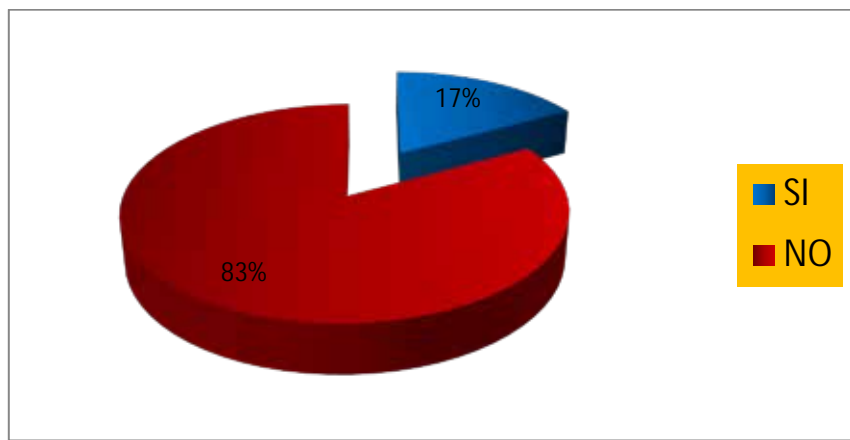


Gráfico 6.- Supervisor inmediato.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Se observa en el presente gráfico que, el ochenta y tres por ciento (83%) de los encuestados, señala que no tiene conocimiento de quién es su supervisor inmediato, mientras que el diecisiete por ciento (17%) restante respondió afirmativamente. Esto refleja una debilidad, ya que gran parte de los trabajadores no conoce quien es su supervisor inmediato, por lo cual no conocen a quien deben responder en el desempeño de sus labores, así como tampoco permite saber a qué actividad darle prioridad cuando se reciben distintas ordenes de más de una persona.

7.- ¿Considera usted que la división de tareas es adecuada para el buen funcionamiento de la empresa?

Tabla 7.- Adecuada división de tareas.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	6	100%
2	NO	0	0%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

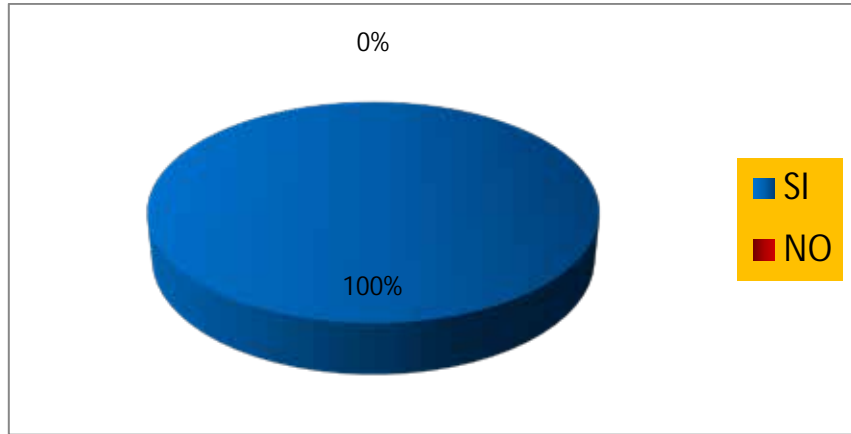


Gráfico 7.- Adecuada división de tareas.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

El cienpor ciento (100%) de los encuestados expresan, que la división de tareas es adecuadas para el buen funcionamiento de la empresa, por otro lado, y nadie respondió negativamente. De esta manera, es necesario contar con una división de tareas adecuada entre todos los cargos de la entidad, ya que, de lo contrario, podrían generar retrasos en las operaciones, además de doble trabajo por parte de los trabajadores y a su vez generar conflicto entre los mismos.

8.- ¿Cree usted que su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?

Tabla 8.- Desarrollo de habilidades.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	2	22%
2	NO	4	78%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

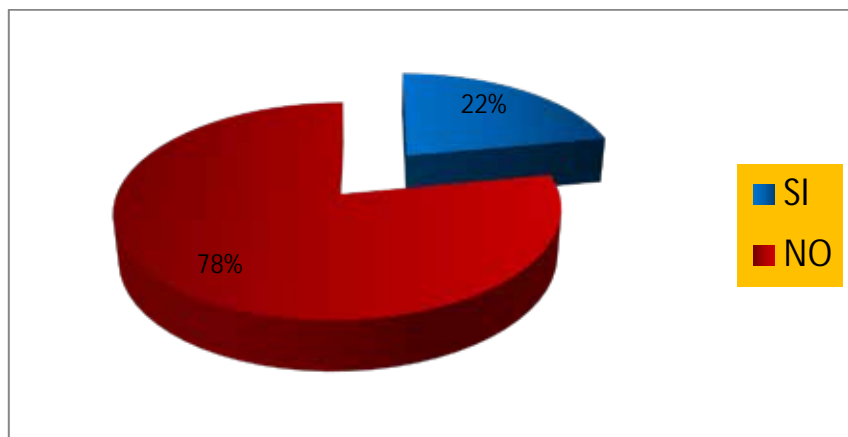


Gráfico 8.- Desarrollo de habilidades.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Se observa que, el setenta y ocho por ciento (78%) de los encuestados señala, que su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades, por otro lado, el veintidós por ciento (22%) restante indica que no lo permite. Se evidencia una debilidad, ya que los trabajadores en el desempeño de sus funciones consideran que poseen una mayor capacidad y habilidades que no se están aprovechando, por lo que se debería evaluar de manera individual, las habilidades de los trabajadores Vs. sus funciones, ya que podría generarse la oportunidad de una reorganización que permita adecuarse el potencial de los trabajadores en un cargo o actividad distinta.

9.- ¿Considera usted, que el personal con que cuenta la empresa es el suficiente para llevar a cabo todas las operaciones de la organización?

Tabla 9.- Personal suficiente en la empresa.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	5	28%
2	NO	1	72%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

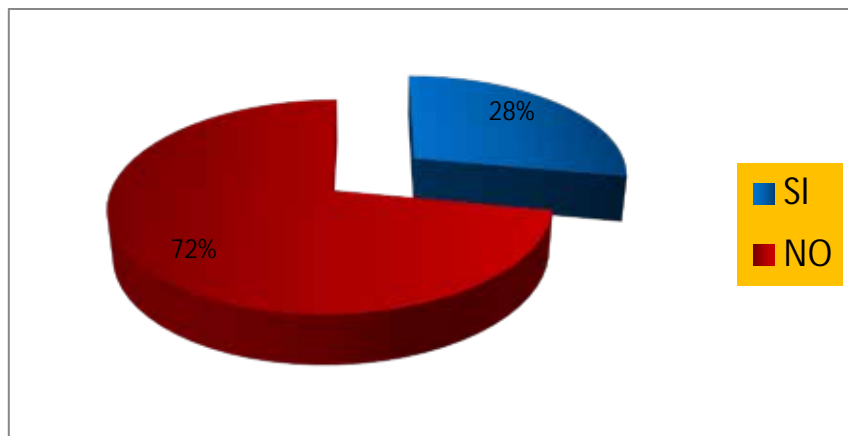


Gráfico 9.- Personal suficiente en la empresa.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Ante esta interrogante, el setenta y dos por ciento (72%) de los encuestados señala que, el personal con que cuenta la empresa no es el suficiente para llevar a cabo todas las operaciones de la organización, por otro lado, el veintiocho por ciento (28%) restante considera que si lo es. Es importante que la organización cuente con el personal suficiente para el desarrollo de sus labores, con a finalidad de garantizar el buen funcionamiento de la empresa, permitiendo así alcanzar los objetivos y metas de la organización. Por lo que, al contar con una menor cantidad de trabajadores, podría generar sobre carga de trabajo, retrasos, errores y descontento en los empleados de la entidad.

10.- ¿Sabe usted si la empresa cuenta con una estrategia administrativa efectiva?

Tabla 10.- Puestos y funciones formalmente definidas.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	0	0%
2	NO	6	100%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

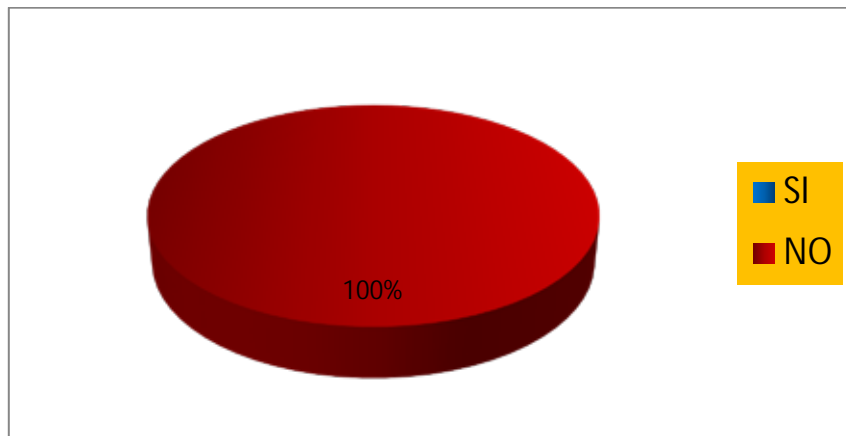


Gráfico 10.- Puestos y funciones formalmente definidas.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

A través del presente gráfico se observa que, el cien por ciento (100%) de los encuestados expresa, que desconocen la existencia de una estrategia administrativa o su significado. Esto refleja una debilidad, ya que, es necesario que la organización mantenga formalmente establecidos las funciones de cada trabajador, además de difundir esta información, para evitar que desempeñen labores que no les competan y que se alejen del objetivo planteado, así como designar los responsables de cada asignación, esto promoverá un clima organizacional adecuado y la optimización de los procesos.

11.- ¿Considera usted que la comunicación entre usted y su jefe sea efectiva?

Tabla 11.- Comunicación efectiva.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	2	11%
2	NO	4	89%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

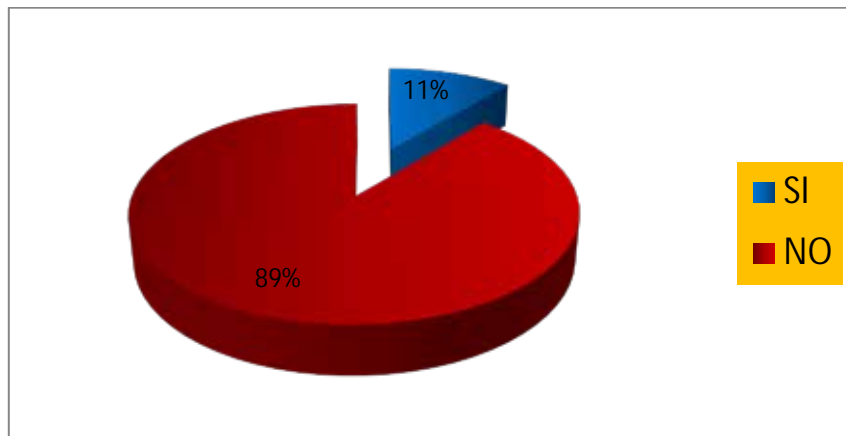


Gráfico 11.- Comunicación efectiva.

Fuente: Cobo(2020)

Análisis

El ochenta y nueve por ciento (89%) de los encuestados respondió ante esta interrogante que, no es efectiva la comunicación entre el trabajador y su jefe, mientras que el once por ciento (11%) restante respondió que si lo es. Se evidencia una debilidad, ya que, de acuerdo con los análisis anteriores, hay un desconocimiento de quien es el supervisor inmediato de los trabajadores, por lo que la comunicación con este no es efectiva. Esto impacta directamente en el desarrollo de las actividades del trabajador, debido que al momento de tener una duda o requerir de autorización, no sabe a quien recurrir, ni informar cualquier inconveniente que se presente en el desempeño de sus labores.

12.- ¿Cree usted que se han presentado con frecuencia ausentismo laboral?

Tabla 12.- Ausentismo laboral.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	4	56%
2	NO	2	44%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

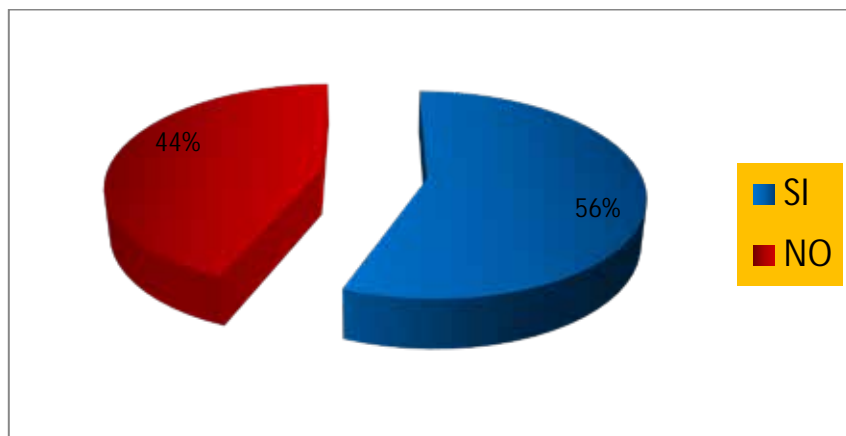


Gráfico 12.- Ausentismo laboral.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Ante esta interrogante, el cincuenta y seis por ciento (56%) de los encuestados señala que, en la empresa se han presentado con frecuencia ausentismo laboral por parte de sus compañeros de trabajo, por otro lado, el cuarenta y cuatro por ciento (44%) restante respondió negativamente. Una alta tasa de ausentismo laboral es indicativa de que hay un problema en la organización, por lo que hay un descontento, es importante que la administración de la empresa tome medidas preventivas que permitan identificar cuales son las causas del ausentismo y solventar las situaciones, ya que esto genera deficiencia en el funcionamiento de la empresa, demoras y recarga de trabajo en aquellos que deben suplir a los ausentes.

13.- ¿Considera usted que se han presentado conflictos internos que afecten el ambiente organizacional?

Tabla 13.- Conflictos en el ambiente organizacional.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	4	78%
2	NO	2	22%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

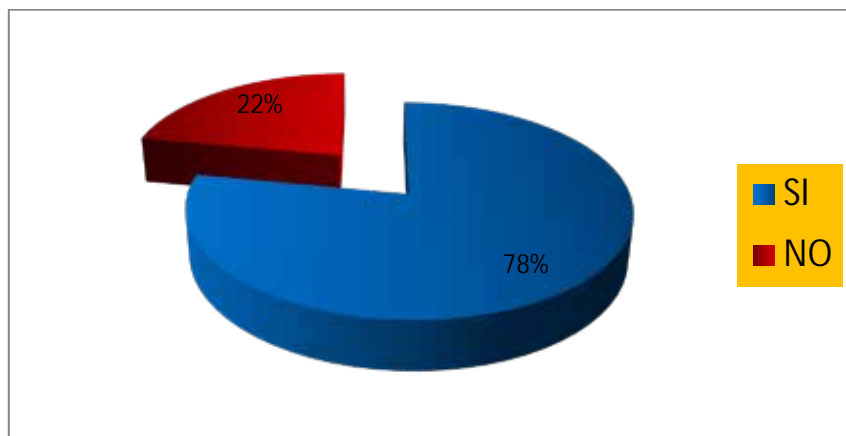


Gráfico 13.- Conflictos en el ambiente organizacional.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Se evidencia en el presente gráfico que, el setenta y ocho por ciento (78%) de los encuestados respondió, que se han presentado conflictos internos que afecten el ambiente organizacional, por otro lado, el veintidós por ciento (22%) de los encuestados respondió negativamente. Se observa una debilidad, ya que es importante contar con un buen ambiente organizacional, para que los trabajadores cumplan el desempeño de sus funciones en armonía, así como facilita la interrelación del empleado con el entorno y los compañeros. Esto está íntegramente relacionado con el estado anímico, físico y mental de cada trabajador para que sea positivo, siempre que se cuente con un buen ambiente de trabajo.

14.- ¿Considera usted que el trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?

Tabla 14.- Trabajo en equipo.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	5	83%
2	NO	1	17%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

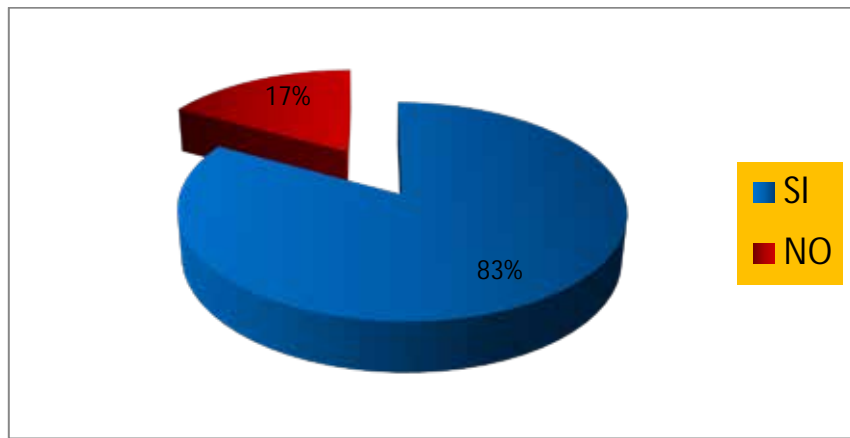


Gráfico 14.- Trabajo en equipo.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Ante esta interrogante el ochenta y tres por ciento (83%) de los encuestados respondió, que el trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas, mientras que el diecisiete por ciento (17%) restante respondió negativamente. En una organización, los trabajos entre departamento estas relacionados, por lo que para lograr el óptimo desempeño de las funciones es indispensable un adecuado trabajo en equipo, además esto permite agilizar las gestiones y mantener el orden en las labores de los trabajadores.

15.- ¿Cree usted que la empresa brinda oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?

Tabla 15.- Aprendizaje y crecimiento.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	1	33%
2	NO	5	67%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

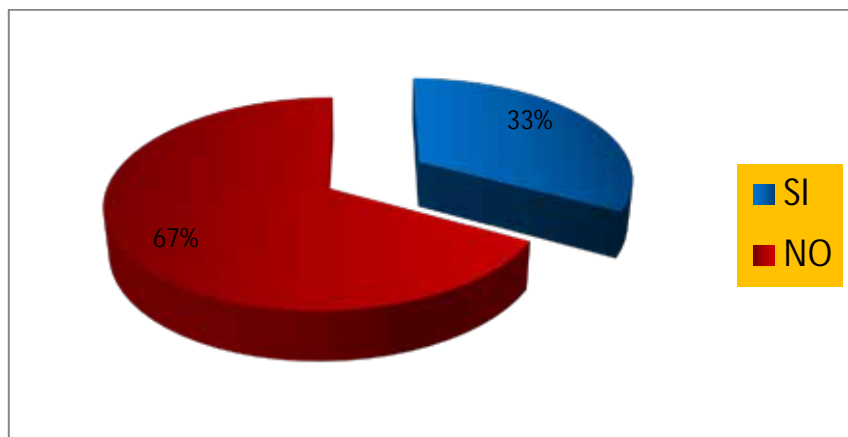


Gráfico 15.- Aprendizaje y crecimiento.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Se evidencia a través de la presente gráfica que el sesenta y siete por ciento (67%) de los encuestados señala, que la empresa no brinda oportunidad de aprender y crecer en el trabajo, por otro lado, el treinta y tres por ciento (33%) restante respondió afirmativamente. Esto refleja una debilidad para la organización, ya que lo idóneo es brindar una capacitación constante a los trabajadores y dar la oportunidad de crecimiento dentro de la organización, para que estos se encuentren con el conocimiento adecuado para el desempeño de sus funciones y generar motivación a través de evaluaciones periódicas que permitan ascender a otros niveles dentro de la estructura organizacional.

16.- ¿Considera usted que el ambiente de trabajo es satisfactorio?

Tabla 16.- Ambiente de trabajo.

ALTERNATIVAS		FRECUCIA ABSOLUTA	FRECUCIA RELATIVA (%)
1	SI	3	50%
2	NO	3	50%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

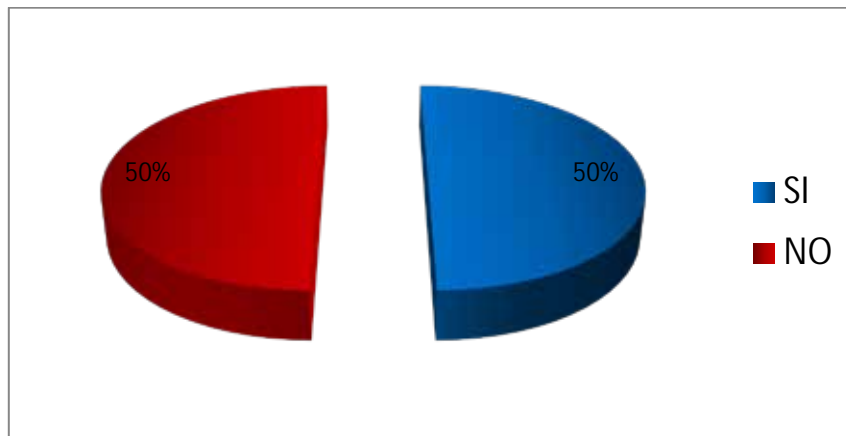


Gráfico 16.- Ambiente de trabajo.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Ante esta interrogante, el ochenta y tres por ciento (50%) de los encuestados expresa, que el ambiente de trabajo no es satisfactorio, mientras que, el diecisiete por ciento (50%) restante respondió afirmativamente. Al respecto, se observa una debilidad, debido que los trabajadores consideran que el ambiente de trabajo actualmente no es agradable. Es importante para una empresa contar con un adecuado clima organizacional, para que los trabajadores se sientan motivados en el desempeño de sus labores, sean eficientes y se alcancen los objetivos organizacionales. Por lo que, al no ser así, podría traer como consecuencias resultados negativos en el funcionamiento de la empresa.

17.- ¿Recibe usted reconocimiento frecuentemente por parte de los directivos?

Tabla 17.- Reconocimiento frecuentemente.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	2	44%
2	NO	4	56%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo(2020)

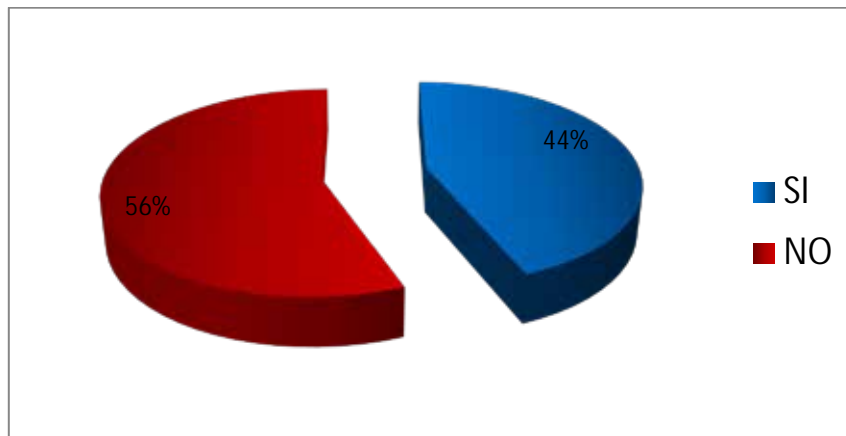


Gráfico 17.- Reconocimiento frecuentemente.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

El cincuenta y seis por ciento (44%) de los encuestados expresa, que reciben reconocimiento frecuentemente por parte de los directivos, por otro lado, el cuarenta y cuatro por ciento (56%) restante respondió negativamente. En una organización, es importante dar reconocimiento a los trabajadores cuando se considera que destacan en el desempeño de sus funciones, ya que de esta manera el trabajador se siente valorado y fomenta el compromiso con la entidad, trayendo como consecuencia aumentar su motivación y por ende mantendrá u optimizará su ritmo de trabajo y eficiencia en el desempeño de sus labores.

18.- ¿Usted conoce si la empresa brinda incentivos adicionales a los trabajadores por el logro de metas y objetivos establecidos?

Tabla 18.- Incentivos laborales.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	0	0%
2	NO	6	100%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo(2020)

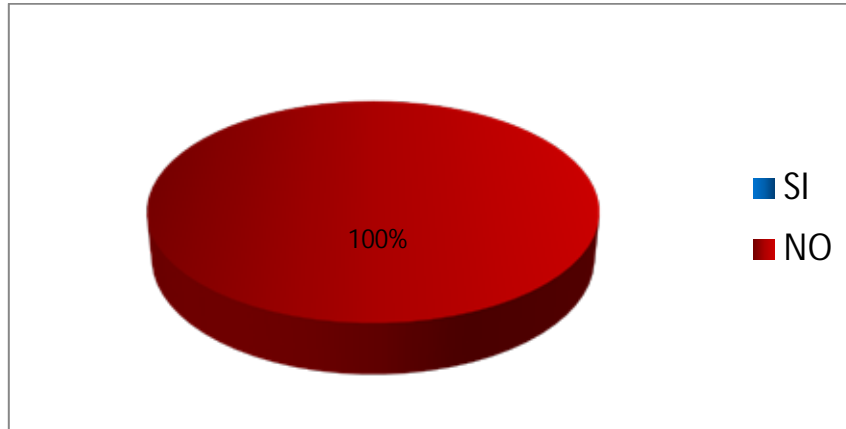


Gráfico 18.- Incentivos laborales.

Fuente: Cobo(2020)

Análisis

En el presente gráfico se observa que, el cien por ciento (100%) de los encuestados señala que la empresa no brinda incentivos adicionales a los trabajadores por el logro de metas y objetivos establecidos. Esto refleja una debilidad, ya que los trabajadores no cuentan con una motivación en especies que los incentiven a cumplir con las metas patadas u optimizar el desarrollo de sus funciones, en algunos casos, esto podría traer como consecuencia desmotivación y una disminución en el desempeño de los empleados.

19.- ¿Sabe usted si los directivos supervisan las actividades que realizan los empleados?

Tabla 19.- Supervisión de las actividades.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	6	100%
2	NO	0	0%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

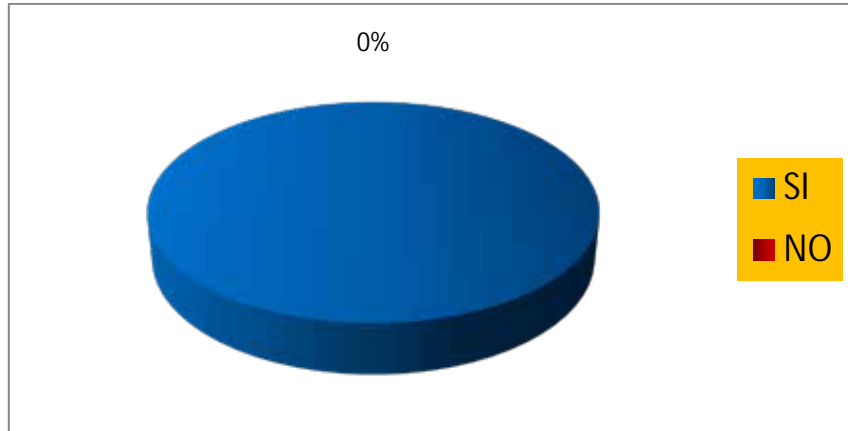


Gráfico 19.- Supervisión de las actividades.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

El cien por ciento (100%) restante respondió afirmativamente. Es importante una supervisión constante en el desarrollo de las actividades de los trabajadores, con ánimo de efectuar medidas correctivas de manera oportuna, así como evaluar el desempeño de los trabajadores, velando que las actividades se lleven a cabo por el personal competente, se cumplan todas las funciones, de una manera eficiente y efectiva.

20.- ¿Se ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien sus actividades?

Tabla 20.- Programas de capacitación.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	0	0%
2	NO	6	100%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

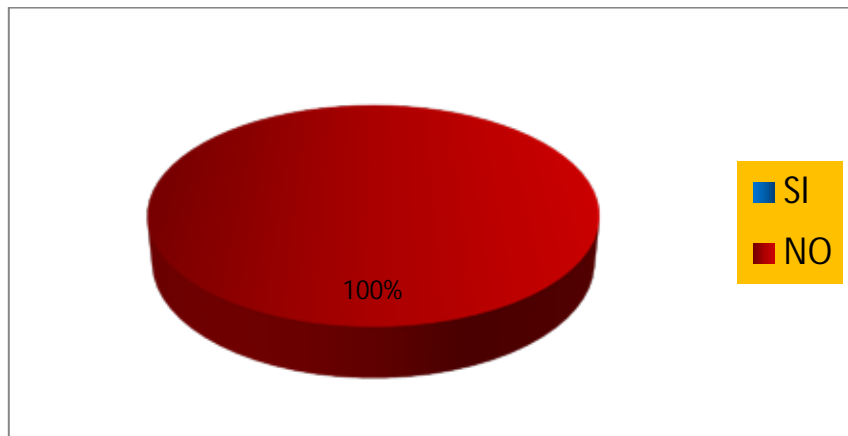


Gráfico 20.- Programas de capacitación.

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

El cien por ciento (100%) respondió que no se ofrecen. Se observa una debilidad, ya que la empresa debe contar con un personal capacitado con conocimientos sólidos y actualizados para el desempeño de sus funciones, por lo que mantener programas de capacitación permite dar a los trabajadores las herramientas suficientes para optimizar sus labores.

21.- ¿Los reconocimientos otorgados te motivan a trabajar más?

Tabla 21.- Reconocimiento otorgados

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	4	67%
2	NO	2	33%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo (2020)

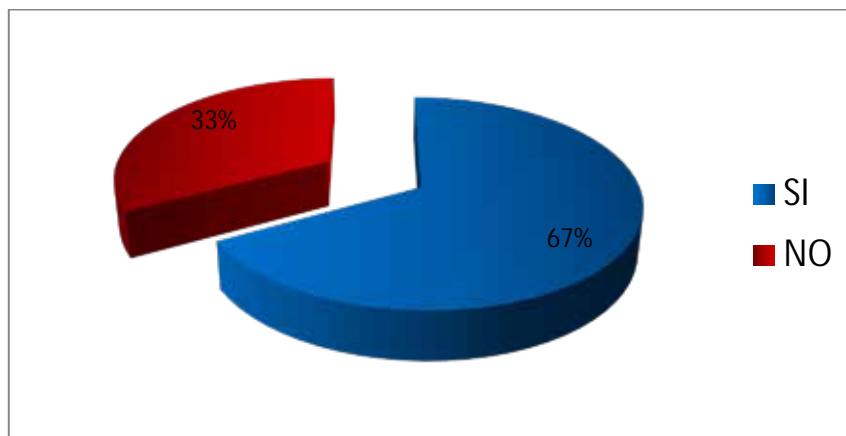


Gráfico 21.- reconocimiento otorgados

Fuente: Cobo (2020)

Análisis

Ante la presente interrogante, el treinta y tres por ciento (33%) de los encuestados afirma, que su trabajo si ha sido reconocido en los últimos siete días, por otro lado, el sesenta y siete por ciento (67%) restante respondió que no lo es. El reconocimiento laboral es de gran importancia dentro de las organizaciones porque se traduce en un trabajador feliz y a gusto el cual brinda muchos beneficios a la empresa como una mayor productividad y avances en el trabajo.

22.- ¿Considera usted que mediante la propuesta de una estrategia administrativa para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A.?

Tabla 23.- Aceptación de la propuesta.

ALTERNATIVAS		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA (%)
1	SI	6	100%
2	NO	0	0%
TOTAL		6	100%

Fuente: Cobo(2020)

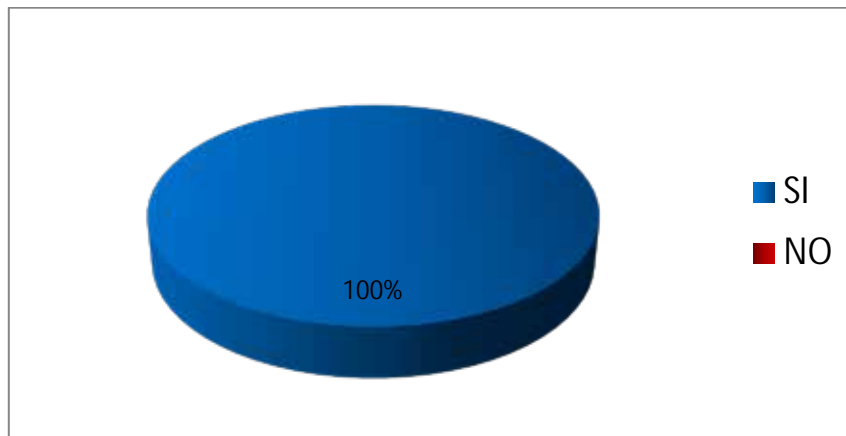


Gráfico 23.- Aceptación de la propuesta.

Fuente: Cobo (2020)


Análisis

El cien por ciento (100%) de los encuestados afirma, que mediante la implementación de una estrategia administrativa se lograría la optimización de la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A. Lo cual refleja una aceptación de la propuesta por parte de los trabajadores, lo que permitirá la implementación del diseño organizacional desarrollado.

4.1.2. Fase II: Determinación de las fortalezas y debilidades existentes a través de la aplicación de Matriz DOFA.


Esta fase fue primordial, debido a que a través de ella se pudo determinar las fortalezas y debilidades existentes en la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A., que puedan afectar la productividad del personal, mediante los datos a ser obtenidos de la fase anterior, que fueron expuestas en una matriz DOFA, presentadas a continuación:

Cuadro 1.- Matriz DOFA

	
FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
F1 Realizan trabajo en equipo. F2 El personal manifiesta tener conocimiento de la empresa. F3 El personal refleja aceptación de la propuesta para implementar mejoras. F4 personal suficiente en la empresa F5 Amplia cartera de clientes.	D1 El personal no conoce la misión, visión y valores de la empresa. D2 No existe un organigrama ni están establecidas las funciones y responsabilidades del personal, ni los puestos definidos. D3 Comunicación débil. D4 No se conoce cuál es el supervisor inmediato. D5 No existe una adecuada división de tareas. D6 La comunicación no es efectiva. D7 Conflictos en el ambiente organizacional. D8 No existe reconocimiento frecuente. D9 No se realiza una adecuada supervisión de las actividades de los trabajadores. D10 No existen programas de capacitación.
OPORTUNIDADES (O)	AMENAZAS (A)
O1 Mercado competitivo con oportunidades de inversión. O2 Ambiente de trabajo satisfactorio O3 Supervision de actividades O4 Aceptacion de reconocimientos otorgados	A1 Migración de los empleados por falta de motivación y desconocimiento de la empresa. A2 Desconfianza por parte de los clientes y proveedores nuevos por no conocer a la empresa. A3 Baja productividad y desconocimiento de objetivos afectan la imagen de la empresa.

Fuente: Cobo (2020)

Cuadro 2.- Análisis DOFA

	
ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (DO)
F4 01 Estrategias administrativas para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A.	D4D5O3 Definir de cargos.
ESTRATEGIAS (FA)	ESTRATEGIAS (DA)
F4A1 Establecer responsabilidades y división de tareas. F4D8 Reconocimientos de los logros obtenidos.	D1A1A2 Definir la misión, visión y valores de la empresa.

Fuente: Cobo (2020)

4.1.3. Fase III: Diseñar estrategias administrativas para optimizarla productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A.

Esta última etapa, pero no menos importante, se elaboró la propuesta para desarrollar estrategias administrativas para optimizarla productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A., de tal manera que se pudo establecer su misión, visión, valores, organigrama estructural, permitiendo que los trabajadores que forman parte de la empresa puedan integrarse a la cultura organizacional, desarrollar un sentido de pertenencia e identidad, en busca de la excelencia y eficacia en el desempeño de sus funciones para el logro de los planes, metas y objetivos establecidos por la gerencia, afianzar su imagen ante sus clientes y proveedores, así como proyectarse a nuevos mercados.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.1. Presentación de la propuesta

En la actualidad, aún se encuentran empresas que no cuentan con estrategias administrativas adecuadas en cuanto a las funciones, necesidades y el trabajo que éstas desempeñan, dado a que el desarrollo de sus actividades no se puede lograr de una manera eficaz y eficiente lo que hace que comiencen a presentar problemas administrativos internos y a su vez se manifiestan externamente; y en muchos casos, las empresas se ven inmersa en un estancamiento por falta de una adecuada administración.

Es por este motivo que se analiza la situación de la empresa Inversiones El Almirante C.A., donde se manifiesta que por no tener establecida una adecuada y clara estrategias administrativas, lo cual influye directamente en la productividad del personal y crecimiento de la empresa. Para ello, deben contar con estrategias administrativas en el cual se estén establecidas las funciones y responsabilidades de manera adecuada, definir actividades que debe realizar cada integrante de la organización en pro de alcanzar los objetivos organizacionales, y lograr su operatividad.

Por lo tanto, se procedió a realizar un diagnóstico de la situación actual de los procesos administrativos de la empresa, por medio de la aplicación de los instrumentos de recolección de información seleccionados, cuyos resultados permitieron determinar las debilidades existentes en sus procesos administrativos, entre los cuales se encontraron la falta de un organigrama estructural física apropiada, se desconocen de valores, misión y visión en las cuales se enfoquen los objetivos planteados, donde se refleja la falta de comunicación entre colaboradores, ausentismo laboral, conflictos internos, el

personal desconoce su supervisor inmediato, y no existe una supervisión frecuente a los empleados, no existen programas de capacitación, el personal considera que el puesto no le permite desarrollar sus capacidades profesionales.

A tales implicaciones, se brinda una propuesta que le dé una solución viable al problema planteado mediante estrategias administrativas para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A., y así, se pueda dirigir los esfuerzos de la gerencia, en un proceso los logros de objetivos, para llevar a cabo las tareas ejecutadas por sus colaboradores de manera eficaz, lo que genera descontento por parte de los empleados, ineficiencia en las funciones a realizar, desorganización en las áreas de trabajo y como resultado una baja productividad del personal afectándolos objetivos de la empresa, lo que conlleva a un rendimiento por debajo de su potencial.

5.2. Beneficios de la Propuesta

El presente trabajo de investigación que se está desarrollando en la empresa Inversiones El Almirante C.A., podrá lograr optimizar la productividad del personal mediante estrategias administrativas que organice, que brinde herramientas administrativas para ejecutar actividades y tareas de los colaboradores de forma coordinada en cada una de las áreas de la empresa logrando que el ambiente laboral se torne agradable para su desempeño en la organización, beneficiando no solo a la empresa sino también el desarrollo personal de cada uno de los miembros que la conforman, el cual los conducirá al desarrollo administrativo esperado por una empresa como son: la planificación, organización, dirección y control, permitiendo así, alcanzar la efectividad organizacional.

El aporte que se obtendrá con estrategias administrativas para la empresa en estudio, no se basa solamente para conseguir una adecuada administración de sus recursos y un buen ambiente de trabajo en la empresa, sino recalcar y concientizar a

los miembros de la directiva que conforman la empresa, la importancia de manejar la misma, mediante los fundamentos administrativos que se emplean con nuevas herramientas administrativas que facilitan el desempeño de sus funciones que a través del tiempo y con la adecuada administración en una empresa son entes de ingresos y dan lugar a la determinación de nuevas plazas de trabajo a los habitantes de un determinado sector.

Asimismo, el presente estudio brinda beneficios a otras empresas que presenten una problemática en cuanto a la necesidad de establecer una estrategia administrativa adecuado para garantizar su permanencia en el tiempo, y logra su operatividad efectiva en colaboración de todo su personal. Finalmente, servirá para la autora para poner en práctica sus conocimientos académicos y profesionales en el campo laboral.

5.3. Objetivos de la Propuesta

5.3.1. Objetivo General de la Propuesta

Proponer estrategias administrativas para optimizar la productividad de la empresa Inversiones El Almirante ubicada en Calabozo estado Guárico.

5.3.2 Objetivos Específicos de la Propuesta

Definir de la misión, visión y valores de la empresa.

Elaborar de la estructura organizacional de la empresa.

Describir cargos del personal de la empresa.

Establecer un plan de incentivos económicos y no económicos que eleve los índices de productividad en los trabajadores de la empresa

5.4. Desarrollo de la propuesta

Tiene como finalidad proponer una estrategias administrativa para optimizarla productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A., con el objeto

de minimizar las debilidades encontradas durante las primeras fases de la investigación, para poder brindar a la empresa una solución viable para optimizar la productividad del personal, de esta forma que sea eficiente y efectivo a alcanzar los objetivos organizacionales, impulsando a la empresa en ser efectiva y competitiva para garantizar su permanencia en el tiempo en el mercado en el cual impera, la cual se desarrollará seguidamente.

Durante la fase del diagnóstico se pudo analizar e interpretar los resultados obtenidos de la aplicación de la técnica de recolección de información aplicada, con la cual se pudo desarrollar la segunda fase de determinar los factores internos y externos existentes en la estructura organizacional que interviene en los procesos administrativos, y entre las debilidades se obtuvo que se encontraron la falta de un organigrama estructural física apropiada., no cuenta con un reglamento interno de políticas de sus funciones, ni una definición de cargos y responsabilidades, donde se refleja la falta de comunicación, ausentismo laboral, conflictos internos, el personal desconoce su supervisor inmediato, y no existe una supervisión frecuente a los empleados, no existen programas de capacitación, el personal manifiesta no conocer la empresa y considera que su puesto no le permite desarrollar sus capacidades profesionales.

Por lo tanto, se desarrolló la presente propuesta para minimizar las debilidades encontradas y potenciar las fortalezas existentes de manera que se le brinde una solución viable a la problemática existente y se puedan optimizar los procesos administrativos de la empresa para lograr los objetivos organizacionales, para lograr se propone lo siguiente.

Se levantó la siguiente información sobre la empresa:

Razón Social/Actividad a la que se dedica: Inversiones El Almirante C.A se dedica a la fabricación y venta de quesos, siembra de alimentos para vacas lecheras, arroz y maíz.

Servicios y/o productos: Inversiones El Almirante C.A ofrece productos lácteos y productos de conveniencia

Capital: Presenta un capital nacional.

Mercado: Inversiones El Almirante C.A abarca el mercado regional

Número de trabajadores: 6

Dirección Fiscal: Av. Antonio José de Sucre, Barrio Pinto Salinas, Edif San Gerónimo. Local N.1 Calabozo Edo. Guárico.

Dirección De Operaciones: Av. Antonio José de Sucre, Barrio Pinto Salinas, Edif San Gerónimo. Local N.1 Calabozo Edo Guárico.

Reseña Histórica

Un productor agropecuario llamado German Esparragoza trabajaba con la ganadería, siembra de arroz, maíz y sorgo, y hace 40 años empieza la producción de los quesos. En donde, su hijo llamado también German Esparragoza alias "nene" a sus 26 años empieza una empresa de venta de queso llanero en donde su proveedor principal era su padre y el también producía y vendía su propio queso, con su producción estaba tratando conseguir vender quesos al mejor precio, desde entonces, estuvo trabajando como "Distribuidora el almirante" donde solo se trataba con queso llanero.

En el año 2010, se registra la empresa como "Inversiones El Almirante C.A" se construyó un nuevo local, 3 años más su esposa Marielisa Cobo se une al equipo como la Administradora y se convierte socia de su esposo "nene". Desde entonces, se diversifica la empresa se empieza a captar más productores en receptoría, en donde se recibían de a 1mil a 2mil kg de quesos semanales para un total de 8 a 10 mensuales, también para aprovechar la visita del cliente se diversifica con una gama de productos como tienda de conveniencia, además de queso llanero y diferentes presentaciones lácteas como mozzarella, requesón, ricota, se incluye la charcutería y

un poco de víveres y ferretería en donde se buscaba satisfacer más necesidades del cliente en un solo lugar.

5.4.1. Objetivo 1: Definir de la misión, visión y valores de la empresa.

Este objetivo consiste en la definición de la misión, visión y valores de la empresa de manera que el personal, sus proveedores y clientes actuales y futuros conozcan la empresa. La visión de una empresa contempla las metas que la empresa se ha propuesto conseguir en un futuro, es la concepción de a dónde quiere estar y quien quiere llegar a ser. Dentro de la definición de misión, visión y valores es la parte que orientan mejor sus acciones en los procesos administrativos y afrontan de forma óptima sus imprevistos, ya que tanto sus directivos como empleados saben responder perfectamente a tres preguntas: ¿Quiénes son? ¿Quiénes quieren ser? Y ¿Qué valores poseen para poder conseguirlo?

En cuanto a la misión ayuda a responder la primera de las tres preguntas: ¿Quiénes son? La misión empresarial se entiende como una declaración escrita en la que se describe la razón de ser de la empresa y su objetivo principal. Es una declaración de los principios corporativos y debe redactarse expresamente para cada empresa u organización, ya que no sirve de nada copiar la misión, visión y valores de otras compañías. La misión de una empresa define e informa principalmente de qué es lo que hace la compañía, a que se dedica, actividad en el mercado, cómo lo lleva a cabo, cuál es su propuesta de valor; además se puede completar haciendo referencia al público hacia el que va dirigido y con la singularidad, particularidad o factor diferencial, mediante la cual desarrolla su labor o actividad. En este sentido, la misión de la empresa Inversiones El Almirante C.A., es la siguiente:

Misión: Somos una empresa dedicada a la fabricación de derivados lácteos específicamente quesos tipo duro, requesón y ricotta manejando los más altos estándares de calidad y controles para la elaboración de nuestros productos exigidos por los entes correspondiente.

Estamos comprometidos en satisfacer el 100% de las expectativas esperadas por nuestros clientes en el momento de consumir el queso, además que lo puede probar cualquier integrante de la familia, de esta forma alcanzamos a afianzar una fidelidad entre el cliente y el producto.

Nuestra responsabilidad corporativa está enfocada en conducir operaciones con integridad y respeto por las personas, organizaciones y ambientes con los que tiene contacto la empresa, además que el entorno que nos rodea merece la misma atención y dedicación que nuestros productos, ya que se depende de ellos. Tenemos el firme propósito de mejorar continuamente la forma en que manejamos nuestro impacto ambiental, y estamos trabajando hacia nuestro objetivo que es desarrollar un negocio netamente sustentable, donde el entorno y la sociedad que nos rodea no se vean afectados sino al contrario sienta y perciba que se está trabajando en pro de esta.

La visión ayuda a responder la segunda de las tres preguntas: ¿Quiénes quieren ser? La visión de una empresa contempla las metas que se han propuesto conseguir en el futuro, es la concepción de lo que quieren llegar a ser. Dado a esto, para formular una visión es necesario que este en juego el entusiasmo, los sueños y la ilusión. La visión de una empresa es el futuro que deseas para ella, es el sueño para cumplir que tienen sobre la compañía, como la ven en diez años.

La visión tiene un carácter motivador e inspirador, por lo tanto, todas las metas que se plantean sobre ella deben ser obligatoriamente realistas y alcanzables. Sin duda, la visión de una organización les ayudará a guiar a su equipo hacia una meta, les ayuda a tomar ciertas decisiones complejas, ya que saben hacia donde tienen que caminar, hacia donde deben dirigirse.

Dentro de la definición de misión, visión y valores es la parte que ha de establecerse un objetivo general. Es por ello, que es necesario plantearse una visión

realista y posible ¿qué pasaría si se plantea una visión de una empresa no realista? Se estaría guiando a la empresa hacia un escenario irreal, hacia una planificación que nunca se va a llevar a cabo por mucho que se luche por llegar, como consecuencia, se estaría perdiendo la motivación de su equipo, el tiempo y por supuesto sus esfuerzos. A tales implicaciones, se define la siguiente:

Visión: está enfocada en ser la empresa líder en la fabricación y distribución de derivados lácteos nacional, además que sea preferida por los consumidores y clientes, es por esto por lo que siempre será primordial dar a conocer sus productos por los altos estándares de calidad e innovación y mejora continua del equipo humano.

Aportando valor económico a sus asociados y bienestar a la comunidad esta empresa trabaja constantemente no solo en satisfacer las necesidades del cliente sino también en mejorar sus condiciones de infraestructura y de calidad tanto del producto como de la empresa interna y externamente.

Ahora llega el momento de responder a la última de las tres preguntas sobre la definición de misión, visión y valores en la empresa: ¿Qué valores poseen? Estos se definen como principios éticos, creencias o cualidades en la que se asienta la cultura de la empresa, y les permite crear sus pautas de comportamiento. Estos son la personalidad de la empresa, y es importante plasmar la realidad. Es por ello que, los valores de una empresa determinan la forma de relacionarse y de actuar de la compañía con los clientes, proveedores, colaboradores como entidades bancarias o financieras, competidores, entre otros. Para ello, se definen los siguientes valores de la empresa Inversiones El Almirante C.A.

Valores:

Puntualidad: estar a tiempo para cumplir los compromisos adquiridos.

Transparencia: para que los clientes, proveedores y trabajadores entiendan claramente las motivaciones, intenciones y objetivos de la empresa.

Calidad: que la percepción del servicio y productos que ofrece la empresa esté acorde a las expectativas del consumidor.

Comunicación: efectividad en intercambiar pensamientos, ideas y sentimientos con los clientes, proveedores y trabajadores en un ambiente de cordialidad y buscando el enriquecimiento personal de todas las partes.

Participación: para que el trabajador se una a la empresa en búsqueda de un bien común, integrándose a las iniciativas creativas y constructivas que ellos puedan diseñar

Originalidad: es lo que caracteriza a la empresa para destacarse y diferenciarse ante sus competidores, fomentado en el talento humano con el que cuenta ya que son ellos quienes las hacen efectivas y por ende competitivas.

Compromiso Institucional: fomenta a que los trabajadores se identifiquen con una organización y sus metas, para generar el deseo de mantener su relación con ella.

Honestidad: prevalecen los principios de verdad y justicia y con la integridad moral en la organización.

Solidaridad: incentiva a la colaboración mutua entre los compañeros de trabajo, con sentimiento para mantenerlas unidas en todo momento.

Motivación al logro: todos los participantes de la empresa buscan realizar las cosas, actividades de la vida, por el deseo, el gusto de hacerlas bien.

Trabajo en equipo: cada integrante de la empresa tiene un nivel muy elevado de responsabilidad y compromiso con el equipo.

Para complementar la misión, visión y valores de la empresa, se establecieron los

siguientes objetivos y principios que darán a conocer a la empresa:

Objetivos:

De Producción: incrementar la producción de queso tipo duro alcanzando un mayor mercado.

De Mercado: satisfacer las necesidades de alimentación del país, acorde a los nuevos hábitos alimentarios y en todas las oportunidades de consumo masivo, en los hogares o fuera de él con un incremento del 12%.

Organizacional: ser competentes, crear y desarrollar a través del aprendizaje, mejoramiento e innovación, y con la participación de los clientes, proveedores, personal de la empresa, accionistas y la comunidad.

Nuevas Inversiones: nuevas neveras de exposición para la venta de alimentos congelados, producir en el grupo de víveres para satisfacer mas necesidades de futuros clientes en el mismo lugar

Políticas: se declara auténticamente comprometidos con el bienestar de sus clientes, mediante el permanente mejoramiento de los procesos de producción, comercialización y servicio de crianza de pollos de engorde para consumo humano.

Estas políticas fueron socializadas por todos los miembros de la empresa a las que deberán sujetarse para el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por la empresa.

Políticas recursos humanos:

Los empleados deberán tener una identificación de la empresa para distinguirse de otras empresas.

Cumplimiento del reglamento interno.

Todos los colaboradores deben conservar un criterio ético en sus funciones.

Trabajar con medidas de precaución en sus actividades.

Cumplimiento de la jornada de trabajo.

Políticas administrativas:

El personal capacitado tanto en la parte administrativa y operativa.

Preservar un ambiente de trabajo acorde a las necesidades de los colaboradores para un mayor desempeño.

Cumplimiento de los objetivos en base a la planificación de la empresa ejercida por los empleados.

Fortalecer el trabajo en equipo mediante charlas de motivación.

Evaluación periódica entre los departamentos de la empresa.

Políticas de seguridad:

Contar con todos los implementos de seguridad empresarial o industrial.

Contar con el personal técnico idóneo para el uso de los equipos y maquinarias de la empresa.

Mantenimiento constante de la maquinaria operativa.

5.4.2 Objetivo 2: Elaborar de la estructura organizacional de la empresa.

El presente objetivo consiste en la elaboración de la estructura organizacional de la empresa Inversiones El Almirante C.A., puesto que con una adecuada estructura organizacional se beneficiará al tener establecida la cantidad de recurso humano que requieren para poder llevar a cabo sus funciones, tener delimitadas las responsabilidades y los responsables de cada área o proceso, así como sus superiores y lograr que la empresa sea más eficiente, por lo tanto, la finalidad de una estructura organizacional es establecer un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación. En este sentido, se presenta el siguiente organigrama estructural.

Figura 1.- Organigrama Estructural Propuesto para la empresa Inversiones El Almirante C.A.



Fuente: Cobo (2020)

5.4.3 Objetivo 3: Descripción de cargos para el personal de la empresa.

El presente objetivo, tiene como finalidad la definición de cargos para el personal de la empresa, puesto que aporta grandes beneficios en la gestión de personas y el clima laboral, a la misma vez, se tiene una visión completa de las necesidades de un puesto de trabajo y la definición de perfiles; lo que ayuda al reclutamiento y selección de candidatos para el puesto. En definitiva, la definición de puestos mejora el día a día de la organización produciendo beneficios a nivel de desarrollo y gestión de personas; transmitiendo seguridad y confianza hacia la empresa; a la vez que afianza los valores y cultura de la organización de una manera transparente y eficaz dejando claros desde el principio las necesidades del puesto y de la organización.

A su vez, si el profesional sabe lo que se espera de él, lo agradece, y cuando lo hace, aumentará la empatía y compromiso hacia la misión, visión y valores de la empresa, objetivos. De esta forma, la descripción de puestos:

Mejora la satisfacción laboral, puesto que es claro el cumplimiento o no de los objetivos marcados para el puesto.

Aumenta la motivación hacia el desarrollo del trabajo, se produce una mejor adaptación al puesto sin desviarnos de los objetivos iniciales y favoreciendo la proactividad.

Mejora las relaciones laborales entre compañeros al no generarse dudas con respecto a quién deberá realizar o no una determinada tarea puesto que se conocen los límites del trabajo de cada uno.

Favorece al autodesarrollo en el puesto de trabajo, se conoce el objetivo del puesto, la realización óptima y el posible ascenso.

Se describen los siguientes puestos a lo siguiente:

Director general: es el encargado de tomar las decisiones, prever, organizar, controlar y coordinar las actividades de la organización. Además de administrar las relaciones interpersonales y transmitir la información.

Sus funciones principales son:

- Planificar estrategias
- Organizar los recursos
- Liderar al capital humano
- Controlar y reorganizar los procesos

Supervisor: es la persona encargada de observar y dirigir al personal para orientarlo y vigilarlo en el cumplimiento de sus funciones, asignándole los medios y recursos adecuados, un plan de acción, coordinando equipos de trabajo, para obtener la mayor rentabilidad empresarial

Reporta a: Director General

Sus funciones principales son:

- Controlar las situaciones diarias
- Brindar orientación
- Dirigir las tareas impuestas por el director general.

Servicio al cliente: se encarga de las actividades interrelacionadas que ofrece un suministrador con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo.

Reporta a: Supervisor

Sus funciones principales:

- Estar al corriente de las promociones especiales en vigencia e informar a los clientes sobre los precios, descuentos y ofertas.
- Mantener un inventario de los productos con mayor demanda.
- Garantizar la satisfacción del cliente.
- Explicar las cualidades y características de los productos.

Cajero: se encarga de recibir el pago del cliente y brindar información sobre los productos.

Reporta a: Supervisor

Sus funciones principales:

- Manejar cajas registradoras y su contenido.
- Procesar el pago de una venta utilizando un punto de venta de una manera eficiente, precisa y amigable.
- Ordenar los productos adquiridos por el cliente y envolverlos o embolsarlos.

Receptor y despachador de mercancía: se encarga de recibir y despachar las cargas de queso tipo duro que entran y salen de la empresa, confirmando que todo se encuentre en orden.

Reporta a: Supervisor

Sus funciones principales son:

- Verificar la calidad de la mercancía que entra y sale de la empresa.
- Confirmar pedidos.
- Recibir nueva mercancía y almacenarla de acuerdo con el sistema.

5.4.4 Objetivo 4: Establecer un plan de incentivos económicos y no económicos que eleve los índices de productividad en los trabajadores de la empresa.

El último objetivo, pero no menos importante, tiene como finalidad promover y aumentar la productividad en donde terminan ganando la empresa y el personal mediante incentivos económicos como bonos de rendimiento, bonos de puntualidad, un plan de crédito con forma de pago flexible. Del mismo modo que no económicos, como elección de días libres de acuerdo a sus vacaciones en donde se le puede sumar un día, sentido de pertenencia el hecho de que el personal conozca todos los productos y planes de la empresa hace que sientan mayor vinculación con la empresa, su capacitación, el acceso al conocimiento es totalmente necesario para aportar valor a la empresa.

Para la efectividad de la propuesta, se requiere establecer los siguientes puntos en relación con la evaluación del personal, seguimiento y eficacia de los resultados, los cuales se detallan a continuación:

Evaluación: los datos obtenidos en la empresa Inversiones El Almirante C.A., son verificables en base el análisis realizado a la misma, en cuanto al direccionamiento estratégico y administrativo lo que permitirá evaluar la productividad del personal en las nuevas funciones que se les asignará a futuro de acuerdo con la estructura organizacional establecida y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Mientras tanto, es necesario evaluar constantemente la productividad del personal y de la empresa en general para la obtención de la efectividad organizacional, esta evaluación se encargará de medir el desempeño, actitudes, habilidades, destrezas del personal en el cumplimiento de sus funciones asignadas por la alta gerencia con el fin de detectar falencias y corregirlas a tiempo, evitando que la empresa disminuya su productividad.

Seguimiento: el proceso de seguimiento se realiza con la finalidad de controlar las actividades de la empresa, supervisar las funciones del personal, por medio de informes, sobre la actividad ejercida dentro y fuera de la empresa. Asimismo, el monitoreo en el área administrativa poniendo en práctica la cultura organizacional para el cumplimiento de las metas de la empresa.

Eficiencia: para ser eficientes se necesita el compromiso por parte de todos los miembros de la empresa, relacionando los objetivos, metas, estrategias, direccionamiento administrativo con la finalidad de contribuir con el desarrollo de una empresa en todo su esplendor, para esto debe tener en cuenta lo siguiente:

Direccionamiento de la empresa.

Valorar el trabajo de equipo.

Inversión en el recurso humano (capacitación).

Implementar planes y acciones estratégicas.

Administración de los recursos de la empresa.

Eficacia: implica la determinación y la capacidad de logra un efecto o causa de

lo que se plantea la empresa en un tiempo determinado, cumpliendo con todos los parámetros y la ejecución de las actividades con éxito. La eficacia en la Empresa Inversiones El Almirante C.A., se puede determinar mediante la calidad de servicio y los productos que ofrece al cliente mediante las políticas establecidas por la empresa y satisfaciendo las necesidades de ambas partes cliente-empresa. Por lo tanto, la eficiencia y eficacia de la Empresa Inversiones El Almirante C.A., dependerá de la calidad de los productos y servicios que brindan al público partiendo desde el nivel más alto de la empresa hasta el más bajo sin faltar al cumplimiento de las políticas internas establecidas.

5.5 Factibilidad de la propuesta

Para el desarrollo de la presente propuesta se requiere identificar los recursos necesarios para su puesta en marcha, por lo tanto, el análisis de factibilidad al cual debe someterse todo proyecto y que forma parte del proceso de evaluación con relación a la problemática existente en una organización, como es el caso de la empresa Inversiones El Almirante C.A., de esta manera, ofrecer una solución al problema presentado. Para ello, antes de desarrollar la propuesta es necesario identificar la factibilidad desde los siguientes puntos de vista:

5.5.1. Factibilidad técnica

Se cuenta con herramientas necesarias para su implementación, dado que cuenta con computadoras, impresoras y otros equipos necesarios para generar y producir información desarrollada para la consolidación de la empresa, y su difusión al personal que labora en ella, así como a sus clientes, proveedores y entidades financieras.

5.5.2 Factibilidad Operativa.

La presente propuesta cuenta con la aceptación del personal de la empresa, ya que se tomó en cuenta la opinión de cada uno de los integrantes que la conforman para

su elaboración. La empresa cuenta con el personal capacitado para poder adoptar las estrategias administrativas que se planteen en la presente investigación.

5.5.3 Factibilidad Económica

La presente propuesta, no requiere de una significativa inversión en dinero, ya que solo se incurrirá en gastos de papelería e impresión. En el cual se pueda dar información sobre la propuesta al personal involucrado en los procesos administrativos, motivo por el cual queda garantizada la posibilidad de poder llevar un plan de difusión en cada uno de los departamentos de la empresa y, por lo tanto, obtener mejores beneficios en cuanto al manejo de la información que permita un control eficaz y óptimo.

CONCLUSIONES

Actualmente, todas las empresas están en la búsqueda de ser más efectivas y competitivas, para alcanzar sus objetivos organizacionales y mantenerse en el mercado en el cual están inmersas, es por ello que requiere de una evaluación de sus procesos, como las direcciones sus recursos, procedimientos, normativas y metas para alcanzarlos, por lo tanto, se es necesario contar con una estrategias administrativa, que destine estos elementos a la misión y visión de la misma.

Es común, que muchas empresas inician como un proyecto familiar, tienen acogida y crecimiento, lo cual crea la necesidad de formalizar estos cambios, las organizaciones para mantenerse competitivas deben evitar la duplicidad de tareas, el desperdicio de recursos, como también requiere de una gestión administrativa que permita incrementar la eficiencia.

Esta investigación realizada contiene una propuesta de elaborar una estrategia administrativa, considerando que una empresa al contar con una estrategia administrativa, esta puede generar una ventaja competitiva, puesto que cuando el personal conoce claramente sus funciones, las líneas de autoridad y responsabilidad cumplirán sin duda alguna las funciones asignadas.

La aplicación de las estrategias administrativa como una herramienta de mejora continua, trabajo en equipo, se ha considerado como la opción que permite visualizar la necesidad de cambio, mediante previo diagnóstico realizado se determina las estrategias a seguir y los ajustes que se requiere proponiendo una serie de acciones a tomar con la finalidad de incrementar la eficiencia y ser competitiva.

Tras lo antes expuesto se puede señalar, que se logró el primer objetivo específico de la presente investigación que consistió en: Diagnosticar la situación actual de la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A., a través del uso de instrumentos de recolección de datos, donde se pudo analizar e

interpretar los resultados, que permitieron alcanzar el segundo objetivo establecido que consistió en: Determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas a través de la aplicación de la matriz foda de la empresa Inversiones El Almirante C.A ubicada en Calabozo estado Guárico., donde se puede resaltar, que entre las debilidades encontradas se resalta que:

La empresa no tiene definida la misión y visión de la empresa, por lo tanto, no se orienta al personal, a los clientes y proveedores, hacia donde se dirige la empresa en el tiempo.

No tiene establecidos los valores corporativos de la empresa, para dar a conocer la manera como trabajarán para vender sus productos.

No cuentan con un organigrama de la empresa, por lo tanto, el personal no conoce cuáles son sus funciones y responsabilidades, Adecuada división de tareas, cuál es la cadena e mano, y quien es su supervisor inmediato, lo que genera que existan congruencia de las funciones.

El personal siente que no puede lograr el desarrollo de habilidades, ni aprendizaje y crecimiento, y que no es suficiente en la empresa, existe una comunicación poco efectiva, y se genera ausentismo laboral, conflictos en el ambiente organizacional, y la falta de supervisión, desmotiva al personal.

No cuentan con programas de capacitación, por lo tanto, se requiere para que cada trabajador pueda desarrollar de manera eficiente, y eficaz sus actividades.

Se concluye que, se logró el tercer objetivo de la investigación, ya que se logró elaborar estrategias administrativa para optimizar la productividad del personal de la Empresa Inversiones El Almirante C.A., ya que se puede dirigir los esfuerzos de la gerencia, en un proceso de logros de objetivos, donde el personal esté identificados con sus puestos de trabajo y las actividades que realizan dentro de la empresa, de manera que se pueda a futuro unificar criterios en todas las áreas que conforman la organización en dirección del logro de sus objetivos.

RECOMENDACIONES

Para lograr la aplicación de la estrategia administrativa para optimizar la productividad del personal de la Empresa Inversiones El Almirante C.A., se le recomienda a la organización las siguientes recomendaciones:

- Difundir a todo el personal de la empresa la estructura administrativa impuesta, ya que de esta manera el personal podrá sentirse identificado con la misma y podrá dirigir sus esfuerzos para lo consecución de los objetivos organizacionales.
- Elaborar un manual de normas y procedimientos en los cuales se incluya la descripción de cargos para optimizar la productividad del personal
- Establecer los incentivos económicos y no económico, con el fin de aumentar la productividad de la empresa motivando al personal mediante estos.
- Mantener un plan de capacitación en el cual el personal tenga una inducción sobre la misión, visión y valores de la empresa, al momento de ingresar al cargo.
- Definir indicadores de gestión para evaluar los resultados sobre la productividad del personal en función de la implementación de las estrategias administrativas, y el fomento de la supervisión continua.

REFERENCIAS

Textos:

- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica** (5ª ed.). Caracas. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, F. y Heredia, V. (2006). **Administración del Recurso Humano: Para el alto Desempeño**. (7ª ed.). México: Editorial Trillas.
- Balestrini, M. (2006). **Como se elabora el proyecto de investigación**. (6ª ed.). Caracas. Venezuela: Editorial Consultores Asociados.
- Bisquerra, R. (2005). **Modelos de Investigación Educativa**. (2ª ed.). Barcelona. España: Ediciones CEAC.
- Chiavenato, I. (2004). **Administración de Recursos Humanos** (5ª ed.). Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Hernández, Rodrigo Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2012). **Metodología de la investigación**. 6ta Edición. México: Editorial McGraw Hill Interamericana S.A.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2008). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. (2ª ed.). Caracas. Venezuela: Editorial CIEC, S.A.
- Morles, Alfredo (2010), **Es el universo o conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación** 1ª Edición. Venezuela: Editorial Edición Sapiens, Universidad pedagógica.
- Palella, S. y Martins, F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa** (2ª ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Palella, Santa, Martins F. (2016). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. 2ª Edición. Caracas. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador
- Ramírez, T. (2006). **Cómo Hacer un Proyecto de Investigación**. (1ª ed.). Caracas, Venezuela: Panapo de Venezuela, C.A.
- Robert K. Merton (1949) *Social Theory and Social Structure*, Free Press
- Sabino, C. (2006). **Metodología de la Investigación Científica**. (5ª ed.). Caracas. Venezuela: Editorial Mobilibros.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). **El Proceso de la Investigación científica**. (5ª ed.). México: Editorial LIMUSA S.A.

Leyes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) **Gaceta Oficial de la**

República de Venezuela N° 36860 (Extraordinaria), diciembre 30. Caracas, Venezuela.

Fuentes electrónicas:

PI Asesoría (2018) **La importancia de los valores en las empresas**

<http://www.piasesoría.com/uncategorized/la-importancia-de-los-valores-en-las-empresas/> [Consulta 2020, abril 15].

Creceer (2016) **Misión y visión en la empresa ¿Por qué son importantes?**

<http://www.creceer.cl/importancia-mision-vision-empresas/> [Consulta 2020, abril 15].

Mena J. (2018) **¿Qué hacen las empresas en Venezuela para enfrentar el colapso económico?**

<https://www.analitica.com/economia/que-hacen-las-empresas-en-venezuela-para-enfrentar-el-colapso-economico/> [Consulta 2020, mayo 10].

Oliveira (2017) **Los indicadores de productividad dan la medida exacta de la eficacia y eficiencia de los procesos en las empresas**

<https://www.heflo.com/es/blog/gestion-de-empresas/indicadores-productividad/#:~:text=Los%20indicadores%20de%20productividad%20son,productivo%20o%20servicio%20en%20particular.> [Consulta 2020, mayo 10].

ANEXOS



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

Señores

Inversiones El Almirante C.A.

Estimado Gerente General

El presente instrumento ha sido elaborado con la finalidad de proponer una estrategia administrativa para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A.

En este sentido, los resultados obtenidos serán utilizados como base de un trabajo de grado universitario. Por lo que, la información que usted suministre será muy valiosa, tendrá carácter confidencial y se utilizará para fines estrictamente académicos y mejora para la organización.

Instrucciones Generales:

- 1.- Lea detenidamente cada uno de los ítems del cuestionario antes de responder.
- 2.- Marque con una equis (X) la casilla correspondiente a la opción que representa su opinión.
- 3.- Procure responder con objetividad todas las preguntas formuladas.

Muchas gracias,

ANEXO A

Cuestionario

1.- ¿Conoce usted la misión y visión de la empresa?

Si ____ . No ____

2.- ¿Le han informado a usted sobre los valores corporativos de la empresa?

Si ____ . No ____

3.- ¿Tiene usted conocimiento si la empresa tiene un organigrama definido y actualizado?

Si ____ . No ____

4.- ¿Conoce usted cuáles son sus funciones y responsabilidades en el cargo que desempeña?

Si ____ . No ____

5.- ¿Considera usted si las funciones que realiza son adecuadas a su puesto?

Si ____ . No ____

6.- ¿Sabe usted quién es su supervisor inmediato?

Si ____ No ____

7.- ¿Considera usted que la división de tareas es adecuada para el buen funcionamiento de la empresa?

Si ____ No ____

8.- ¿Cree usted que su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?

Si____ No____

9.- ¿Considera usted, que el personal con que cuenta la empresa es el suficiente para llevar a cabo todas las operaciones de la organización?

Si____ . No____

10.- ¿Sabe usted si la empresa cuenta con un manual o documento definido de puestos y funciones de cada uno de los trabajadores?

Si____ . No____

11.- ¿Considera usted que la comunicación entre usted y su jefe sea efectiva?

Si____ . No____

12.- ¿Cree usted que se han presentado con frecuencia ausentismo?

Si____ . No____

13.- ¿ Considera usted que se han presentado conflictos internos que afecten el ambiente organizacional?

Si____ . No____

14.- ¿Considera usted que el trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?

Si____ . No____

15.- ¿Cree usted que la empresa brinda oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?

Si____ . No____

16.- ¿Considera usted que el ambiente de trabajo es satisfactorio?

Si____ . No____

17.- ¿Recibe usted reconocimiento frecuentemente por parte de los directivos?

Si____ . No____

18.- ¿Sabe usted si la empresa recompensa a los trabajadores por un trabajo bien hecho?

Si____ . No____

19.- ¿Sabe usted si los directivos supervisan las actividades que realizan los empleados?

Si____ . No____

20.- ¿Se ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien sus actividades?

Si____ . No____

21.- ¿Los reconocimientos otorgados te motivan a trabajar más?

Si____ No____

22.- ¿Considera usted que mediante la propuesta de una estrategia administrativa para optimizar la productividad del personal de la empresa Inversiones El Almirante C.A.?

Si____ No____

ANEXO B

Tabla de Frecuencias

PREGUNTAS ÍTEM	ALTERNATIVAS / FRECUENCIAS ABSOLUTAS		ALTERNATIVA / FRECUENCIAS RELATIVAS	
	SI	NO	SI	NO
1	5	13	28%	72%
2	4	14	22%	78%
3	0	18	0%	100%
4	3	15	17%	83%
5	15	3	83%	17%
6	3	15	17%	83%
7	5	13	28%	72%
8	4	14	22%	78%
9	3	15	17%	83%
10	0	18	0%	100%
11	2	16	11%	89%
12	10	8	56%	44%
13	14	4	78%	22%
14	15	3	83%	17%
15	6	12	33%	67%
16	3	15	17%	83%
17	8	10	44%	56%
18	0	18	0%	100%
19	2	16	11%	89%
20	2	16	11%	89%
21	3	15	17%	83%
22	14	4	78%	22%
23	18	0	100%	0%

Fuentes. Cobo (2020)

ANEXO C

Figura 1.- Organigrama Estructural Propuesto para la empresa Inversiones El Almirante C.A.



Fuente: Cobo (2020)

