



PLAN ESTRATÉGICO QUE PERMITA
ELEVAR EL RENDIMIENTO Y LA
EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE
ALTO DESEMPEÑO EN LAS
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.

Autor (a):

Barreto Darcy C.I.:20.700.469

Lege Clairet C.I.:20.316.836

Tutor (a):

Colmenares Ada

San Diego, Noviembre de 2018

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**



**PLAN ESTRATÉGICO QUE PERMITA ELEVAR EL RENDIMIENTO Y LA
EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN LAS
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.**

Autor (a):

Barreto Darcy C.I.:20.700.469

Lege Clairet C.I.:20.316.836

Tutor (a):

Colmenares Ada

San Diego , Noviembre de 2018

INDICE GENERAL

CONTRAPORTADA.....	i
PORTADA.....	ii
ANEXO L.....	iii
ANEXO M.....	iv
INDICE GENERAL.....	v
RESUMEN INFORMATIVO.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
INTRODUCCION.....	1

Capítulo I : El Problema

1.1 El problema.....	3
1.1.1 Formulación del problema.....	5
1.2 Objetivos de la Investigación (General y Específicos).....	5
1.3 Justificación.....	5

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes.....	8
2.2 Bases Teóricas.....	11
2.3 Definición de términos básicos.....	13

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.2 Fases Metodológicas.....	16

3.2.1 Fase I Diagnostico de las posibles causas que generan la falta de comunicación y el bajo rendimiento laboral de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.16

3.2.2 Fase II Establecimiento de técnicas factibles que permitan fomentar el trabajo en equipo17

3.2.3 Fase III Diseño de un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de trabajo17

Capítulo IV Resultados de la investigación

4.1 Fase I: Diagnostico de las posibles causas que generan la falta de comunicación y el bajo rendimiento laboral de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.....	18
4.2 Fase II: Establecimiento de técnicas factibles que fomenten el trabajo en equipo.....	19
4.3 Fase III: Diseño de un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales..	31

Capítulo V La Propuesta

5.1 Descripción de la Propuesta.....	33
5.2 Objetivo General.....	34
5.3 Justificación.....	34
5.4 Desarrollo de la Propuesta.....	35
5.5 Factibilidad.....	44
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	51
ANEXO 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	52
ANEXO 2 ENCUESTA.....	53

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°1 Alternativa N°1.....	21
Cuadro N°2 Alternativa N°2.....	22
Cuadro N°3 Alternativa N°3.....	23
Cuadro N°4 Alternativa N°4.....	24
Cuadro N°5 Alternativa N°5.....	25
Cuadro N°6 Alternativa N°6.....	26
Cuadro N°7 Alternativa N°7.....	27
Cuadro N°8 Alternativa N°8.....	28
Cuadro N°9 Alternativa N°9.....	29
Cuadro N°10 Alternativa N°10.....	30
Cuadro N°11 Alternativa N°11.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N°1	21
Grafico N°2	22
Grafico N°3	23
Grafico N°4	24
Grafico N°5	25
Grafico N°6	26
Grafico N°7	27
Grafico N°8	28
Grafico N°9	29
Grafico N°10	30



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA DE RELACIONES INDUSTRIALES**

**PLAN ESTRATÉGICO QUE PERMITA ELEVAR EL RENDIMIENTO Y LA
EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN LAS
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

Autor (a) Barreto Darcy ; Lege Clairet

Tutor (a): Colmenares Ada

Fecha: Noviembre de 2018

RESUMEN

Diseñar un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales estableciendo técnicas factibles que permitan fomentar el trabajo en equipo con lo cual se pretende elevar el desempeño laboral de los miembros que integran el ente empresarial es el objetivo principal de este trabajo de grado. Para llevar a cabo lo mencionado es necesario resaltar que el objetivo fundamental de este plan se ejecuta mediante las herramientas de recolección de datos utilizando la técnica de observación directa y la aplicación de una encuesta en la cual se plasmaron diez (10) ítems tipo cerrada dirigida a una población de veinte (20) trabajadores pertenecientes a la empresa Colgate Palmolive, C.A. Debido a la aplicación de los instrumentos se logró obtener información precisa del objeto de estudio con los cuales se procede a realizar las fases de la investigación, la primera fase diagnóstica las causas que generan la falta de comunicación y el bajo rendimiento laboral; la segunda fase establece las técnicas factibles que permitan fomentar el trabajo en equipo y la última fase se basa en el diseño de un plan estratégico que maximice el rendimiento y eficacia de los equipos de alto desempeños; así como también se realizó un cronograma de actividades donde se refleja las tareas y pasos que se ejecutaron para el desarrollo del proyecto y el tiempo en el cual fue realizado.

Descriptor: Comunicación, desempeño, eficacia, eficiencia, equipo, motivación, rendimiento.

DEDICATORIA

Ya dando por terminada esta etapa de mi carrera, es oportuno el momento para expresarles a todas aquellas personas que de una u otra manera me brindaron apoyo, orientación y conocimientos adquiridos a lo largo de su vida entré ellos menciono:

Mi dios, por bendecirme y darme paciencia y entendimiento para realizar todas las actividades tanto educativas ,como laborales u personales , y por darme la fortaleza para seguir adelante abriendo nuevos caminos para lograr las metas y objetivos a cumplir.

Mis padres por brindarme su apoyo moral y económico siendo ambos mi base de inspiración en todo las metas que he alcanzado y alcanzare.

Y por último a mis compañeras (o) de trabajo de la empresa Colgate Palmolive , C.A ´por brindarme la oportunidad de realizar las pasantías en sus instalaciones siendo esta un pilar fundamental para enriquecer los conocimientos prácticos.

AGRADECIMIENTO

Con estas palabras expreso mi total agradecimiento a las siguientes personas:

A dios, todo poderoso por haberme dado la oportunidad de emprender esta etapa de mi carrera para graduarme en Licenciada en relacione Industriales.

A mi madre, a mi padre, por su apoyo, dedicación y solidaridad en los momentos en el que más necesitaba de sus palabras, porque me dieron las herramientas necesarias para jamás desistir de mis sueños.

A la profesora Ada Colmenares por su apoyo tutorial y por sus aportes educativos para el desarrollo de este trabajo de grado.

A mis compañera de trabajo de grado por siempre estar allí apoyándome y facilitándome nuevas ideas para ejecutarlas en el informe final.

INTRODUCCION

La creciente complejidad del mundo que nos rodea y la rapidez de los procesos organizacionales, exigen un manejo de las situaciones, tanto a nivel individual, como en grupos y equipos de trabajo. El trabajo eficaz en equipos de trabajo se considera como uno de los valores fundamentales de las empresas que producen buenos resultados , de este modo, resulta fácil y frecuente el que una empresa manifieste una tendencia a querer que sus empleados trabajen en equipo y más aún que obtengan un buen desempeño. Sin embargo, esto es bastante difícil, ya que al ser el equipo un punto de encuentro entre las capacidades individuales, muchas veces no se lleva a cabo una adecuada interacción entre las personas que lo componen, generando conflictos y relaciones que terminan socavando el objetivo del equipo.

El éxito empresarial, exige una continua adaptación de la empresa a su entorno tratando de lograr la máxima eficiencia en su funcionamiento interno , uno de los factores internos a los que se enfrentan las organizaciones empresariales en su afán por ser más productiva, es la planificación, organización ,control y mantenimiento de su recurso humano, en otras palabras el sistema de gestión de recursos humanos se enfoca en ejecutar los procesos necesarios para que su personal cumpla a cabalidad con sus funciones y a la vez se sientan satisfechos y motivados generando un mayor rendimiento en el ámbito laboral ,el cual debe estar dirigido hacia el logro de los objetivos de la organización.

Cabe destacar, que debido al crecimiento de las organizaciones empresariales , se efectuó la investigación que sustenta el presente trabajo de grado donde a través de técnicas factibles se pretende poner en marcha un plan estratégico que maximice la

eficiencia de los equipos de alto desempeño , para ello la investigación a desarrollar se estructura de la siguiente manera :

Capítulo I: Se encuentra conformado por; Planteamiento del problema. Objetivos de la investigación (general y específicos) , justificación.

Capitulo II: Marco teórico; Antecedentes. Bases teóricas, definición de términos básicos.

Capitulo III: Marco metodológico comprende; tipo y diseño de la investigación, fases metodológicas ,fase I (Diagnosticar las posibles causas que generan la falta de comunicación y el bajo rendimiento laboral de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales), fase II (II Establecer técnicas factibles que permitan fomentar el trabajo en equipo) Fase III (Diseñar un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales).

Capitulo IV: Comprende análisis de los resultados con sus respectivos gráficos de torta e interpretación y descripción de la fases metodológicas.

Capítulo V: Comprende la propuesta, descripción. Objetivos generales y específicos, justificación , desarrollo de la propuesta , factibilidad humana , institucional y material.

Por ultimo de presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias y los respectivos anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad la planeación estratégica se fundamenta a través de una interacción entre el entorno y el ambiente interno de los entes empresariales, así como también de las habilidades de estos para actuar de manera proactiva configurando estrategias que nos permitan aprovechar las fortalezas tanto internas como externas del recurso humano. La planeación estratégica según Humberto Serna (2007; 58) es definida como: “Un proceso mediante el cual la empresa se enfoca en definir su visión a largo y corto plazo; así como también en generar técnicas factibles a partir del análisis de sus fortalezas , debilidades , oportunidades y amenazas”.

Sin embargo, es necesario que en toda organización existan metas planteadas con el fin de avanzar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos; el problema de la planeación estratégica a largo plazo es que tiene que ser ajustada en función al mundo cambiante, las costumbres y las ambiciones de las personas que puedan afectar directamente la visión, la misión, los objetivos de la empresa de acuerdo a quienes serán sus potenciales clientes y empleado. Es por ello, que en la globalización mundial se exige ser distinto, marcar la diferencia y generar nuevas innovaciones que permitan a las organizaciones medir su desempeño con el objetivo establecer técnicas que incrementen la productividad, eficiencia y capacidad de adaptación de las mismas en el mercado laboral en el cual se desenvuelven.

Por consiguiente para que este proceso se realice eficientemente se debe dar el valor real a su capital humano más importante; talento que debe enriquecerse a través de un continuo entrenamiento y actualización con los cambios tecnológicos existentes, que permitiría ser competitivo en el mercado actual. Evidentemente en Venezuela en relación al mercado laboral toda organización debe regirse a través de un plan estratégico que le permita elevar diversas posibilidades de éxito, dichas estrategias son consideradas como una responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de la empresa y una actividad fundamental para poner en marcha cualquier proceso de decisión. Debido a lo mencionado para que la planeación estratégica llegue a ser importante para las organizaciones, los directivos deben tener en claro cuál es su razón de ser, a donde quiere llegar y sobre qué bases se sustenta cada una de sus acciones.

A su vez, los equipos de alto desempeño no necesariamente trabajan más, ni son más inteligentes que los demás, la principal diferencia consiste en que pueden organizarse para trabajar y entregar resultados excepcionales dados la suma de sus fortalezas y organización interna. En este sentido, Jean (2000) plantea el término de alto desempeño como:

Una disposición de ánimo general, una actitud compartida, volcada y comprometida a fondo con su tarea, una actitud que puede extenderse a cualquier tipo de equipo, cualquiera sea su denominación, La idea de desempeño suele emplearse respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo (p.35).

Aunado a ello en los entes empresariales el proceso de comunicación laboral y trabajo en equipo se ha convertido en un elemento crítico de éxito para manipular las expectativas de las organizaciones y sus miembros, los constantes cambios en el medio laboral han traído como consecuencia que no se reconozca la importancia de la evaluación del desempeño y el rendimiento laboral de un trabajador o equipo de trabajo, ya que a través de ello se puede determinar la fuerza laboral de una organización, en relación a su productividad y competitividad. Por tal motivo, esta situación puede provocar dificultades

en el desarrollo productivo de las empresas y para ello es recomendable verificar el impacto de la comunicación laboral y la productividad de los equipos de alto desempeño diseñando estrategias que permitan máxima la eficiencia de los mismos.

1.1.1 Formulación del Problema

¿Por qué la carencia de un plan estratégico genera un nivel bajo de rendimiento en los equipos de alto desempeño dentro de las organizaciones empresariales?

1.2 Objetivo General

Diseñar un plan estratégico que permita elevar el rendimiento y la eficiencia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.

1.2.1 Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar las posibles causas que generan la falta de comunicación y el bajo rendimiento laboral de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.
- ✓ Establecer técnicas factibles que permitan fomentar el trabajo en equipo.
- ✓ Diseñar un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.

1.3 Justificación

El marco de la presente investigación se basa fundamentalmente en la importancia del trabajo en equipo que debe llevar a cabo el recurso humano de toda organización a través del cual las empresas llegan a generar mejores resultados que la competencia. Por lo tanto todo ente empresarial debe actuar con la mayor eficacia y eficiencia posible en su proceso de gestión laboral, de aquí radica la importancia de poder contar con un equipo de trabajo

calificado, bien unificado y enfocados a desarrollarse profesionalmente con un mismo fin en común, algunas de sus manifestaciones hace necesario potenciar aquellas técnicas de gestión que permitan generar y proteger el mismo. En el desarrollo de la misma se resalta que el sistema de trabajo a través de equipos de alto rendimiento llega a ser una herramienta clave para poder gestionar el conocimiento (compartir procesos, intercambiar ideas y crear conocimiento) en cualquier tipo de organización.

Para que el trabajo en equipo sea eficaz, cada uno de sus miembros debe estar consciente de las motivaciones subyacentes de sus compañeros de trabajo y así mismo propiciar que estos integrantes se preocupen por lograr los objetivos del equipo y las metas propuestas. Es por ello que todos y cada uno de los miembros del equipo deben trabajar conjuntamente en la solución de problemas presente en su área laboral. En tal sentido la investigación descrita servirá como herramienta fundamental para cualquier organización empresarial ya que le permitirá a las mismas incrementar su productividad y así mismo elevar el rendimiento, desempeño y la eficiencia de su capital humano, a su vez los miembros integrantes de las empresas se sentirán totalmente motivados al reflejar su satisfacción con la evolución y desarrollo de su entorno laboral, además mostrarán un autoestima acorde a sus actitudes, mayor seguridad y confianza tanto a nivel personal como laboral y sobre todo se sentirán más comprometidos con la organización y con sus deberes en la misma.

A través de lo desarrollado en este trabajo de grado también se verá favorecido la gerencia de recursos humanos de los entes empresariales al cumplir con los objetivos planteados, ya que el mantener un clima laboral sano y adecuado generará en su personal mayor motivación y ganas de realizar sus actividades por amor a lo que hacen y no por simplemente trabajar, además se reducirán los egresos del personal y se aumentará la productividad de la misma, generando así un enfoque paulatino del crecimiento empresarial, y el recurso humano de la misma tendrá utilidad de estos resultados, acordes a los incentivos y/o bonificaciones que estos generen por su buen desempeño y mayor rendimiento. Dentro de esta perspectiva es conveniente destacar que todo trabajo de grado

como el desarrollado genera beneficios tales como la organización, control y reestructuración en las áreas de cualquier ente empresarial ; ya que el manejo de nuevas estrategias motivacionales que se apliquen para aumentar el rendimiento de los equipos de alto desempeño en el ámbito labora ayudaran claramente a definir la misión, visión, objetivos corporativos y las técnicas que desarrollaran a corto y a largo plazo .

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

La finalidad de esta sección es sustentar teóricamente la presente investigación, para esto, se ha recopilado una serie de trabajos de grado y ascenso relacionado con las variables a estudiar, todo con el objeto de conducirla y desarrollarla rumbo a los objetivos planteados.

Balderas (2016) , En este Trabajo de grado se plantea la “ **Aplicación de Metodologías de Formación de Equipos de Alto Desempeño como Base del Desarrollo del Personal Operativo y sus Beneficios en la Operación de la Planta Tisamatic S. de R. L. de C. V.**” en el departamento de producción, donde la forma habitual de trabajo a nivel operativo se conformaba como células independientes y con poca o nula interrelación, formadas en turnos y áreas productivas, es decir, la planta y su población, se dividían en 5 áreas operativas con 3 turnos de trabajo, lo que representaban 15 agrupaciones de personas con un rango de población por conjunto de 9 a 40 personas, éstas a cargo de 12 supervisores, quienes en algunos casos controlaban hasta 3 turnos, esto generaba falta de comunicación de información vital para la operación eficiente afectando los indicadores de operación de la empresa, teniendo como principal indicador la eficiencia general de los equipos que en el momento del arranque del proyecto se encontraba en 65.5% con una meta del 81%.

Debido a lo mencionado ambas propuestas se relacionan ya que estas en si buscan establecer las estrategias y técnicas indispensables y factibles en relación a la metodología de equipos de alto desempeño fomentando a que sus trabajadores conozcan y practiquen la

misión, objetivos, visión y valores de la empresa, por tanto se posee una sólida comprensión del propósito del equipo, su razón de ser y su importancia dentro de la empresa ,Todo esto genera que las estructuras de trabajo trasciendan las jerarquías, haciendo una organización flexible y adaptable a los requerimientos actuales de competencia en la actualidad .

Primera (2014) , En este informe de pasantías se plantea un **“Diseño de un Plan estratégico de capacitación basado en inteligencia emocional para la mejora del desempeño de los clientes internos del departamento de gestión de gente de Cervecería Polar”** , presentado ante la Ujap para optar al título de Relaciones Industriales . La metodología utilizada estuvo enmarcada bajo la modalidad de un proyecto factible con diseño de campo, conociendo que la capacitación es una herramienta dirigida al desarrollo y habilidades de destrezas requeridas para poder cumplir con las tareas inherentes a su cargo .

En conclusión la relación de esta propuesta con la investigación planteada se basa en una investigación que permitirá pronosticar, suministrar. Actualizar, motivar e impulsar la fuerza laboral a través de estrategias como la capacitación y el rendimiento laboral de sus trabajadores para la consecución d nuevos objetivos empresariales. Dicho antecedente aporta a esta investigación estrategias factibles que pueden ser utilizadas en el área laboral afectada con el fin de sacar a relucir las capacidades , comprensión , comunicación y actitudes de cada uno de los miembros de la organización con el fin de potenciar las mismas para alcanzar mayor eficiencia en sus funciones tanto a nivel personal como grupal.

Tovar (2013), En este informe de pasantías se plantea un **“Plan de Incentivos Laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa Febeca , C.A”** , presentado ante la Ujap para optar al título de Relaciones Industriales. Su metodología se fundamentó en proyecto factible con una investigación de campo , para ello se utilizaron técnicas como la observación directa ,

también se aplicó una encuesta dirigidas a doce (12) trabajadores de la empresa mencionada todo esto con el fin de analizar los factores que influyen en el desempeño laboral de sus trabajadores. Es por ello que se toma como referencia esta investigación ya que al compararla con la propuesta a desarrollar se evidencia que ambas buscan establecer nuevos métodos y estrategias que fomenten el trabajo en equipo y optimicen el rendimiento laboral e impulsen a sus trabajadores a desarrollarse tanto laboral como a nivel personal .

Sánchez. (2013) , En este informe de pasantías se desarrolla un **“Plan estratégico para medir la eficacia del adiestramiento del Personal en la empresa Alcave Venezuela , C.C.A,”** , presentado ante la Ujap para optar al título de Relaciones Industriales , con la incorporación de este plan se solventara una complicación interna en la organización esto con la finalidad de conocer a través del mismo las habilidades y destrezas adquiridas en el adiestramiento , utilidad y aplicación dentro de su labor actual y en su desarrollo a nivel individual. Dentro de la misma se utilizó una metodología basada en un proyecto factible con una investigación de campo, aunado a ello se utilizaron como herramientas una observación directa de la situación planteada, una encuesta para la cual se tomó como población a veintiún (21) trabajadores de la empresa conformado entre directores m jefas , gerentes de la empresa mencionada reflejando en gráficos de tortas su grado de porcentaje.

Dicha propuesta mencionada se relaciona a la investigación ya que ambas se enfocan en estudiar la identificación de las deficiencias en el proceso de estrategias aplicadas al talento humano mediante una serie de factores como lo son el rendimiento, el desempeño laboral , la comunicación , el trabajo en equipo , entre otros ; todo esto con el fin de mejorar la calidad y productividad de la organización y de los mismos trabajadores incluyendo herramientas eficaces y factibles.

Al mismo tiempo Romero (2013), desarrollo un trabajo de investigación titulado: **“La Función Gerencial en los equipos de Alto Desempeño en las Instituciones de**

Educación Básica”, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Ciencias de la Educación, Maracaibo. Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación existente entre la función gerencial y los equipos de alto desempeño en las instituciones de Educación Básica del Municipio Cabimas Esta propuesta se basó en una investigación de campo tipo descriptiva, la población se estructuro con 12 directivos y 17 coordinadores docentes de 5 Escuelas Básicas.

Se recolectaron los datos con 4 instrumentos diseñados por el investigador, validados en el contenido por 10 expertos, confiabilidades con la aplicación del Coeficiente de Alfa de Cronbach .De la propuesta antes señalada se relaciona con la investigación a desarrollar ya que ambas utilizan como herramientas fundamentales una metodología de tipo Descriptivo abordando la relación existente entre dos variables y el aporte teórico que la misma presenta a describir los factores del estudio como lo son la función gerencial y los equipos de alto desempeño así como la productividad .

2.2Bases Teóricas

Según Bavaresco (2006; Pág. 2), las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias”. Debido a lo expresado por el autor cabe acotar que los ejes temáticos que sustentan este informen se basan en lo siguiente:

La Planeación Estratégica

Según Thompson Strickland II y Glende (2008;.78) ; La planeación estratégica tiene una relación con la administración debido a que las estrategias en una compañía son el plan

de acción para operar el negocio. Al elegir una estrategia la administración expresa en realidad diversas maneras comerciales de competir y conducir a las empresas a su disposición , se establecen combinaciones particulares de planteamientos competitivos y operativos para mantener en marcha a una empresa en la dirección deseada , de tal manera que se fortalezca su competitividad y su posición en el mercado .La planeación estratégica es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo

Trabajo en Equipo

Según Kinicki y Kreitner (2003;) :

Es el número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida; Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, (p.18) .

En definitiva, el trabajo en Equipo no significa solamente "trabajar juntos", trabajo en equipo es toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un camino ganador que las empresas han descubierto en los últimos años para hacer realmente que el trabajador se comprometa de veras con los objetivos de la empresa. Ahora bien, cabe señalar que independiente de cuál sea la definición correcta, hay claras diferencias entre lo que es el trabajo en equipo y el equipo de trabajo.

Equipos de Alto Desempeños

Los equipos de alto desempeño son unidades básicas de operación que se encuentran dentro de una empresa, las cuales tienen la capacidad de desarrollarse sin la presencia de un solo líder, tomar sus propias decisiones, solucionar problemas y desarrollar sugerencias que mejoren el desempeño de la empresa. Fueron llamados también Súper equipos y los describieron .Las empresas de hoy en día están adoptando estrategias en donde incluyan la Formación de los equipos de alto desempeño, ya que estos se manejan solos, arreglan sus programas de trabajo, fijan su productividad, mejoran la calidad del producto Interactuando con clientes, tanto internos como externos. Lo que distingue a los equipos de alto desempeño es que ignoran la jerarquía piramidal Tradicional, que muchas veces es demasiado autoritaria e impiden que se resuelvan los problemas que se enfrentan.

Según Mantilla y García, (2010:110): Estos equipos cobran sentido cuando existe un problema complejo por resolver o niveles administrativos que detienen el progreso y se deben superar, Estos equipos con diferentes nombres, están integrados por un número de personas que oscila entre un mínimo de 2 y un máximo de 25, con su aplicación en la organización se transforma, ya que funciona como un modelo dinámico, donde se eliminan niveles jerárquicos.

2.3Definición de términos Básicos

Aguilar(2004:21) La Eficiencia: Es la relación entre costos y beneficios, entrada y salida, es decir, relación entre lo conseguido y lo que puede conseguirse. Significa ejecutar las actividades correctas con los medios adecuados.

Arias (2009:95) La Comunicación Organizacional : Es comprendida y entendida como un conjunto de técnicas y actividades destinadas a facilitar y agilizar los mensajes transmitidos, y de esta manera se puede influir en las opiniones, aptitudes, conductas de los públicos internos y externos

Arias (1989:62) La Estrategia: Es un plan para dirigir un asunto

Baravesco (2006;44) El Desempeño: Indica que una acción se lleva a término o cumple una función concreta.

Glande (2008:78) El Clima Laboral: Es el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Kininith (2008:78) La Insatisfacción: Es un sentimiento interior que experimenta una persona cuando siente que una realidad determinada no cumple sus expectativas.

Sabino (2001:36) El Incentivo: Es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un **sector** con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Tovar (1989: 45) El Autoestima: Es el valor que el individuo atribuye a su persona y a sus capacidades.

Urquiola (1999:31) Un Plan: Es ante todo la consecuencia de una idea, generalmente y en función de lograr una óptima organización, adoptará la forma de un documento escrito en el cual se plasmará dicha idea acompañada de las metas, estrategias, tácticas, directrices

Velasquezth (2005:99) La Productividad: Es un indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Weslyt (2000:25) El Rendimiento: Se refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Los resultados obtenidos servirán para determinar la relación entre la comunicación organizacional y la productividad de los equipos de alto desempeño en los proyectos de construcción pertenecientes a las empresas contratistas en el municipio Cabimas. También se establecerá el tratamiento estadístico para el procesamiento de los datos obtenidos y finalmente, el procedimiento empleado para el desarrollo de la investigación

3.1 Tipo y Diseño de la investigación

En este aspecto se aprecia que la presente investigación se encuentra enmarcada en la modalidad de proyecto factible que según La Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (1998;7), señala que El Proyecto Factible : “consiste en una investigación, elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar requerimientos o necesidades de organización o grupos sociales, pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos , además es conjugada con una investigación de campo documental, de acuerdo a las definiciones y antecedentes expresada en la misma. Debe señalarse que la investigación planteada por la teoría ya expuesta, el planteamiento y las características que la misma presenta se trata de una investigación descriptiva y de campo.

Sabino (2011;88) , los estudios de campo : “permitan al investigador asegurarse de las condiciones en la que se han encontrado los datos, posibilitando su modificación en caso de que surjan dudas acerca de su calidad, lo cual trae como beneficio un nivel de confiabilidad para el conjunto de la información obtenida”.

En primer término y de acuerdo a los autores antes mencionados el tipo de diseño será no experimental, debido a que las variables en estudio, rendimiento y eficiencia de los equipos de alto desempeño, se evaluará sin ejercer manipulación alguna sobre su comportamiento usual; de modo que se observará y describirán situaciones ya existentes en la variable tal y como se dan en su contexto real, para después analizarlas recolectando datos que permitan un realizar un enfoque en el nivel de desempeño y la productividad de los equipos de alto desempeño pertenecientes a las organizaciones empresariales en este caso en la empresa Colgate Palmolive, C.A.

3.2 Fases Metodológicas

3.2.1 Fase I : Diagnostico de las posibles causas que generan la falta de comunicación y el bajo rendimiento laboral de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.

Las técnicas de recolección de datos constituyen estrategias que permiten llevar a cabo la ejecución de la información con el fin de que sea posible determinar cuáles son las necesidades actualmente existentes en la empresa con el objeto de estudio. Para la ejecución de la misma se realizó inicialmente la técnica de la observación directa para lo cual Stanton (1997; 32). Define como Observación directa: “aquella donde se tienen un contacto directo con los elementos o caracteres en los cuales se presenta el fenómeno que se pretende investigar y los resultados obtenidos se consideran datos estadísticos originales.” Por medio de esta técnica se recopilaron elementos y estrategias derivadas en relación al nivel de rendimiento y desempeño de los empleados de la empresa Colgate Palmolive , C.A .

Por otra parte se aplicó una encuesta como lo expresa Balestrini (2002; 155), señala: “la encuesta facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una

serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de una forma cuidadosa susceptibles de analizarse en relación al problema estudiado”.

3.2.2 Fase II Establecimiento de técnicas factibles que permitan fomentar el trabajo en equipo.

Para lograr establecer técnicas que permitan **promover** y fortalecer el trabajo en equipo contribuyendo a elevar la productividad, enriqueciendo las alternativas para tomar decisiones creando un ambiente de cooperación y comunicación entre los empleados se hace necesario resaltar las opiniones de cada uno de sus miembros reflejando sus respuestas en gráficos de tortas expresados de manera porcentual con su respectivos análisis en consideración a las respuesta obtenidas.

3.2.3 Fase III: Diseño un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.

Una vez concluidas la fase I (Diagnostico de la situación) y la fase II (Objetivo específicos e identificación) se procede a elaborar la propuesta de un plan estratégico que permita elevar el rendimiento y la eficiencia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1 Fase I: Diagnostico de las posibles causas que generan la falta de comunicación y el bajo rendimiento laboral de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.

A través de la técnica de observación directa se aprecia que dentro de la empresa Colgate Palmolive , C.A , existe la carencia de un plan estratégico que contenga técnicas factibles que permitan maximizar el desempeño de los empleados ; también existe la ausencia del trabajo en equipo ,la falta comunicación personal entre los miembros del ente empresarial y es aquí donde se evidencia que la interacción entre ellos es escasa y por eso ocurre un bajo nivel de rendimiento en los equipos de alto desempeño .Es importante resaltar , que la empresa muy poco considera y toma en cuenta las ideas que sus trabajadores les comunican por ello se concluye que el buen desempeño laboral de los trabajadores muy regularmente es reconocido dentro de la organización ,y aunque el ambiente y las condiciones físicas de la empresa son buenas esta no pone en práctica estrategias que incentiven y motiven a su capital humano lo que genera la desmotivación , la baja productividad laboral y la deficiencia al realizar sus actividades laborales.

Aunado a ello la encuesta estará conformada por diez (10) ítems con el fin de obtener datos correctos y precisos sobre la problemática expuesta anteriormente. Las preguntas fueron realizadas a veinte (20) trabajadores pertenecientes a la empresa Colgate Palmolive, C.A que tienen relación directa con la problemática expuesta anteriormente.

En toda estructura de una investigación deben tomarse en cuenta los individuos que aportaran la información o los datos necesarios, por lo cual es imprescindible señalar el universo operacional donde se llevó a cabo, pues de esta manera se simplifica el proceso en sí. Según Méndez (2002; 117), la población se define como: “el universo de personas, objetos o cosas involucradas en un problema, lo cual constituye la totalidad de los sujetos que requieren ser abordados en el estudio”. En esta investigación la población es definida como finita ya que se conoce la cantidad de personas que la constituyen. Por consiguiente la población estará integrada por Diez (10) trabajadores (as), las cuales ejercen sus actividades laborales en dicha empresa. El siguiente cuadro especifica el cargo y el número de trabajadores que conforman el conjunto poblacional en la siguiente investigación

4.2 Fase II: Establecimiento de técnicas factibles que permitan fomentar el trabajo en equipo

Después de haber recopilado y analizado toda la información de la investigación obtenida por las aplicaciones del instrumento el cual se elaboró con la finalidad de diseñar un plan estratégico que permita elevar el rendimiento y la eficiencia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales se presentan los resultados y sus respectivos análisis; para lo cual se elaboró gráficos de torta expresado de manera porcentual manteniendo el orden de las preguntas contenidas en el instrumento de recolección de información, esto con la finalidad de facilitar la comprensión por parte de los lectores.

De este diagnóstico se logró observar que existe gran interés por parte los trabajadores de la empresa Colgate Palmolive, C.A en que se aplique un plan estratégico idóneo y factible para ejecutar el proceso del rendimiento y de los equipos de alto desempeño con

el fin de llevar a cabo sus labores diarias, sin ningún tipo de contratiempo, asegurando de esta manera resultados óptimos, minimizando el margen de error de las operaciones del día a día, logrando mejoras en el ámbito organizacional .

Es por ello que en esta sección del proyecto se presenta los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los 20 trabajadores pertenecientes a la empresa Colgate Palmolive , C.A , reflejado mediante gráficos y tabaleados en cuadros de la siguiente manera:

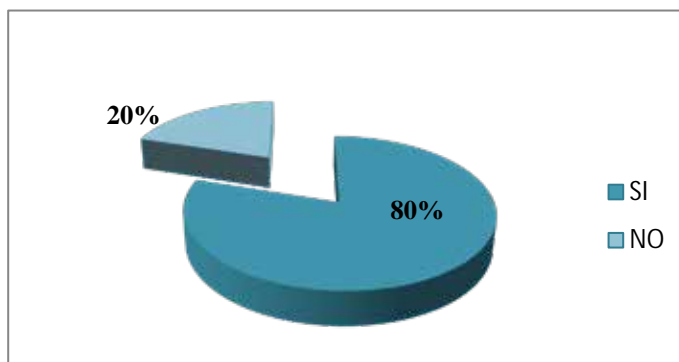
1- ¿Considera usted que en la empresa Colgate Palmolive, C.A existen estrategias que maximicen el desempeño laboral?

Cuadro N°1

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	15	80%
NO	5	20%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°1



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el Grafico N°1 se aprecia que el 80% de la población encuestada afirma que dentro de la empresa Colgate Palmolive, C.A si existen estrategias que maximicen el desempeño laboral de sus trabajadores pero que estas no se ponen en práctica debido a falta de control y liderazgo de sus subalternos ; mientras que el 20% restante recalcan que en la misma no existen herramientas estratégicas que incrementen el rendimiento en general de la organización , por lo cual hacen un llamado a la gerencia para ue establezcan herramientas gerenciales que permitan constituir equipos de trabajos unificados y eficientes con el fin de mejorar la estructura organizacional .

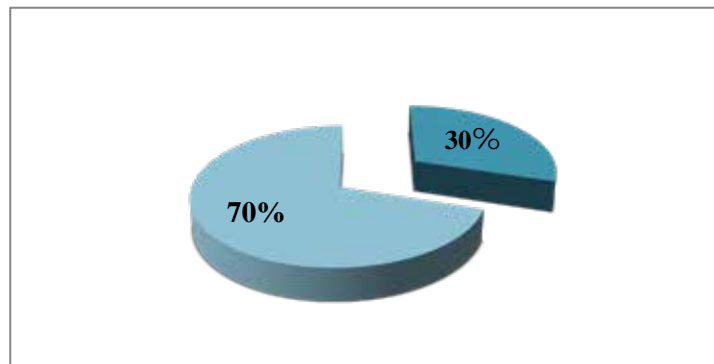
2¿ Cree usted que en la empresa Colgate Palmolive, C.A existe una buena comunicación laboral?

Cuadro N°2

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	13	70%
NO	7	30%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°2



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el Grafico N°2 se observa que el 70% de la población confirma que en la empresa ya mencionada si existe una amplia y buena comunicación entre cada uno de los integrantes de la misma y que mantienen una relación armónica y estrictamente laboral , mientras el 30% restante considera que en el ente empresarial existe la carencia de una comunicación laboral integra debido a que cada área de trabajo se concentra en lo que le concierne a ejecutar y no buscan la manera de establecer vínculos informativos con respecto a los procesos ejecutados para generar una organización eficiente.

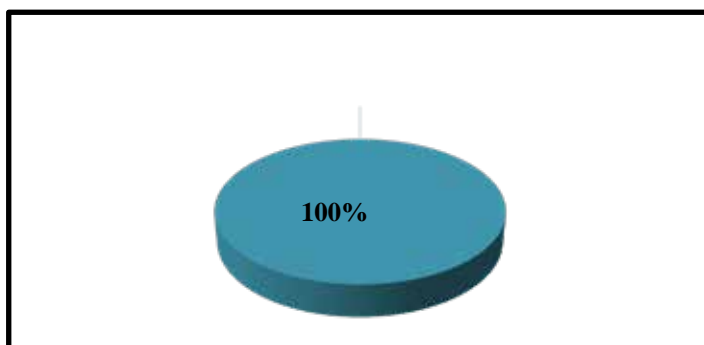
3-¿Realiza usted duplicidad de funciones que no están atribuidas a su cargo?

Cuadro N°3

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°3



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el grafico N° 3 se logra apreciar que el total de la población encuesta afirman que si ejecutan actividades que no están atribuidas a su cargo debido a la falta de personal y capacitación constante que deben poseer los trabajadores para poder llevar acabo las mismas con total efectividad sin dejar pasar ningún proceso por alto.

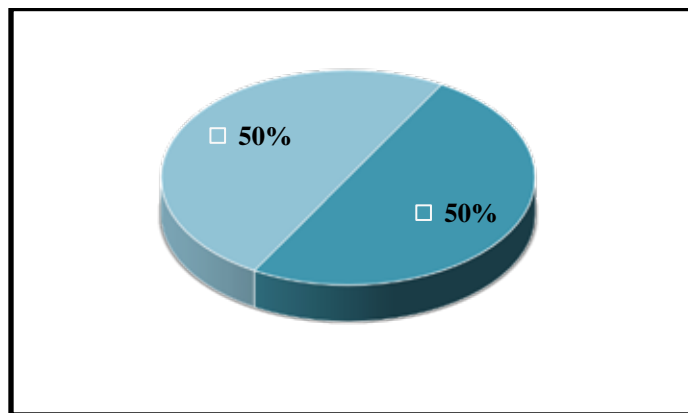
4¿A nivel personal cree usted que existe una Integración y un control de los procesos dentro de la organización?

Cuadro N°4

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	10	50%
NO	10	50%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°4



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el grafico N°4 el 50% de la población están totalmente de acuerdo con la afirmación ya que piensas que los objetivos están debidamente integrados en los procesos de la unidad de control para la satisfacción y cumplimiento de los objetivos planteados. Mientras el 50% restante consideran que los objetivos de la organización no están siendo dirigidos a la integración de los proceso en la unidad de control, esto conlleva a un retraso en los procesos administrativo y aunado a ello ineficiencia en los análisis de resultados solicitados.

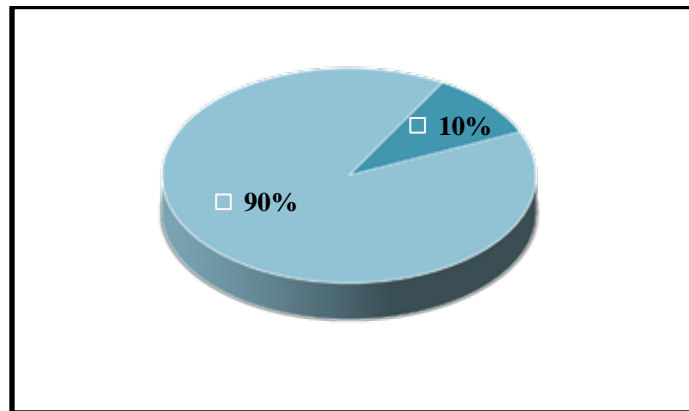
5¿Cree usted que el factor desempeño laboral se encuentra relacionado a las estrategias gerenciales establecidas?

Cuadro N°5

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	18	90%
NO	2	10%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°5



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el grafico N° 5 el 90% de la población consideran que dicho factor desempeño laboral se encuentra totalmente relacionado a las estrategias gerenciales ya que estas buscan generar un potencial necesario para la conformación de equipos de alto desempeño orientando sus esfuerzos a la satisfacción laboral y creando un autocontrol en las situaciones de presión demostrando iniciativa, orientación y sentido de pertenencia. Mientras el 10% restante resalta que el desempeño laboral solo depende de las capacidades y actitudes que tome el trabajador al realizar sus funciones dentro de una organización.

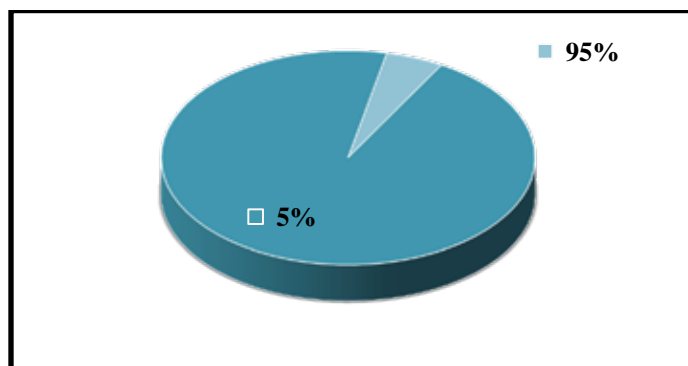
6¿ Se han implementado herramientas nuevas a nivel gerencial para la fluidez de las funciones y procesos a ejecutar?

Cuadro N°6

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	19	5%
NO	1	95%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°6



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el grafico N°6 el 5% de la población encuestada considera que se encuentran parcialmente de acuerdo con que de una u otra manera han tenido herramientas a nivel administrativos que le han permitido ser eficientes en las tareas que se le asignan dentro de la organización aunque no ha habido ninguna actualización ; mientras el 95% restante se encuentran en desacuerdo con la afirmación planteada ya que ellos consideran que no han recibido ninguna herramienta a nivel gerencial que les ayude a mejorar la fluidez de las actividades dentro de la organización esto generando como consecuencia atrasos en los procesos administrativos y desmotivación por no poder alcanzar metas propuestas.

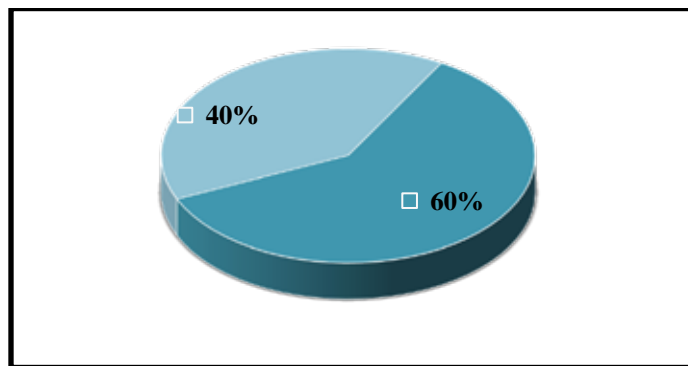
7¿La organización les proporciona continuamente capacitación y adiestramiento relacionado a su cargo?

Cuadro N°7

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	17	40%
NO	3	60%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°7



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el grafico N°7 se observa que el 40% de la población encuestada afirmación que si han recibido algún tipo de adiestramiento relacionado al cargo que vienen desempeñando dentro de la organización aunque en la actualidad no se ha ejecutado ninguno, sin embargo el 60% restante consideran que no les proporcionan ningún tipo de capacitación o adiestramiento relacionado a su cargo lo que manifiesta un ambiente de negatividad dentro de las áreas de trabajo en general y a su vez un alto índice de ausentismos laboral producto de la falta de interés a las funciones asignadas.

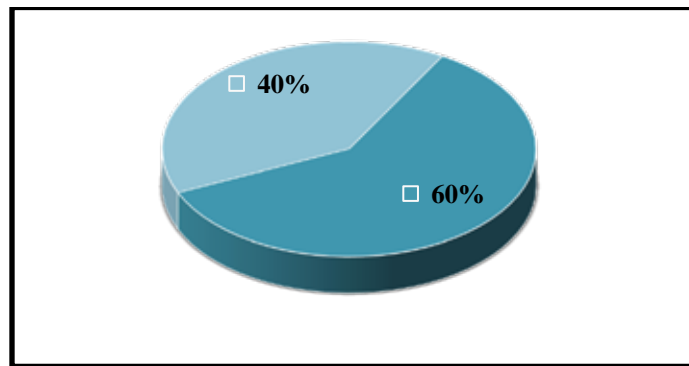
8¿La empresa posee herramientas que permitan regular y evaluar los procesos a nivel laboral?

Cuadro N°8

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	40%
NO	17	60%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°8



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el grafico N°8 el 40% de la población afirma que la organización si cuenta con herramientas que les permite elevar el desempeño de sus trabajadores a nivel laboral satisfaciendo sus necesidades, sin embargo el 60% restante considera que en la misma no se cuenta con lineamientos gerenciales establecidos que generen una serie de cualidades y características en los miembros de los equipos de trabajo, lo cual es necesario en toda empresa ya que un plan estratégico bien definido traerá como resultado el paso necesario para la formación de equipos de alto desempeño.

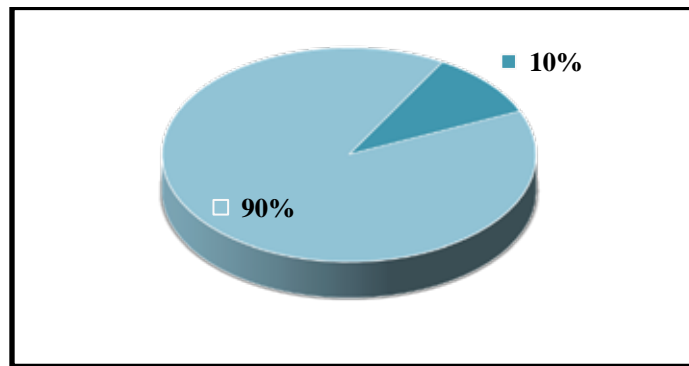
9¿La carencia de lineamientos estratégicos ha ocasionado bajo nivel de rendimiento laboral?

Cuadro N°9

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	18	90%
NO	2	10%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°9



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el grafico N°9 el 90% de los trabajadores encuestados afirman que la falta de estrategias gerenciales en la organización ha generado rendimientos laborales muy bajos debido a que sus miembros no se encuentran altamente motivados para cumplir constantemente con sus funciones a cabalidad , mientras en 10% restante considera que el nivel de rendimiento se encuentra en sus parámetros normales .

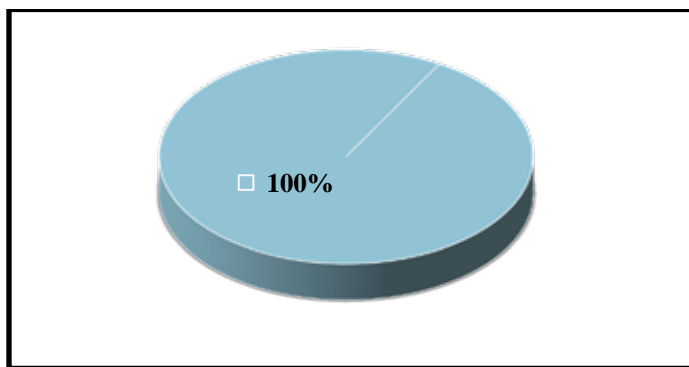
10; Considera usted necesario diseñar un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales?

Cuadro N°10

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%

Fuente: Barreto; Lege (2018)

Grafico N°10



Fuente: Barreto; Lege (2018)

Interpretación: En el grafico N°10 el 100% de la población encuestada considera que si es altamente necesario y fundamental diseñar un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño, ya que estos acentúa la capacidad de lograr el éxito en el mercado competitivo, más aun en empresas donde la innovación y la eficacia juegan un papel preponderante en su producción.

4.3 Fase III: Diseño un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.

Cuadro N°11

Diseño del Plan Estratégico

<i>Estrategia</i>	<i>Encargados</i>	<i>Técnicas</i>	<i>Objetivos</i>
Optimizar los recursos humanos y materiales en todas las áreas de la Empresa.	Gerencia de Recurso Humano	Ejecutar un Levantamiento de los métodos y estructuras de trabajo, generando un sistema de comunicación fluido	Aumentar la eficiencia de la productividad de los equipos de alto desempeño en un periodo de un año mínimo
Establecer niveles de calidad y desempeño en los procesos de trabajo	Jefes de Áreas o departamentos	Incorporar herramientas que mejoren la calidad y el sentido de pertinencia de los trabajadores (as) , tales como talleres, cursos de capacitación , entre otros.	Alcanzar un mejoramiento en la calidad de los Procesos
Lograr un mejor aprovechamiento de las capacidades y habilidades de los empleados que fortalezcan los equipos de trabajo	Recurso Humano , Gerentes y Jefes de áreas	Elaborar un sistema de capacitaciones por Competencias, así como la evaluación y monitoreo del mismo resaltando el nivel de competitividad de cada uno de sus trabajadores.	Lograr un nivel de competitividad en el mercado Nacional e internacional.

<p>Alcanzar y mantener una mejora continua en los procesos de la Empresa.</p>	<p>Gerencia de Recursos Humanos</p>	<p>Estimular la creatividad e innovación de los empleados dentro de los equipos de Trabajo, haciendo actividades que involucren a todo el personal en donde cada uno de su punto de vista y esta sea tomada en cuenta.</p>	<p>Generar mayor eficiencia y compromiso al ejecutar las actividades laborales.</p>
<p>Desarrollar un estudio en el ambiente de trabajo dentro de los equipos existentes</p>	<p>Área de Recurso Humano</p>	<p>Elaborar una evaluación del comportamiento de los empleados en el ambiente de trabajo así como el Análisis de factores que influyen en el ambiente laboral</p>	<p>Obtener la sistematización de todo el desarrollo de los procesos en un periodo de 2 años</p>
<p>Establecer procedimientos de los procesos dentro de los equipos de trabajo</p>	<p>Líder de los equipos de trabajo</p>	<p>Efectuar una retroalimentación del desempeño del funcionamiento de los procesos</p>	<p>Llevar a cabo una unidad de sistematización de los procesos en relación al bienestar del trabajador (a) y de la misma organización laboral.</p>

Fuente: Barreto; Lege (2018)

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.1 Descripción de la Propuesta

El éxito hacia el mejoramiento del desempeño y productividad del capital humano dentro de las organizaciones empresariales, depende exclusivamente del compromiso de todos sus miembros y en la forma de realizar las actividades iniciando desde los directivos hasta los trabajadores. De allí radica la importancia de implementar estrategias gerenciales u motivacionales de forma ordenada y sistemática para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos; por lo que el diseñar un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales es considerada como una herramienta eficiente de la gerencia moderna facilitando la orientación, capacitación y desempeño eficiente que se requiere en la mencionada organización.

Aunado a lo anterior es necesario que la dirección que maneja al talento humano debe seguir una estrategia que permita el buen desarrollo de la empresa, orientándola hacia la creación de un ambiente de libertad, respeto y confianza, y a la vez coordinado con la estructura organizacional de la misma basada en la plataforma filosófica. En consecuencia, la innovación que se busca en la empresa para poder competir en el mercado globalizado y competitivo, pudiese estar en la formación de equipos de alto desempeño. Por esta razón, se debe identificar la relación entre formación de equipos de alto desempeño y las estrategias gerenciales todo con el fin de maximizar el desempeño y la productividad de sus miembros.

Con la puesta en marcha de esta propuesta estos equipos pueden usar su capacidad

de compartir información para desarrollar altos niveles de confianza y responsabilidad; del mismo modo, al clasificar los límites para la libre actuación, activan el accionar de manera responsable. En el mismo orden de ideas, sus habilidades de autogestión resulta un componente significativo para tomar decisiones de equipo y conseguir grandes resultados.

5.2 Objetivo General

Plan estratégico que aumenten los niveles de rendimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Colgate Palmolive , C,A con el fin de unificar el trabajo en equipo.

5.2.1 Objetivos Específicos

- ✓ Capacitar al recurso humano en relación a los procesos de productividad
- ✓ Mejorar los niveles de calidad y desempeño en los procesos de trabajo.
- ✓ Resaltar las capacidades y habilidades de los empleados para fortalecer los equipos de trabajo.

5.3 Justificación

Un plan estratégico es herramienta esencial en cualquier ente empresarial ya que sirve como base para atacar a la magnitud de los inconvenientes que se suscitan en el área afectada, con la puesta en práctica de la misma se espera lograr beneficios tales como: disminuir la incertidumbre, aumentar la eficiencia organizacional, incitar a una comunicación amplia y efectiva entre sus miembros, mayor evidencia para la toma de decisiones, mejor productividad y rentabilidad.

Dichas estrategias se deberán utilizar con la finalidad de contar con una organización estructural adecuada para cada una de las áreas tanto administrativas, operativas y de producción, a fin de evitar la duplicidad de funciones, y poseer una serie de planes de acción sólidos para un crecimiento sostenido de tal manera que contemple la misión y la visión organizacional como medidas de desempeño para que se obtengan resultados satisfactorios. Además permitirá establecer políticas, para el manejo adecuado de la selección de personal de tal forma que se mantenga un proceso de selección más ordenado, eficiente y que reaccione a las necesidades de la organización³⁵ y de los departamentos de la misma.

En teoría todo proceso de mejora que se lleve a cabo dentro de la empresa, debe hacerse bajo la óptica y apego de los valores que rigen a la misma. En ese sentido, la colaboración, participación y trabajo en equipo conforman una llave esencial para abrir el camino que conlleva hacia los cambios de paradigmas organizacionales

5.4 Desarrollo de la propuesta

La presente investigación se basa en la mejora del sistema gerencial de la organización, ya que esta propuesta surge por la necesidad que se presenta en la empresa Colgate Palmolive, C.A , donde fue posible detectar una diversidad de variables que ocasionan fallas en los procesos administrativos y gananciales lo que dio como base para el desarrollo de la misma el buscar alternativas de soluciones al problema planteado La misma es factible desde todo punto de vista, la cual tiene como objetivo proporcionar las gestiones correctivas necesarias que deben aplicarse en los procedimientos con el único fin de lograr mejoras en el área de trabajo y en la misma organización en general aportando nuevas ideas para el mayor desempeño laboral y el crecimiento del desarrollo empresarial.

Para lograr todo lo desarrollado con anterioridad, estos equipos deben estar altamente capacitados y recibir apoyo por parte de la empresa, respetando las decisiones que se tomaran dentro de estos, siempre y cuando no vaya en contra de las normas éticas o legales de la compañía. Además, debe trabajarse para que la confianza y el respeto mutuo sean las bases del desarrollo del espíritu del grupo, así como la igualdad y la oportunidad para todos. Las estrategias a utilizar en el diseño de este plan estratégico son las siguientes:

1-Ejecutar un Levantamiento de los métodos y estructuras de trabajo, generando un sistema de comunicación fluido.

Para ejecutar métodos de trabajo efectivos y factibles es necesario afianzar el control interno de la empresa , ya que esta constituye la función administrativa que concluye el Ciclo de Dirección y que permite comprobar la efectividad de las funciones tales como la planificación, organización, integración de los recursos humanos y dirección;, pero además es imprescindible para iniciar un nuevo ciclo, por cuanto a partir del análisis comparativo de lo logrado, se pueden proponer nuevas metas, cambiar estructuras, capacitar al personal y tomar una serie de medidas y decisiones con el objetivo de alcanzar niveles superiores. Los elementos fundamentales en cualquier sistema de organizacional se convierten en el proceso de control cuando se les vincula secuencialmente en un ciclo.

Los controles internos se implantan para mantener la empresa o negocio en la dirección de sus objetivos de rentabilidad y en la consecución de su misión, así como para minimizar las sorpresas en el camino. Ellos le hacen posible a la administración negociar en ambientes económicos y competitivos rápidamente cambiantes, ajustándose a las demandas y prioridades de los clientes y reestructurándose para el crecimiento futuro. Por otra parte, promueven la eficiencia, reducen los riesgos de pérdida de activos y ayudan a asegurar la confiabilidad de los estados financieros y el cumplimiento de leyes y regulaciones.

2-Incorporar herramientas que mejoren la calidad y el sentido de pertinencia de los trabajadores (as).

Talleres de desarrollo Personal: En este tipo de taller se exponen la personalidad de cada miembro de trabajo, sus necesidades, sus fortalezas y debilidades sacando a flote los elementos fundamentales a mejorar con el fin de crear confianza y sentido de pertenencia ante cualquier situación laboral u personal, de tal forma que estos puedan manejar la misma y adecuarse u acoplarse ante cualquier cambio en su vida. Esta herramienta será ejecutada cada dos (2) meses estructurada por tres (3) sesiones en un tiempo estipulado de 2 horas por sesión dando un total de seis horas contempladas para la misma .

Talleres de crecimiento Empresarial: Estos talleres involucran a la empresa y a su entorno laboral, tomando en consideración la estructura de la misma, los objetivos que se desean lograr, los aportes que realizan cada miembro con el fin de aumentar los niveles de eficiencia y desarrollo en el mercado laboral . Además este elemento ayuda a promover las capacidades y a poner en marcha conocimientos de cada trabajador integrándose como equipos de trabajos y fortaleciendo cada día más a la organización como un ente empresarial reconocido por su calidad y alto nivel de competitividad. Dicho taller será ejecutado cada 4 meses al año con una duración de una (1) semana dividida en cinco (5) sesiones de 2 horas.

Curso de capacitación laboral: El cual en su estructura contemplara los siguientes aspectos: Alineación a las competencias organizacionales, definición de las competencias ; gradación de competencias , definición de los comportamientos, transferencias del aprendizaje en el puesto de trabajo ; lo descrito se llevara a cabo el ultimo de cada mes cada cinco (5) meses en una (1) sesión equivalente a un tiempo de 3 horas.

3-Elaborar un sistema de capacitaciones por Competencias, así como la evaluación y monitoreo del mismo resaltando el nivel de competitividad de cada uno de sus trabajadores.

-Establezca un claro sentido de dirección: En donde el cambio de las culturas implica cambiar formas de pensar, y eso lleva tiempo. sin embargo, un claro sentido de cuál es el objetivo y hacia dónde se dirige el proceso, ayuda a acelerar el mismo , por ello se debe Incluir la innovación y mejora continua dentro de la misión de la organización, y definirla como un elemento estratégico.

-Haga que la comunicación sea abierta: Si bien no todas las empresas pueden ofrecer una política de puertas abiertas para sus altos ejecutivos, cada organización puede iniciar programas que permitan a los trabajadores de primera línea sentirse escuchados. Almuerzos con todos los niveles, participar de las reuniones mensuales de la división entre los empleados y el director general, herramientas informáticas como foros en la intranet o un correo de contacto directo, permitirá obtener ideas de aquellos que están más cerca del cliente.

-Reduzca la burocracia: No es el tamaño de la empresa la que inhibe la innovación es el sistema. La burocracia frena los cambios, y es un grave impedimento para la innovación. Organizaciones más pequeñas a menudo pueden avanzar con mayor rapidez en la aplicación de ideas innovadoras, porque tienen menos burocracia , ya que todos deben ser tomados en cuenta ser escuchados y no dejarse guiar solo por la opinión y liderazgo de una sola persona , hay que saber escuchar.

-Inculque el sentido de propiedad: Sentido de propiedad crea un poderoso incentivo para la generación de innovación. Cuando una persona es claramente consciente de cómo sus intereses están alineados con los de la compañía, él o ella tiene una fuerte razón para “hacer un esfuerzo adicional” para seguir la misión. Para impulsar la participación, asegúrese de que cada uno de los empleados conozca cómo su trabajo afecta a la eficacia de las empresas.

-Asegúrese de que el reconocimiento y las recompensas son compatibles: fomentar con éxito una cultura de la innovación, diseñan recompensas que refuerzan la cultura que quieren establecer. Si su organización valora soluciones integradas, no se puede recompensar los jefes de equipo en base a las cantidades. Si requiere de formar nuevos líderes, no se puede basar en recompensas rendimiento al corto plazo.

-Tolere el riesgo y el fracaso : Tolerar un cierto grado de fracaso como una parte necesaria de crecimiento es una parte importante de fomento de la innovación, ya que la La innovación es un riesgo ; Los empleados no asumirán riesgos a menos que entiendan claramente los objetivos, tengan un claro pero flexible marco en el que operar y entender que las fallas son simplemente pasos necesarios en el proceso de aprendizaje.

4-Estimular la creatividad e innovación los equipos de Trabajo, haciendo actividades que involucren a todo el personal en donde cada uno de su punto de vista y esta sea tomada en cuenta

Primero que nada se debe iniciar festejando los cumpleaños por mes en donde al final de cada mes se realizara una reunión en la última hora de la jornada de trabajo con todo el personal involucrado para celebrar a los cumpleaños cantándole cumpleaños picando un pastel y deleitándose con aperitivos con el fin de integrar al personal; además también se deben crear méritos por el buen desempeño otorgándoles a los trabajadores más sobresalientes entradas para asistir al cine con un acompañante y todos los gastos pagos, salidas parque de diversiones involucrando a la familia , viajes a la playa ,entre otros con el objetivo e impulsar y motivar a cada miembro a ser mejor en lo que hace , asi como también se le debe asignar a cada trabajador sin excepciones mensualmente una bolsa que contenga los productos de la cesta básica necesarios para de una u otra manera pueden satisfacer parte de sus necesidades.

Dichas actividades ayudaran a aumentar el nivel de las relaciones interpersonales y sociales, así como la comunicación entre todos los miembros de la empresa, generando

relaciones armoniosas que permitan crear un ambiente laboral saludable, en paz y total tranquilidad optimizando el rendimiento y la efectividad en el ámbito laboral donde estos ejecutan sus funciones contantemente.

5-Elaborar una evaluación del comportamiento de los empleados en el ambiente de trabajo así como el Análisis de factores que influyen en el ambiente laboral .

Los gerentes a menudo dependen de medidas basadas en el comportamiento para evaluar el desempeño de los empleados y promover las mejoras. Cuando una empresa lleva a cabo evaluaciones de empleados en una publicación trimestral, semestral o anualmente, la razón es generalmente para asegurar que las decisiones sobre aumentos salariales y promociones sean objetivas y estén libres de prejuicios para proteger a la empresa de responsabilidad legal. Este objetivo sólo puede lograrse si los métodos de evaluación a empleados se basan en pruebas en lugar de las impresiones subjetivas del supervisor. De lo contrario, el sesgo personal del supervisor puede afectar a la decisión incluso si el supervisor está tratando de ser justo. Para elaborar una evaluación del comportamiento de los empleados en el trabajo es necesario utilizar los siguiente:

-La escala gráfica de calificación: En el cual el empleado está clasificado en la lista de rasgos personales tales como confiabilidad o actitud. Este método de evaluación de los empleados es subjetivo y depende del sesgo potencial.

-La escalas ancladas de calificación de comportamiento: Con las escalas ancladas de calificación de comportamiento, los supervisores describen ejemplos cuantificables de rendimiento pobre, aceptable y superior en varios aspectos del trabajo y luego votan al empleado sobre esa base. Este sistema tiene la ventaja de proporcionar una orientación clara al empleado, una desventaja de este método es que el supervisor tiene que elegir un solo aspecto de la conducta del empleado para la clasificación.

-La Escalas de observación de comportamiento: Con las escalas de observación de comportamiento, el supervisor califica con qué frecuencia el empleado realiza diversos comportamientos preferidos. Este tipo de escala se considera un método más preciso que la escala anclada de calificación de comportamiento y generalmente es preferida por los empleados y supervisores.

6-Efectuar una retroalimentación del desempeño del funcionamiento de los procesos

Esta consiste en un proceso de comunicación entre el jefe directo y cada uno de los miembros de su equipo de trabajo para hacer una revisión del desempeño mostrado en el cumplimiento de sus actividades y el esperado por la organización. Esta práctica es la que cierra el ciclo de la revisión del desempeño ya que se realiza al finalizar la evaluación y con base en los resultados obtenidos, permite conocer y fomentar las fortalezas del colaborador y se establecen las pautas para trabajar sobre las debilidades. De esta manera la retroalimentación o feedback se convierte en una herramienta fundamental de apoyo para buscar la motivación y contribuir a la superación del empleado y así mejorar su rendimiento e impacto dentro de la organización.

-Prepárate para la junta y pide a tus empleados que se preparen :Es importante que durante el año laboral recopiles información y resultados parciales de cada uno de tus colaboradores para conocer su desempeño a lo largo del periodo, de esta manera al momento de la junta de revisión tendrás bases sólidas para conocer cuál ha sido el comportamiento de tu empleado y sus avances en la consecución de metas y objetivos así como en las competencias mostradas ; procura contar con toda la documentación necesaria como las evaluaciones de desempeño, reportes, indicadores, perfil de puesto, entre otros.

-Establece metas y expectativas: Un paso esencial en este proceso es que tanto tú en tu posición de jefe como tu subordinado conozcan y tengan claras las metas y expectativas que se tienen de su desempeño, esto permitirá que la retroalimentación sea más objetiva y realista. Asegúrate de que las metas sean específicas, medibles, alcanzables, orientadas a resultados y determinadas en un periodo de tiempo, de igual manera que estén diseñadas acorde al puesto de trabajo y alineadas a los objetivos estratégicos de la empresa. Así tus colaboradores podrán conocer de qué manera su trabajo aporta al éxito de la organización.

-Lleva a cabo el proceso de manera presencial y personal : Si bien es cierto que la tecnología facilita muchos procesos dentro de las empresas, en este caso en particular es recomendable que de ser posible las sesiones se realicen de manera presencial para que al compartir la información con la otra persona esto pueda hacerse de frente y conociendo sus reacciones, esto brindará más confianza y aumentará la efectividad del proceso. Así mismo recuerda que este proceso debe ser totalmente personal e individual con cada uno de los miembros de tu equipo. En caso de que por cuestiones de distancia no sea posible realizarla en persona es recomendable que se lleve a cabo por video conferencia para poder ver a la otra persona.

-Lleva a cabo la retroalimentación de manera periódica y frecuente : Recuerda que el propósito fundamental de la evaluación de desempeño y la retroalimentación es fomentar la mejora y el aprendizaje continuo, por esto es recomendable que aunque en tu organización se programe de manera anual este **proceso** procures tener comunicación continua y retroalimentar a tu personal en periodos más cortos de manera que puedas tener un panorama más amplio de lo que está sucediendo y corregir el camino en caso de que haya algo que no esté funcionando a tiempo.

-Establece el feedback como un proceso sistematizado y establecido :Si bien es cierto que debe existir comunicación y asesoría continua de parte del jefe hacia su equipo, es importante que la retroalimentación forme parte de un proceso formal de la gestión de talento humano de manera sistematizada y establecida dentro de la organización. Contar con una herramienta tecnológica para llevar a cabo tu sistema de evaluaciones de desempeño y tener la información más completa para otorgar un feedback a tus colaboradores es una manera de hacerlo más efectivamente e integral.

-Haz énfasis en lo que el colaborador puede cambiar o mejorar : El principal objetivo del feedback es maximizar el potencial de tu talento humano, generar un aprendizaje y mejora continua, por esto debes cuidar que el enfoque de la junta sea siempre buscando la manera de que la persona mejore sus competencias y encuentre sus áreas de oportunidad en las que puede trabajar. Los resultados tanto de la evaluación como de la junta de retroalimentación pueden ser la base para definir el plan de aprendizaje y desarrollo para el empleado, conocer sus oportunidades de crecimiento laboral y recompensarlo por sus logros. La evaluación de desempeño es una herramienta muy valiosa para la gestión de talento humano, con Success Factors, el software de capital humano tendrás a tu disposición el módulo de Evaluaciones de desempeño para que potencialices a tu equipo de trabajo.

5.5 Factibilidad humana , institucional y material.

5.5.1 Factibilidad Humana: En este aspecto se refiere al recurso humano, en el cual se debe analizar el grado de aceptación o rechazo por parte del personal ante el proyecto con la propuesta de un plan estratégico que permita elevar el rendimiento y la eficiencia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales .Es por ello que los individuos que laboran dentro de ellas se encuentran totalmente capacitados y a la orden para poder lograr y llevar a cabo el objetivo planteado logrando así que sus operaciones sean más confiables u eficientes. Entre la cantidad de los trabajadores que colaboraran con el desarrollo y aplicación de la propuesta planteada anteriormente con el fin de hacer más fácil el proceso mencionado en la empresa Colgate Palmolive, C.A. se destacan los siguientes: Gerente de recursos humanos , obreros , gerente de planificación , gerente de planta , supervisores.

5.5.2 Factibilidad Institucional: Esta caracterizado en esta investigación por todos aquellos medios que la empresa o entidad debe proveer para desarrollar la actividad que se plantea en el desarrollo del trabajo de grado (espacio físico, papelería, dinero, etc.). La selección de la tecnología y los equipos de un determinado tipo de proceso puede proporcionar una ventaja competitiva, muchas empresas tienen una máquina singular que le proporciona una ventaja competitiva dentro de un proceso de producción. Dentro de estos recursos destacamos : el capital humano , programas de capacitación para el personal ,apoyo logístico , Aprovisionamiento de Insumos , Respaldo de la actividad Administrativa ,Personal encargado de las capacitaciones y talleres a realizar , servicio refrigeración ,espacio físico (la empresa) , universidad José Antonio Páez, empresa Colgate Palmolive.

5.5.3 Factibilidad Material: Se señala las estructuras y materiales tecnológicos necesarios y disponibles para ejecutar la propuesta. La empresa posee recursos tangibles que se necesitan para realizar el proyecto, tomando en consideración que la misma cuenta con la

mayoría de los requerimientos necesarios para llevar a cabo las estrategias planteadas, en tal sentido para la aplicación de una base dinámica que ayude a mejorar en el proceso de la gestión de recursos humanos las existencias de su capital humano y el rendimiento de los equipos de alto desempeño. Entre estos recursos materiales se destacan : Taller de Capacitación al Personal en relación a la forma de elevar el Rendimiento de los equipos de trabajo en las organizaciones , Sistemas Operativos, red corporativa , computadoras , internet , impresoras , internet , archivo , folletos , material fotocopiado .

CONCLUSIONES

La aplicación del plan estratégico para desarrollar equipos de trabajo de alto rendimiento es considerado una herramienta de trabajo competitiva en las empresas , ya que la aplicación del mismo ofrecen resultados favorables que permiten alcanzar con el tiempo un alto desempeño generando con ello una ventaja competitiva en las organizaciones .Es por ello que la motivación juega un papel fundamental a nivel laboral ya que esta es un mecanismo esencial para el éxito empresarial y de ella depende en gran medida la obtención de los objetivos de la empresa. Por lo anterior la empresa debe motivar a sus empleados para que sus actividades no se conviertan en una actividad opresora; en donde esta debe establecer la medición del desempeño tomando en cuenta aspectos tales como:

- ✓ La adecuación de la persona al puesto de trabajo: Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.
- ✓ Participación y delegación: Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo , se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.
- ✓ El reconocimiento del trabajo efectuado: Esta motivación se puede realizar a través de reconocimientos por parte del jefe, bonificaciones económicas, entre otros.
- ✓ Evaluación del rendimiento laboral: Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.

Las estrategias planteadas en el trabajo de investigación, ayudaran a que la empresa llegue a una posición más competitiva en el sector, aumentando su participación el mercado y fortaleciendo la imagen de la compañía dentro de la industria y de los clientes potenciales. El hecho de que en las proyecciones financieras se obtuvieran resultados de viabilidad para el proyecto, permite justificar la implementación de las estrategias plasmadas y su éxito potencial. La presente investigación nos permitió determinar que el éxito de un plan estratégico no simplemente se centra en la escogencia de unas estrategias, que hagan frente a la situación de la empresa. Como todo planteamiento, la planeación estratégica es móvil y flexible, cada cierto tiempo se debe analizar y hacer los cambios que fueran necesarios. Así mismo, fue un proceso interactivo que involucra a todos los miembros de la empresa, los cuales deben estar comprometidos con ella y motivados en alcanzar los objetivos.

Aunado a ello se caracterizaron las competencias de los miembros que conforman los equipos de trabajo, las cuales demuestran que poseen el potencial necesario para la Conformación de equipos de alto desempeño, ya que tienden a buscar el entendimiento, se esfuerzan por crear relaciones armónicas y orientan sus esfuerzos a la satisfacción del cliente. Al mismo tiempo, se esfuerzan por lograr un autocontrol en situaciones de Presión, intentan tener una disposición de carácter abierta a los cambios y las nuevas Propuestas, así como demuestran iniciativa y una marcada orientación al logro.

Para dar por concluida esta propuesta se detecta que por medio del diagnóstico empresarial, su análisis y posterior aplicación del plan estratégico se cumplirá la totalidad de los objetivos (general y específicos) y metas que se formularon al inicio del trabajo de grado; se comprobará la hipótesis y se dará alternativas de solución a los problemas encontrados en área de estudio, además guiara a la compañía al futuro deseado por sus directivas.

RECOMENDACIONES

-Elaborar un portafolio de diversas actividades culturales que involucren a todos los miembros de la organización con el fin de establecer vínculos de comunicación y relaciones armónicas entre los mismo consolidando así la base del éxito.

-Capacitar a los empleados enfocándolos en la importancia del trabajo en equipo, ya que en esta industria puede ser el factor de diferenciación que le permite a la empresa ser más competitiva.

-Realizar reuniones entre los directivos que les permitan comunicar sus pensamientos acerca de la empresa para que no exista contradicciones en la dirección de la misma y todos se dirijan al cumplimiento de las metas con las estrategias apropiadas de acuerdo a la situación de la empres

-Se recomienda implementar evaluaciones de desempeño mensuales para que los empleados conozcan su rendimiento, cuáles son sus deficiencias para que trabajen en estas y mejoren su productividad en la empresa.

-Preocuparse por el bienestar de sus empleados no solo en la parte laboral, también en la personal, ayudara a que este pueda brindar su máximo potencial en la empresa. Para esto se recomienda implantar actividades de recreación para los empleados y sus familias.

-Realizar en detalle estrategias que le permita a la empresa posicionarse en el mercado y promocionar adecuadamente los productos que esta ofrece consolidando el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arias Fidas (2012) **La investigación Descriptiva** , edición 1 ciudad , editorial salesiana
- Arias Fidas (1999) **Tipo y diseño de la investigación** , edición 1 ciudad , editorial salesiana
- Balderas (2016) ; **Trabajo de grado realizado en la universidad José Antonio Páez “ Aplicación de Metodologías de Formación de Equipos de Alto Desempeño como Base del Desarrollo del Personal Operativo y sus Beneficios en la Operación de la Planta Tisamatic S. de R. L. de C. V.”**
- Bavaresco (2006 ;p.18), **Definición y estructurado de las Bases Teóricas** , edición 10 Alemania , editorial caracol
- Humberto Serna (2007) **La planeación estratégica**, Libro (P.58) edición 5 buenos aires editorial antilla .
- Jean Lesly (2000) **Conceptualización de los equipos de altos desempeños**, Libro , (p.35) edición 12 , ciudad de Bogotá editorial salesiana.
- Kinicki y Kreitner (2003;) **El Trabajo en equipo** , edición única , en la ciudad de suiza, editorial antillana.
- Méndez (2001) **Conceptualización y estructura del marco teórico**, edición 8 en caracas distrito capital , editorial caracol.
- Méndez (2002) **Definición y estructura de una Población**, edición 8 en caracas distrito capital , editorial caracol.
- Primera (2014) **informe de pasantías realizado en la universidad José Antonio titulado “Diseño de un Plan estratégico de capacitación basado en inteligencia emocional para la mejora del desempeño de los clientes internos del departamento de gestión de gente de Cervecería Polar”** ,
- Romero (2013), **Trabajo de grado realizado en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Ciencias de la Educación, Maracaibo titulado : “La Función Gerencial en los equipos de Alto Desempeño en las Instituciones de Educación Básica”**,

- Sabino (2000), **Diseño de la Investigación**; edición 3 , Inglaterra , editorial antilla.
- Sabino (2011) **Los estudios de Campo**, edición 3 , Inglaterra , editorial antilla.
- Sánchez R. (2013) **informe de pasantías realizado en la universidad José Antonio titulado “Plan estratégico para medir la eficacia del adiestramiento del Personal en la empresa Alcave Venezuela, C.C.A,”**
- Stanton, Etzel y Walker, (2010).** Definición de la Observación directa , edición única , Venezuela , editorial salesiana.
- Sastre y Aguilar (2003) : **Definición del Trabajo en equipo** , edición 21 , Portugal , editorial velasquez.
- Tamayo Tamayo (2003) **Estructuración del marco metodológico**, edición 6 , Venezuela , editorial salesiana.
- Thompson J.R , Strickland II y Glende (2008) ; **La planeación estratégica** , edición 7 , Venezuela , editorial salesiana .
- Tovar (2013) **informe de pasantías realizado en la universidad José Antonio titulado “ Plan de Incentivos Laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa Febeca, C.A**
- UPEL (1998) **Conceptualización de un Proyecto Factible** , edición única , Venezuela , editorial independiente.
- Whitten (2002) **Sistema de la factibilidad y aplicación de un proyecto** , edición 1 , argentina editorial s/n.

ANEXOS

Cuadro N°12
Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES REALIZADAS	TIEMPO DE EJECUCION			
	Abril	Mayo	Junio	Julio
Diagnosticar las posibles causas que generan la falta de comunicación y el bajo rendimiento laboral de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales.				
Aplicación y análisis de los instrumentos de recolección de datos.				
Aplicación de técnicas factibles que permitan fomentar el trabajo en equipo				
Ejecucion y desarrollo de las fases de investigación (Fase 1 ;Diagnostico de la situación Actual ,Fase II(Identificación), Fase III (Diseño)				
Diseño y ejecución de un plan de acción que permita elevar el rendimiento y la eficiencia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales				
Redacción de informe final de trabajo de grado				

Fuente: Barreto, Lege (2018)

ENCUESTA

1¿ Considera usted que en la empresa Colgate Palmolive, C.A existen estrategias que maximicen el desempeño laboral?

2¿ Cree usted que en la empresa Colgate Palmolive, C.A existe una buena comunicación laboral

3-¿ Realiza usted duplicidad de funciones que no están atribuidas a su cargo?

4¿ A nivel personal cree usted que existe una Integración y un control de los procesos dentro de la organización?

5¿ Cree usted que el factor desempeño laboral se encuentra relacionado a las estrategias gerenciales establecidas?

5¿ Cree usted que el factor desempeño laboral se encuentra relacionado a las estrategias gerenciales establecidas?

6¿ Se han implementado herramientas nuevas a nivel gerencial para la fluidez de las funciones y procesos a ejecutar?

7¿ La organización les proporciona continuamente capacitación y adiestramiento relacionado a su cargo?

8¿ La empresa posee herramientas que permitan regular y evaluar los procesos a nivel laboral?

9¿ La carencia de lineamientos estratégicos ha ocasionado bajo nivel de rendimiento laboral?

10¿ Considera usted necesario diseñar un plan estratégico que maximice el rendimiento y la eficacia de los equipos de alto desempeño en las organizaciones empresariales?