



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA
CONSOLIDACIÓN DE LA EMPRESA THE
CHAMPIONS LEAGUE, C.A., UBICADA EN
GUACARA EDO. CARABOBO.**

Autor: José Briceño

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

**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA EMPRESA
THE CHAMPIONS LEAGUE, C.A., UBICADA EN GUACARA EDO.
CARABOBO.**

Autor: José Briceño

Tutora: Yanett Simosa de Tineo

San Diego, Octubre de 2015

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Yanett Simoza de Tineo, portadora de la cédula de identidad N° 6.107.437, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por el ciudadano José Briceño, portadora de la cédula de identidad N° 19.410.400, titulado **PLAN ESTRATÉGICO PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA EMPRESA THE CHAMPIONS LEAGUE, C.A., UBICADA EN GUACARA EDO. CARABOBO**, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los veintinueve días del mes de Octubre del año dos mil quince.

Yanett simoza de Tineo

N° C.I. 6.107.437

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

	pp.
RESUMEN.....	v
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1 Formulación del problema.....	4
1.2 Objetivos.....	4
1.3 Justificación.....	5
II MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes.....	6
2.2 Bases teóricas.....	9
2.3 Definición de términos.....	14
III MARCO METODOLOGICO.....	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.2 Fases de la Investigación.....	16
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	19
4.1 Resultados de la encuesta.....	19
4.2 Fase II. Identificar los factores que inciden en los trabajadores, que permitan el logro de los Planes Estratégicos en la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara Edo Carabobo.....	28
V LA PROPUESTA.....	30
5.1 Descripción de la propuesta.....	30
5.2 Objetivos de la propuesta.....	30
5.3 Estudio de Factibilidad.....	31

5.4 Fase III. Diseñar un plan estratégico para la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo.	33
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
Impresas.....	49
Electrónicas.....	50
ANEXO CUESTIONARIO.....	51

LISTA DE CUADROS

CONTENIDO

CUADRO		pp.
1	Tareas asignadas a los trabajadores.....	20
2	Capacitación de las tareas asignadas	21
3	Actividades acorde a su cargo	22
4	Jefe Directo.....	23
5	Valores de la organización	24
6	Misión y visión de la organización.....	25
7	Organigrama de la organización.....	26
8	Diseño en la estructura organizacional.....	27
9	Matriz DOFA.....	28
10	Recursos Técnicos.....	31
11	Recursos Operativos.....	32
12	Costo de los Recursos Técnicos.....	32

LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

CONTENIDO

GRÁFICO FIGURA		pp.
1	Tareas asignadas a los trabajadores.....	20
2	Capacitación de las tareas asignadas	21
3	Actividades acorde a su cargo	22
4	Jefe Directo.....	23
5	Valores de la organización	24
6	Misión y visión de la organización.....	25
7	Organigrama de la organización.....	26
8	Diseño en la estructura organizacional.....	27
9	Organigrama de la Empresa.....	35

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIA SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACION
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA
EMPRESA THE CHAMPIONS LEAGUE, C.A., UBICADA EN
GUACARA EDO. CARABOBO.**

Autor:

José Briceño

Tutor:

Yanett Simoza de Tineo

Fecha: Octubre de 2015

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación, se realizó con la finalidad de realizar un plan estratégico para definir la misión, visión y objetivos, en la empresa The Champions League, C.A., debido a que en la empresa existe una ausencia de planificación estratégica y por consiguiente la carencia de misión, visión y objetivos, claramente definidos que integren a los trabajadores con el cumplimiento de los objetivos de la organización. El estudio se enmarcara en la modalidad de proyecto factible, basado en una investigación de campo, para alcanzar los objetivos se seleccionara una población constituida por cinco (5) personas que laboran en la empresa, al mismo tiempo que se determinara la muestra, la cual será conformada por la misma cantidad de personas de la población. De igual manera se seleccionara como técnica de recolección de datos a la encuesta, basada en un cuestionario como instrumento. A través de la cual se derivara el plan estratégico con el fin de mejorar los procedimientos que se ejecutan en el departamento en la empresa en estudio. El análisis de los datos se llevara a cabo a través de tabulaciones de cuadro y análisis, el resultado aportara a la empresa The Champions League, C.A., una gran ayuda para la optimización de sus procesos y la integración con sus empleados.

Descriptor: Plan Estratégico.

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual las empresas deben establecer metas y objetivos, es por ello que se requiere establecer estrategias que contemplen instrumentos y políticas que permitan a los trabajadores tener un objetivo a cumplir. Así mismo dentro de una organización se requiere de controles que prevengan cualquier circunstancia de riesgo, lo que incluye planificación, control y seguimientos de sus procesos.

Es por esto, que en la presente investigación se toma en cuenta la planificación estratégica de la empresa The Champions League, C.A., ubicada Guacara Estado Carabobo; ya que, existe ausencia de una planificación estratégica y por consiguiente la carencia de misión, visión y objetivos, claramente definidos que integren a los trabajadores con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, ocasionando que no se obtengan los resultados esperados. Ante esta situación, esta investigación tiene como propósito elaborar un plan estratégico que permita la integración de los trabajadores con la organización.

En consecuencia, para lograr este propósito se estructurara un proyecto para ser desarrollado en (5) capítulos: para lo cual el Capítulo I, muestra el problema a resolver, al mismo tiempo que se señalan cuales objetivos deben ser alcanzados para solventar este problema; de igual forma indica cual es la justificación, y los aportes e importancia de la presente investigación.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, se abordan los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos requeridos para mejorar la comprensión de la presente investigación.

Posteriormente, en el capítulo III, se establece el marco metodológico de la investigación, señalando cual es el tipo y diseño de la misma; así como la forma de desarrollo de cada una de las fases metodológicas.

Por su parte en el capítulo IV, se muestra los resultados de la encuesta realizada a la empresa The champions league C.A, además de la matriz DOFA. Y por ultimo el capitulo V, donde se presenta la propuesta a la empresa The champions league C.A.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

En la actualidad, la economía en el mundo está viviendo un proceso de grandes transformaciones, debido a los nuevos retos que impone la globalización, esto exige que las empresas estén en constante actualización para adecuarse a los cambios, requerimientos y necesidades de los consumidores de todo el mundo.

Es por ello que las empresas no pueden sobrevivir simplemente haciendo un buen trabajo, tienen que hacer un trabajo eficiente, si quieren tener éxito en un mercado que se caracteriza por un rápido crecimiento y una dura competencia.

Por lo tanto, la planificación estratégica representa el punto de partida para un excelente desempeño en el área correspondiente a cada empresa, como también, la herramienta disponible de la cual se necesita para enfrentar este tipo de desafíos, la meta para las empresas debe ser lograr un mejor desempeño de sus funciones ya que la misma permitirá una mejor organización, gestión y administración en cada sector. Como cualquier tipo de área que abarque la planificación, la misma está enfocada especialmente en poder facilitar los medios necesarios para que la empresa pueda cumplir con todas las metas que se propuso lograr durante el desarrollo de su camino, y es importante que tener en cuenta que la planificación es la primer factor que debemos tener en cuenta a la hora de llevar a cabo una empresa, sin importar la envergadura de la misma.

Toda empresa sin importar el tamaño que tenga, debe contar con un plan estratégico que permita realizar efectivamente las operaciones que realiza diariamente, debe tener conciencia de los cambios que se presenta dentro del entorno continuamente; se deben establecer objetivos que puedan ser medibles y alcanzables, se proponen

acciones que involucren las necesidades de los recursos humanos, físicos financieros y tecnológicos para poder llevarse a cabo

En tal sentido, existen herramientas que contribuyen en el logro de los objetivos organizacionales, dos herramientas fundamentales para una organización, sin las cuales ésta carece de identidad y de rumbo, son su visión y su misión. La misión es la razón de ser de la empresa, el motivo por el cual existe. El impacto de la misión está determinado por varios elementos como el compromiso con la misma, que sea compartida por la mayoría de los funcionarios y que se sientan identificados. Así como el grado al que la organización alinea su estructura interna, políticas y procedimientos a su misión.

Se ha determinado que el compromiso de los funcionarios con la misión de su empresa es mayor si estos han estado involucrados en el proceso de creación. Por lo que los gerentes, ejecutivos claves y todos los empleados trabajan en la misma sintonía y se logra un accionar más eficiente de la empresa y hay consistencia en procedimientos y políticas.

La empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara Edo. Carabobo, dedicada a la venta de loterías y juegos de azar, tiene como actividad principal, la interacción del cliente por ser una empresa de servicio; actualmente la empresa realiza sus actividades sin tener orientación alguna, ya que, no cuenta con planes que le permitan obtener resultados positivos.

La situación actual de la empresa refleja que existe una ausencia de una planificación estratégica y por consiguiente la carencia de misión, visión y objetivos, claramente definidos que integren la labor que lleva a cabo la empresa, ocasionando que no se obtenga los resultados esperados, este hecho atenta en el desconocimiento de proyecciones y carencia de estructura organizativa previamente definida. Ante la situación, el presente trabajo de grado pretende presentar como propuesta la elaboración de un Plan Estratégico que permita integrar a los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions League, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo.

1.1.1 Formulación del problema.

En función a los aspectos antes mencionado, surge una interrogante, la cual está directamente relacionada con la problemática que se presenta en la organización:

¿Cuál sería el plan de estratégico adecuado que permita la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo?

1.2 Objetivos de la investigación.

1.2.1 Objetivo general.

Proponer un plan estratégico para la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo.

1.2.2 Objetivos específicos.

1.- Diagnosticar la situación actual de la empresa con respecto a la Planificación Estratégica en la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara Edo Carabobo.

2.- Identificar cuáles son los factores, tanto internos como externos que inciden en el comportamiento de los trabajadores, que permitan el logro de los Planes Estratégicos en la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara Edo Carabobo.

3.- Diseñar un plan estratégico para la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo

Justificación.

A medida que se desarrollan las empresas, la complejidad de las operaciones que ellas efectúan se incrementa, así como las necesidades de establecer procedimientos que permitan el adecuado funcionamiento de las actividades. Las Organizaciones trabajan duro para conseguir sus metas y llegar a la idea de futuro que les gustaría alcanzar, pero se pierden por el camino, porque no definen adecuadamente su misión, visión y objetivos. Se debe dedicar tiempo a definir y a compartir con los miembros de la Organización lo que son, lo que quieren llegar a ser.

Si el objeto principal o razón de ser de una organización no está bien definido, se pierde la eficiencia del trabajo ya que ocasionará confusiones a todos los niveles de la organización. Si la misión, visión y objetivos no son definidas correctamente por los líderes de las organizaciones, si no se dan a conocer y se comparten con sus miembros, fácilmente perderán el sentido correcto, causando que los resultados no sean los deseados.

En este sentido la elaboración de un plan estratégico para la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa, permitirá adoptar cambios y estrategias que contribuirán a la continua superación de cada una de las dificultades anteriormente descritas. En esta perspectiva se busca obtener una mejor organización y el desarrollo de un plan estratégico, lo que producirá beneficios relacionados con la capacidad de realizar una gestión más eficiente, liberando recursos humanos y materiales, lo que redundará en eficiencia productiva.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

De acuerdo a Hurtado y Toro (2007), “el marco teórico tiene como finalidad revisar la mayor cantidad posible de información sobre el problema que se va a investigar, para evitar cometer errores ya superados o repetir estudios ya realizados” (p.83) de esta manera está constituido las siguientes partes: antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos.

2.1 Antecedentes de la investigación.

Los antecedentes de la investigación de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2006) constituyen “una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos formulados sobre el tema formulado” (p.45). Es por esto que a continuación se muestra los trabajos que se encuentran relacionados con el presente estudio.

De acuerdo a Borelly, M. Padron, A y Padron, D (2014); en su trabajo de grado titulado Diseño de Estrategia Gerenciales que permitan el fortalecimiento de la cultura organizacional en la PYMES caso de estudio Speed Shop 04 C.A. Realizada en la Universidad de Carabobo para optar el título de Licenciado en Administración de Empresa.

El objetivo general por el cual se realizara esta investigación es el diseño de estrategias que permitan diagnosticar las debilidades existentes en cuanto a su cultura organizacional para un buen funcionamiento de las actividades de la empresa. La metodología utilizada fue un tipo descriptiva de campo, dentro de la modalidad de proyecto factible, ya que, la misma va dirigida a encontrar soluciones a la problemática existente en la empresa objeto de estudio. La población estuvo conformada por nueve personas distribuidos entre personal administrativo y personal

obrero. La muestra fue igual a la población, ya que, el número de empleados es muy pequeña, con respecto a las técnicas de recolección de datos se utilizó la observación directa y la encuesta, a través de la utilización del cuestionario.

Obteniendo como resultados que la empresa posee debilidades en relación a su cultura organizacional, entre esta una gerencia centralizada, por su condición de empresa familiar, en la que se delegan funciones y esta recaen en una persona; de igual manera la misión, visión y metas no está establecidas, porque la política de la empresa no están en consonancia.

Se recomienda a la organización unas estrategias gerenciales diseñadas para el fortalecimiento de la cultura. Esta teoría guarda relación al actual trabajo empleado. Roversi, R. (2014); en su trabajo de grado presentado en la Universidad José Antonio Páez, titulado Estrategias para optimizar el clima organizacional de la empresa RMP expresiones y servicios, C.A. El objetivo de este estudio se fundamenta en diseñar estrategias basada en la optimización del clima organizacional, para contribuir a la creación de su ambiente laboral, para el mejor desempeño de sus funciones en la organización; tomando en cuenta las capacidades y motivaciones del personal disponible.

La metodología utilizada en la investigación es un proyecto factible sustentado en una investigación de campo, cuya técnica para la recolección de datos es la aplicación del instrumento como lo es el cuestionario y la encuesta que en ella se usaron fueron preguntas diatónicas; generando los resultados para la aplicación de una matriz DOFA para profundizar la situación externa e interna de la organización, la cual conlleva en la conclusión a que la estabilidad emocional y laboral del trabajador van ligado a la acción de un buen líder, la identificación con la organización y capacitación constante del capital humano.

Este aporte de investigación se relaciona en la necesidad de mejorar continuamente la estructura que marca las organizaciones en su función interna y cumplimiento externos debido a que los mercados son cada vez más competitivos.

Diseñando para preparar la cadena de mando, coordinar y dividir las actividades de todos sus miembros creando mejores ambientes departamentales y oportunas estrategias adaptadas al tipo de organización.

Nacimiento, J Rodríguez, G (2013); Trabajo investigativo presentado en la Universidad de Carabobo, el cual se titula Propuesta de Estructura Organizacional para la empresa distribuidora de Autopartes Corporación Auto Americana, C.A., en Valencia Estado Carabobo. La presente investigación tuvo como objetivo general proponer una estructura organizacional para la empresa, enmarcándose en la modalidad de proyecto factible con apoyo de una investigación de campo descriptiva, trabajado con sujetos informantes, analizados en su dimensión, representadas por el gerente general, dos (2) secretarías administrativa y los cuatros (4) almacenistas.

Debido a que la empresa es familiar y pequeña, los empleados realizan actividades a las inherentes a sus labores cotidianas, presentan cierta confusión al momento de definir su cargo de la organización, en su mayoría reportan de manera directa sobre sus actividades al gerente general y no poseen un supervisor directo en su área de trabajo, lo cual conlleva a la planificación diarias de labores, informalidad en los procesos, ausencia de departamentalización y definición de cargo, línea de mando que no se encuentra claramente establecidas además de centralización en la toma de decisiones. El diagnóstico efectuado como trabajo investigativo conlleva a una estrecha relación con la actual investigación en cuanto al planteamiento del problema que de la misma se sugiere el diseño de la estructura organizacional con base fundamentada.

Gomez, Yohana (2013); Trabajo investigativo presentado en la Universidad José Antonio Páez, el cuales titula Diseño de la Estructura Organizacional de la empresa Distribuidora National Electric, C.A; para ampliar y fortalecer su organización, ubicada en Valencia Estado Carabobo. La investigación tuvo como objetivo general proponer el diseño de una estructura organizacional que permita el fortalecimiento y ampliación de la empresa Distribuidora National Electric, C.A. En el aspecto metodológico se empleó la modalidad de proyecto factible, con apoyo en

una investigación de campo, debido a que la población es reducida, se trabajó con sujetos informantes, analizados en toda su dimensión, representados por el gerente general y seis empleados en el área.

Este aporte de investigación están relacionada con la estructura organizativa, en su desarrollo de una nueva estructura que se determinan por medio de la piedra angular de la organización: División de trabajo, departamentalización, jerarquía, y coordinación; enfocando al proceso administrativo ejecutado por los administradores, como lo son: La planeación, organización, integración y control. Tomando en cuenta mantener el equilibrio entre un diseño del desempeño eficiente con un diseño de aprendizaje continuo, se consideran los cinco elementos del diseño organizacional: Estructura, tareas, sistemas, cultura y estrategias, la cual influyen unos en los otros por encontrarse interconectados.

2.2 Bases teóricas.

Hurtado y Toro (2007) señalaron que “El marco teórico es un conjunto de ideas generalmente ya conocidas que permiten organizar los datos de la realidad para lograr que ellas puedan desprenderse nuevos conocimientos” (p.83), en tal sentido a continuación se muestran cuáles son las bases teóricas que sustentan el presente estudio.

2.2.1 Planificación estratégica

La planeación estratégica se puede definir como lo que algunos llaman el arte y ciencia de formular, implantar y evaluar decisiones interfuncionales que permitan a la organización llevar a cabo sus objetivos. “Estrategia es la determinación de los objetivos a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos” A. Chandler “Estrategia es la dialéctica de la empresa con su entorno” H. Ansoff “La estrategia competitiva 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” M. Porter Planeación proceso mediante el cual se analiza la situación externa e interna de la empresa, estableciendo objetivos generales y formulando las estrategias a seguir para lograr los objetivos que se han planteado. Debe ser pensada y realizada por los altos directivos de las empresas que son los que conocen y tienen un nivel más general de la empresa. Abarca a toda la empresa, por lo tanto todo el personal debe estar comprometido para que la planeación resulte un éxito. La planeación se proyecta a plazos durante los cuales debe de estar en observación para en caso de ser necesario hacer las correcciones pertinentes durante el proceso, en caso de que lo requiera realizar las correcciones cuando se necesiten sin importar la etapa en la que se encuentre, las correcciones darán más certeza de poder conseguir una planeación estratégica.

Características.

Es muy importante no confundir las estrategias, con los objetivos estratégicos. Las estrategias son los planteamientos que nos servirán para cumplir la misión. Los objetivos estratégicos son los pasos a lograr para cumplir la estrategia y siempre son de largo plazo.

Planificación debe contener los objetivos, que es lo que se plantea y hacia dónde quiere llegar. Cuestionarse como es que logrará hacer sus objetivos y aplicarlos de una forma correcta. Ser autocríticos y estar abiertos a la creatividad y tener las ganas de aplicar nuevas ideas. Saber con qué recursos se cuenta y cuales hacen falta y ante todo estar dispuesto al cambio. Saber quiénes integrarán el proceso y que rol se les asignará dentro del mismo. Conocer la misión y visión de la misma Analizar a la competencia mediante un FODA para una planeación más exitosa, fijar estrategias adecuadas a la empresa, tomar decisiones relevantes para lograr transformaciones más concretas y darle seguimiento para en caso de ser necesario realizar las correcciones pertinentes

Funciones.

Desarrollar los mecanismos necesarios para implantar la planeación estratégica en la educación a cargo del Estado; Promover la realización de estudios y Programas estratégicos acordes a las prioridades y objetivos del Sistema Educativo Estatal; Proponer esquemas que favorezcan el aprovechamiento de los recursos públicos destinados a la educación; Proponer, en términos de la Ley de Educación del Estado y del Plan Estatal de Desarrollo, objetivos y metas del programa del sector educativo; Desarrollar los sistemas de información relacionados con la planeación y programación del sector educativo; y las demás que le confiera el Director de Planeación e Investigación Educativa.

Planeación estratégica ayuda a la empresa a conseguir sus objetivos para mantenerse vigente, estando siempre al pendiente de sus competencias tanto externas como internas. Todas las empresas micro, pequeña, mediana o grande deben saber lo que acontece a su alrededor, echando mano de la creatividad, para generar en el cliente eso que otras empresas no han logrado brindar. Anticiparse a lo que la sociedad requiere antes que otro. Planeación y Creatividad deben de ir de la mano siendo complemento ambas. Crear un Plus en el cliente, crear satisfacción más que una compra de productos o servicios. La satisfacción hace que te recomienden y por ende da como consecuencia aumento de ventas y mayor cartera de clientes.

Misión.

Las organizaciones de negocios acuden al uso del término Misión con la idea de establecer un norte específico hacia el cual se dirijan todos los esfuerzos organizacionales. En realidad no existe otra forma de interpretar el hecho.

El concepto de Misión, por otra parte, se extrae de su ámbito típicamente táctico (mayormente utilizado en los emprendimientos militares) y se coloca en una dimensión más elevada. Hoy por hoy, cuando una organización de negocios se refiere

a su Misión, debe entenderse que se está remitiendo al Objetivo Mayor, al Propósito Fundamental de sus operaciones.

Siempre resulta algo muy interesante y constructivo preguntarse ¿Por Qué?, es decir, ¿qué motiva al mundo de los negocios para recurrir al uso de un término como éste y qué justificativo existe para darle una dimensión mayor a la que por origen tenía?

Las ciencias de gobierno (la Administración entre ellas, por supuesto), se han acomodado con mucha facilidad a la lógica aquella de preguntarse ¿Por Qué No? antes de ¿Por Qué? La Administración ha llegado a extremos verdaderamente peligrosos en su sincretismo bajo premisas de este tipo.

Visión.

La Visión es la capacidad de ver más allá, en tiempo y espacio, y por encima de los demás, significa visualizar, ver con los ojos de la imaginación, en términos del resultado final que se pretende alcanzar.

Una Visión Estratégica, permite cumplir dos funciones vitales:

a) Establecer el Marco de Referencia para definir y formalizar la Misión, misma que establece el Criterio Rector de la Planificación Estratégica. B) Inspirar, motivar, integrar o mover a la gente para que actúe y haga cumplir la razón de ser (Misión) de la Institución.

En la Visión Estratégica existe conocimiento del ambiente externo, capacidad adaptativa, flexibilidad estructural y habilidad en convivir con ambigüedades y cambio, todos los miembros de una organización deben conocer hacia dónde va la Institución y hacia donde está encaminado su trabajo, para lo cual se deberán plantear la Visión, la Misión y los Objetivos institucionales.

Futuro Visualizado

La visión proporciona una guía acerca de qué núcleo preservar y hacia qué futuro estimular el progreso. Pero visión se ha convertido en una de las palabras más sobre-utilizadas y menos entendidas del lenguaje, evocando diferentes imágenes a diferentes personas: valores profundamente arraigados, logros excepcionales, vínculos sociales, metas exhilarantes, fuerzas motivadoras, o razones de ser. Nosotros recomendamos un marco conceptual para definir visión, para agregar claridad y rigor a los conceptos vagos que giran alrededor de este término de moda y para dar una guía práctica para articular una visión coherente dentro de una organización. El futuro visualizado es lo que aspiramos llegar a ser, a lograr, a crear – algo que requerirá de cambio y progreso significativos para lograrse.

Objetivos.

Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

Funciones de los objetivos organizacionales.

La estructura de los objetivos establece la base de relación entre la organización y su Medio ambiente. Es preferible establecer varios objetivos para satisfacer la totalidad de necesidades de la empresa.

Los objetivos no son estáticos, pues están en continua evolución, modificando la relación de la empresa con su medio ambiente. Por ello, es necesario revisar continuamente la estructura de los objetivos frente a las alteraciones del medio ambiente y de la organización.

2.3 Definición de términos.

Estrategias: Una estrategia es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión.

Misión: define la razón de ser de la empresa, condiciona sus actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas". Además, según el mencionado autor, la misión proporciona una visión clara a la hora de definir en qué mercado está la empresa, quiénes son sus clientes y con quién está compitiendo.

Objetivo: Un objetivo es el planteo de una meta o un propósito a alcanzar, y que, de acuerdo al ámbito donde sea utilizado, o más bien formulado, tiene cierto nivel de complejidad. El objetivo es una de las instancias fundamentales en un proceso de planificación (que puede estar, como dijimos, a diferentes ámbitos) y que se plantean de manera abstracta en ese principio pero luego, pueden (o no) concretarse en la realidad, según si el proceso de realización ha sido, o no, exitoso.

Planificación estratégica: es el proceso de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos.

Visión: Se refiere a lo que la empresa quiere crear, la imagen futura de la organización. La visión es creada por la persona encargada de dirigir la empresa, y quien tiene que valorar e incluir en su análisis muchas de las aspiraciones de los agentes que componen la organización, tanto internos como externos

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta sección de proyecto se expresan los pasos o metodología que se deben cumplir para alcanzar el objetivo general que se plantea en la investigación; es por esto que esta sección se denomina Marco Metodológico se describe cual es el tipo de diseño de investigación del estudio, además se indica cuáles son los parámetros que se va a adoptar para alcanzar cada una de las fases de la investigación. Es por esto que, de acuerdo con Muños, R. (2006):

En el marco metodológico se expone la concepción y los procedimientos metodológicos del diagnóstico. La función de la metodología es indicar cómo y por cuales medios se va a obtener la información, como se va a procesar los datos y como se van a derivar las conclusiones. (p.69).

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.

De acuerdo a su tipo, la investigación está clasificada como un proyecto factible, debido a que tiene como propósito proponerle a la empresa The Champions League, C.A., un plan estratégico que permita integrar a los trabajadores a la cultura organizacional. En tal sentido de acuerdo a Palella y Martins (2003) “Consiste en elaborar una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica.” (p.91).

Por su parte, de acuerdo a Sabino (2002) el diseño de la investigación es aquel que tiene por “objeto proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo.” (p.63), en tal sentido de acuerdo a la definición anterior, se puede decir que el diseño de la investigación de este trabajo es de campo,

ya que los datos se recogen directamente de las personas que se manejan en la empresa de estudio. Por consiguiente, Arias, F. (2006) al hablar de la investigación de campo, indica que:

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).

3.2 Fases de la Investigación.

Para alcanzar el objetivo general planteado se elabora un plan estratégico que permita la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo., y para ello es necesario que se desarrollen las siguientes fases de investigación.

Fase I. Diagnosticar la situación actual de la empresa con respecto a la Planificación Estratégica en la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara Edo Carabobo.

Con la finalidad de cumplir con esta fase de la investigación es necesario determinar la población y la muestra a través de las cuales se recopilara la información. Al respecto, Palella y Martins (2006) “Es el conjunto de unidades las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones.” (p.91). En tal sentido, la población del presente estudio está conformada por el personal que labora en la organización, es decir por cinco (5) personas.

De igual forma los mismos autores definen a la muestra como “la escogencia de una parte representativa de la población, cuyas características reproducen de la manera más exacta posible.” (p.93). en tal sentido debido a la población que es pequeña, finita y conformada por el personal de la organización, se considera que la muestra

debe estar conformada por la totalidad de la población. El muestreo se considera de tipo censal, porque según Espinoza, R (2006)” consiste en seleccionar todos los casos posibles de la población” (p.8).

Por su parte, Arias, F. (2006) expresa que “la técnica de recolección de datos es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información.” (p.67). Del mismo modo, Ramírez, T. (2007) indica que un instrumento de recolección de datos “es un dispositivo de sustrato material que sirve para registrar los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes.” (p.108).

Es por esto que, debido al tamaño de la población se seleccionó como técnica la encuesta, con la finalidad de diagnosticar la situación actual que influyen en la planificación estratégica de la empresa de estudio; en tal sentido, Palella, S. y Martins, F. (2006) explican que la encuesta “Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello se utilizan un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes en forma anónima, las responden por escrito.” (p.111). De esta manera se seleccionara 9 preguntas dicotomicas cerradas, lo cual permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos con relación al objeto de investigación.

Fase II. Identificar los factores que inciden en los trabajadores, que permitan el logro de los Planes Estratégicos en la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara Edo Carabobo.

Para el desarrollo de esta fase se toma en cuenta el resultado de la encuesta realizada al personal que labora en la empresa de estudio, y de allí se clasifican los factores externos e internos que intervienen en el mismo. Además de realizar este análisis del entorno en el cual está enmarcada la entidad. De esta manera los factores externos en este proceso se refieren a las oportunidades y amenazas que lo afectan; a su vez los factores internos están relacionados con sus fortalezas y debilidades; estas cuatro calificaciones se ubican en una matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades,

Fortalezas y Amenazas), de la cual se extraen las estrategias que coadyuven a solucionar el problema.

Fase III. Diseñar un plan estratégico para la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo.

El plan estratégico propuesto se realizó tomando como base el análisis de los factores que inciden directamente en el comportamiento de los trabajadores en la organización y que permiten la integración de estos con la cultura organizacional tomados de la fase anterior; del mismo modo es importante definir la estadística descriptiva ya que esta arroja los resultados obtenidos del estudio, Desrodieres, Alain (2004), mencionan que “La estadística descriptiva, se dedica a la descripción, visualización y resumen de los datos originados a partir de los fenómenos de estudio. Los datos pueden ser resumidos numéricamente o gráficamente. Ejemplos básicos de parámetros estadísticos son: la media y la desviación estándar”. Así de la misma se obtienen objetivos estratégicos que son desglosados para su alcance en estrategias, metas y actividades. Es importante resaltar que el plan estratégico contiene la misión, visión y alcance de lo que se quiere lograr.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

El presente capítulo tiene como objetivo presentar resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a partir de la aplicación de la encuesta al personal de la empresa The Champions League, C.A., con la finalidad de diagnosticar cuales son los factores que afectan la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional.

De esta manera, el análisis de los resultados obtenidos se realizó bajo el enfoque cuantitativo, lo que implica que en primer lugar una vez aplicada la encuesta a la muestra seleccionada, los datos fueron tabulados en diagramas de frecuencia y posteriormente representado en gráficos circulares para su mejor comprensión. Una vez que la información obtenida fue organizada y posteriormente analizada una vez aplicado el instrumento de estudio, al respecto de la definición de análisis de resultado. Según Hevia (2001:46). Dice que ``Este estudio presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de datos, donde se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación``

A continuación se presentan los ITEMS de esta investigación.

FASE I

Ítem N°1: Cree usted que las tareas asignadas están divididas de manera adecuada entre cada uno de los trabajadores?

Cuadro 1. Tareas asignadas a los trabajadores.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	0	0%
NO	05	100%
TOTAL	05	100%

Fuente: Briceño, J. (2015).

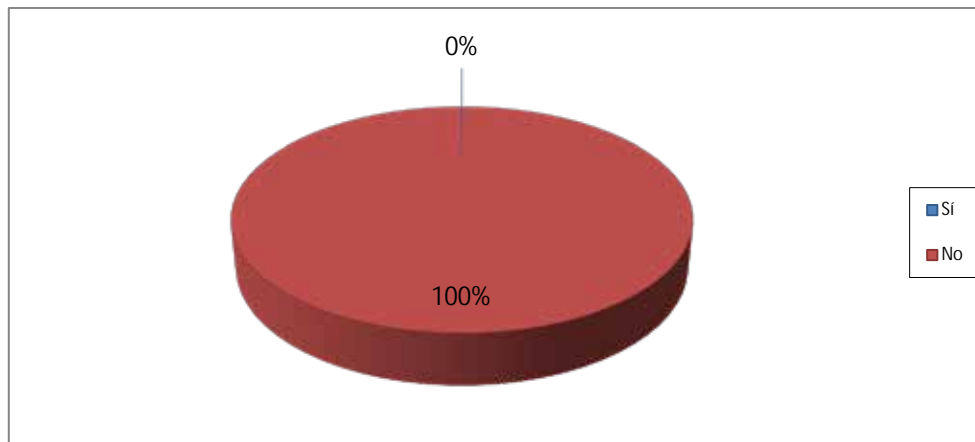


Gráfico 1. Tareas asignadas a los trabajadores.

Fuente: Resultados Obtenidos del Cuadro N° 1

Análisis:

El cien por ciento (100%) de las personas encuestadas señalaron que las tareas asignadas no son divididas adecuadamente entre los trabajadores. Este resultado evidencia que existe una deficiencia en divisiones de trabajo de igual modo identificando la necesidad de organizar las tareas de forma adecuada, adaptadas a las exigencias y necesidades de la organización.

Ítem N°2 ¿Usted se encuentra capacitado para cumplir con todas las tareas asignadas?

Cuadro 2. Capacitación de las tareas asignadas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	04	80%
NO	01	20%
TOTAL	05	100

Fuente: Briceño, J. (2015).

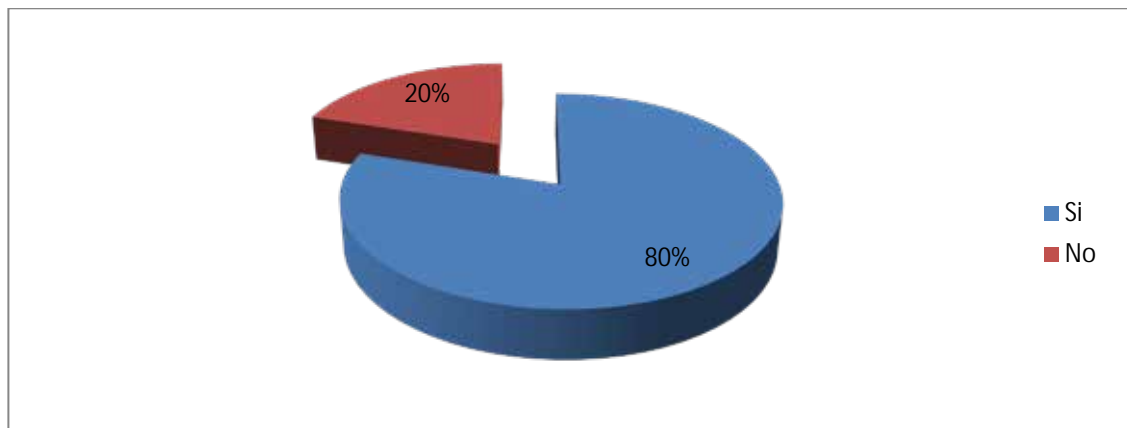


Gráfico 2. Capacitación de las tareas asignadas.

Fuente: Resultados Obtenidos del Cuadro N° 2

Análisis.

De las personas encuestadas el ochenta por ciento (80%) señalaron que si se sienten capacitados para el cumplimiento de las tareas asignadas, mientras el veinte por ciento (20%) señalaron lo contrario. A través de este resultado se puede notar la capacitación que tiene cada uno de los empleados para asumir nuevas tareas y actividades.

Ítem N°3 ¿Las actividades que realiza se encuentran acorde a su cargo?

Cuadro 3.Actividades acorde a su cargo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	03	40%
NO	02	60%
TOTAL	05	100

Fuente: Briceño, J. (2015).

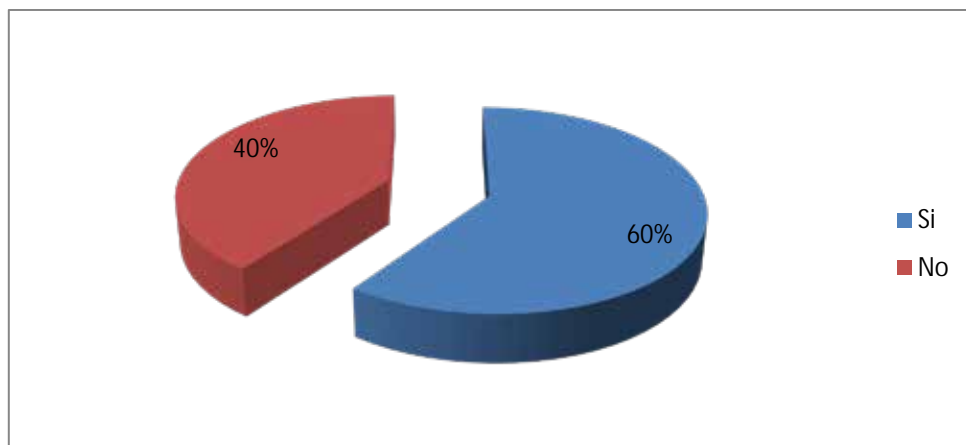


Gráfico 3. Actividades acorde a su cargo.

Fuente: Resultados Obtenidos del Cuadro N° 3

Análisis.

Análisis.

De las personas encuestadas sesenta por ciento (60%) señalaron que sus actividades si se encuentran acorde a su cargo, mientras el cuarenta por ciento (40%) señalaron lo contrario. Esta diversidad corresponde a la falta de estructura organizacional; la cual induce en crear una nueva estructura con funciones específicas.

Ítem N°4 ¿Usted considera que cuenta con más de un jefe directo?

Cuadro 4.Jefe Directo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	05	100%
NO	00	00%
TOTAL	05	100

Fuente: Briceño, J. (2015).

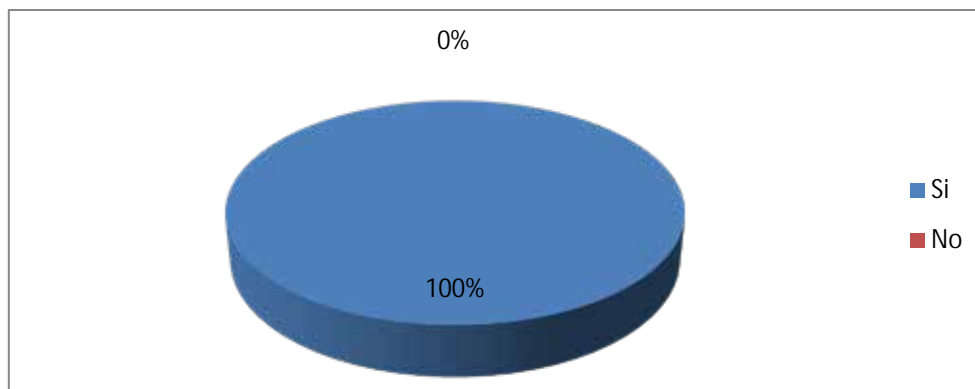


Gráfico 4. Jefe Directo.

Fuente: Resultados Obtenidos del Cuadro N° 4

Análisis.

De las personas encuestadas el cien por ciento (100%) que si cuenta con más de un jefe directo. Lo cual se deduce la necesidad de simplificar la jerarquía y líneas de mando, necesarias para una mejor ejecución de actividades con una retroalimentación eficaz y eficiente con cada uno de los que intervienen, con el único fin del cumplimiento de las metas de la organización.

Ítem N°5 ¿Conoce por escrito los valores de la organización?

Cuadro 5.Valores de la organización.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	00	0%
NO	05	100%
TOTAL	05	100

Fuente: Briceño, J. (2015).

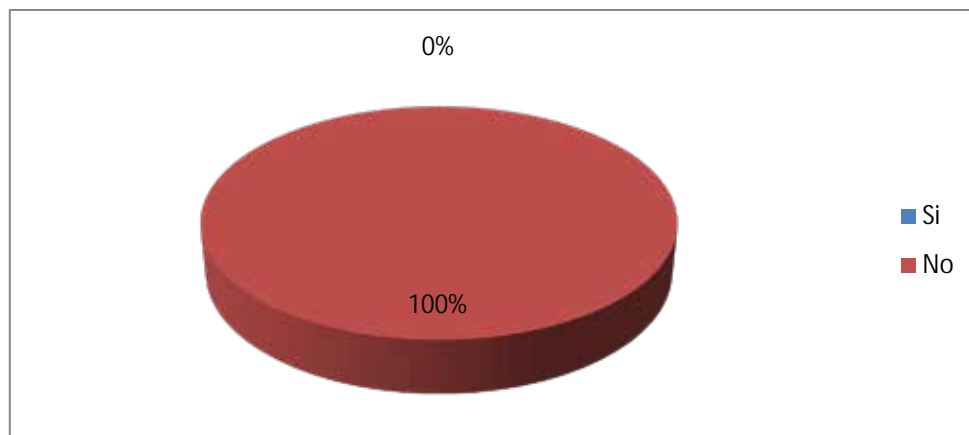


Gráfico 5. Valores de la organización.

Fuente: Resultados Obtenidos del Cuadro N° 5

Análisis.

De las personas encuestadas el cien por ciento (100%) manifestó que no conocen por escrito los valores de la organización. Es indispensable que la organización presente y manifieste ante sus empleados un esquema donde se planteen sus valores propuestos con el propósito de trabajar en función de ellos.

Ítem N°6 ¿Usted conoce la misión y visión de la organización?

Cuadro 6. Misión y visión de la organización.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	00	0%
NO	05	100%
TOTAL	05	100

Fuente: Briceño, J. (2015).

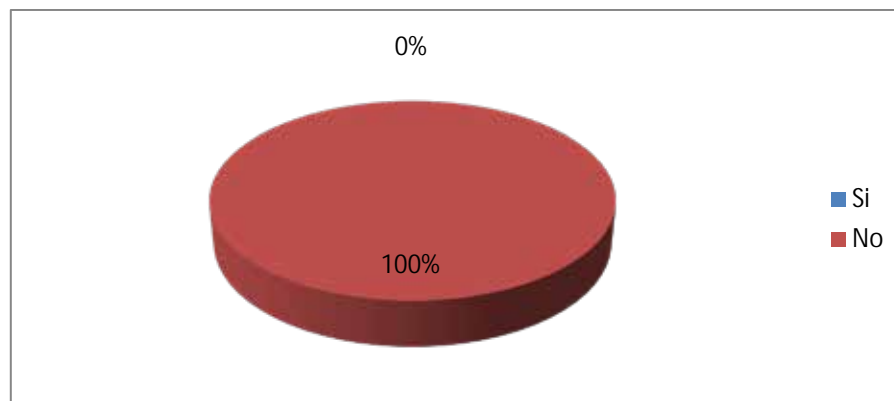


Gráfico 6. Misión y visión de la organización.

Fuente: Resultados Obtenidos del Cuadro N° 6

Análisis.

De las personas encuestadas el cien por ciento (100%) señalo que desconocen la misión y visión de organización. Este resultado evidencia que el personal desconoce el propósito estratégico y la capacidad de respuesta de la empresa, de igual manera el reto empresarial que impulsa a está permitiendo conducirla a logros consecutivos.

Ítem N°7 ¿Conoce usted el organigrama de la organización?

Cuadro 7. Organigrama de la organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	00	00%
NO	05	100%
TOTAL	05	100

Fuente: Briceño, J. (2015).

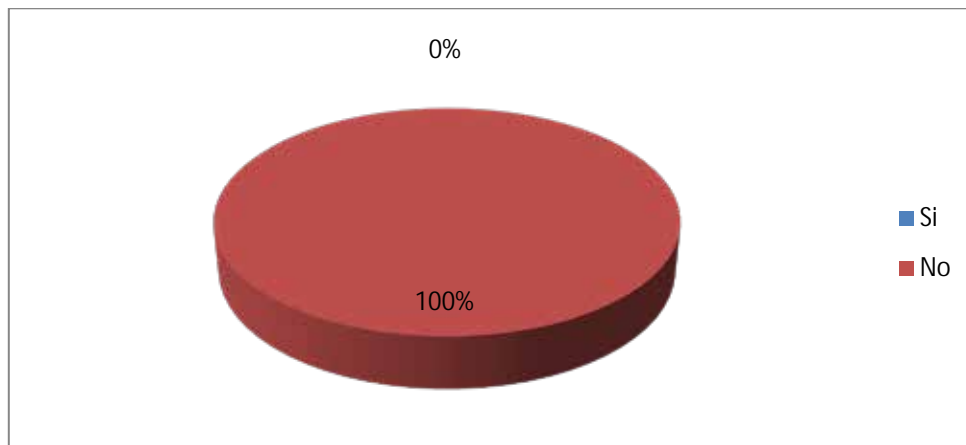


Grafico 7. Organigrama de la organización.

Fuente: Resultados Obtenidos del Cuadro N°7.

Análisis.

De las personas encuestadas el cien por ciento (100%) señalo que desconocen el organigrama de la organización. Este resultado evidencia que el personal desconoce de manera formal y escrita la estructura interna de la organización, este desconocimiento representa una debilidad de información para entender cómo funciona la organización en cuanto a la existencia de los puestos y como se agrupan.

Ítem N°8 ¿Usted considera necesario aplicar un diseño en la estructura organizacional?

Cuadro 8. Diseño en la estructura organizacional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	05	100%
NO	00	00%
TOTAL	05	100

Fuente: Briceño, J. (2015).

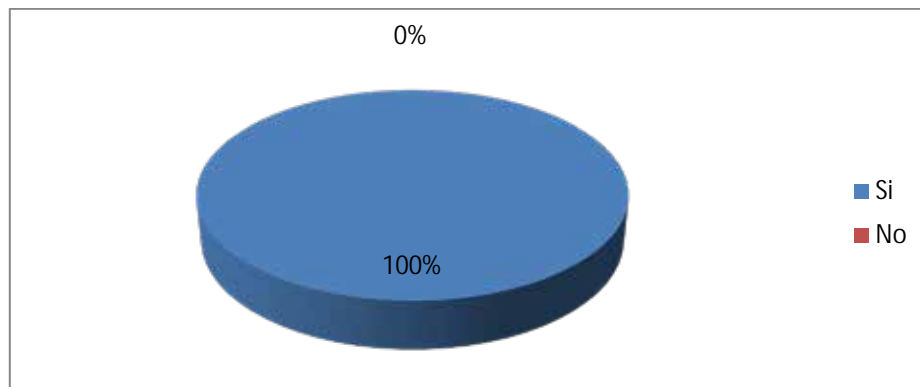


Gráfico 8. Diseño en la estructura organizacional.

Fuente: Resultados Obtenidos del Cuadro N° 8

Análisis.

De las personas encuestadas el cien por ciento (100%) opinó que sí es necesario aplicar un diseño organizacional. Este resultado evidencia que actualmente manifiestan la necesidad de ampliar y reforzar sus procesos, considerando que la organización debe estar diseñada de tal modo que proporcione un flujo de información para alcanzar las metas generales de la empresa.

4.2 Fase II. Identificar los factores que inciden en los trabajadores, que permitan el logro de los Planes Estratégicos en la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara Edo Carabobo.

Para cumplir con esta fase metodológica, es necesario desarrollar una matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional en la empresa The Champions League, C.A.

Cuadro N°9 Matriz DOFA

DOFA	<p>Fortalezas (F)</p> <p>F1: Compromiso por parte de los empleados de la empresa. F2: Interés de la alta gerencia en crear estrategia para obtener los objetivos planteado.</p>	<p>Debilidades (D)</p> <p>D1: Carencia de misión, visión y objetivos. D2: No cuenta con un organigrama de la organización. D3: Ineficiencia en los procesos. D4: Carencia en la definición de cargos.</p>
<p>Oportunidades (O)</p> <p>O1: Capacitación para el personal de la empresa.</p>	<p>Estrategias FO</p> <ul style="list-style-type: none"> · Diseñar un plan para la integración de los trabajadores con el fin de mejorar la cultura organizacional. 	<p>Estrategias DO</p> <ul style="list-style-type: none"> · Elaborar procedimientos para superar las debilidades en la integración de los trabajadores con la cultura organizacional.
<p>Amenazas (A)</p> <p>A1: Incumplimiento de las metas estimada de la empresa.</p>	<p>Estrategias FA</p> <ul style="list-style-type: none"> · Creación por parte de la alta gerencia de parámetros para el cumplimiento de las metas. 	<p>Estrategias DA</p> <ul style="list-style-type: none"> · Elaborar procedimientos para superar las debilidades en la integración de los empleados hacia la empresa.

Fuente: Briceño, J. (2015)

Con la información que se evidencia a través del cuadro N° 10, se puede indicar que la empresa The champions League, C.A., posee problemas fundamentales de

funcionamiento, los cuales se traducen principalmente en la ausencia de una planificación estratégica y por consiguiente la carencia de misión, visión y objetivos, claramente definidos que integren la labor que lleva a cabo la empresa, además ocasiona que no se obtenga los resultados esperados, este hecho atenta en el desconocimiento de proyecciones y carencia de estructura organizativa previamente. No obstante en el diagnostico también se consideraron aspectos que influyen positivamente, tal como lo es el compromiso por parte de los empleados de la empresa

Al mismo tiempo puede indicarse que los factores externos que afectan la integración de los trabajadores, están relacionados con la carencia de conocimiento de los procesos básicos en la creación de una cultura organizacional eficiente.

Todos estos factores han originado la necesidad de elaborar estrategias para la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A.; lo que es desarrollado en el Capítulo V de la presente investigación.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.1 Descripción de la propuesta:

Esta propuesta tiene como objetivo fundamental la creación de estrategias para integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo., a fin de la creación de misión, visión y objetivos, claramente definidos que permitan integrar la labor que lleva a cabo la empresa y de esta manera obtener los resultados esperados.

En tal sentido, se diseñaron estrategias que permiten la consolidación de la empresa, tal como lo es el establecimiento de organigramas, descripción de los cargos existente en la empresa, todo ello enmarcado la integración de los trabajadores con la cultura organizacional de esta manera optimizar los procesos, sistemas y recursos, estimulando así al logro de los objetivos.

5.2 Objetivos de la propuesta:

5.2.1 Objetivo General

Elaborar un plan estratégico que permita la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo.

5.2.2 Objetivos Específicos.

1. Determinar la factibilidad de la propuesta.

2. Desarrollar cada uno de los objetivos estratégicos que comprenden el plan propuesto.

Metas.

- Alcanzar un eficaz desempeño de los trabajadores de la empresa.
- Obtener el máximo rendimiento de los trabajadores en su labor.
- Lograr obtener mayor compromiso de los trabajadores hacia la empresa.

Beneficios.

Esta propuesta no solo ayuda a mejorar el rendimiento del personal de la empresa, sino que también permitirá a la administración disponer de mayor fluidez en los procesos y de esta manera tomar decisiones en lo referente a los procedimientos, todo esto en conjunto permitirá el desarrollo continuo de la empresa.

5.3 Estudio de Factibilidad de la propuesta.

De acuerdo a Soto (2003) el análisis de factibilidad técnica “Se refiere a los recursos necesarios como herramientas, conocimientos, habilidades, experiencias, entre otros, que son necesarios para efectuar actividades o procesos que requiere el proyecto.” (p.25). Al respecto en el cuadro N° 11, se muestra cuáles son los materiales que se requieren para la elaboración de esta propuesta:

Cuadro N°10 Recursos Técnicos.

Materiales	Cantidad
-------------------	-----------------

Resma de papel	02
Tinta negra para impresora	01
Tinta color para impresora	01

Fuente: Briceño, J. (2015).

Recursos Operativos.

Soto (2003) indica que la factibilidad operativa “Se refiere a todos aquellos humanos que participen durante la operación del proyecto.” (p.26). Al respecto, para la ejecución del plan estratégico se requiere el recurso humano del cuadro N° 12.

Cuadro N° 12 Recursos Operativos.

Personal	Cantidad
Personal que labora en la empresa The Champions League.	05

Fuente: Briceño, J.(2015).

Recursos Financieros:

Soto (2003) indica que la factibilidad económica “Se refiere a los recursos económicos y financieros necesarios para el desarrollar o llevar a cabo las actividades o procesos y/o para obtener los recursos básicos que deben considerarse son el costo del tiempo, el costo de la realización y el costo de adquirir nuevos recursos.” (p.26).

Por ende la inversión que se requiere para la implementación de los recursos técnicos se representa en el cuadro N°13.

Cuadro N°13 Costo de los Recursos Técnicos.

Material	Cantidad	Costo (Bs)
Resma de papel	02	4200
Tinta negra para impresora	01	1200
Tinta color para impresora	01	1500

Fuente: Briceño, J.(2015).

De los cuadros anteriormente expuestos se puede indicar que el proyecto es técnicamente factible porque los recursos requeridos para su ejecución son de fácil adquisición para la empresa, a su vez es operativamente factible por que el personal pertenece a la empresa. Por ultimo puede indicarse que es económicamente factible, porque el presupuesto mayor corresponde a los sueldos que ya cancela la empresa, por ende ya forma parte de los gastos operativos de la organización.

5.4 Fase III. Diseñar un plan estratégico para la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo.

Misión del plan estratégico:

Este plan tiene como misión regular las acciones que permitan la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo.

Visión del plan estratégico:

Con las estrategias planteadas en esta propuesta, se lograra la consolidación de una cultura organizacional eficiente que permitirán obtener todos los objetivos previsto por la empresa.

Objetivos del plan estratégico:

1. Definir la misión, visión, objetivo de la empresa.
2. Elaborar el organigrama de la empresa.
3. Elaborar las definiciones de cargos existentes en la empresa.

Objetivo estratégico N°1: Definir la misión, visión, objetivo de la empresa.

Misión

The Champions league, C.A., dedicada a la venta de tickes de apuestas deportivas y billetes de lotería, realiza su servicio directo al cliente con el fin de obtener la máxima utilidad para la empresa. Pretende ser un negocio líder en apuestas deportivas, ofreciendo a nuestros clientes las mejores condiciones para cumplir con las expectativas y con potencial de crecimiento.

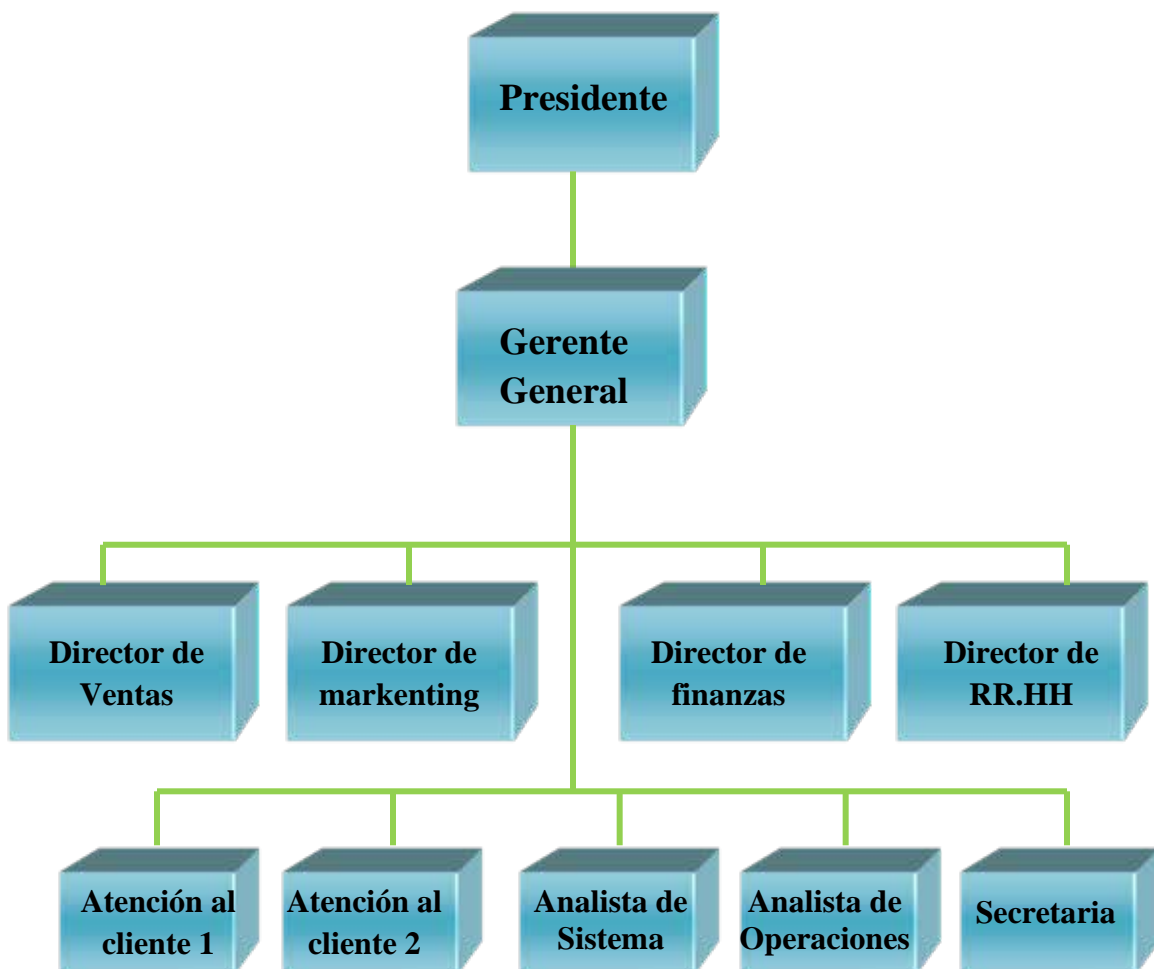
Visión

Ser un negocio líder en apuestas deportivas con la máxima seguridad, así como crecer como empresa llegando a tener liderazgo en la rama y contar con la confianza de todas las personas que requieran nuestros servicios.

Objetivos

1. Ser la empresa líder en el mercado, alcanzando las estrategias y objetivos de la empresa, y siempre en relación con los negocios.
2. Obtener una participación del mercado, importante en el área de las empresas que prestan servicio en la venta de tickets en apuestas deportivas y billetes de lotería.


Objetivo estratégico N°2: Elaborar el organigrama de la empresa.



Fuente: Briceño, J. (2015).

Objetivo estratégico N°3: Elaborar las definiciones de cargos existentes en la empresa.

En este objetivo se describen los cargos existentes dentro de la empresa The Champions League, C.A, con el fin proporcionar a los empleados de forma formal y escrita las funciones que cada cargo debe cumplir.

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Samán, Sector 2. Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	<p>Descripción de cargos</p>	<p>The Champions League, C.A.</p>
--	-------------------------------------	--

<p>Cargo: Presidente</p>	<p>Departamento: Presidencia</p>	<p>Reporta a: Socios y Dueños</p>	<p>Supervisa a: Gerente General</p>
<p>Perfil de cargo:</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Licenciado en Administración de empresa, Ingeniero Industrial, economista o afín, mínimo seis (6) años en experiencias gerenciales. · Especialización en áreas relacionadas. 			
<p>Conocimientos, habilidades y destrezas.</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet y manejo de SAP · Principios normas y políticas que rigen las actividades del área. · Administración de recursos humanos. · técnicas de supervisión y control. 			
<p>Funciones Específicas:</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Asesorar técnicamente a todas las áreas. · Establecer los objetivos a lograr por la unidad, determinar los recursos y acciones necesarias para alcanzarlas. · Dirigir las actividades de las unidades de menor jerarquía. · Establecer controles eficientes sobre procesos administrativos. · Coordina la elaboración de manuales de políticas, normas y procedimientos. 			

- proponer nuevos procedimientos y métodos de trabajo.
- Autoriza cheques.

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2. Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	Descripción de cargos	The Champions League, C.A.
--	------------------------------	-----------------------------------

Cargo: Gerente General	Departamento: Operativo	Reporta a: Presidente	Supervisa a: Director de ventas Director de Marketing Director de Finanzas Director de RRHH
Perfil de cargo:			
<ul style="list-style-type: none"> · Licenciado en Administración de empresa, Licenciado en relaciones industriales, economista o afín, mínimo seis (6) años en experiencias gerenciales. · Especialización en áreas relacionadas. 			
Conocimientos, habilidades y destrezas.			
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet y manejo de SAP · técnicas de supervisión y control. 			
Funciones Específicas:			
<ul style="list-style-type: none"> · Presentar y sustentar los planes de trabajo ante la dirección ejecutiva · Definir los criterios, planificar y priorizar las metas de la empresa. · Establecer tratamientos de exigencias con respecto a ventas-clientes. · Coordinar y supervisar la elaboración de planeamientos operativos de la empresa. 			

- controlar el cumplimiento de los planes de trabajo, las estrategias y los objetivos planteados.
- Participación de las reuniones de las unidades Organizacionales de la empresa.
- Atender inquietudes de entidades externas sobre la operación de la empresa

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2, Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	Descripción de cargos	The Champions League, C.A.
--	------------------------------	-----------------------------------

Cargo: Director de Ventas	Departamento: Operativo	Reporta a: Gerente General	Supervisa a: Atención al Cliente 1y2
Perfil de cargo:			
<ul style="list-style-type: none"> · Licenciado en mercadeo y ventas, mínimo tres (3) años en experiencias en ventas. · Especialización en ventas. 			
Conocimientos, habilidades y destrezas.			
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet y manejo de SAP · Manejo y trato hacia el cliente. · Relaciones públicas. · Buena dicción. 			
Funciones Específicas:			
<ul style="list-style-type: none"> · Presentar informes de las ventas. · Establecer tratamientos de exigencias con respecto a ventas-clientes. · Coordinar las ventas realizadas diariamente. 			

- Participación de las reuniones de las unidades Organizacionales de la empresa.
- Controlar el proceso de ventas.

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2, Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	<p>Descripción de cargos</p>	<p>The Champions League, C.A.</p>
--	-------------------------------------	--

<p>Cargo: Director de Marketing</p>	<p>Departamento: Operativo</p>	<p>Reporta a: Gerente General</p>
<p>Perfil de cargo:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> · Licenciado Publicidad y mercadeo, o carrera afín, mínimo tres (3) años en experiencia. · Especialización en publicidad. 		
<p>Conocimientos, habilidades y destrezas.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet y manejo de SAP · Manejo de programas publicitarios y editor de imágenes. 		
<p>Funciones Específicas:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> · Realizar estudios de mercado. · Desarrollar estrategias de marketing. · Gestión de la relación con el cliente. · La identificación de nuevas unidades de negocio. · Gestión del empleado. 		

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2, Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	<p>Descripción de cargos</p>	<p>The Champions League, C.A.</p>
--	-------------------------------------	--

<p>Cargo: Director de Finanzas</p>	<p>Departamento: Contabilidad y Finanzas</p>	<p>Reporta a: Gerente General</p>	<p>Supervisa a: Secretaria</p>
<p>Perfil de cargo:</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Licenciado en Administración de empresa, Licenciado en contaduría, economista o afín, mínimo seis (6) años en experiencia. · Especialización en Finanzas. 			
<p>Conocimientos, habilidades y destrezas.</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet y Excel avanzado. · Manejo de sistema SAP/ financiero y contable. · Conocimiento de control de gestión y análisis estratégicos de estados financieros. 			
<p>Funciones Específicas:</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Consolidar los estados de resultado de los organismos. · Revisión y corrección de la cuadratura de los procesos contables. · Controlar los movimientos contables. · Verificar que la información se encuentren sustentada. · Coordinar en materias contables financieras y presupuestarias. · Suministrar información contable necesaria al gerente general sobre la situación financiera de la empresa y de las operaciones que esta realiza. 			

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2, Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	<p>Descripción de cargos</p>	<p>The Champions League, C.A.</p>
--	-------------------------------------	--

<p>Cargo: Director de RRHH</p>	<p>Departamento: Operativo</p>	<p>Reporta a: Gerente General.</p>	<p>Supervisa a: Atención al cliente 1 Atención al cliente 2 Analista de Sistema Analista de Operaciones Secretaria</p>
<p>Perfil de cargo:</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Licenciado en Administración de empresa, Licenciado en relaciones industriales, economista o afín, mínimo dos (2) años de experiencias. · Especialización en Administración de recursos humanos 			
<p>Conocimientos, habilidades y destrezas.</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet. · Manejo de SAP/ Modulo de nómina. · Principios y prácticas de sistemas de recursos humanos. · Conocimientos de la nueva LOTTT. · Normas, reglamentos, leyes y demás disposiciones relacionadas a la higiene y seguridad ocupacional. 			
<p>Funciones Específicas:</p>			
<ul style="list-style-type: none"> · Realizar análisis y descripciones de cargos. · Realizar valoración de cargos. · Mantener actualizados el archivo de elegibles. · Recibir y analizar solicitudes de empleo. · Realizar las entrevistas a los aspirantes a cargos. · Ejecutar el proceso de inducción. · Coordinar la selección de personal a ser capacitado 			

- llevar registro y control de todos los movimientos de personal, trasmites de cambio de nómina, pago de beneficios contractuales y demás movimientos en relación con el trabajador.

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2. Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	Descripción de cargos	The Champions League, C.A.
--	------------------------------	-----------------------------------

Cargo: Atención al cliente1	Departamento: Operativo	Reporta a: RRHH Director de ventas
Perfil de cargo:		
<ul style="list-style-type: none"> · TSU en Administración de empresa o estudiante universitario. 		
Conocimientos, habilidades y destrezas.		
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet. 		
Funciones Específicas:		
<ul style="list-style-type: none"> · Realizar arqueo de caja diariamente. · Verificación de las apuestas deportivas. · Verificación y entrega de tickes premiados · Asistir al cliente de cualquier índole. 		

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2, Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	Descripción de cargos	The Champions League, C.A.
--	------------------------------	-----------------------------------

Cargo: Atención al cliente 2	Departamento: Operativo	Reporta a: RRHH Director de ventas
Perfil de cargo:		
<ul style="list-style-type: none"> · TSU en Administración de empresa o estudiante universitario. 		
Conocimientos, habilidades y destrezas.		
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet. 		
Funciones Específicas:		
<ul style="list-style-type: none"> · Realizar arqueo de caja diariamente. · Verificación de lotería. · Realización de tickes de lotería. · Actualización de la cartelera informativa con respecto a loterías. · Colocar resultados en la pizarra de las loterías. · Verificación y entrega de tickes premiados. · Asistir al cliente de cualquier índole. 		

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2. Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	Descripción de cargos	The Champions League, C.A.
---	------------------------------	-----------------------------------

Cargo: Analista de Sistemas	Departamento: Operativo	Reporta a: Gerente General
Perfil de cargo:		
<ul style="list-style-type: none"> · Ingeniero en informática, Ingeniero en Sistemas o Ingeniero en telecomunicaciones, con una experiencia mínima de un (1) año de experiencia. 		
Conocimientos, habilidades y destrezas.		
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet. · Conocimiento en sistemas en general. · Reparación de software y hardware. 		
Funciones Específicas:		
<ul style="list-style-type: none"> · Reparación de equipos. · Diseño de sistemas · Implantación de nuevos sistemas · Soporte técnico de sistemas 		

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2. Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	Descripción de cargos	The Champions League, C.A.
---	------------------------------	-----------------------------------

Cargo: Analista de Operaciones	Departamento: Operativo	Reporta a: Gerente General
Perfil de cargo:		
<ul style="list-style-type: none"> · Licenciado en administración de empresa, TSU en administración de empresas, estudiante universitario en los últimos semestres en administración o carrera afín. 		
Conocimientos, habilidades y destrezas.		
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet. 		
Funciones Específicas:		
<ul style="list-style-type: none"> · Realizar el ingreso al sistema de las ventas realizadas diariamente. · Realizar un informe semanal de las ventas realizadas. · Verificación de premios diariamente. · Velar por la satisfacción del cliente. · Cuadre de caja diariamente. · Realizar los depósitos. · Realizar comprobantes de pagos de los empleados. 		

 <p>THE CHAMPIONS LEAGUE, C. A. Calle 7 Casa N° 16 Local N° 2, Urb. El Saman, Sector 2. Guacara Edo. Carabobo. Email: thechampionsleague@hotmail.com</p>	Descripción de cargos	The Champions League, C.A.
--	------------------------------	-----------------------------------

Cargo: Secretaria	Departamento: Operativo	Reporta a: Gerente General
Perfil de cargo:		
<ul style="list-style-type: none"> · Estudiante universitario en los últimos semestres en administración carrera afín. 		
Conocimientos, habilidades y destrezas.		
<ul style="list-style-type: none"> · Manejo de Microsoft office, herramientas de internet. 		
Funciones Específicas:		
<ul style="list-style-type: none"> · Asistir en cualquier actividad al gerente general. · Llevar las carpetas de pago de impuesto, mantenerlas al día y en orden. · Entregar los recibos de pagos a los empleados. · Realizar la cartelera informativas y mantenerla actualizada. · Recibir llamas diariamente. · Contactar a proveedores de la empresa. · Realizar compras de la empresa. 		

CONCLUSIÓN

En función de los resultados obtenidos de los análisis emitidos anteriormente, se concluye que la actual estructura organizativa se mantiene con una mínima estabilidad ya que sus funciones se ejecutan con los mínimos requerimientos de jerarquización y cadena de mando del mismo modo al no contar con la misión, visión y objetivos de manera formal escrita el personal no tiene definidos el objetivo organización, atentando en el desconocimiento de proyecciones y carencia de estructura organizativa.

En esta empresa los procedimientos para su actividad comercial, como lo es la venta de tickes de loterías y tickes de apuestas deportivas son numerosas y se necesitan personas especializadas para diferentes tareas, incluyendo administración, recursos humanos, sistemas, finanzas cuyas áreas y estructura organizativa deben ser bien definidas y coordinadas para que cada uno de ellos cumplan con su actividad y al ser diferente puedan a llegar a cumplir el mismo objetivo.

En la presente investigación se abordan los distintos elementos que estructuran la organización de la empresa, identificando las concepciones diversas que existen sobre el diseño de la organización. De igual manera se propone el diseño estructural que permita establecer un mayor crecimiento en la organización y un gran fortalecimiento en el mercado por más tiempo.

La empresa The champions League, C.A., cuenta con la ausencia de la filosofía que deberían estar establecidas desde sus inicios específicamente la misión, visión y objetivos; sin filosofía no se tiene claro a dónde quiere llegar la empresa ni conocer los medios para llegar a tal objetivo, lo que contribuye a que sus esfuerzos no concuerden con el cumplimiento de los objetivos.

De igual manera la empresa no cuenta con un organigrama general de la empresa, como consecuencia existía un conflicto en su estructura en cuanto a su jerarquía, agrupación y coordinación formal de las tareas laborales.

RECOMENDACIONES

Con la finalidad de crear un plan estratégico para la integración de los trabajadores con la Cultura Organizacional de la empresa The Champions league, C.A., ubicada en Guacara, Edo. Carabobo. Se recomiendan las siguientes acciones:

La directiva de la empresa The Champions League, C.A., deberán considerar la jerarquización, descentralización y la definición de manera formal la misión, visión y objetivos de la organización, asegurando estas diversas partes de la empresa que funcionen en conjunto para alcanzar las metas.

Los líderes de los niveles directivos articulan la visión y determinan el tono, pero los gerentes y empleados son los que participan en si en el proceso de cambio, la cual se recomienda varias técnicas para implementar este cambio en la estructura organizacional.

Establecer un sentido de urgencia para el cambio, establecer una coalición para guiar el cambio, crear una visión y estrategias para el cambio, desarrollar planes para vencer la resistencia al cambio, comunicación y capacitación y coacción.

Establecer y comunicar la misión, visión y objetivos, establecer las metas oficiales para proporcionar una declaración a los contribuyentes externos. Proporcionar un vínculo de información vertical y horizontal para integrar diversas áreas. Lograr los vínculos verticales mediante la referencia de jerarquía, reglas, planes y sistemas de información verticales.

Encontrar el equilibrio correcto entre sus controles verticales y su coordinación horizontal para satisfacer las necesidades de la empresa.

Estas recomendaciones se consideran necesarias para el buen funcionamiento de las actividades, ya que proporcionan una orientación en cuanto a las debilidades que existen en la empresa The Champions League, C.A., todas estas recomendaciones vienen dadas de los lineamientos planteados en la propuesta de la presente investigación.

REFERENCIAS

Bibliográficas

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Venezuela. Editorial Episteme C.A.

Borelly, M. Padron, A y Padron, D (2014). Diseño de Estrategia Gerenciales que permita el fortalecimiento de la cultura organizacional en la PYMES caso de estudio Speed Shop 04 C.A. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo.

Gomez, Yohana (2013). Diseño de la Estructura Organizacional de la empresa Distribuidora National Electric, C.A. Trabajo de Grado. Universidad José Antonio Páez.

Hurtado y Toro, (2007) Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Editorial CIEC, N.

Muños, R. (2006). El diagnostico participativo. Editorial Universidad Estatal a Distancia: San Jose, Costa Rica.

Nacimiento, J Rodriguez, G (2013). Propuesta de Estructura Organizacional para la empresa distribuidora de Autopartes Corporación Auto Americana, C.A., en Valencia Estado Carabobo. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo.

Paella y Martins. (2006) Metodología de la Investigación Cuantitativa Ed. Fedupel. Caracas Venezuela.

Sabino, C. (2002) El proceso de investigación científica. Editorial Panapo: Carcas.

Ramirez, T. (2007) Técnicas de la investigación cuantitativa Ed. Limusa. México.

Roversi, R. (2014). Estrategias para optimizar el clima organizacional de la empresa RMP expresiones y servicios. Trabajo de Grado. Universidad José Antonio Páez.

Tamayo, M. (1998). Metodología formal de la investigación científica. México: Limusa.

Electrónicas

Espinoza, R (2006) Metodología. (Documento en línea) Disponible en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/espinoza_m_o/capitulo3:pdf
Consulta: Diciembre de 2014.

Stoner (1991) Planeación estratégica. (Documento en línea) Disponible en: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/planeacionestrategica/defaul20.asp. Consulta: Diciembre de 2014.

ANEXO

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



CUESTIONARIO

Tutor: Yanett Simoza de Tineo.

Autor: José Briceño

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

LA PRESENTE ENCUESTA ES CON FINES ACADÉMICOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.

ESTA ENCUESTA ES CONFIDENCIAL.

Edad:_____

Sexo:

Masculino () Femenino ()

Nivel de instrucción:

Bachiller:_____

Técnico medio:_____

T.S.U:_____

Licenciado:_____

Otro:_____

1. ¿Cree usted que las tareas asignadas están divididas de manera adecuada entre cada uno de los trabajadores?

A) SI:___ B) NO:___

2. ¿Usted se encuentra capacitado para cumplir con todas las tareas asignadas?

A) SI:___ B) NO:___

3. ¿Las actividades que realiza se encuentran acorde a su cargo?

A) SI:___ B) NO:___

4. ¿Usted considera que cuenta con más de un jefe directo?

A) SI:___ B) NO:___

5. ¿Conoce por escrito los valores de la organización?

A) SI:___ B) NO:___

6. ¿Usted conoce la misión y visión de la organización?

A) SI:___ B) NO:___

7. ¿Conoce usted el organigrama de la organización?

A) SI:___ B) NO:___

8. ¿Usted considera necesario aplicar un diseño en la estructura organizacional?

A) SI:___ B) NO:___