



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS
PARA LA CONSOLIDACIÓN DE
EQUIPOS DE TRABAJO EN LA
ORGANIZACIÓN PRORED DE
FUXION VENEZUELA**

Autora: Andrea Julmar Sayago Alvarado

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego

Teléfono: (0241) 8714240 (mastes) – Fax: (0241) 8712394

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

**ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA LA CONSOLIDACIÓN DE
EQUIPOS DE TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN PRORED DE FUXION
VENEZUELA**

Proyecto del Trabajo de Grado para optar por el título de
Licenciada en Administración de Empresas

Autora: Andrea Julmar Sayago Alvarado

Tutora: Lcda. Ysabel Pantoja

San Diego, abril de 2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado a Dios, por brindarme la sabiduría e inspiración para la realización de este trabajo de grado.

Para mis padres, Pedro Sayago y Mariela Alvarado. Que su apoyo y amor incondicional ha estado presente en esta experiencia de mi crecimiento académico y profesional, y que esté en las experiencias venideras.

Para mi hermana, Alejandra Sayago. Que le sirva de modelo a seguir para el desarrollo de su futuro trabajo de grado.

Para mi abuelo, Nelson Alvarado. Que esté orgulloso de su nieta mayor; Abuelo, ¡Lo he logrado!

Para mi tutora, Ysabel Pantoja. Que este trabajo de grado se le preste como ejemplo de tutoría, su guía y orientación han sido pilar fundamental en este.

Para los integrantes del equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela, que fueron objeto de estudio de este trabajo de grado. Que les sirva de provecho y fuente de motivación para seguir adelante en los objetivos y metas que se propongan en el negocio multinivel.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a mi señor Dios, por darme la oportunidad de vivir la experiencia universitaria, por darme la fuerza y motivación para seguir adelante y por poner en mi camino a personas muy valiosas que me acompañaron es esta etapa de mi vida.

A todas aquellas personas que considero importantes en mi vida y que me han apoyado desde el inicio de mis estudios universitarios, entre ellos mis agradecimientos;

A mis padres, Pedro Sayago y Mariela Alvarado. Mis dos grandes modelos a seguir y las personas más preciosas e irremplazables en mi vida, quienes me motivaron en todo este proceso académico y porque siempre han estado presentes para motivarme, mi infinito amor y gratitud para ustedes.

A mi hermana y mejor amiga, Alejandra por apoyarme siempre y contribuir directa e indirectamente en la realización de este trabajo.

A mis familiares, que siempre expresaron su orgullo por mi constante progreso universitario, en especial a mi abuelo Nelson Alvarado, por su motivación e interés por mi aprendizaje académico y personal.

A mis amistades, quienes estuvieron presentes en toda esta experiencia universitaria, por motivarme siempre a seguir adelante y por darme ánimos cada vez que fue necesario, entre ellos; Jesus Trias, Carlos Rivas, Luis Rivas, Ender Oñate, Andreina Veguett, Arturo Testa y Christian Fernández.

A mi novio Douglas González, que desde el inicio de este proceso fue insistente para con el progreso de este trabajo de grado, por su apoyo, ánimos, confianza y cariño.

A mi tutora Ysabel Pantoja, excelente profesora y modelo a seguir, por haber tenido desde el inicio la disposición de orientarme, es gracias a ella que la realización de este trabajo de grado ha sido posible. Su ayuda para mi será inolvidable.

A Nelson Remintong. Un gran líder y excelente empresario perteneciente a la organización PRORED de Fuxion Venezuela, por su colaboración que fue de gran ayuda desde el comienzo de este trabajo de grado, por su apoyo y motivación constante para seguir adelante en esta causa.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.1.1 Formulación del Problema	7
1.2 Objetivos de la Investigación	7
1.3 Justificación.....	7
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	15
2.3 Definición de términos básicos	20
CAPÍTULO III	23
MARCO METODOLÓGICO.....	23
3.1 Tipo de investigación	23
3.2 Fases Metodológicas	24
CAPÍTULO IV	28
4.1 Presentación y análisis de los resultados.....	28
4.2 Fase I: Diagnostico del nivel de productividad en los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.	29

4.3 Fase II: Determinación de los aspectos críticos de mejora de los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.....	41
CAPITULO V	45
LA PROPUESTA	45
5.1 Presentación de la propuesta	45
5.3 Objetivos de la propuesta	¡Error! Marcador no definido.
5.4 Factibilidad de la propuesta	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
Conclusiones	52
Recomendaciones.....	53
REFERENCIAS.....	53

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Registro de la Observación Directa.....	29
Cuadro 2. Apoyo dentro del equipo de trabajo	31
Cuadro 3. Comunicación constante e interpersonal dentro del equipo.....	32
Cuadro 4. Alcance de los objetivos dentro del plazo en que son predeterminados	33
Cuadro 5. Concordancia con los objetivos planteados.....	34
Cuadro 6. Eficiencia y eficacia como factores que caracterizan al equipo.....	35
Cuadro 7. Necesidad de más fuentes de motivación.....	36
Cuadro 8. Necesidad de mayor comunicación.....	37
Cuadro 9. Liderazgo como característica que identifica al equipo	38
Cuadro 10. Eficacia para el logro de los objetivos planteados	39
Cuadro 11. Enfoque productivo	40
Cuadro 12. Matriz D.O.F.A.	41
Cuadro 13. Cruce de estrategias.....	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Apoyo dentro del equipo de trabajo.....	31
Gráfico 2. Comunicación constante e interpersonal dentro del equipo	32
Gráfico 3. Alcance de los objetivos dentro del plazo en que son predeterminados... 33	
Gráfico 4. Concordancia con los objetivos planteados	34
Gráfico 5. Eficiencia y eficacia como factores que caracterizan al equipo	35
Gráfico 6. Necesidad de más fuentes de motivación	36
Gráfico 7. Necesidad de mayor comunicación	37
Gráfico 8. Liderazgo como característica que identifica al equipo.....	38
Gráfico 9. Eficacia para el logro de los objetivos planteados.....	39
Gráfico 10. Enfoque productivo.....	40

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

**ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA LA CONSOLIDACION DE
EQUIPOS DE TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN PRORED DE FUXION
VENEZUELA**

Autora: Andrea Julmar Sayago Alvarado

Tutora: Ysabel Pantoja

Fecha: abril de 2018

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tiene establecido como objetivo general proponer estrategias administrativas para la consolidación de equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela, la propuesta busca el mejoramiento del desempeño y productividad entre los equipos de trabajo para el logro de los objetivos y metas que en la misma se plantean. La investigación se trata de un proyecto factible de tipo descriptiva. Las técnicas e instrumento de recolección de datos han sido la observación directa, la cual permitió diagnosticar la situación actual dentro de la organización a estudiar. También se empleó una encuesta de preguntas cerradas, que fue aplicada a la muestra seleccionada dentro de la población existente, conformada por 20 individuos que forman parte de la organización. Los resultados obtenidos permitieron construir la matriz D.O.F.A. para conocer los factores internos y externos que inciden dentro del equipo de trabajo de la organización. La cual dio marco para la realización y planteamiento de las estrategias.

Descriptor: Estrategias administrativas, trabajo en equipo, liderazgo, desempeño, motivación.

INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto. Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. Se origina también de la idea de agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias y la consecución de objetivos en las organizaciones. Un equipo de trabajo es un conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a sus habilidades, conocimientos y competencias específicas (profesionales o expertos), para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

La organización PRORED está conformada por varios equipos de trabajo en la que se emplea constantemente el trabajo en equipo, es por esto que inevitablemente estos dos términos están relacionados en esta investigación, además del hecho de que llevan mucha concordancia entre sí. En esta organización es importante el desarrollo de estos dos modelos de gestión para así lograr con eficiencia y eficacia el logro de los objetivos que en ella se plantean.

Hoy en día, lograr y mantener el éxito en las organizaciones requiere capacidades o talentos de muchos profesionales, no sólo de un empleado en particular, por ello, esta forma de trabajar basada en la cooperación de un conjunto de personas, en la que todos los participantes aportan conocimientos, forman un todo y son responsables de las metas comunes, es la más recurrida en cualquier tipo de empresa. Se puede afirmar que es la mejor manera de fomentar un buen clima laboral ya que potencia la motivación de los empleados y, por ende, la retención del talento, uno de los mayores retos hoy en día en las organizaciones. Es por esto que en la presente investigación se

realizó un planteamiento de estrategias que permitan lograr la consolidación de equipos de trabajo y se estructura de la siguiente manera:

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

Capítulo II: Marco teórico, donde se contemplan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos relacionados con el tema.

Capítulo III: Marco metodológico, conformado por el diseño, tipo y nivel de la investigación, como la muestra parte de la población que ha sido estudiada, las técnicas de recolección de datos y el tipo de análisis empleado en este estudio para alcanzar el objetivo general.

Capítulo IV: Resultados, donde se presentan el análisis de los resultados obtenidos a través de las técnicas de recolección de datos aplicadas.

Capítulo V: La propuesta, su presentación, los objetivos, la justificación, factibilidad, el desarrollo de la propuesta, las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, la importancia por el capital humano ha llevado a empresas y organizaciones a buscar métodos para la unión de sus trabajadores. Debido a que según estudios un ambiente laboral eficaz y eficiente se basa en las relaciones y comportamientos de quienes pertenecen a un área determinada. Es por esto, que muchas empresas se esfuerzan por dar recursos que impulsen a sus empleados a trabajar en equipo.

El trabajo en equipo es, en simples palabras, la unión de dos o más personas que cooperan realizando tareas para lograr el alcance de un objetivo determinado. Ésta es una condición de trabajo que influye a sus participantes de manera positiva, atrayendo la gran posibilidad de generar satisfacción, permitiendo la creación y el desarrollo del compañerismo. La fuerza que integra al equipo y su conexión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia para con este que manifiestan a sus componentes. Cuanta más unión existe, más probable es que el equipo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes. Gómez y Acosta (2003), definen el trabajo en equipo:

Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas.

El año 1925, Hawthorne N. crea un nuevo lenguaje en la administración que incluía motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, entre otros. Ya no solo se habla de autoridad, jerarquía, o racionalización de trabajo características que promovían el individualismo, característica con múltiples efectos negativos para el logro de los fines organizacionales. Es gracias a Hawthorne N. que se reconoce que las recompensas económicas no es el único motivo por el cual el hombre trabaja, sino que también existen otros motivos, como lo son: las sociales, simbólicas, y no materiales.

Dentro de un equipo de trabajo ha de existir relaciones y comunicación interpersonales, pues son estas las que impulsan a los integrantes a seguir comprometidos y a ser partícipes de los eventos, reuniones y discusiones que dentro del mismo se realicen. En las organizaciones informales se da la oportunidad de ser parte de un equipo de trabajo, donde las personas que lo conforman tienen metas y objetivos similares en lo que respecta una empresa o negocio.

Las organizaciones informales se componen de un conjunto dinámico de relaciones personales, las redes sociales, comunidades de interés común, y las fuentes de motivación emocional. La organización informal se desarrolla orgánicamente y de manera espontánea en respuesta a cambios en el entorno de trabajo, el flujo de personas, y la compleja dinámica social de sus miembros. Este tipo de organización complementa las estructuras más explícitas, los planes y procesos de la organización formal: se pueden acelerar y mejorar las respuestas a acontecimientos imprevistos, fomentar la innovación, permiten a las personas resolver problemas que requieren de colaboración.

Aunque una organización informal se desarrolla espontáneamente a través de las relaciones interpersonales, los individuos que la conforman se comprometen entre sí debido a la estrecha confianza y lealtad formada naturalmente entre ellos. Es la relación que existe entre los integrantes de la organización lo que facilita el trabajo en

equipo para el logro de los objetivos planteados. Este tipo de organizaciones suele darse en empresas que manejan y promueven el network marketing.

El network marketing es una forma de distribución de productos y servicios, directamente desde el fabricante al consumidor final, sin intermediarios, facilitando a través del consumo personal y por recomendaciones a otros generar continuas ganancias. King (2006) en su libro *Los nuevos profesionales*, cita a Wood D. quien lo define como: “El network marketing es un sistema legal para comerciar productos por medio de múltiples niveles de distribución (distribuidores). Estos distribuidores compran al por mayor y actúan como intermediarios entre el fabricante y el consumidor que paga a precio minorista” (p.72).

Es un negocio que puede ser desarrollado desde la comodidad del hogar, bien sea a tiempo parcial como fuente de ingresos suplementaria, o bien a tiempo completo, con importante ingreso residual al largo plazo. Además se enfoca en compartir información, y desarrollar y mantener una relación personal que se mantenga con el paso del tiempo.

El networking puede acelerar la velocidad de ingreso de producto, prueba rápida de mercadeo y aceptación por parte del consumidor, además de brindar eficiencia en la comunicación mediante el vehículo más poderoso del arsenal del marketing: la comunicación personalizada, de boca a boca. El canal también puede proveer una conexión de distribución más directa y con menor costo entre fabricante o proveedor de servicios y el consumidor final. Ha medida que el poder del network marketing como canal de distribución se ha documentado y hecho público en la cultura económica, compañías que antes lo habían evitado ahora lo adoptan.

Una de estas compañías que ha adoptado este canal de distribución es Fuxion Biotech SAC una compañía multinacional, establecida en 2006, que cambia la vida de las personas, con su particular forma de ver el mundo. Esta investiga, desarrolla y produce alimentos nutracéuticos únicos que ayudan a alcanzar el máximo potencial

de salud en el organismo; y los comercializa a través de distribuidores independientes, brindándoles la oportunidad de tener un negocio propio que va de la mano con un sostenido crecimiento personal y financiero.

Actualmente Fuxion está establecida en Venezuela, su misión es transformar la sociedad a través de las familias que viven en Salud Plena, por medio de una franquicia con productos únicos que integran los conocimientos ancestrales de culturas milenarias y lo más avanzado en Biotecnología, unión que llaman Fusión Nutracéutica. Como visión se concentra en, ser la mejor organización del bienestar para el mundo, ofreciendo una propuesta única de Salud Verdadera, cuyo concepto engloba la Salud Física, Salud Financiera y Salud Emocional.

Dentro de esta compañía se origina la organización PRORED, una organización informal que está conformada por variados equipos de trabajo, todos con el mismo objetivo de alcanzar el éxito y lograr la salud verdadera que Fuxion promete. Aunque eventualmente cada integrante se convierte en un líder en cada equipo de trabajo existe uno que es quien dirige y propone las metas que han de ser alcanzadas en un plazo determinado de tiempo.

La organización PRORED (Profesional en redes) es el equipo de trabajo más grande a nivel nacional de Fuxion Venezuela que busca lograr el objetivo de mejorar el estilo de vidas de millones de personas integralmente basado en su promesa de Salud Verdadera, en la que está incluida la salud física, emocional y financiera. Actualmente han ingresado más de treinta y cinco mil personas donde se cultiva el liderazgo y trabajo en equipo, la responsabilidad, ética, entre otros valores. Dentro de esta organización existen muchos otros equipos de trabajo, grandes y pequeños, que la conforman.

1.1.1 Formulación del Problema

¿Cuáles serían las estrategias para lograr una eficiente consolidación de equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Proponer estrategias administrativas para la consolidación de equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar el nivel de productividad en los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.
- Determinar los aspectos críticos de mejora de los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.
- Diseñar estrategias administrativas para lograr una eficiente consolidación de equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

1.3 Justificación

Una de las principales habilidades que debe desarrollarse en un equipo de trabajo es la necesidad de adquirir la habilidad del trabajo en equipo que ayude a la organización a construirse con solidez y crecimiento constante. Dentro de un equipo de trabajo cada uno de los integrantes contará con diferentes habilidades las cuales se deben aprovechar al máximo, al mismo tiempo que es necesario que la ayuda y colaboración de cada integrante sea dada para el logro y cumplimiento de los objetivos. Cuando se conforma un equipo de trabajo es importante crear y mantener

cinco aspectos básicos como lo son; definir las funciones y objetivos, establecer una buena comunicación entre sus participantes, dar al equipo un ejemplo a seguir y la constante resolución de conflictos.

Dentro de una organización es necesario tomar en cuenta los factores internos y externos de un equipo de trabajo para alcanzar la eficacia y la eficiencia dentro de este. A nivel interno es preciso identificar los valores, ideas, formas de comunicación y maneras de hacer las cosas de cada integrante, pues no todos los individuos trabajan de la misma manera ni al mismo ritmo, debido a esto los lazos de convivencia pueden convertirse complejos. A nivel externo, los factores que deben ser identificados se relacionan con la globalización y la constante necesidad de cambio de acuerdo con las tendencias mundiales.

En la organización en que se enfoca esta investigación existen casos en los que ciertos equipos de trabajo fracasan en su búsqueda del logro de los objetivos debido a la pérdida de enfoque y acción, es por esto que el trabajo propuesto está basado con la finalidad de servir de utilidad para aquellos equipos de trabajo que requieran identificar las fallas que conlleva al fracaso en la participación e integración entre los individuos y que presentan desorganización, bajo rendimiento y poca motivación para el cumplimiento de los logros establecidos.

La investigación será viable pues dispone de los recursos e información necesaria para llevarla a cabo. Además será una fuente que brindará apoyo a investigaciones académicas, con el fin de evaluar y buscar una constante adaptación y mejoras en cuanto a las estrategias que se pueden implementar para la consolidación de equipos de trabajo en entidades u organizaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para desarrollar esta investigación fue necesario tomar en cuenta estudios que guarden similitud con la presente y que sirven como base o punto de partida para la obtención de conocimientos y determinación de la investigación y aplicaciones. A continuación se hace mención de algunas investigaciones desarrolladas por el problema planteado:

Toro (2015), de la Universidad Militar de Nueva Granada realizó una investigación titulada: **La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales**. Tiene como principal objetivo analizar los diferentes conceptos de Trabajo en Equipo y como se optimizan los resultados en las organizaciones generando procesos relacionales fortalecidos y que influyan en el rendimiento de las empresas.

Se concluyó que en las organizaciones actuales el trabajo en equipo debe tener un beneficio cuantitativo y cualitativo, resultado de un trabajo sinérgico, facilitando el logro de metas y el proceso mismo de productividad. Donde la característica más importante es establecer espacios de creatividad e innovación, que permita la participación activa y dinámica de las personas, implementando un ambiente laboral de escucha mutua, sin tener en cuenta los niveles jerárquicos, sino valorando sin distinción todas las opiniones, encaminadas al cumplimiento de objetivos de la organización.

Esta investigación tiene mucha relación con el tema principal que es trabajo en equipo el cual es un modelo de gestión que permite evidenciar resultados de una manera eficaz y eficiente, si es un equipo funcional se convierte en un patrón de imitar, estará finamente ligado a un positivo liderazgo, de lo contrario nos encontramos ante un grupo de trabajo en el que se cumplan resultados pero a largo plazo.

González (2015), de la Universidad Rafael Landívar realizó una investigación titulada: **Trabajo en equipo y satisfacción laboral**. Estableció como principal objetivo establecer la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral entre los miembros del Staff de la cuenta de telemercadeo Claro RD. En la investigación se empleó el tipo de estudio descriptivo. Se concluyó que el trabajar en equipo, desarrolla un sentido de pertenencia hacia la empresa y esto provoca una mejor satisfacción laboral y genera deseos de permanecer más tiempo dentro de la organización.

El trabajo en equipo es un tema al que se le está tomando mucha importancia en la actualidad debido a que cada meta y objetivo cumplido forma parte de un proceso mayor el cual busca el desarrollo para crear personas capaces de acoplarse en los cambios que generan las actualizaciones globales, esto se logra gracias a un equipo de trabajo que cumple con su compromiso para con la empresa u organización a la que están vinculados. Dentro de este contexto se comprende que el trabajo en equipo forma parte de la mejora de relaciones, ya que es necesario establecer relación entre los colaboradores tanto de puestos similares como superiores e inferiores para poder compartir tareas, funciones y responsabilidades que al momento de ser cumplidas generen un alto nivel de bienestar laboral.

Ospino y Troconis (2014), de la Universidad José Antonio Páez realizaron una investigación titulada: **Estrategias gerenciales apoyadas en el proceso Coaching para generar eficiencia en la Empresa Lamisur C.A.** El objetivo principal es proponer estrategias gerenciales apoyadas en el proceso coaching para generar eficiencia en la Empresa Lamisur C.A. La investigación es un proyecto factible, apoyada por un diseño de campo.

Se concluyó que es necesario de diseñar estrategias apoyadas en el proceso de coaching para optimizar la eficiencia a través de los procedimientos gerenciales de la empresa Lamisur C.A. Al respecto, se formuló la misión, visión y valores organizacionales, se elaboraron técnicas de comunicación eficiente para mejorar la atención al cliente, así como estrategias basadas en el coaching para la resolución de conflictos, prestar un servicio de calidad y fortalecer la gestión del capital humano.

El proceso coaching tiene como objetivo principal capacitar a la persona a quien se va a entrenar sobre sí misma, abriéndole paso a un desarrollo personal que le permita elevar la conciencia, generando responsabilidad y construyendo autoconfianza. Este es un proceso que se presenta como fundamental para ser parte del equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela. Quienes ya son parte del equipo fueron capacitados al inicio de ingresar a este y a pesar de eso siguen capacitándose, a veces incluso con la ayuda de otros. Debido a que no hay mejor manera de hacer conocimiento de lo que es liderar y ser parte de un equipo que busca mantener una buena productividad.

Ramírez y Tegue (2014), de la Universidad José Antonio Páez realizaron una investigación titulada: **Estrategias para promover valores, políticas y objetivos organizacionales de la estación policial Güigüe – Policía del Estado Carabobo.** El objetivo principal de la investigación es proponer estrategias que permitan promover

valores, políticas y objetivos organizacionales de la estación policial Güigüe – Policía del Estado Carabobo. La investigación es un proyecto factible de tipo explicativa.

Se concluyó que la mayoría de los funcionarios sienten que no tienen garantizado un futuro material económico acorde a las necesidades actuales, por lo que creen que las relaciones laborales entre ellos y la Administración de la Comandancia General de la Policía del Estado Carabobo, no se ajustan a la situación actual social, política y económica. Por ello, algunos de los funcionarios no se identifican con la misión y objetivos de la Policía del Estado Carabobo, dado a los desacuerdos laborales, evidenciándose problemas institucionales.

El sentido de pertenecía es una característica fundamental dentro de un equipo de trabajo, pues si no existiese, no habría un objetivo común y sin ese objetivo común el equipo no se llamaría como tal. Es la participación de los integrantes y el compromiso por el enfoque hacia el bien común lo que impulsa al equipo de trabajo a seguirse desarrollando y mejorando el desempeño. La ética es otra característica que es tomada en cuenta dentro del equipo de trabajo de la Organización PRORED de Fuxion Venezuela, al estar ligada con la cultura de la empresa las decisiones suelen estar a la par con cada integrante del mismo.

Ayala (2013), de la Universidad Militar de Nueva Granada realizó una investigación titulada: **Comercialización de productos colombianos utilizando network marketing**. Su objetivo principal es desarrollar un estudio del marco teórico para el estudio, conocimiento, desarrollo y fácil aplicación del Network Marketing o Mercadeo Multinivel (MLM), como una nueva alternativa y estrategia de mercadeo a utilizar en industria colombiana.

Se concluyó que las redes de mercadeo se convierten en una alternativa viable para las empresas colombianas que quieran crecer sus ingresos en el mercado

nacional y global, para que esto se haga una realidad se requiere que este crecimiento se comparta con una red de distribuidores de manera equitativa, en la medida que la compañía logre mejorar su utilidad a la vez que construye distribuidores exitosos asegura que el negocio multinivel permanezca en el tiempo.

El network marketing, sistema de comercialización y distribución de productos que está en crecimiento y aceptación mundial a pesar de los rumores existentes sobre el mismo y que potencialmente cualquier producto o servicio puede ser mercadeado y distribuido con este sistema. El mercadeo se asocia normalmente a organizaciones cuyo objetivo final sea generar utilidades, pero este concepto se encuentra relacionado con todo tipo de instituciones. El mismo como proceso social facilita el flujo de bienes y servicios de los productores a los consumidores en una sociedad.

Camargo (2013), de la Universidad Simón Bolívar realizó una investigación titulada: **Equipo de alto desempeño para una empresa de servicios de tecnología.** El objetivo principal se concentra en apoyar la Cooperativa Coventelco con el diseño de una propuesta que permita la formación de equipos de alto desempeño no solo para el cumplimiento de las metas también para trabajar en un ambiente de relaciones interpersonales efectivas y de mayor compromiso por parte de sus miembros. Se concluyó que la propuesta permitió determinar las fallas que se estaban presentando, no solo basados en el problema de la comunicación, sino también en los procesos que no estaban definidos.

Debido a que el tema principal trata sobre los equipos de trabajo, es necesario mencionar a los equipos de alto desempeño conformados por un número de personas que comparten conocimientos, habilidades y experiencias complementarias y que comprometidos con un propósito común establecen metas realistas, retadoras y una manera eficiente de alcanzarlas. Esta definición concuerda mucho con la descripción

de un equipo de trabajo los cuales se diferencian por su nivel de desarrollo y resultados, emplean procesos específicos para la realización de sus tareas, desarrollan cierto tipo de sentimientos entre sus miembros y logran niveles especiales de consistencia e intensidad.

Istúriz (2012), de la Universidad Católica Andrés Bello realizó una investigación titulada: **Situación del multinivel en Venezuela**. Su objetivo principal se centra en analizar la situación actual del multinivel como sistema de venta directa, en las principales transnacionales que operan bajo esta metodología en el mercado venezolano. La investigación es de tipo de estudio exploratorio.

Se concluyó que entre los beneficios del uso del multinivel, destacan: el contacto directo con los distribuidores, asegura un mercado predecible de la fuerza de distribución, ya que son ellos los consumidores de los productos, garantizando con su distribución abarcar grandes áreas de país a bajos costos para la empresa ya que los costos se transfieren a la fuerza de la venta, y la gran inversión publicitaria produce eventos, premios, bonos, etc., para motivar la fuerza de venta. Redunda además en la posibilidad de tener un negocio propio con una inversión inicial mínima, el desarrollo personal, el ingreso adicional y estable en el tiempo, flexibilidad de horario, conocer gente, tener una red nacional o internacional que le permita ganar hasta en otras monedas.

El multinivel es el segundo tema en el que se enfoca la investigación, este antecedente sobre la situación de este sistema de comercialización busca crear aceptación del network marketing en la economía tradicional, objetivo indirecto que también se quiere lograr con esta investigación propuesta, que ofrece ingresos constantes e incrementables que se obtiene a través de un pago continuo por el trabajo realizado por la persona y su equipo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Estrategia

Koontz (1991), define la estrategia como:

Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos los cuales se han concebido e iniciados de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección planificada.

2.2.2 Estrategia administrativa

Nieves (2006), se refiere a la estrategia administrativa como:

En el campo de la administración, una estrategia, es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. Una estrategia adecuadamente formulada ayuda a poner en orden y asignar, con base tanto en sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes.

2.2.3 Trabajo en equipo

Katzenbach y Smith (1993), hablan sobre el trabajo en equipo:

El trabajo en equipo representa un conjunto de valores que fomenta el escuchar y responder constructivamente a los puntos de vista expresados por otros, otorgándoles el beneficio de la duda, dándoles apoyo y reconociendo sus intereses y logros. Tales valores ayudan a los equipos a desempeñarse y también promueven el desempeño individual, así como el desempeño de toda una organización (p. 119).

Robbins y Coulter (2007) indican, que el desarrollo de los equipos es un proceso dinámico y la mayoría se encuentran en un estado continuo de cambio, aunque los grupos quizá nunca alcancen una estabilidad completa, existe un

patrón general que describe cómo evoluciona la mayoría de ellos. Esta evolución se divide en formación, tormenta, establecimiento de normas, desempeño y suspensión, las cuales son descritas a continuación:

- La primera etapa, formación, tiene dos aspectos. En primer lugar, los colaboradores se interrelacionan con otros individuos debido a la asignación de trabajo, como en el caso de un grupo formal o por un objetivo común. Una vez que el grupo está conformado inicia la segunda parte de la etapa de la formación, la cual involucra la definición y establecimiento de los objetivos y dar una estructura al equipo de trabajo, durante esta etapa existe una gran cantidad de incertidumbre y cada miembro comienza a verse y sentirse como parte de un equipo,
- La etapa de tormenta, se caracteriza por discrepancias dentro del equipo de trabajo. Cuando esta etapa finaliza se establece una jerarquía de liderazgo el cual permite crear una dirección para el grupo,
- La tercera etapa es aquella en la que se desarrollan las relaciones y el equipo comienza a unirse ya que en este punto existe un fuerte sentido de identidad grupal y camaradería. En esta etapa se establecen normas de acuerdo a la estructura de grupo y se asimila una expectativa de lo que es el comportamiento correcto entre cada uno de los miembros,
- La cuarta etapa se refiere al desarrollo de un equipo funcional y aceptable, el grupo tiene un enfoque de cada uno tener una tarea asignada y poderla desempeñar,
- Los grupos temporales tienen otra etapa la cual es la separación del equipo, en donde el enfoque principal es la conclusión y cierre de actividades y tareas.

2.2.4 Grupos de trabajo

Malpica (2014), se refiere a los grupos de trabajo de la siguiente manera:

Muchos departamentos y unidades menores dentro de los departamentos operan según el modelo de grupos de trabajo. En este caso, cada empleado responde a las directivas del líder o jefe de grupo. Cada empleado hace su trabajo, por lo general con muy poca interacción con otros miembros de la unidad.

2.2.5 Equipo de trabajo

Malpica (2014), define a los equipos de trabajo:

A diferencia del grupo de trabajo tradicional, un equipo es algo más que un conjunto de individuos que trabajan en la misma habitación o bajo la dirección de un jefe. Un equipo es un reducido número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común de cuyo cumplimiento son mutuamente responsables.

2.2.6 Equipos de alto desempeño

Malpica (2014), se refiere a equipos de alto desempeño como:

Los equipos de alto desempeño, los verdaderos campeones, son aquellos en los que sus miembros despliegan de forma dinámica todo el potencial disponible en ellos y, de esta forma, no sólo logran resultados sorprendentes sino que también se realizan como personas y como trabajadores.

Trabajar en equipos de alto desempeño, requiere practicar de forma recurrente un conjunto de creencias (certezas personales) que se evidencian en la conducta diaria, tales como disposición a escuchar y a responder de manera constructiva a los puntos de vista de otros colegas; darle a los miembros el beneficio de la duda; proveer apoyo mutuo oportuno; reconocer los intereses de los miembros y sus logros; compartir conocimientos, soluciones y resultados probados; hablar claro sin agendas ocultas enfocado en el problema y no en las personas; demostrar autocontrol en momentos de presión y realizar acciones de manera auto-dirigida sin necesidad de supervisión, o de que sean ordenadas.

2.2.7 Desempeño individual

Ruiz (2015), describe el desempeño individual de la siguiente manera:

El desempeño individual, puede ser definido como la destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad. Es el producto de un conjunto de conocimientos, experiencias previas, sentimientos, actitudes, valores, motivaciones entre otras características que actúan directamente o influyen sobre el logro de los objetivos planeados. En este orden de ideas podría decirse que el desempeño laboral es el nivel de rendimiento demostrado por el trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él.

2.2.8 La disciplina de los equipos

Katzenbach y Smith (1993), definen a la disciplina de los equipos como:

La disciplina de los equipos nos dice que para que se forme un equipo de verdad, debe existir un propósito de equipo que sea distintivo y específico para el grupo pequeño, y que requiere que sus miembros se arremanguen las camisas y cumplan con algo que va más allá de productos finales individuales. Si para evaluar la eficacia general un grupo de ejecutivos se fija sólo en el desempeño económico de la parte de la organización que maneja, el grupo no tendrá ninguna meta de desempeño de equipo.

2.2.9 Liderazgo

Maxwell (1998), habla del liderazgo como:

A menudo comienzo mis conferencias sobre el liderazgo explicando la Ley del Tope, porque esta ayuda a la gente a entender el valor del liderazgo. (...) La capacidad de liderazgo es el tope que determina el nivel de eficacia de una persona. Cuanto menor es la capacidad de dirigir de un individuo, tanto más bajo está el tope de su potencial. Cuanto más alto está su nivel de liderazgo, tanto mayor es su eficacia (p. 08).

Maxwell (1999), cita a Habecker quien habla sobre un líder de la siguiente manera:

El verdadero líder sirve. Sirve a la gente. Sirve a sus mejores intereses y al hacerlo no siempre será popular, y quizás no siempre logre impresionar. Pero debido a que los verdaderos líderes están motivados

por el interés amoroso más que por un deseo de gloria personal, están dispuestos a pagar el precio (p. 69).

2.2.10 Motivación

Hecht (2016), habla sobre la motivación:

Las empresas se dieron cuenta que el capital más importante con el que cuentan es el humano. Necesitan competir y que sus objetivos se cumplan. La única forma de hacerlo es a través de empleados comprometidos, pero por sobre todo, motivados. Un trabajador motivado es más feliz, por ende, más productivo; sabe aprovechar el tiempo y los recursos. Aspira a desarrollarse, traza metas y se esfuerza por superar estándares.

2.2.11 Productividad

LRH (2015), se refiere sobre la productividad como:

La productividad laboral en las empresas puede orientarse a la consecución de una serie de objetivos o un buen clima laboral mediante la toma de ciertas acciones y el uso de factores como el tiempo y los recursos. Para conseguir una buena productividad empresarial es necesario llevar a cabo una buena gestión del negocio combinada con las técnicas más apropiadas para de esta forma, alcanzar la sostenibilidad y viabilidad del futuro de la empresa.

2.2.12 Network marketing

King (2006), describe al network marketing:

Network marketing enfatiza apropiadamente la comunicación y construcción de relaciones de persona a persona y los procesos de formación en el núcleo de este canal de marketing. El network marketing basado en la comunicación interpersonal puede unirse directamente a la informática, con el enfoque puesto en los procesos de distribución relacionados con el servicio eficiente a los consumidores y la maximización de la satisfacción y de la economía global y multicultural, que dependen en gran medida de la comunicación de persona a persona (p. 62).

2.2.13 Plan de negocios

La UPDCE (2006), define el plan de negocios de la siguiente manera:

El plan de negocios es un documento escrito que define con claridad los objetivos de un negocio y describe los métodos que se van a emplear para alcanzar los objetivos. Sirve como el mapa con el que se guía la compañía (p. 05).

2.3 Definición de términos básicos

Canal de distribución: circuito a través del cual los fabricantes ponen a disposición de los consumidores los productos para que los adquieran.

Comunicación interpersonal: es un proceso de intercambio de información, sentimiento, experiencias y emociones que se da entre dos o más personas cuya finalidad es informar o persuadir.

Consolidación: acción de consolidar; que es darle firmeza, rigidez, durabilidad a algo.

Eficacia: capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

Eficiencia: capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

Equipo de trabajo: conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a sus habilidades, conocimientos y competencias específicas (profesionales o expertos), para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

Equipos de alto desempeño: número pequeño de personas, que comparten conocimientos, habilidades y experiencias complementarias y que, comprometidos con un propósito común, se establecen metas realistas, retadoras y una manera

eficiente de alcanzarlas también compartidas, asegurando resultados oportunos, previsibles y de calidad, por los cuales los miembros se hacen mutuamente responsables.

Estrategia administrativa: patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar.

Ética: conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad.

Desempeño: acto y la consecuencia de desempeñar; cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel.

Liderazgo: conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas.

Marketing multinivel: estrategia de marketing en la que los asociados son retribuidos no solo por las ventas que ellos mismos generan sino también por las ventas generadas por las personas que forman parte de su estructura organizativa o red.

Motivación: forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto.

Negocio: ganancia o beneficio conseguido en una actividad comercial o de otro tipo.

Network marketing: tipo de oportunidad de negocio muy popular entre personas buscando un trabajo flexible y de medio tiempo.

Organizaciones informales: se compone de comportamientos, relaciones personales y profesionales que surgen de manera dinámica a través del trabajo en equipo y la interacción social entre las personas de distintos niveles jerárquicos.

Trabajo en equipo: unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto.

Venta directa: comercialización fuera de un establecimiento comercial de bienes y servicios directamente al consumidor, mediante la demostración personalizada por parte de un representante de la empresa vendedora.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva que tiene como finalidad implementar estrategias para la consolidación de equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela, por lo cual se aplicó un estudio sobre la situación y también evaluaciones a los mismos integrantes de la organización para la obtención de la información necesaria para cumplir los objetivos propuestos.

Hernández, Fernández y Baptista (1991), explican el tipo de descriptivo de la siguiente manera:

Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Aunque desde luego pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir como es y se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas (p. 61).

La investigación es de diseño no experimental debido a que se analizó la situación existente en la organización PRORED para identificar los niveles de cooperación, participación e integración entre los equipos de trabajo de la misma. Hernández, Fernández y Baptista (1991), definen el diseño no experimental como:

En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, si no que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (p. 189).

Para lograr realizar las estrategias con la mayor precisión posible se consideró necesario medir y analizar las actitudes y aptitudes de cada integrante, así como también las distintas situaciones y escenarios que se presenten en la organización a estudiar. Por lo que esta investigación fue realizada de acuerdo con la clasificación de diseño transeccional descriptivo. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (1991), expresan el diseño transeccional descriptivo como:

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o -generalmente- más variables y proporcionar su descripción (p. 193).

3.2 Fases Metodológicas

Fase I: Diagnosticar el nivel de productividad en los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

En esta primera fase, para efectuar el diagnóstico de la situación actual de uno de los equipos de trabajo que conforma parte de la organización PRORED de Fuxion Venezuela, se consideró conveniente aplicar dos tipos de técnicas para la recolección de datos; un cuestionario sencillo y observación directa. El cuestionario se realizó a cada integrante de la organización que sea seleccionado como muestra. El mismo se registró de forma anónima y constó de 10 preguntas cerradas. Según Hernández, Fernández y Baptista (1991), sobre las preguntas cerradas:

Las preguntas “cerradas” contienen categorías o alternativas de respuesta que han sido limitadas. Es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuesta y ellos deben circunscribirse a estas. Las preguntas “cerradas” pueden ser dicotómicas (dos alternativas de respuesta) o incluir varias alternativas de respuesta (p. 285).

En cuanto a la observación directa, método que es mayormente utilizado por quienes están orientados conductualmente Tamayo (2009:316), la definen como: La observación consiste en el registro sistemático, válido y confiable de

comportamientos o conducta manifiesta. Puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias.

La organización PRORED de Fuxion Venezuela cuenta con una gran cantidad de integrantes, los cuales fueron denominados como la población de la investigación. Arias, cita a Morles (1994:22), quien define a la población como: La población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación.

En este contexto, debido a que fue necesario seleccionar una muestra la cual ha sido objeto de estudio, fue seleccionada de un equipo de trabajo que conforma a la organización PRORED de Fuxion Venezuela. En este equipo de trabajo existen alrededor de 20 integrantes. Hernández, Fernández y Baptista (1991), definen a la muestra de la siguiente manera:

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (...) Pocas veces se puede medir toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y se pretende -desde luego- que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población (p. 212).

Fase II: Determinar los aspectos críticos de mejora de los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

En esta fase, se identificaron los factores que intervienen en la consolidación de equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela, para lo cual se empleó la Matriz D.O.F.A., método de planificación usado para determinar los enfoques claros de los aspectos buenos y malos de determinadas situaciones, instituciones u organizaciones permitiendo de tal forma buscar soluciones para sus aspectos negativos, logrando así la mejoría progresiva dentro de la misma. Este

análisis ayuda a evaluar las Fortalezas y Debilidades relacionadas con el ambiente interno y las Oportunidades y Amenazas que están vinculadas al ambiente externo.

Los métodos que se aplicaron para certificar la confiabilidad con la finalidad de evaluar a cada integrante que haya sido seleccionado como parte de la muestra para tener resultados concretos que aporten información al tema planteado. Es necesario enfatizar que el resultado que se busca es la excelente consolidación de equipos de trabajo. Por lo tanto, los métodos de recolección de datos han sido aplicados correctamente. Para calcular la confiabilidad se usó el método de formas alternativas o paralelas pues, se aplicarán dos tipos distintos de técnicas para la recolección de datos y dependiendo de la similitud entre los resultados se conocerá la confiabilidad.

Hernández, Fernández y Baptista (1991), definen el método de formas alternativas o paralelas de la siguiente manera:

En este procedimiento no se administra el mismo método instrumento de medición, si no, dos o más versiones equivalentes de este. Las versiones son similares en contenido, instrucciones, duración y características. Las versiones -generalmente dos- son administradas a un mismo grupo de personas dentro de un periodo de tiempo relativamente corto. El instrumento es confiable si la correlación entre los resultados de ambas administraciones es significativamente positiva. Los patrones de respuesta deben variar poco entre aplicaciones (p. 249).

La técnica de análisis que se implementó será la distribución de frecuencias, pues es la técnica que mejor demuestra la recolección de datos. La representación se ha hecho con gráficos para una mejor visualización y fácil comprensión del análisis.

Hernández, Fernández y Baptista (1991), sobre las distribuciones de frecuencias:

Las distribuciones de frecuencias pueden completarse agregando las frecuencias relativas y las frecuencias acumuladas. Las frecuencias relativas son los porcentajes de casos en cada categoría, y las frecuencias acumuladas son lo que se va acumulando en cada categoría, desde la más baja hasta la más alta (p. 352).

Fase III: Diseñar estrategias administrativas para lograr una eficiente consolidación de equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

En esta fase, de acuerdo con los resultados que serán obtenidos de la Matriz D.O.F.A. para la creación de las estrategias administrativas con la finalidad de crear una excelente consolidación de equipos. En este contexto, la propuesta planteada le va a permitir a la organización PRORED de Fuxion Venezuela disponer de un proyecto, el cual le ayudará a establecer un mejor enfoque y ampliar su campo de acción debido a la consolidación de equipos de trabajo, que depende del compromiso, participación e integración de sus integrantes, aumentando las fortalezas y disminuyendo las debilidades que en están pueden existir, las cuales será determinadas con la ayuda de las encuestas y de la observación directa, con la finalidad de que esta tercera y última fase analizará toda la información obtenida y se desarrolle la propuesta estratégica que más convendrá para optimizar la consolidación de equipos de trabajo dentro de la organización estudiada.

CAPÍTULO IV

4.1 Presentación y análisis de los resultados

En este capítulo ha de presentarse el análisis e interpretación de los resultados. Se aplicó en primera instancia la técnica de observación directa, seguidamente de un cuestionario de diez preguntas cerradas, que han sido aplicadas a la muestra predefinida. Las dos técnicas dieron la suficiente confiabilidad para determinar la situación actual del equipo de trabajo de la PRORED de Fuxion Venezuela.

Con este método de recolección de datos, los aspectos observados han sido características generales que se observan en otros equipos de trabajos que conforman la organización PRORED. El cuestionario fue diseñado para apoyar la información obtenida de la observación directa. Los análisis y tabulaciones se realizaron por indicador, debido a que cada uno posee un determinado número de ítems que se relaciona entre sí. Los resultados obtenidos se resumieron en una matriz de tabulación, donde se obtuvo la frecuencia de las respuestas señaladas y se realizó el cálculo de los porcentajes de cada una para luego exponer la interpretación concisa de los datos.

Los resultados obtenidos ayudaron a identificar los factores internos (fortalezas y debilidades) y los factores externos (fortalezas y amenazas) que existen dentro del equipo permitiendo la realización de la matriz D.O.F.A. y con esto se establecieron estrategias que mejoraran la consolidación de equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

4.2 Fase I: Diagnostico del nivel de productividad en los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

Cuadro 1. Registro de la Observación Directa

Registro de la Observación Directa				
Periodo de Observación: desde 01-02-2018 hasta 28-02-2018				
Ítems	Aspectos Observados	Si	No	Observaciones
1	Relaciones interpersonales	X		Aunque existe comunicación entre los participantes, esta no va en concordancia con los objetivos Son pocos los que participan en este tipo de eventos y, los integrantes no se esfuerzan lo suficiente para tomar acción de lo que conocen La confianza es alta, sin embargo, el constante aumento de los precios ocasiona desanimo en los integrantes Este uso podría ser mejor Fuxion los adapta y actualiza continuamente
2	Comunicación referente al planteamiento y discusión sobre el logro de objetivos		X	
3	Interés por realizar reuniones para brindar o recibir apoyo con respecto al negocio multinivel		X	
4	Asistencia a talleres y/o formaciones creados para capacitar a los integrantes		X	
5	Desempeño para tomar acción y aplicar distintos puntos planteados en los talleres y/o formaciones		X	
6	Empeño por avanzar profesionalmente en el negocio multinivel	X		
7	Interés y confianza de los participantes por los productos que ofrecen	X		
8	Inflación como factor influyente dentro de la motivación del grupo	X		
9	Uso adecuado de las redes sociales para la difusión de los productos y/o negocios		X	
10	Herramientas adaptadas de acuerdo a la globalización y tecnología	X		

Fuente: Sayago (2018)

Análisis e Interpretación

La comunicación dentro del equipo es efectiva. Sin embargo, no se basa en el planteamiento de trabajo, tareas y decisiones que sean congruentes con la razón principal por la que el equipo fue creado. Al no haber este tipo de comunicación, se disminuye el interés por realizar reuniones para brindar o recibir apoyo.

Los talleres y/o formaciones son realizados ocasionalmente por profesionales de la organización PRORED con mayor experiencia en el campo del multinivel, los mismos están diseñados para desarrollar e incrementar el desempeño individual de los integrantes. Sin embargo, no todos en el equipo de trabajo están interesados en participar en este tipo de eventos, lo que dificulta el progreso del desempeño del mismo como unidad y su productividad para con los objetivos decaiga.

Los integrantes del equipo de trabajo confían en los productos que comercializan, esta es un punto a favor. Desafortunadamente, el tema de la inflación ocasiona que el precio de los productos aumente continuamente, con esto quienes conforman el equipo pierden el interés por persistir en el consumo y venta de los productos, pues esto disminuye el mercado potencial y desinterés por los consumidores, lo que afecta directamente a la motivación dentro de este.

Por último, fue observado el uso de las redes sociales como herramienta para difundir información sobre los productos y el negocio que ofrece la empresa Fuxion. El mismo podría mejorar pues, son usadas imágenes muy recargadas de información, esto no atrae de manera efectiva a nuevos consumidores y/o prospectos. Aunado a esto, la empresa proporciona material digital y herramientas que están diseñadas correctamente para que sean usadas y difundidas por los equipos de trabajo de la organización PRORED, así como también por otras organizaciones.

Análisis del cuestionario

Ítem 1.- ¿Considera usted que con el apoyo del equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela logrará cumplir la promesa de “Salud Verdadera”?

Cuadro 2. Apoyo dentro del equipo de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	10	50%
No	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)



Gráfico 1. Apoyo dentro del equipo de trabajo

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados, un 50% considera que el apoyo que se ofrece dentro del equipo es suficiente para lograr el éxito y un 50% no lo considera así. En un equipo, se trabaja para y por el bien común, es decir, todos los integrantes trabajan unidos para alcanzar la misma meta. Este resultado indica que solo la mitad del equipo de trabajo se desempeña lo suficiente en sus tareas para lograr cumplir la promesa de la empresa Fuxion.

Ítem 2.- ¿Existe comunicación constante e interpersonal dentro del equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela?

Cuadro 3. Comunicación constante e interpersonal dentro del equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	14	70%
No	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)

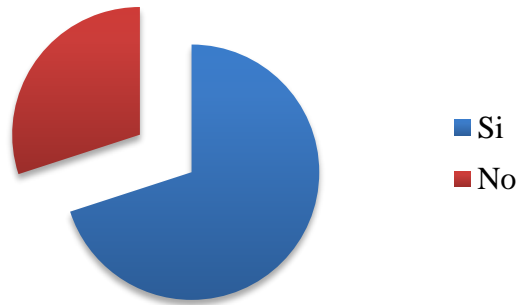


Gráfico 2. Comunicación constante e interpersonal dentro del equipo

Análisis e interpretación

Los resultados indican que, un 70% de la muestra admite que existe una comunicación constante e interpersonal entre los integrantes del equipo y un 30% difiere de esto. Dentro de las organizaciones informales, como es el caso, existen comunicaciones interpersonales, y quienes forman parte de la organización comparten el mismo sentimiento de desarrollarse como profesionales en redes en la que intervienen las experiencias vividas junto con la similitud de sus objetivos finales.

Ítem 3.- Desde su punto de vista, ¿Los objetivos son alcanzados en el plazo de tiempo en el que son predeterminados?

Cuadro 4. Alcance de los objetivos dentro del plazo en que son predeterminados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	17	85%
Si	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)

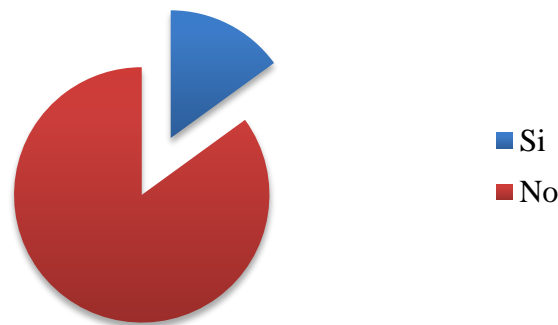


Gráfico 3. Alcance de los objetivos dentro del plazo en que son predeterminados

Análisis e interpretación

Como se puede apreciar, el 85% de la muestra responde negativamente con respecto al alcance de los objetivos dentro del plazo en que son predeterminados y un 15% de la misma, responde asertivamente. Este resultado se enlaza con el resultado del ítem 01, pues el desempeño y el interés individual de cada integrante del equipo no son semejantes al de los demás. Estos dos factores ocasionan pérdida en el enfoque para seguir desarrollándose. Debido a que, al haber poco interés en algunos, otros adaptan la misma actitud. Es por esto que es necesario el desarrollo del trabajo en equipo enfatizando la cooperación dentro del mismo.

Ítem 4.- ¿El trabajo en equipo va acorde objetivos planteados?

Cuadro 5. Concordancia con los objetivos planteados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	15	75%
Si	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)

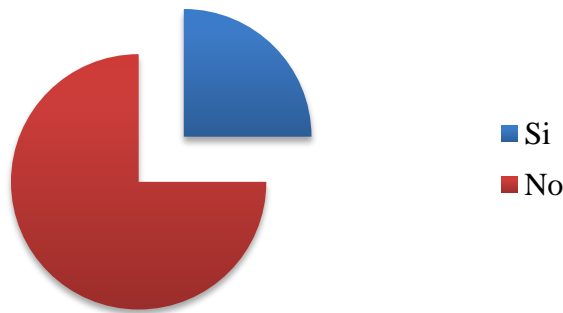


Gráfico 4. Concordancia con los objetivos planteados

Análisis e interpretación

Del total de la muestra, 75% no cree que el trabajo en equipo vaya en concordancia con los objetivos planteados y al 25% le parece que así es. Se puede señalar, que el trabajo en equipo consiste en la cooperación organizada de realizar tareas. La comunicación e integración de todos los integrantes ayuda a crecer la productividad, así como también el desempeño individual, lo que desarrolla aún más el progreso de una organización entera, por lo que las decisiones deben ir en congruencia con el objetivo final del equipo de trabajo.

Ítem 5.- ¿La eficiencia y eficacia son factores que caracterizan al equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela?

Cuadro 6. Eficiencia y eficacia como factores que caracterizan al equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	15	75%
No	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)

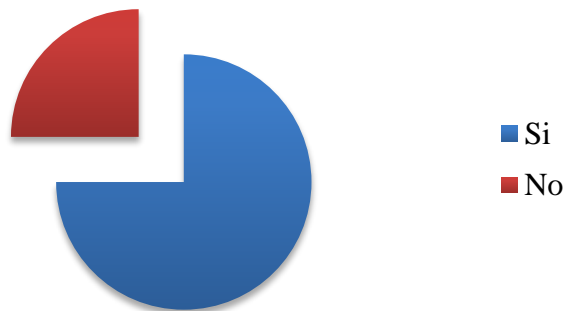


Gráfico 5. Eficiencia y eficacia como factores que caracterizan al equipo

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos indican, que el 75% de la muestra afirma que la eficiencia y la eficacia son factores que caracterizan al equipo y el 5% restante de la muestra difiere de esto. Estas capacidades son esenciales en un equipo pues, determinan que tan alta o baja es la productividad dentro de este, así como también el liderazgo que se fomenta del mismo debe estar ligado con las capacidades mencionadas.

Ítem 6.- ¿Cree usted que es necesario más fuentes de motivación dentro del equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela?

Cuadro 7. Necesidad de más fuentes de motivación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	19	70%
Si	1	30%
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)

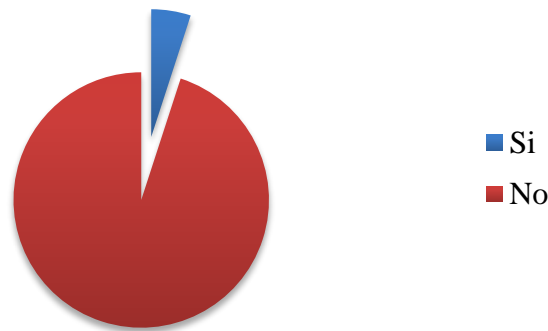


Gráfico 6. Necesidad de más fuentes de motivación

Análisis e interpretación

Como se observa, el 95% de la muestra cree que no son necesarias más fuentes de motivación y solo el 5% cree lo contrario. Las fuentes de motivación son necesarias dentro de un equipo de trabajo, en este caso, son usados como modelos a seguir personas que han logrado cumplir la promesa de la empresa Fuxion, quienes dan testimonios de su trabajo y lo que han alcanzado, además comparten palabras de apoyo y ánimo para quienes están empezando a desarrollarse en el negocio que ofrece Fuxion.

Ítem 7.- ¿Necesita el equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela más comunicación dentro de sus participantes?

Cuadro 8. Necesidad de mayor comunicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	12	60%
No	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)



Gráfico 7. Necesidad de mayor comunicación

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados, el 60% de la muestra contesta afirmativamente y el 40% negativamente. Indica que a pesar de que existe comunicación, no es la suficiente como para tratar puntos específicos referentes al trabajo, tareas o decisiones para llevar a cabo la realización de las mismas. La comunicación dentro de un equipo puede ser muy diversa, sin embargo, como tema principal ha de estar el desarrollo de logro de tareas u objetivos, pues es por ello, que el equipo de trabajo es calificado como tal.

Ítem 8.- ¿Es el liderazgo una característica que identifica al equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela?

Cuadro 9. Liderazgo como característica que identifica al equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	20	100%
No	-	-
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)

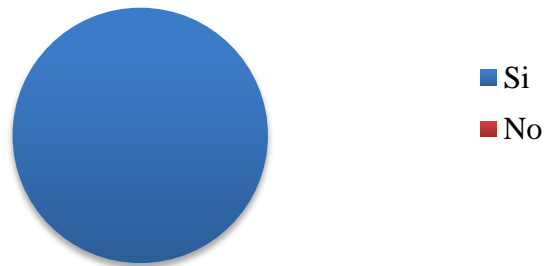


Gráfico 8. Liderazgo como característica que identifica al equipo

Análisis e interpretación

Como se puede apreciar, el 100% de la muestra afirma que el liderazgo es una característica que identifica al equipo. Para el desarrollarse dentro de un equipo de una organización informal como esta es necesario que cada integrante sepa y se eduque como un líder. Con esto se hace conciencia de lo que implica ser parte de un equipo, liderar al mismo, desarrollar su potencial y llevar a cabo acciones desinteresadas por impresionar, trayendo consigo el conocimiento sobre la importancia de la cooperación en el equipo de trabajo.

Ítem 9.- ¿Es la inflación un factor que afecta la motivación de equipo de trabajo PRORED de Fuxion Venezuela demuestra eficacia para al logro de los objetivos planteados?

Cuadro 10. Eficacia para el logro de los objetivos planteados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	20	100%
No	-	-
Total	100	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)

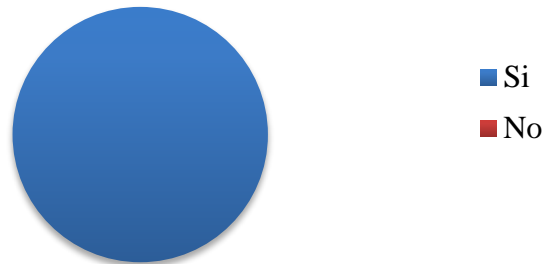


Gráfico 9. Eficacia para el logro de los objetivos planteados

Análisis e interpretación

Como se puede observar, el 100% de la muestra afirma que la inflación es un factor que afecta la motivación del equipo de trabajo. Esto se debe a que el aumento continuo y elevado de los precios de los productos dificulta la venta y consumo de los mismos. Esto ocasiona la exposición de excusas para negar comprar y consumir los productos y, los integrantes al ser conscientes de esta disminución de consumo optan por dejar de persistir en el negocio.

Ítem 10.- A su criterio; ¿El equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela en cuestión mantiene un enfoque productivo para llevar a la acción el logro de los objetivos?

Cuadro 11. Enfoque productivo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	14	70%
Si	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Andrea Sayago (2018)



Gráfico 10. Enfoque productivo

Análisis e interpretación

Los resultados indican que, 70% de la muestra no considera que existe un enfoque productivo dentro del equipo y el 30% restante considera lo contrario. La productividad en un equipo de trabajo está ligada al desempeño individual de cada integrante y la motivación por llevar a cabo tareas. Para mantener este enfoque productivo es necesario que los integrantes del equipo de trabajo mantengan el interés y el compromiso en la cooperación para lograr objetivos y desarrollar sus habilidades.

4.3 Fase II: Determinación de los aspectos críticos de mejora de los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

Cuadro 12. Matriz D.O.F.A.

	Fortalezas	Debilidades
Origen Interno	<p>F1. Líderes dispuestos a brindar ayuda a los integrantes del equipo</p> <p>F2. Comunicación interpersonal dentro del equipo de trabajo</p> <p>F3. Manejo de herramientas online para llevar a cabo las tareas</p> <p>F4. Confianza en el sistema binario híbrido</p> <p>F5. Entrenamiento y capacitación diseñado para formar líderes dentro del negocio multinivel</p>	<p>D1. La comunicación no es constante dentro del equipo</p> <p>D2. El proceso para alcanzar las metas es poco eficiente</p> <p>D3. La falta de acción conlleva a la pérdida del enfoque al logro de los objetivos</p> <p>D4. Desempeño bajo</p> <p>D5. Uso poco frecuente del material de apoyo</p>
	Oportunidades	Amenazas
Origen Externo	<p>O1. Constante innovación tecnológica y de trabajo ofrece la empresa</p> <p>O2. Motivación proporcionada por distintos profesionales en el negocio multinivel</p> <p>O3. Fabricación nacional</p> <p>O4. Contacto con líderes nacionales e internacionales</p> <p>O5. Potenciales mercados en otros países</p>	<p>A1. La inflación incrementa el precio de los productos, lo que podría dificultar la atracción de clientes</p> <p>A2. Competencia ofrece productos de calidad</p> <p>A3. Conocimiento general erróneo sobre sistemas multinivel</p> <p>A4. Deteriorada imagen sobre el multinivel en los medios de comunicación social</p> <p>A5. Escepticismo y desconfianza de los consumidores</p>

Fuente: Sayago (2018)

Análisis Interno (Fortalezas)

Tomando en cuenta que la participación del líder hacia los integrantes del equipo es solidaria, aspecto que da la confianza necesaria entre los mismos para establecer relaciones personales y seguir siendo parte del equipo. Así como también se ha tomado en cuenta el desarrollo dentro de este al participar en capacitaciones y entrenamiento para mejorar como unidad e individualmente.

Análisis Interno (Debilidades)

Es inevitable pasar por alto que la comunicación en el equipo de trabajo sobre objetivos y decisiones referentes al negocio multiniveles muy baja, incluyendo el desempeño tanto en conjunto como individual. Además de esto, el proceso que se ha ido implementando hasta ahora no tiene el efecto que busca la mayoría de los integrantes lo que conlleva a la pérdida del enfoque por cumplir tareas u objetivos.

Análisis Externo (Oportunidades)

Entre las oportunidades externas del equipo de trabajo está el fácil acceso de los productos, esto gracias a la producción de la fábrica nacional, lo que proporciona crecimiento en la confianza hacia la empresa Fuxion, la misma al ser fuente de organizaciones informales da la oportunidad a todos los integrantes de que logren tener comunicación entre ellos mismos, tanto nacional como internacionalmente.

Análisis Externo (Amenazas)

Las amenazas de origen externo, es necesario mencionar la situación inflacionaria debido a que esta es un factor que afecta el desempeño y el interés entre los integrantes del equipo. Conjuntamente, la reputación mal difundida sobre los negocios multinivel.

Cuadro 13. Cruce de estrategias

Estrategias FO	Estrategias DO
<p>1. Con la experiencia para establecer y desarrollar comunicaciones interpersonal, los integrantes deben aprovechar esto para establecer contacto con líderes nacionales y/o internacionales (F2-O4)</p> <p>2. El equipo tiene acceso a herramientas online, por lo que se sugiere impulsar el desarrollo de mercados internacionales a través de estas herramientas (F3-O5)</p> <p>3. Tomar provecho de los entrenamientos y capacitaciones para así potenciar el mercado internacional (F5-O5)</p>	<p>1. Desarrollar mejor desempeño a través de la innovación tecnológica y de trabajo (D4-O1)</p> <p>2. Aprovechar la constante innovación tecnológica y de trabajo, y con esto rediseñar un nuevo proceso para cumplir metas (D2-O1)</p> <p>3. Fomentar el uso de los materiales de apoyo a través de la motivación por profesionales en el negocio multinivel (D5-O2)</p>
Estrategias DA	Estrategias FA
<p>1. Desarrollar material de apoyo adecuado para difundir en los medios de comunicación (D5-A4)</p> <p>2. Impulsar a la acción para atraer clientes (D3-A1)</p> <p>3. Mejorar el desempeño para evitar la desconfianza de los consumidores (D4-A5)</p>	<p>1. Motivación por parte de los líderes con respecto a la inflación (F1-A1)</p> <p>2. Entrenamiento y capacitaciones para formar líderes, se sugiere estimular el interés para obtener buen conocimiento sobre sistemas multinivel (F5-A3)</p> <p>3. Manejo de herramientas online para mejorar la imagen del multinivel (F3-A4)</p>

Fuente: Sayago (2018)

Una vez realizada la Matriz D.O.F.A se procede a seleccionar las estrategias que servirán de marco para la propuesta:

(F3-O5): Impulsar el desarrollo de mercados internacionales a través de material de apoyo compartidos por profesionales y herramientas proporcionadas por la empresa.

(D5-O2): Fomentar el uso de los materiales de apoyo a través de la motivación por profesionales en el negocio multinivel.

(D5-A4): Desarrollar material de apoyo adecuado para difundir en los medios de comunicación.

(F5-A3): Estimular el interés para obtener buen conocimiento sobre sistemas multinivel mediante la participación de capacitaciones, entrenamientos, talleres y formaciones.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

Presentación de la propuesta

Dentro de las empresas que manejan y emplean negocios multinivel, las organizaciones informales son cada vez más. Básicamente son varios o muchos equipos de trabajo que unidos, conforman este tipo de organizaciones. La meta de todos y cada uno de los integrantes de los equipos es la misma; la libertad financiera, que viene a ser dada al cumplir determinado número de ventas o atracción de nuevos prospectos que se sumen. El trabajo en equipo es esencial para el logro de esta meta, pues ningún integrante se desarrolla y avanza de manera individual en este tipo de negocio. Se necesita el apoyo de quienes integran al mismo para animar a sus integrantes nuevos, así como también los que tienen más tiempo en él.

Se presenta la propuesta conformada por estrategias administrativas para la consolidación de equipos de la organización PRORED de Fuxion Venezuela. La misma está basada en los resultados obtenidos a través de la matriz D.O.F.A., las mismas están planteadas para el impulso del desarrollo de mercados internacionales a través de herramientas online, el fomento de materiales de apoyo, la creación de material adecuado y la estimulación para interesar la obtención de buen conocimiento sobre sistemas multinivel.

Justificación de la propuesta

El trabajo en equipo es el motivo por el cual, dos o más personas se unen para trabajar en conjunto y lograr un objetivo común y es por esto que los integrantes deben estar en congruencia con el objetivo para cumplir sus tareas, así como también estar dispuestos a cooperar con los demás. En este sentido, la propuesta se justifica debido a que a través de estas estrategias basadas en la consolidación de equipos de trabajo, contribuye a otros equipos de la organización PRORED de Fuxion Venezuela. Fomentando su interés por comprometerse, colaborar y ser partícipe de los eventos, reuniones y discusiones sobre el continuo desarrollo del equipo.

Promover la motivación es esencial, pues la misma aumenta el desempeño individual y el interés por seguirse capacitando y desarrollándose dentro del negocio, y con esto la constancia en la venta, comercialización y consumo de los productos que Fuxion Venezuela tiene para ofrecer, así como también es necesario que los integrantes tengan correcto el conocimiento por el funcionamiento del sistema multinivel binario híbrido que la empresa ofrece, con esto la productividad del equipo mejorará acercando a cada individuo al logro de la libertad financiera.

Objetivo general de la propuesta

Mantener la constante consolidación de los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela.

Objetivos específicos de la propuesta

- Impulsar el desarrollo de mercados internacionales a través de material de apoyo compartidos por profesionales y herramientas proporcionadas por la empresa.
- Fomentar el uso de los materiales de apoyo a través de la motivación por profesionales en el negocio multinivel.

- Desarrollar material de apoyo adecuado para difundir en los medios de comunicación.
- Estimular el interés para obtener buen conocimiento sobre sistemas multinivel mediante la participación de capacitaciones, entrenamientos, talleres y formaciones.

Factibilidad de la propuesta

Factibilidad técnica: La propuesta es factible, pues los materiales y herramientas que son mencionados son proporcionados por la empresa a los prospectos, mismos quienes conforman los equipos de trabajo de la organización PRORED.

Factibilidad operativa: El negocio que ofrece la empresa Fuxion mantiene una jerarquía flexible, lo que quiere decir que en un equipo, un integrante que se encuentre en un rango alto es tratado de igual manera que un integrante que permanezca en un rango más bajo.

Factibilidad económica: Para la puesta en marcha de la propuesta, económicamente no afecta de ninguna manera al equipo o sus integrantes, pues la misma fue realizada en base a materiales y herramientas que los empresarios ya poseen y tienen acceso.

Desarrollo de la propuesta

La propuesta ha sido desarrollada de manera que pueda cubrir cada cruce de la matriz D.O.F.A. obtenida de los resultados entre los métodos de recolección observación directa y el cuestionario de preguntas cerradas. De esta manera, la propuesta estará correcta y completamente lista para su aplicación y perfeccionamiento de aspectos que son determinantes para los equipos de trabajo que pertenecen a la organización PRORED de Fuxion Venezuela, así como también para equipos de organizaciones de otros países.

Estrategias Administrativas Para la Consolidación de Equipos de Trabajo en la Organización PRORED de Fuxion Venezuela

Estrategia 1. Impulsar el desarrollo de mercados internacionales a través de material de apoyo compartidos por profesionales y herramientas proporcionadas por la empresa.

Son las organizaciones informales quienes se encargan directa e indirectamente de difundir los productos y los beneficios que estos ofrecen, es aquí donde entra la participación en el negocio multinivel, donde los proveedores independientes venden los productos sin depender de un establecimiento físico o de la necesidad de utilizar publicidad.

El objetivo de esta estrategia es, darle el máximo provecho a las herramientas online a las que los integrantes tienen acceso, con esto se incluyen las redes sociales. Herramienta que facilita la transmisión a un nivel más amplio de la información sobre los productos y secundariamente al negocio multinivel que la Empresa Fuxion ofrece, con esto son mayores las posibilidades de extender el mercado hacia otros países. Por supuesto, esto se logra a través de la cooperación de los equipos de trabajos que conforman a la organización PRORED, sin embargo, es importante que la información suministrada a través de las mismas esté redactada lo más certera posible para asegurar la comprensión a quienes la reciben.

El internet, como herramienta general debe ser aprovechada al máximo para dar a conocer los atributos de la empresa, los beneficios de la integración al negocio multinivel que esta ofrece y las características de los productos en venta. En cuanto mayor sea la extensión de estas informaciones, los beneficios incrementan para los proveedores independientes que son parte de este sistema y son más atractivos para atraer nuevos prospectos.

Autora: Sayago (2018)

Estrategias Administrativas Para la Consolidación de Equipos de Trabajo en la Organización PRORED de Fuxion Venezuela

Estrategia 2. Fomentar el uso de los materiales de apoyo a través de la motivación por profesionales en el negocio multinivel.

Las principales fuentes de motivación están infundadas por profesionales en redes de mercadeo, quienes proporcionan materiales como audios, videos o artículos digitales para hacer llegar su testimonio o para brindar motivación a cualquiera que desee lograr una libertad financiera. Estos profesionales también hacen recomendaciones de libros escritos por autores que tienen más experiencia en el campo de negocios multinivel.

Además de los materiales ya mencionados, existen también los recomendados por la Empresa Fuxion para ayudar y facilitar el conocimiento existente de los productos o del negocio multinivel, o bien, negocio de redes de mercadeo. Aunque está en cada integrante del equipo darle interés a estos materiales, son los líderes quienes deben captar la atención de los integrantes para que sigan desarrollándose dentro de este negocio, sin la necesidad de tomar intensidad en esto.

Lo más recomendable para la fomentación es la constancia de la comunicación entre los integrantes e impulsar el interés por desarrollarse como equipo en este tipo de negocio. Asociado a esto, para el avance del equipo se requiere que cada integrante haga conocimiento personal de sus atributos y destrezas para que pueda desenvolverse en ellas, trayendo con esto el aumento de su productividad y desempeño individual. Es por este motivo que los líderes del mismo han de hacer hincapié en la lectura, observación y análisis de los materiales de apoyo que son transmitidos dentro de la organización PRORED.

Autora: Sayago (2018)

Estrategias Administrativas Para la Consolidación de Equipos de Trabajo en la Organización PRORED de Fuxion Venezuela

Estrategia 3. Desarrollar material de apoyo adecuado para difundir en los medios de comunicación.

Internet es la fuente de información más grande que existe, esto no quiere decir que sea información acertada o errónea, y desafortunadamente es la información errónea la que recibe más interés. El desarrollo de materiales de apoyo, estos pueden ser artículos digitales, audios o videos para difundir los beneficios y características está planteado con la intención de conmovir a los posibles consumidores y/o prospectos.

Para la creación de los materiales de apoyo, es conveniente que los integrantes posean el conocimiento suficiente sobre lo referente de lo que es un negocio multinivel, información sobre los productos que se ofrecen y sobre la importancia del trabajo en equipo. Estos pueden ser creados a través del programa power point de Microsoft Office, mayormente recomendado por líderes de otros equipos de trabajo para facilitar a los nuevos profesionales en redes a difundir mejor y más fácilmente toda la información necesaria para atraer posibles prospectos y captar la atención de consumidores nuevos y los que ya conocen los productos, en reuniones casuales.

En cuanto a la difusión de los materiales de apoyo, es recomendable archivos de audio o de video, dando testimonio personal de las experiencias vividas o de palabras de apoyo, de la misma manera en como lo hacen algunos profesionales en redes. También se puede hacer uso de imágenes con frases cortas y motivadoras, o infografías que describan con palabras cortas y directas la información, recordando el hecho general de que las personas prefieren escuchar o ver antes que leer.

Autora: Sayago (2018)

Estrategias Administrativas Para la Consolidación de Equipos de Trabajo en la Organización PRORED de Fuxion Venezuela

Estrategia 4. Estimular el interés para obtener buen conocimiento sobre sistemas multinivel mediante la participación de capacitaciones, entrenamientos, talleres y formaciones.

Para la formación y mejora de la productividad de quipos de trabajo, los líderes e incluso los mismos integrantes deben buscar interés en participar en entrenamientos y/o capacitaciones conjuntamente con fuentes de motivación que impulsen a todos los participantes del equipo de trabajo a aprender más sobre lo que es un negocio multinivel y, las características y beneficios de los productos a vender.

Estos entrenamientos y/o capacitaciones ya están diseñados por profesionales con suficiente experiencia para dar testimonio de la misma y dar ejemplo y apoyo a quienes participan. Los mismos pueden incluir talleres de oratoria o conocimiento personal, dependiendo de la temática. Esto es así debido a que es necesario que las personas que deciden convertirse en profesionales de negocios multinivel conozcan sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas personales, así como también desarrollarlas o enfrentarlas respectivamente para una mejor comprensión y ejecución de trabajo en equipo.

Es necesario que los integrantes del equipo participen en este tipo de eventos, para que así se capaciten y los líderes puedan instruir con mayor facilidad en la productividad del equipo, a través de la motivación para la toma de decisiones que incrementen el continuo desarrollo del enfoque hacia los objetivos. En este punto, se hace mención de la ética que la cultura multinivel de la Empresa Fuxion infunde pues, es una cultura que se basa en el la libertad financiera a través del bien común.

Autora: Sayago (2018)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez analizados los resultados se procede a presentar las conclusiones del estudio. El objetivo uno, consistió en diagnosticar el nivel de productividad en los equipos de trabajo en la organización PRORED de Fuxion Venezuela, se concluye que dentro de la muestra estudiada la comunicación no es suficiente, debido a que la discusión y planeación sobre el desarrollo del negocio basado en el modelo de redes de mercadeo que la empresa ofrece.

En cuanto al segundo objetivo de la investigación, fueron identificados correctamente los factores internos y externos que incurren en el equipo de trabajo que fue objeto de estudio gracias a la realización de la matriz D.O.F.A., con lo cual se concluye que las debilidades que posee el equipo se ven reflejados en sus participantes. Por otro lado, las fortalezas del mismo cubren los aspectos necesarios para dar los resultados deseados por los mismos integrantes.

Para finalizar, se concluye que es fundamental el diseño de estrategias administrativas que logren consolidar equipos de trabajo que conforman a la organización PRORED de Fuxion Venezuela. Con respecto a esto, se asegurará el impulso de desarrollo de mercados internacionales, así como también el fomento de la motivación dentro del equipo, la creación de material de apoyo adecuado y la estimulación hacia el interés de los integrantes.

Recomendaciones

Impulsar el desarrollo de mercados internacionales a través de material de apoyo compartidos por profesionales y herramientas proporcionadas por la empresa.

- Tomar en consideración la propuesta planteada, puesto que con la implantación de estas estrategias mejorará el rendimiento individual y con esto la productividad del equipo.
- Los integrantes del equipo mantengan el contacto con sus compañeros, así como también de los clientes que ya han consumido el producto, con la finalidad de seguir impulsando el negocio individual y con esto infundir aún más la motivación entre los mismos.
- Llevar a cabo la acción de las tareas recomendadas por la misma empresa, necesarias para promover el negocio y los productos, con esto la confianza y desempeño de cada integrante irá aumentando para con el negocio.
- También se recomienda a los líderes del grupo, la constante motivación hacia los integrantes del equipo para que el mismo pueda mantener y aumentar una productividad adecuada que vaya en congruencia con los objetivos y metas planteados.
- Mejorar la comunicación dentro del equipo, a fin de mantener la unión entre sus integrantes, así como también la motivación, productividad y desempeño de quienes lo conforman.
- Evaluar periódicamente los factores, aspectos y características del equipo para así mejorar, impulsar o cambiarlas respectivamente.

REFERENCIAS

Arias (1999) **El proyecto de investigación (3ra Edición)**. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, Oriol Ediciones.

Amaro (2011) **Organizaciones informales**. [Artículo digital] Disponible: <https://www.econlink.com.ar/organizacion-informal>

Ayala (2013). **Comercialización de productos colombianos utilizando Network marketing**. Trabajo de grado. Publicado. Universidad Militar de Nueva Granada. Bogotá D.C., Colombia.

Bernat (2004) **¿Qué es Network Marketing o Mercadeo Multinivel?** [Artículo digital] Disponible: <https://www.gestiopolis.com/que-es-network-arketing-o-mercadeo-multinivel/>

Bobadilla (2014) **Fabrica de salchichas**. [Audio] Disponible: https://www.ivoox.com/fabrica-salchichas-jose-bobadilla-audios-mp3_rf_3294766_1.html

Camargo (2013). **Equipo de alto desempeño para una empresa de servicios de tecnología**. Trabajo especial de grado. Publicado. Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

Chacin (2010) **Trabajo en equipo**. [Artículo digital] Disponible: <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>

González (2015). **Trabajo en equipo y satisfacción laboral**. Tesis de grado. Publicada. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.

Hecht (2016) **Trabajo en Equipo: la Importancia de la Motivación.** [Artículo digital] Disponible. <http://lhh-argentina.com.ar/trabajo-en-equipo-la-importancia-de-la-motivacion/>

Hernandez, Fernandez y Baptista (1991) **Metodología de la investigación.** McGraw-Hill Interamericana de México S.A de C.V.

Istúriz (2012). **Situación del multinivel en Venezuela.** Trabajo de grado. Publicado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Katzenbach y Smith (1993) **La disciplina de los equipos.** Revista. Publicada. Edición de Diciembre 2011. Harvard Business Review.

King y Robinson (2006) **Los nuevos profesionales.** Buenos Aires, Argentina: Time & Money Editions.

LRH (2015) **La productividad laboral.** [Artículo digital] Disponible: <http://www.losrecursoshumanos.com/productividad-laboral/>

Nieves (2006). **La estrategia en la administración.** [Artículo digital] Disponible: <https://www.gestiopolis.com/la-estrategia-en-la-administracion/>

Ospino y Troconis (2014). **Estrategias gerenciales apoyadas en el proceso Coaching para generar eficiencia en la Empresa Lamisur C.A.** Proyecto de trabajo de grado. Publicado. Universidad José Antonio Páez. Carabobo, Venezuela.

Ramírez y Tegue (2014). **Estrategias para promover valores, políticas y objetivos organizacionales de la estación policial Güigüe – Policía del Estado Carabobo.** Trabajo de grado. Publicado. Universidad José Antonio Páez. Carabobo, Venezuela.

Tamayo (2004) **Metodología formal de la investigación**. Mexico: Editorial Limusa.

Thompson (2005) **Multinivel: Inicios**. [Artículo digital] Disponible: <https://www.promonegocios.net/negocios-multinivel/multinivel-inicios.html>

Toro (2015). **La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales**. Trabajo de grado. Publicado. Universidad Militar de Nueva Granada. Bogotá D.C., Colombia.

ANEXOS



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PAEZ
SAN DIEGO - CARABOBO

El siguiente cuestionario corresponde a una técnica de recolección de datos. Necesario para el desarrollo del trabajo de grado titulado: **Estrategias administrativas para la consolidación de equipos de trabajo en la Organización PRORED de Fuxion Venezuela.** Este instrumento es de carácter anónimo con fines académicos.

Lea atentamente y conteste con una X marcando solo una opción.	SI	NO
1. ¿Considera usted que con el apoyo del equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela logrará cumplir la promesa de “Salud Verdadera”?		
2. ¿Existe comunicación constante e interpersonal dentro del equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela?		
3. Desde su punto de vista, ¿Los objetivos son alcanzados en el plazo de tiempo en el que son predeterminados?		
4. ¿El trabajo en equipo va acorde objetivos planteados?		
5. ¿La eficiencia y eficacia son factores que caracterizan al equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela?		
6. ¿Cree usted que es necesario más fuentes de motivación dentro del equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela?		
7. ¿Necesita el equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela más comunicación dentro de sus participantes?		
8. ¿Es el liderazgo una característica que identifica al equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela?		
9. ¿Es la inflación un factor que afecta la motivación de equipo de trabajo PRORED de Fuxion Venezuela demuestra eficacia para al logro de los objetivos planteados		
10. A su criterio; ¿El equipo de trabajo de la organización PRORED de Fuxion Venezuela en cuestión mantiene un enfoque productivo para llevar a la acción el logro de los objetivos?		

Registro de la Observación Directa

Periodo de Observación: desde 01-02-2018 hasta 28-02-2018

Ítems	Aspectos Observados	Si	No	Observaciones
1	Relaciones interpersonales			
2	Comunicación referente al planteamiento y discusión sobre el logro de objetivos			
3	Interés por realizar reuniones para brindar o recibir apoyo con respecto al negocio multinivel			
4	Asistencia a talleres y/o formaciones creados para capacitar a los integrantes			
5	Desempeño para tomar acción y aplicar distintos puntos planteados en los talleres y/o formaciones			
6	Empeño por avanzar profesionalmente en el negocio multinivel			
7	Interés y confianza de los participantes por los productos que ofrecen			
	Inflación como factor influyente dentro de la motivación del grupo			
9	Uso adecuado de las redes sociales para la difusión de los productos y/o negocios			
10	Herramientas adaptadas de acuerdo a la globalización y tecnología			