



La Universidad que Siembra

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA**

**“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE
LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN CENTRO
DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN POLÍTICA, COJEDES”**

Requisito parcial para optar al grado de Licenciado en Contaduría Pública.

Autoras:

Fernandez, Edgarlis C.I.V- 26.719.558

Selie, Grecia C.I.V- 29.626.001

Tutor:

Dr. Robert Ardiles

San Carlos, Mayo2022



La Universidad que Siembra

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA**

**“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN CENTRO DE
ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN POLÍTICA, COJEDES”**

Requisito parcial para optar al grado de Licenciado en Contaduría Pública.

Autoras:

Fernandez, Edgarlis C.I.V- 26.719.558

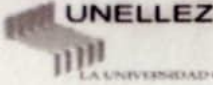




Selie, Grecia C.I.V- 29.626.001

Tutor:

Dr. Robert Ardiles

San Carlos, Mayo 2022

ACTA DE DEFENSA

 <p>UNELLEZ LA UNIVERSIDAD QUE SIEMPRE</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES</p>		
ACTA DE DEFENSA TRABAJO DE APLICACIÓN CIENCIAS SOCIALES			
LICENCIATURA EN: ADMINISTRACIÓN <input type="checkbox"/> CONTADURÍA PÚBLICA <input checked="" type="checkbox"/>			
FECHA DE APROBACIÓN: 19/10/2022			
AUTOR (ES): FERNÁNDEZ, EDGARLIS; C.I.V - 26.719.558 <small>Apellido, Nombre y Cédula de Identidad</small> SELIE, GRECIA; C.I.V - 29.626.001 <small>Apellido, Nombre y Cédula de Identidad</small> <small>Apellido, Nombre y Cédula de Identidad</small>			
TÍTULO DEL TRABAJO DE APLICACIÓN: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> "ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN POLÍTICA, COJEDES" </div>			
PROFESIONALES EVALUADORES DEL TRABAJO DE APLICACIÓN:			
1.- TUTOR:	<u>Arziles</u> <small>Apellidos</small>	<u>ROBERT</u> <small>Nombres</small>	<u>19357841</u> <small>Cédula de Identidad</small>
2.- JURADO PRINCIPAL - COORDINADOR:	<u>Gonzalez</u> <small>Apellidos</small>	<u>Loraines</u> <small>Nombres</small>	<u>19888488</u> <small>Cédula de Identidad</small>
3.- JURADO PRINCIPAL:	<u>Royes Mora</u> <small>Apellidos</small>	<u>Luis Alfredo</u> <small>Nombres</small>	<u>9538035</u> <small>Cédula de Identidad</small>
OBSERVACIONES			
<hr/> <hr/> <hr/>			
LOS PROFESIONALES EVALUADORES DECIDIERON:			
APROBAR	<input checked="" type="checkbox"/>	REPROBAR	<input type="checkbox"/>
 <small>FIRMA (1): TUTOR</small>	 <small>FIRMA (2): JURADO PRINCIPAL COORDINADOR</small>	 <small>FIRMA (3): JURADO PRINCIPAL</small>	

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”



UNELLEZ

La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales
Programa Ciencias Sociales y Económicas

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Robert Alejandro Ardiles Ortuño, titular de la cédula de identidad **Nro. 19.357.841**, en mi carácter de tutor (a) del Trabajo de Aplicación Titulado: **“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN POLÍTICA, COJEDES”**, presentado por el (la)(las) (los) Bachiller (es):Edgarlis Fernández C.I.26.719.558, y Grecia Selie C.I. 29.626.001 para optar título de Licenciada en Contaduría Pública, por medio de la presente certifico he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Carlos, a los 8 días de Mayo del 2022.

Nombre y Apellido Tutor:Dr. Robert Ardiles

Firma de aprobación del Tutor:

AGRADECIMIENTOS:

Principalmente a Dios todopoderoso quien supo guiarme por el buen camino, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad, bendiciéndome para llegar hasta donde he llegado.

A mi hija Ema Alejandra mi mayor fuente de inspiración, el motor que impulsa mi vida y que motiva a superarme día tras día. Mi amor infinito esto es para ti, para dejar huella y te sirvan de guía por tu transitar en esta vida.

A mis Padres Edgar y Lisbeth quienes han sido mi mayor apoyo desde el día uno que inicio este viaje, por su amor incondicional, por sus consejos y palabras de aliento. Gracias infinitas, esto es para ustedes.

A mi Prometido Luis Manuel quien ha sido parte fundamental en todo este proceso, motivándome a ser mejor cada día. Mi amor esto también es para ti.

A mis Hermanos Génesis y José mis compañeros de vida, mis cómplices y mejores amigos. Quienes han sido mi apoyo incondicional, a mi sobrina Gema quien viene en camino y a quien espero con ansias. Esto es para ustedes también.

A mis Abuelos Dora, Evencio y Blanca, a mi primo Javier quienes son mis ángeles del cielo, el recuerdo de su amor y compañía son motivo de querer salir adelante.

A mi tía Blanca Yelitza Por ser ejemplo del contador en que quiero convertirme, un profesional con ética, responsabilidad y profesionalismo. Gracias por los valores y conocimientos inculcados.

A mi abuelo Oscar, a mis primos, a mis tíos: Maritza, Evencio, Reina, Tito, Katuska, Dayneth y Oscarly. Gracias infinitas por su apoyo incondicional.

A mis amigos Juan, Grecia y Katerin quienes en mis momentos más difíciles han estado a pie de cañón, siempre con una palabra de ánimo. Siendo también motivo para superarme día tras día. Dios les bendiga e ilumine siempre. Gracias por todo su amor y maravillosa amistad. Les quiero con todo el corazón.

A mi Alma Mater UNELLEZ por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera.

Fernández R. Edgarlis J.

AGRADECIMIENTOS:

Ahora que estoy por cerrar mi primera carrera profesional, quiero agradecer a Dios, al universo, por lo que tengo, por lo que he logrado, y por lo que no, por lo que he perdido y he ganado, por las coincidencias y desencuentros, por quienes están y me agarran fuerte de la mano:

Mi madre, Grelis, quien siempre está y me abraza, es mi guía y mi luz, mi bastón. Sus esfuerzos son impresionantes y su amor para mí es invaluable. Junto a mi padre Edgar con todo su amor me han proporcionado lo necesario para desarrollarme como persona y ahora como profesional, siempre en mí. Les doy gracias.

A mis hermanos, Graciela y Gerardo, ustedes, mi mano derecha, las personas que más amo en la tierra, quienes con su respaldo y cariño me impulsan a seguir adelante. Mis logros también son suyos. Gracias.

A mi familia entera y seres queridos, en especial a José, Alfonzo, Alejandra, Jeison, Joan, Gelcys, Rosa, Adolfo, Dayana, Juan Briceño, Atenas y Robert, quienes suponen cimientos en mi desarrollo, algunos desde que nací, otros más adelante, pero todos y cada uno de ustedes, han destinado tiempo y cualquier cosa para ayudarme y brindarme aportes invaluable que me servirán para toda la vida. Espero sigan presente en el resto de mi evolución. Les agradezco y les quiero.

A mis amigas, Doris, Verónica y Edgarlis, gracias por creer en mi y por estar, por ser mi compañía y mi refugio. Con ustedes cerca nada es tan malo. Mis logros también son de ustedes.

Por otro lado, a la casa de estudio UNELLEZ y a los profesores por los conocimientos impartidos, gracias por su atención, dedicación y tiempo.

A quienes se han ido, y me cuidan y guían desde otro lugar.

Gracias, porque estoy exactamente donde debo estar y porque soy exactamente quien debo ser.

Selie G. Grecia G.

INDICE GENERAL PAG

Lista de Tablas.....	x
Lista de Figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Introducción.....	01
 CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	03
Objetivos de la investigación.....	07
Objetivo general de la investigación.....	07
Objetivos específicos de la investigación.....	07
Justificación de la investigación.....	07
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de Investigación.....	09
Bases Teóricas.....	11
Bases Legales.....	14
Operacionalización de Variables.....	16
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÒGICO	
Tipo De Investigación.....	17
Diseño de Investigación.....	17
Población y Muestra.....	18
Población.....	18
Muestra.....	19
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	19

Encuesta.....	19
Cuestionario.....	20
Validez y Confiabilidad.....	20
Validez.....	20
Validez a juicio de expertos.....	20
Confiabilidad.....	21
Técnicas de Análisis de Datos.....	21
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
Presentación y Análisis de los Resultados.....	23
Síntesis de los resultados de la investigación.....	31
CAPITULO V. LA PROPUESTA	
Presentación.....	33
Fundamentación.....	33
Objetivos de la Propuesta.....	36
Objetivo General.....	36
Objetivo Específico.....	36
Factibilidad de la Propuesta.....	37
Factibilidad Técnica.....	37
Factibilidad Operativa.....	37
Factibilidad Económica.....	37
Estructura.....	37
CONCLUSIONES.....	48
REFERENCIA CONSULTADAS.....	50

ANEXOS	52
Cuestionario.....	53
Formato de Validación de Expertos.....	54

LISTA DE TABLAS

N°TABLA	PAG
01 Operacionalización de las Variables.....	16
02 Personal Encuestado.....	18
03 Indicador de comunicación.....	23
04 Indicador de compromiso.....	24
05 Indicador clima organizacional.....	25
06 Indicador clima organizacional.....	26
07 Indicador capacitación.....	26
08 Indicador liderazgo.....	27
09 Indicador trabajo en equipo.....	27
10 Indicador objetivos organizacionales.....	28
11 Indicador procedimiento.....	28
12 Indicador procedimiento.....	29
13 Indicador toma de decisiones.....	30
14 Indicador automatización.....	30
15 Indicador efectividad.....	31
16 Fase I-Sensibilización.....	39
17 Fase II- Capacitación.....	40
18. Clasificar Seiri.....	42
19. Ordenar Seiton.....	43
20. Seiso Limpiar.....	44

21 Estandarizar Seiketsu.....	45
22. Disciplinar Shitsuke.....	46
23. Plan de Acción.....	47
24. Cuestionario.....	53
25. Confiabilidad KR20.....	57

N°	FIGURA	PAG
1	Estructura Organizacional de la Fundación.....	36
2	Ciclo 5S.....	41
3	Propuesta del Registro Excel.....	58
4	Propuesta Flujograma para la estandarización del procedimiento para recibir y entregar una donación en la Fundación	59
5	Hoja de ruta de auditorías internas mensualmente.....	60

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”



Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales
Programa Ciencias Sociales y Económicas

La Universidad que Siembra

**“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN CENTRO DE
ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN POLÍTICA, COJEDES”**

Autoras:

Fernandez, Edgarlis C.I.V- 26.719.558

Selie, Grecia C.I.V- 29.626.001

Tutor:

Dr. Robert Ardiles

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad diseñar un conjunto de Estrategias gerenciales para fortalecer los procesos administrativos en la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política. Siendo metodológicamente bajo la modalidad de proyecto factible, con un diseño de investigación de campo y tipo descriptivo no experimental, para el levantamiento de datos, se diseñó un cuestionario de trece (13) preguntas de tipo dicotómicas, validado por 3 experto, fue aplicado a una muestra conformada por 10 personas, quienes forman el 100% de la organización, y para medir la confiabilidad se realizó el coeficiente KR20, dando un resultado de 0.95. El análisis de los resultados se realizó mediante la estadística porcentual, obteniendo así que en la Fundación Centro de Estudio no se han implementado estrategias gerenciales que permitan una buena gestión en la organización. Asimismo, se realizó observación previa para el análisis del problema; obteniendo información importante acerca de las estrategias gerenciales de esta organización. Siendo esta la problemática por la cual surge la propuesta de estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política, siendo idónea esa propuesta para facilitar, actualizar y mejorar el trabajo. Es importante decir que, es indispensable sensibilizar y capacitar al personal mediante talleres formativos.

Palabras clave: Estrategias gerenciales, procesos administrativos, organización

INTRODUCCIÓN:

Los cambios diversos en el mundo organizacional, genera que los gerentes estén atentos ante los mismos de forma globalizada y estar sujeto a todos esos cambios del futuro genera cierto desconcierto y temor en los empresarios; lo que da cabida al desarrollo de nuevos escenarios y a la aplicación de estrategias para predecir las vías más efectivas en la adaptación del desarrollo y transformación de sociedad.

En este sentido, las nuevas tenencias en el mundo de la economía y del trabajo y la presencia dentro de las organizaciones de una tecnología cada vez más cambiante, suponen un reto progresivamente creciente para las empresas, que sólo las mejores preparadas podrán superar para asegurar su supervivencia; repetidamente se ha comprobado, que estar mejor preparado significa simple y llanamente, contar con un contingente humano integrado, sólidamente formado, motivado, comprometido, actuando coordinadamente y que aplique todo su potencial al logro de los objetivos corporativos

Ahora bien, se puede decir, que las estrategias son diseñadas por los directivos y gerentes de las empresas, por lo que proporcionarán un punto de vista global para que los mismos integren una serie de conceptos y acciones que se inician con el establecimiento de metas y objetivos, así como la traducción de los planes, programas y el monitoreo para asegurar el cumplimiento de los objetivos, lo que permite que la organización sea proactiva.

Por consiguiente, la presente investigación, se enfoca de forma directa sobre Fundación Centro de Estudios para la Formación Política, Cojedes con la finalidad de contribuir con dicha organización a dar soluciones viables para la mejora del trabajo y que exista una gerencia más proactiva, generadora de cambios y desde luego, que los sepa interpretar, además de mucha creatividad, e innovación. Con vastos conocimientos administrativos, gerenciales y de liderazgos, adaptados a la realidad competitiva del presente, debido a que no cuenta con estrategias gerenciales bien definidas, generando una serie de inconvenientes para la empresa en el desarrollo de sus actividades.

El trabajo se desarrolló de acuerdo con un esquema metodológico que comprende un total de cinco capítulos, que se describen a continuación:

Capítulo I El Problema: planteamiento del problema, los objetivos del estudio y su justificación.

Capítulo II. Marco Teórico: Abarca los aspectos referenciales teórico representados por los antecedentes de la investigación, así mismo se plantean las bases teóricas y legales en las cuales se sustenta el estudio identificación y operacionalización de variables.

Capítulo III. Marco Metodológico: Comprende los aspectos relacionados con la metodología, donde se determina el tipo y diseño del estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de los mismos.

Capítulo IV. Resultados de la Investigación: Engloba el análisis de los resultados de la Investigación, donde se incluyen la presentación y análisis de los resultados y la Síntesis de los resultados de la Investigación.

Capítulo V. La Propuesta: Está constituido por el título de la propuesta, presentación, fundamentación, objetivos de la propuesta, su factibilidad (Técnica, Operativa y Económica), la estructura, el plan de acción a llevar a cabo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La implementación de estrategias de corto, mediano y largo plazo es sin duda alguna la manera que tienen las empresas para obtener ventaja competitiva en los negocios internacionales. Los resultados indican que los principales elementos para una buena administración se asocian con estrategias basadas en la experiencia del administrador, el cumplimiento de normas de calidad y la constante innovación empresarial.

El concepto y los orígenes de la administración, se han derivado llegando al más importante que es la Administración de empresa que se orienta a la transformación de las estructuras de las organizaciones, donde se desarrollan relaciones entre personas, objetos e instrumentos con el fin de producir comunicación e interacción para cumplir con las metas y resultados establecidos. “La administración es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en que los individuos trabajen en conjunto de manera eficaz y eficiente con el fin de llegar a objetivos específicos”. (Ruiz, 2017, p.15)

Ahora bien, a lo largo de la historia de las grandes empresas, algunas han sufrido fracasos porque en muchos casos no se implementaron los conocimientos necesarios en áreas estructurales, dejándose llevar por sus funcionarios de confianza, trayendo como resultado fracasos a todo nivel. Las empresas deberían ser administradas por personal de experiencia en el campo profesional de la administración o relacionados, cuyos orígenes de esta profesión se gestiona en la pertinencia de crear administradores que tengan el conocimiento empresarial a nivel de recursos humanos, legal, tecnológico en sistema de información, planificación, gestión de operaciones, toma de decisiones a nivel financiero y todo lo concierne el desarrollo de las actividades empresariales.

Cabe resaltar que la Organizacional internacional de Normalización ISO entre uno de los objetivos es el desarrollo de las grandes, medianas y pequeñas empresas a través de las normas de estandarizaciones que son herramientas estratégicas que tienen como finalidad reducir costos, satisfacer necesidades de consumidores, abrir

mercados, desempeño ambiental como sociales acorde a las tendencias de globalización a nivel mundial, buscando siempre el mejoramiento continuo, a nivel de empresas. Entre las normas tenemos la ISO 9001:2015, que establece los criterios para el desarrollo de un sistema de gestión de la calidad para cualquier tipo de actividad, ya que este se basa en principios de la gestión de la calidad

Por su parte, (Durán y Virviescas, 2017, p. 4) “Lo ideal como meta es generar ambientes organizacionales donde se generen equipos del 100% comprometidos, que son parte de la empresa y no pensar que trabajan para una, y que en casos de discrepancias se generen soluciones en post del beneficio propio de los equipos en forma honesta y transparente sin buscar sus intereses propios, entre este tipo de discrepancias pueden ser por la actitud competitiva, acción geográfica, comunicación, procesos no estructurados, recursos físicos y financieros”

Ahora bien, en cuanto a la aplicación estrategias gerenciales hoy día son una necesidad para todas las organizaciones, puesto que influyen en la toma de decisiones relevantes. Además, las estrategias operativas, en virtud de la comunicación son de entera importancia para el desenvolvimiento y desarrollo de las actividades. En este sentido, en América Latina se realizaron trabajos donde se asentaba el tema de la cultura organizacional para preservar el clima organizacional y desempeño óptimo ante diversos cambios

De lo mencionado anteriormente se puede citar el trabajo realizado por Montoya A. (2014) en la Universidad Militar de Nueva Granada-Colombia, en el marco del programa de especialización de Alta Gerencia donde fue abordada la temática del desempeño laboral de manera amplia y precisa, obteniendo como resultado hacer el trabajo de forma completa y precisa, logrando resultados que son la importancia de integrar los procesos organizacionales, basándose en la cultura organizacional y se enfoca en el bienestar de los trabajadores. Por consiguiente, se concluye que un empleado comprometido con la organización da más de lo que se espera de él, originándose así un cumplimiento de mayor nivel en las metas planteadas

En este mismo orden de ideas, la planeación estratégica es el esfuerzo sistemático que hace y pone en marcha una organización con la finalidad de lograr sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, para así tener un desarrollo eficiente de los

planes detallados con la finalidad de poner en práctica las políticas y estrategias y así lograr los objetivos y propósitos básicos de la institución. En este sentido, Corro (2010) considera, que:

“la planificación estratégica es una herramienta por excelencia de la Gerencia Estratégica, que consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización y la formulación y puesta en marcha de estrategias permitiendo crear o preservar sus ventajas, todo esto en función de la misión y de sus objetivos, del medio ambiente y sus presiones y de los recursos disponibles.” (P.1)

En cambio, Sallenave (1991), dice que:

“La Planificación Estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de la alta gerencia, sino un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa”. (p 47)

De este modo y de acuerdo a lo desarrollado anteriormente es importante agregar que la planificación estratégica tiene como fin generar grandes cambios en los mercados de la organización y en la cultura interna. La expresión planificación estratégica es un plan estratégico corporativo, el cual se identifica fundamentalmente por contribuir a la racionalización de la toma de decisiones, se basa en la efectividad institucional e integra la visión de largo plazo (filosofía de gestión), mediano plazo (planes estratégicos funcionales) y corto plazo (planes operativos).

Ahora bien, debido a los constantes cambios generados por la globalización, es necesario que las empresas sean más eficientes. Para ello, las empresas deben ser capaces de adaptarse a tales cambios, donde los gerentes deben implementar las estrategias necesarias que les permitan realizar una gestión óptima de sus actividades, sobre todo en entornos tan dinámicos y cambiantes como los que se viven actualmente en Venezuela, donde el clima se caracteriza por incertidumbre económica y social, los cambios a nivel organizacional ocurren todos los días y es un recurso imprescindible que un gerente puede usar estrategias que funcionen consistentemente. Según este orden de pensamiento, la cultura organizacional se manifiesta en, una de las tácticas que utilizan los directivos venezolanos buscando el entorno más armonioso, adecuado y optimizado.

Ahora bien, el diseño y aplicación de las estrategias carga consigo la representación de las debilidades y fortalezas, y la determinación de las oportunidades y amenazas de la organización, establece misiones, fija objetivos, desarrolla estrategias alternativas, y a su vez el análisis de dichas alternativas y la decisión de cuales escoger. Si bien es cierto, que las instituciones han venido enfrentando esos cambios trascendentales, que han requerido que la gerencia y sus líderes se mantengan en un diario proceso de innovación y adaptación, que tiene como enfoque principal proporcionar respuestas oportunas a los eventos que demandan los diferentes actores sociales.

En consecuencia, en el Estado Cojedes la Fundación Centro de Estudios para la Formación Política, se encuentra deficiente en cuanto a la estructura organizativa - administrativa, entendiéndose que es una organización sin fines de lucro que se dedica a la formación Política, Ciudadana, Académica y en materia de DDHH. Quizá piense que dirigir una organización sin fines de lucro es mucho más sencillo que una empresa tradicional con fines de lucro. En cierto modo, eso es cierto; no tiene que lidiar con los impuestos sobre los ingresos y otras responsabilidades. Sin embargo, sigue existiendo un montón de obligaciones de información financiera que deben estar en su radar.

La gran desventaja que presenta la organización es que no cuenta con personal totalmente expertos en la materia administrativa, que le dé un rumbo claro y óptimo a dicha organización entendiéndose así la necesidad implementar estrategias gerenciales que optimicen los procesos administrativos, la falta de estas estrategias generan desorganización en la misma, retardo, desmotivación, y por ende fallas en los procesos administrativos, por lo que se ha planteado en dicho Trabajo de Grado recomendar “Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de los procesos administrativos en la fundación centro de estudio para la formación política, Cojedes” dichas estrategias deberán mejorar la situación actual de la empresa, que contribuyan cumplimiento de los objetivos.

Por la problemática planteada anteriormente surgen las siguientes interrogantes, ¿Cómo se encuentra el departamento administrativo de la Fundación Centro de

Estudios para la Formación Política en el estado Cojedes?, además ¿Qué necesidades administrativas posee la fundación? Y finalmente ¿Se podrán diseñar estrategias gerenciales para la mejora de los procesos administrativos en la fundación centro de estudio para la formación política, Cojedes?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Proponer estrategias gerenciales para el fortalecimiento de los procesos administrativos en la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política, Cojedes

Objetivos específicos

-Diagnosticar la situación actual en el departamento administrativo la Fundación Centro de Estudios para la Formación Política.

-Determinar las necesidades administrativas que se encuentran en la Fundación Centro de Estudios para la Formación Política

-Diseñar estrategias gerenciales para el fortalecimiento de los procesos administrativos en la fundación centro de estudio para la formación política, Cojedes”

Justificación

En la actualidad, las organizaciones están presentando una gran cantidad de desafíos que van más allá de las métricas financieras; la competitividad en el mercado no es sólo una razón financiera, está relacionada con la calidad del servicio, cualquiera que sea su costo; lo que se proporciona refleja el entorno interno de la organización. Por ello, las organizaciones deben ser conscientes de la importancia de una buena salud corporativa o una buena cultura organizacional.

La Fundación Centro de Estudios para la Formación Política, por tratarse en si de una Organización No Gubernamental, sin fines de lucro que impulsa la Formación Política, Ciudadana, Académica y en materia de DDHH, principalmente a jóvenes requiere de especial atención, ya que brinda herramientas que ayudan a fortalecer el estudio de estos jóvenes, profesionales y estudiantes de diversas áreas en el Estado Cojedes, tomando en cuenta que se han logrado gestiones multilaterales con organizaciones dentro y fuera del país, generadas a través de alianzas, compartiendo

experiencias y que permiten el crecimiento de sus participantes a nivel profesional y ciudadano.

Es por ello, que dicho trabajo de investigación desde el punto de vista organizativo tiene suma importancia para los miembros de la Fundación Centro de Estudios para la Formación Política, ya que funciona como referente Formación en el Estado Cojedes, y es imperativo que pueda contar con estrategias de información gerencial con efectividad y eficiencia para laborar de forma cohesionada en el marco del cumplimiento de las metas.

Desde el punto de vista social la investigación tiene un aporte significativo ya que aporta conocimientos necesarios para establecer y mejorar la estructura organizativa del Centro de Estudios para la Formación Política aplicando estrategias necesarias a través de un diseño bien definido, la cual aportará a la ciudadanía mayor eficiencia y permitirá alcanzar los objetivos de una mejor manera.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación toma mayor importancia ya que requirió la documentación de diferentes autores y citas bibliográficas que permitió ampliar los conocimientos en cuanto al análisis e interpretación de la información gerencial y optimización de procesos. El presente trabajo no solo podría servirle a la Fundación, sino también a cualquier otra empresa, y a otros estudiantes de la carrera de Contaduría Pública o Administración en la UNELLEZ, ya que es un enfoque que abarca conocimientos, inquietudes, prácticas y perspectivas de análisis que permitan el desarrollo de un proyecto construido de manera sistemática alrededor de un tema de estudio.

A su vez, esta investigación está fundamentada según los requerimientos de la universidad, establecidos en la línea de investigación del Título I, en Consideraciones para el trabajo especial de grado, específicamente en el Artículo 5 párrafo tercero, el cual indica lo siguiente:

“El proyecto a desarrollar deberá enmarcarse dentro de las líneas de investigación del programa ciencias sociales y económicas de la cual corresponde a la línea 2 Gerencia Empresarial y Social” (p.1).

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación:

En toda investigación luego de haber identificado el tema, se toman en consideración los aportes teóricos realizados por autores y especialistas en el tema a objeto de estudio, de esta manera se podrá tener una visión amplia sobre el mismo y tener conocimiento de los adelantos científicos en ese aspecto. En el presente capítulo se expondrá una breve reseña de las más relevantes investigaciones realizadas y las bases teóricas y legales que sustentan los planteamientos de este proyecto

En primer lugar, Rojas (2018) en el trabajo llamado “Sistemas de información gerencial y su influencia en la toma de decisiones del área de Logística en la empresa Grupo Hecaliro JIA S.A.C. Tarapoto 2017”, para optar al título de profesional de licenciada en administración, en la Universidad Cesar Vallejo de Perú. El objetivo principal era Determinar la influencia del Sistema de Información Gerencial en la toma de decisiones del Área de Logística en la empresa Grupo Hecaliro JIA S.A.C, tuvo población y muestra el cual estuvo conformado por 10 colaboradores, obteniendo entre sus resultados un nivel de confianza del 95%, que los sistemas de información gerencial sí influyen positivamente en la toma de decisiones en el área de logística de la empresa, tal evidencia es sustentada con un índice de correlación entre variables y valora de forma positiva los sistemas de información gerencial, ya que se encuentra encaminada a alinear los mismos con el resto de áreas de la empresa

En el mismo orden, el trabajo citado brinda un aporte a la presente investigación puesto que tiene como objetivo determinar estrategias gerenciales que mejoren del clima organizacional, permitiendo alcanzar los objetivos por medio de herramientas que determinen las funciones de la organización y así poder mejorar los procesos que desmejoren los servicios de la misma. El análisis que ha sido efectuado determinó cómo el uso adecuado de estrategias gerenciales impacta en los procesos

empresariales, pudiendo mejorar la información y la toma de decisiones en los mismos.

Por otra parte, Trinidad (2019) en su trabajo de grado llamado “Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa de la Institución Educativa Honores del distrito de San Martín de Porres, 2018” – Lima, Perú, para optar el grado de maestro en administración y dirección de empresas, en la Universidad Peruana de las Américas. Su objetivo principal era, comprobar la relación que existe entre el sistema de información gerencial y la gestión administrativa en la Institución Educativa Honores del distrito San Martín de Porres, 2018. Tuvo como población 68 trabajadores con una muestra del 100% de la misma. Obteniendo como resultado del sistema de información gerencial, se concluye que un 94,1% de trabajadores mencionan que ocasionalmente o a veces hacen uso del sistema de información gerencial en la Institución Educativa Honores, lo cual repercute en el no cumplimiento de los objetivos establecidos en la institución, afectando la calidad del servicio.

La investigación citada se relaciona al presente estudio ya que tiene como objetivo general comprobar la relación que existe entre el sistema de información gerencial y la gestión administrativa y condicionar el mismo a que permita mejorar los procesos administrativos, sirviendo de referencia teórica para enfatizar a la presente investigación y utilizar el marco teórico como material de apoyo.

Finalmente, Acosta, Mejías y Pérez (2020) realizaron un trabajo denominado “Estrategias de análisis financiero para la toma de decisiones en la alta gerencia de la empresa Proteínas Cojedes”, para optar al título de Contador Público, en la UNELLEZ, de donde el objetivo fue determinar la influencia del análisis e interpretación de estados financieros en la toma de decisiones y demostrar la situación en que se encuentran las empresas. Como muestra tomó la totalidad de trabajadores de la empresa (14). En este sentido, dio como resultado de la investigación una deficiencia en la toma de decisiones demostrándose que el punto crítico de las empresas productivas es la falta de un área encargada del análisis e

interpretación de estados financieros que se encargue de tomar decisiones eficientes, que permita emplear estrategias y mecanismos orientados a mejorar y elevar la producción de bienes y servicios.

Este trabajo especial de grado se relaciona con dicha investigación debido a que busca optimizar el control interno puesto que considera la importancia que tiene en la toma de decisiones. Es decir, ambas persiguen la creación de una estrategia que refuerce la gerencia en la toma de decisiones.

Bases teóricas.

Todo proyecto de investigación debe contener las bases teóricas presentando una estructura sobre la cual se diseña el estudio, sin esta no se sabe cuáles elementos se pueden tomar en cuenta, y cuáles no. Sin una buena base teórica todo instrumento diseñado carecerá de validez. Para Arias (2012) las bases teóricas “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conformarán el punto de vista y enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107).

Melinkoff, R en su libro los Procesos Administrativos 1990, expresa que existe una teoría que relaciona el conjunto de procesos, procedimientos y métodos utilizados por la administración para el logro y consecución de sus objetivos. La misma es una teoría llamada “Dinámica Administrativa” la cual define: El propósito de esta teoría no es solo el estudio de esos procesos, procedimientos y métodos que facilitan, a todas luces, su comprensión, sino también el perfeccionamiento de cada vez más de los mismos, para alcanzar un alto grado de eficiencia, derivada de la utilización práctica que de ellos se haga (p.19). Esta teoría establece la importancia de los procesos dentro de las organizaciones, ya que los mismos facilitan la ejecución de los objetivos propuestos dentro de cada departamento que la compone, y así pues garantizar el éxito de la empresa.

Estrategias:

Citando a Alfred Chandler, estrategia es “la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo en una empresa, junto con la adaptación de cursos de

acción y la distribución de recursos necesarios para lograr estos propósitos” (p.4). Por otra parte Mintzberg tiene un concepto relacionado pero no igual de lo que significa estrategia, “es más de lo que una compañía intente hacer o plantea hacer; también es lo que realmente lleva a cabo”(p.4)

Estrategias gerenciales:

Es una postura que adoptan las organizaciones para administrar las relaciones institucionales y su entorno, las cuales se organizan de manera estratégica en función de lograr los objetivos y metas establecidas en la institución. Según, Chiavenato (2009), destaca que las estrategias gerenciales, se refieren“ al comportamiento de la organización como un todo integrado, es holística, sistemática y medular, donde se planea, calcula y se asigna recursos a las actividades básicas para el éxito de la empresa” (p. 454)

Por otra parte, Bruce Henderson (2008): “Es la búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio, y la multiplique.” (Pág.86). Formular la estrategia de una organización, implica tres grandes pasos:

A. Determinar donde se encuentra la empresa: Analizar la situación tanto interna como externa, a nivel micro y macro. Para esto son útiles herramientas como la matriz FODA.

B. Determinar adonde se quiere llegar: esto implica establecer la misión, visión, valores y objetivos, tanto a nivel corporativo como a nivel de unidad de negocio.

C. Determinar cómo llegar hasta allí: es decir el plan; la serie de decisiones que se deben tomar, basadas en factores como: que productos y servicios ofrecer, que demandas del mercado satisfacer, a que segmentos de clientes atender, que tecnología utilizar o desarrollar, que método de ventas utilizar, que forma de distribución utilizar y que área geográfica atacar. Es en esta fase donde se establece la ruta a seguir por la organización, una vez obtenida la orientación de todas las acciones a desarrollar, con altas posibilidades de alcanzar los objetivos propuestos

Procesos administrativos:

Según Koontz y Weihrich (2002) (P.163)“el proceso administrativo comprende las actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo.”

Planeación: Antes de iniciar cualquier acción administrativa, es imprescindible determinar los resultados que pretende alcanzar el grupo social, así como las condiciones futuras y los elementos necesarios para que éste funcione eficazmente. Esto sólo se puede lograr a través de la planeación. Carecer de estos fundamentos implica Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso 163 graves riesgos, desperdicio de esfuerzos y de recursos, y una administración por demás fortuita e improvisada

Organización: “Organizar es agrupar y ordenar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, estableciendo las relaciones que entre dichas unidades debe existir” (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996). En este mismo orden de ideas, es el proceso de arreglar la estructura de una organización y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas. Es un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución cuyos esfuerzos coordinados tienen por objeto alcanzar metas en ambientes dinámicos.

Dirección: De acuerdo a Koontz y Weihrich (2002) la dirección consiste en “coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización, en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados, para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y supervisión”

Control: El control es un proceso mediante el cual la administración inspecciona a ver si lo que ocurre concuerda con lo que supuestamente debiera ocurrir, de lo contrario, será necesario que se hagan los ajustes necesarios. Según Chiavenato

(1999) el control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador

Bases Legales:

Todo trabajo de investigación debe estar sujeto a las normas jurídicas que sean necesarias para el cumplimiento y legalidad. Según Pérez (2009) “Es el conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos. etc., que establecen el basamento jurídico sobre el cual se sustenta la investigación”. (p.65).

Al respecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su **Artículo 10** establece que:

“Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado.”

En este sentido, el artículo indica que todo ciudadano tiene derecho a la educación, tomando en cuenta su vocación, la misma le servirá de guía para su desarrollo personal y profesional. Se relaciona con la investigación, puesto que la misma está basada en buscar la mejora de una organización que se dedica a la formación ciudadana en diferentes ramas, siendo una esta la politología y derechos humanos.

Artículo 110. “El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional”. Para el desarrollo de las actividades, se deberá proveer recursos suficientes. Entonces el artículo tiene relación puesto que se busca innovar con estrategias gerenciales dentro de una organización para el desarrollo de la misma, entre ellas generar una base de datos para su mayor provecho.

Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público Artículo 131.

El sistema de control interno tiene por objeto asegurar el acatamiento de las normas legales, salvaguardar los recursos y bienes que integran el patrimonio público, asegurar la obtención de información administrativa, financiera y operativa útil, confiable y oportuna para la toma de decisiones promover la eficiencia de las operaciones y lograr el cumplimiento de los planes, programas y presupuestos, en concordancia con las políticas prescritas y con los objetivos y metas propuestas, así como garantizar razonablemente la rendición de cuentas.

Tabla N°1: Operalización de Variables:

Objetivo General:				
Proponer estrategias gerenciales para el fortalecimiento de los procesos administrativos en la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política, Cojedes				
Variables	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Estrategias Gerenciales	Serna (2006) define las estrategias gerenciales, como un marco de acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización, de cada unidad de trabajo, de esta manera hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos.	Operatividad	Comunicación	1
			Compromiso	2
			Clima organizacional	3, 4
		Gerencia	Capacitación	5
			Liderazgo	6
			Trabajo en equipo	7
Procesos administrativos	Según Koontz y Weihrich (2002) El proceso administrativo comprende las actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas	Planificación	Objetivos organizacionales	8
			Procedimiento	9, 10
			Toma de Decisiones	11
		Eficiencia	Automatización	12
			Efectividad	13

Fuente: Fernández & Selie (2022)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO:

En toda investigación es necesario aplicar métodos que permitan ajustar el estudio al problema y los objetivos de la investigación y a su vez con el marco teórico del mismo. En este sentido, según Arias (2006), es el “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. (p.18).

Tipo de investigación

El tipo de investigación tuvo una modalidad de proyecto factible con un enfoque cuantitativo, que para Arias (2006), “el tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios”. (Pág.25). A su vez su enfoque se basó en la de campo, donde por su parte, (Palella y Martin 2016) reseñan que “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular y controlar las variables” (pag.41). Es decir, la elaboración del trabajo investigado consistió en una propuesta operativa viable para generar estrategias a la fundación Centro de Estudios para la Formación Política y suplir sus necesidades en lo referente a programas, métodos, tecnologías y procesos. En el mismo se recabaron los datos en el espacio donde sucede el fenómeno sin intervenir en el desarrollo, para luego analizarlo.

Diseño de la investigación:

Para el diseño se consideró el no experimental que según (Kerlinger y Lee 2002) dicen que

“la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente” (p. 504).

Según lo dicho anteriormente, se interpretó cada realidad en la cual está inmerso el fenómeno de estudio por lo que se buscó especificar las propiedades, las características de la institución, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, pero es no experimental, ya que no fueron manipuladas las variables, sino que son estudiadas en su contexto sin transformarlas.

Población y Muestra

Población:

Según Tamayo y Tamayo (2012), señala que:

“...la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”. (Pág. 68).

Entonces la población total de la investigación estuvo conformada por 10 individuos que laboran en la Fundación Centro de Estudios para la Formación Política en el estado Cojedes.

Tabla N°2: Personal encuestado

Actores	Población
Presidente	1
Vicepresidente	1
Tesorero	1
Secretaría ejecutiva	1
Director principal	1
Director suplente	1
Talento humano	4
Total	10

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Muestra:

Arias (2006), refiere que la muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (Pág. 81). Asimismo, Palella y Martin (Ibidem) la definen como un subconjunto de la población, agregan que para seleccionar la muestra existen distintos tipos siendo la más adecuada la censal, estos autores la describen como “aquella donde el investigador selecciona a la totalidad de la población por ser finita y fácil de ser manipulada”.

Ahora bien, Ramírez (1997) establece “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.” De esta forma, para la investigación actual, la muestra estuvo conformada por el total de la población, es decir, es población finita, entonces la muestra la conformaran los 10 individuos de la población ya mencionada.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Según los autores citados en el párrafo anterior las técnicas e instrumentos de recolección de datos que el investigador escoja deberá estar en consonancia con el tipo, diseño y nivel de investigación. Por tanto, como técnica e instrumento que se seleccionó fue la encuesta y el cuestionario, en donde la intervención de los investigadores fue de manera objetiva y sin intervenir en el proceso de manera directa.

Encuesta:

En este sentido, Arias (2006, p. 72), define encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema particular. Asimismo, Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Cuestionario:

Con respecto al cuestionario Hernández (2012) plantea: “El investigador social debe diseñar un instrumento para medir las variables conceptualizadas al plantear su problema de investigación. Este instrumento es el cuestionario; en éste las variables están operacionalizadas como preguntas”

Además, se utilizó el escalamiento tipo KR20, el cual sirve para medir las actitudes de los sujetos de la población. Según Hernández Sampieri (1997), dicha escala consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Así también, Hernández, Fernández y Baptista (2010), como “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante las cuales se pide la reacción de los participantes” (Pág. 245). Así pues, se realiza una entrevista a los miembros de la fundación centro de estudio para la formación política, con la finalidad de complementar la información recaudada mediante la observación directa, la misma permite el desarrollo de una solución a la problemática planteada en este proyecto. Este instrumento consta ítems, relacionados con las variables de la investigación. Se emplean alternativas de respuestas dicotómicas Si (S) y No (No)

Validez y Confiabilidad Del instrumento**Validez**

La validez se refiere a la propiedad que tienen los argumentos cuando las premisas implican la conclusión, es decir, la capacidad de algo para demostrar su veracidad. La validez para Hernández, Fernández y Baptista (2017), se refiere “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (pag.346).

Validez a juicio de expertos

El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en

éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008:29). En este sentido, para garantizar la validez del presente trabajo de investigación ha sido sometido a la validación de a juicio de expertos, donde los mismos fueron Gheyla Atenas Peralta (MSc. En administración), Geila González (Lcda en Administración y Loreines González (Lcda en Contaduría Pública)

Confiabilidad:

Según Hernández y otros (2003, p. 1), “la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados”. Para medir la confiabilidad de los instrumentos se utiliza el estadígrafo Kuder Richarson mejor conocido como KR20, es un indicador de la fidelidad (consistencia interna). Los factores de medición pueden oscilar entre 0 y 1. Donde un coeficiente de 0 significa una confiabilidad nula y 1 representa un máximo de confiabilidad óptima (confiabilidad total). Entre más se acerque el coeficiente a cero (0).

Ahora bien, para que sea efectiva la aplicación de este método se deben seguir los pasos siguientes: El denominador es la varianza de las puntuaciones totales del test. El numerador es la varianza verdadera, o la suma de con varianzas de los ítems. Si los ítems no discriminan sus desviaciones típicas serán pequeñas, el numerador será menor y por consiguiente la fiabilidad también será menor.

$$KR - 20 = \left(\frac{K}{K - 1} \right) * \left(1 - \frac{\sum q.p}{vt} \right)$$

Formula:

Técnicas de análisis de la información

Ahora bien, para la consecución de los objetivos planteados, se utilizó la validación a juicio de expertos, utilizando encuestas y cuestionario, aunado a ello la confiabilidad se efectuó por el método KuderRicharson, mejor conocido como KR20. Es decir, para

observar y analizar el tema de la presente investigación fue necesario utilizar los métodos basados en técnicas porcentuales.

Según Arias (2006) define como las técnicas de recolección de datos "como el conjunto de procedimientos y métodos que se utilizan durante el proceso de investigación, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en una investigación" (pág. 376).

CAPITULO IV:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Presentación y Análisis de los Resultados

El análisis de los resultados representa la precisión de la etapa diagnóstica de la investigación, lo que quiere decir que, en esta fase es donde se obtiene la opinión de la población y muestra involucrada en representación a la variable de estudio. En este sentido, se dan a conocer los resultados de la aplicación del instrumento de investigación dando respuesta a los ítems, donde se presenta la información mediante estadística descriptiva con el porcentaje correspondiente, que permite visualizar y verificar las tendencias a cada opción respondida. Así pues, se conocen los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a los trabajadores de la Fundación Centro de Estudio Para la Formación Política.

Al respecto, Franklin (1998) dice que “el propósito del análisis es establecer los fundamentos para desarrollar opciones de solución del factor que se estudia, con el fin de introducir las medidas de mejoramiento en las condiciones posibles” (p.50). Por otra parte, Hurtado (2010) señala que, “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales” (p. 1)

Tabla N°3. Variable: Estrategias gerenciales. **Dimensión:** Operatividad. **Indicador:** Comunicación

N	ITEM	SI	%	NO	%
1	¿Existe constante comunicación entre la gerencia de la Fundación y los trabajadores?	3	30	7	70

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Por consiguiente, la comunicación gerencial, es un proceso de comunicación organizacional. Ésta es fundamental para la eficiencia gerencial, debe ser precisa y clara para el alcance de los objetivos, es decir, una comunicación efectiva representa una gran habilidad y herramienta, que sin duda alguna mejora el nivel de

conocimiento y de compromiso de los miembros del equipo de trabajo, con las estrategias y actuaciones empresariales. Por su parte, Salvador Sánchez (1998) plantea que:

“El objetivo general de la función de comunicación en las organizaciones, por lo común, se refiere a la obligación de desarrollar e implantar estrategias de comunicación que respalden a la organización en el logro de sus objetivos, ofreciendo recursos efectivos de coordinación, apoyando los procesos de cambio y reforzando la integración del personal” (p.42)

Ahora bien, en el indicador número 1, llamado “comunicación”, el 30 % de los encuestados afirman que, si existe una comunicación efectiva dentro de la Fundación, mientras que el 70% responde de forma negativa a la pregunta, de esta manera se concluye que no existe una comunicación organizacional efectiva que impulse a un mejor desarrollo en la producción de las actividades de la fundación.

Tabla N°4: Variable: Estrategias gerenciales. **Dimensión:** Operatividad. **Indicador:** Compromiso

N	ITEM	SI	%	NO	%
2	¿La gerencia de la fundación aplica estrategias que incentiven al compromiso organizacional?	3	30	7	70

Fuente: Fernández & Selie (2022)

De la misma forma, se les preguntó a los trabajadores que, si la gerencia de la fundación aplica estrategias que incentiven al compromiso organizacional dentro de la misma, donde un 70% niega a que se aplique alguna estrategia en la Fundación que genere compromiso, lo que podría representar un retraso y desorganización dentro de la misma. En este orden, Robbins, (1998) el compromiso organizacional como

“un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia” (p. 27)

Por consiguiente, se hace importante resaltar que la aplicación de una buena estrategia donde se comprometa al personal de la organización creará sentido de dirección, integrará los esfuerzos y permitirá cuantificar los resultados, es decir, orienta hacia las decisiones y acciones dentro de la organización para alcanzar los objetivos anhelados.

Tabla N°5. Variable: Estrategias gerenciales. **Dimensión:** Operatividad. **Indicador:** Clima organizacional

N	ITEM	SI	%	NO	%
3	¿En la fundación existe un clima organizacional positivo?	3	30	7	70

Fuente: Fernández & Selie (2022)

En consecuencia, el clima organizacional resulta fundamental para cualquier empresa, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales. Chiavenato (2000) arguye que “el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.”(p.49).

En este sentido, el total de los encuestados el 30% afirman que existe un clima organizacional positivo, mientras que el 70% manifestó que no existe un clima organizacional positivo. Al ser mayoría quienes manifiestan que no existe un clima organizacional positivo, resultaría efectivo aplicar estrategias dentro de la fundación que generen un vínculo positivo dentro de la misma, puesto generaría beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, ya que cuando el clima organizacional es negativo conduce a pérdidas, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización incluso a la quiebra.

Tabla N°6 Variable: Estrategias gerenciales. **Dimensión:** Operatividad. **Indicador:** Clima organizacional

N	ITEM	SI	%	NO	%
4	¿Considera que el clima organizacional influye en los procesos administrativos?	10	100	0	0

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Asimismo, se les preguntó a los trabajadores que, si consideraban que el clima organizacional influía en los procesos administrativos, respondiendo el 100% a que si influye el clima organizacional en los procesos administrativos dentro de la organización. Puesto que, el clima organizacional comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades, puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño.

Y, el proceso administrativo es un conjunto de funciones administrativas dentro de una organización que buscan aprovechar al máximo los recursos existentes de forma correcta, rápida y eficaz, el mismo se compone de cuatro etapas elementales: planeación, organización, ejecución y control. A través de ellas, los miembros de una empresa buscan alcanzar las metas u objetivos propuestos. De acuerdo a lo dicho anteriormente, sino existe un clima organizacional adecuado indica que el desarrollo de los procesos administrativos de la fundación será deficiente.

Tabla N°7. Variable: Estrategias gerenciales. **Dimensión:** Gerencia. **Indicador:** Capacitación

N	ITEM	SI	%	NO	%
5	¿Se desarrollan actividades formativas para la mejora de los procesos administrativos	1	10	9	90

Fuente: Fernández & Selie (2022)

De la encuesta realizada a los 10 trabajadores se encontró que el 90% niega a que se desarrollen actividades formativas para la mejora de los procesos administrativos, y el 10% afirma. Por lo que se precisa que se deberían desarrollar actividades

formativas en los procesos administrativos dentro de la fundación, puesto que es necesaria la capacitación del personal para que exista una mejora en el desarrollo de las actividades y objetivos de la organización. Según Chiavenato(2001) La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (p. 56).

Tabla N°8. Variable: Estrategias gerenciales. **Dimensión:** Gerencia. **Indicador:** Liderazgo

N	ITEM	SI	%	NO	%
6	¿En la fundación se observa una figura clara de liderazgo?	3	30	7	70

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Después de aplicar el cuestionario el 30% afirma que existe una figura de liderazgo, mientras que el 70% dice que no existe. En tal forma, el liderazgo es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha fundación puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante. (Chiavenato, 2004, p. 458). “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Tabla N°9. Variable: Estrategias gerenciales. **Dimensión:** Gerencia. **Indicador:** Trabajo en Equipo

N	ITEM	SI	%	NO	%
7	¿La gerencia en la fundación incentiva el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?	3	30	7	70

Fuente: Fernández & Selie (2022)

En este caso, el 70% de los encuestados indicaron que no se incentiva el trabajo en equipo dentro de la Fundación Centro de Estudios y el 30% afirma. Ahora bien,

es importante establecer estrategias que incentiven al trabajo en equipo en su totalidad dentro de la fundación, puesto que permitirá el éxito de los objetivos de la misma, y para lograrlo es necesario proveer un buen clima laboral en donde los empleados puedan desarrollarse a nivel individual y colectivo de manera óptima. Robbins (1998) define como trabajo en equipo “conjunto de personas que interactúan y son interdependientes, y que se han juntado para lograr objetivos particulares”

Tabla N°10. Variable: Procesos administrativos **Dimensión:** Planificación
Indicador: Objetivos organizacionales

N	ITEM	SI	%	NO	%
8	¿En la fundación se encuentran bien planteados los objetivos organizacionales?	4	40	6	60

Fuente:Fernández & Selie (2022)

En este ítem, se refleja que el 40 % de los trabajadores de la fundación dice que los objetivos organizacionales están bien planteados, mientras que el otro 60% dice que no están bien planteados. Es por ello, que parece importante implementar estrategias organizacionales que permitan desarrollar y definir de mejor manera los objetivos de la Fundación, puesto que, la misma debe satisfacer a distintos grupos de interés.

De acuerdo con Certo (1984), “los objetivos organizacionales son las metas hacia las cuales se dirige el sistema abierto de administración, para ello existen medios para alcanzar los objetivos de la organización. Si se desarrollan de forma adecuada, los objetivos organizacionales reflejan el propósito organizacional.” (p. 1).

Tabla N°11. Variable: Procesos administrativos **Dimensión:** Planificación
Indicador: Procedimiento

N	ITEM	SI	%	NO	%
9	¿Conoce la estructura organizativa de la fundación?	4	40	6	60

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Con respecto al indicador procedimiento, el mismo es el conjunto de trámites, estructurados en fases, con una lógica de operaciones definidas que soportan un

proceso dentro de una organización. Terry&Franklin (1993 P.32) definen que los procedimientos administrativos son: "Una serie de tareas relacionadas que forman la secuencia establecida en ejecutar el trabajo que va a desempeñar".

El resultado aportó que el 60% desconoce la estructura organizativa de la organización, mientras que un 40% manifiesta saber de la estructura de la Fundación. Por tanto, se hace importante generar estrategias gerenciales optimas, por ejemplo, establecer un sistema jerárquico escogido para organizar a los trabajadores en un organigrama claro, donde se aborden las formas de organización interna y administrativa de la fundación.

Tabla N°12. Variable: Procesos administrativos **Dimensión:** Planificación **Indicador:** Procedimiento

N	ITEM	SI	%	NO	%
10	¿En la fundación existe un manual que regule los procedimientos administrativos?	0	0	10	100

Fuente: Fernández & Selie (2022)

De la misma forma, se realizó la pregunta a los trabajadores que si existe un manual que regule los procedimientos administrativos, donde se arrojó que el 100% niega que en la Fundación Centro de Estudio exista una manual, por lo que se hace necesario e importante bajo la propuesta de las estrategias gerenciales para el fortalecimiento de los procesos administrativos en la fundación implementar un manual de procedimientos, ya que estos funcionan como un sistema de Control Interno, el cual se crea para obtener una información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones de la Fundación.

Tabla N°13. Variable: Procesos administrativos **Dimensión:** Planificación **Indicador:** toma de decisiones

N	ITEM	SI	%	NO	%
11	¿En la fundación se toman decisiones de manera participativa?	3	30	7	70

Fuente: Fernández & Selie (2022)

De tal manera, luego de realizar la interrogante, se arroja que un 70% dice que no se toman decisiones de forma participativa, y el otro 30% afirma. La toma de decisiones tendrá como fin encontrar las mejores soluciones en cada momento. Es un proceso que debe alinearse con los objetivos de la sociedad y las circunstancias internas y externas dentro de la organización. Es por ello que al aplicar las estrategias gerenciales para el fortalecimiento de los procesos administrativos tendrá como objetivo servir de empuje hacia la mejora de la toma de decisión dentro de la Fundación. En cuanto al indicador de toma de decisiones, Fremont Kast (2003): La toma de decisiones es fundamental para el organismo y la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas.(p.1),mientras que Chiavenato, (2009) dice que “La toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción” (p. 36).

Tabla N°14. Variable: Procesos administrativos **Dimensión:** Eficiencia **Indicador:** Automatización

N	ITEM	SI	%	NO	%
12	¿En la fundación los procesos administrativos se emplean de forma automatizada?	0	0	10	100

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Del indicador automatización, Es importante señalar que la necesidad de automatizar los procesos, mediante las estrategias gerenciales para que se ejecuten en las distintas labores que conforman el equipo de trabajo, con la finalidad de minimizar así la probabilidad de errores o desviaciones del objetivo, dando cavidad al mejoramiento de los procesos organizacionales y administrativos. En tal forma, en la encuesta aplicada el 100% indica que no se emplean procesos administrativos de forma

automatizada, lo que puede aumentar sus probabilidades en retraso y desorganización. Según López (2010) La Automatización es la regulación y control de procesos, control secuencial o lógico de procesos (P. 9).

Tabla N°15. Variable: Procesos administrativos **Dimensión:** Eficiencia **Indicador:** Efectividad

N	ITEM	SI	%	N O	%
13	¿Considera que los procesos administrativos de la fundación se ejecutan eficientemente?	3	30	7	70

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Ahora bien, el proceso administrativo efectivo es la gestión de todos los recursos internos (talento humano, medios tecnológicos, capital, entre otros.) de la forma más eficiente y eficaz posible para alcanzar los objetivos de la organización. Así que, al aplicar estrategias gerenciales pudiesen mejorar los procesos administrativos de las mismas en todas y cada una de las partes donde la organización presenta debilidad.

Gutiérrez (2007) define la efectividad como “Efectividad se entiende que los objetivos planteados sean trascendentes y éstos se alcancen” (p. 1). En este aspecto, se realiza la encuesta a trabajadores de la fundación donde el 30% considera que los procesos administrativos de la fundación se ejecutan eficientemente, y el 70% plasmó que no se ejecutan de forma eficiente los procesos administrativos dentro de la fundación

Síntesis de los Resultados de la investigación:

Luego de aplicar el instrumento, se observa que la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política del Estado Cojedes presenta fallas en el departamento administrativo. Con respecto al segundo objetivo específico orientado a determinar las necesidades administrativas que se encuentran en la Fundación Centro de Estudios, es necesario señalar que, se evidenció deficiencia tales como: falta de comunicación, que el mismo acarrea fallas notables en el logro de los objetivos. Así como también más de la mitad del personal le falta capacitación y esto debilitará a su vez el desarrollo general de la organización. Ahora bien, a lo dicho anteriormente, ¿se

podrán diseñar estrategias gerenciales para la mejora de los procesos administrativos en la fundación centro de estudio para la formación política, Cojedes? Es evidente, que es necesario y urgente el diseño de las estrategias organizacionales para optimizar los procesos administrativos dentro de la organización para el logro de los objetivos de forma efectiva.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN POLÍTICA, COJEDES

Presentación:

A pesar de los esfuerzos necesarios, las organizaciones usualmente no cuentan con sistemas de organización que se encuentren bien definidos para cada una de sus áreas, donde muchas veces los objetivos y planes se trabajan de manera empírica; solucionando problemas conforme se presentan. Dichas situaciones podrían ser prevenidas implementando estrategias gerenciales bien definidas, que estén adecuadas al tamaño de las actividades de la organización.

Aunado a esto, resulta importante proponer el diseño de estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la fundación Centro de Estudio para la Formación Política, Cojedes, que permita mejoras visibles en la misma y que a su vez sean una herramienta fundamental para generar cambios valiosos en todos los funcionarios y trabajadores que intervienen en el proceso y contribuyendo en que las actividades sean de mayor eficiencia y que tenga así mejoras visibles en un corto plazo, con resultados efectivos y premisas directas al aprovechamiento directo de los recursos existentes. Se realizará una propuesta de mejora continua en donde se optimice el modelo operacional a fin de retener a los donantes actuales y trazar el camino para que se evidencie que un proceso que se normalice y mejore su operatividad.

Fundamentación:

Las estrategias gerenciales son una búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de la institución, y la multiplique. Formular la

estrategia gerencial de una institución, y luego implementarla, es un proceso dinámico, complejo, continuo e integrado, que requiere de mucha evaluación y ajustes. Ahora bien, la aplicación de estrategias gerenciales ayuda a aprovechar las oportunidades. Pero desarrollar una correcta estrategia no es sencillo, se necesita tener un conocimiento amplio de la organización, tanto de lo externo como de lo interno

Cabe señalar, que la presente propuesta está fundamentada en el diseño de estrategias gerenciales, que permita el desarrollo de los procesos administrativos, bajo la responsabilidad de las máximas autoridades jerárquicas de la organización, mismas estrategias estarán diseñadas con el fin de instruir, organizar, mantener, evaluar y controlar los procesos de la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política, siendo adecuado a la naturaleza, estructura y fines de la misma; para proveer con certeza el logro de los objetivos establecido hacer frente a las amenazas, a reforzar las fortalezas y disminuir las mayor cantidad de amenazas posibles.

Reseña Histórica: El Centro de Estudios para la Formación Política, es una Organización creada en 2017 por jóvenes profesionales en diferentes áreas, con la vocación de suplir la ausencia de formación política en el estado Cojedes en áreas de tipo: política, ciudadana, gerencial, académica, defensa y promoción de los DDHH y de Ciencias Sociales; que sirvan como herramienta practica inmediata del amplio alcance para el desarrollo. Su función esencial es ampliar conocimientos y formación académica que permita brindarles las herramientas para la superación profesional y personal a los jóvenes. Su filosofía rebasa la visión pragmática, desde el punto de vista científico, politológico y pedagógico. Por otro lado, realiza jornadas sociales como donaciones de útiles escolares en diferentes escuelas a los niños con el mejor desempeño académico para incentivarlos al estudio, gracias a una alianza con un partido de España.

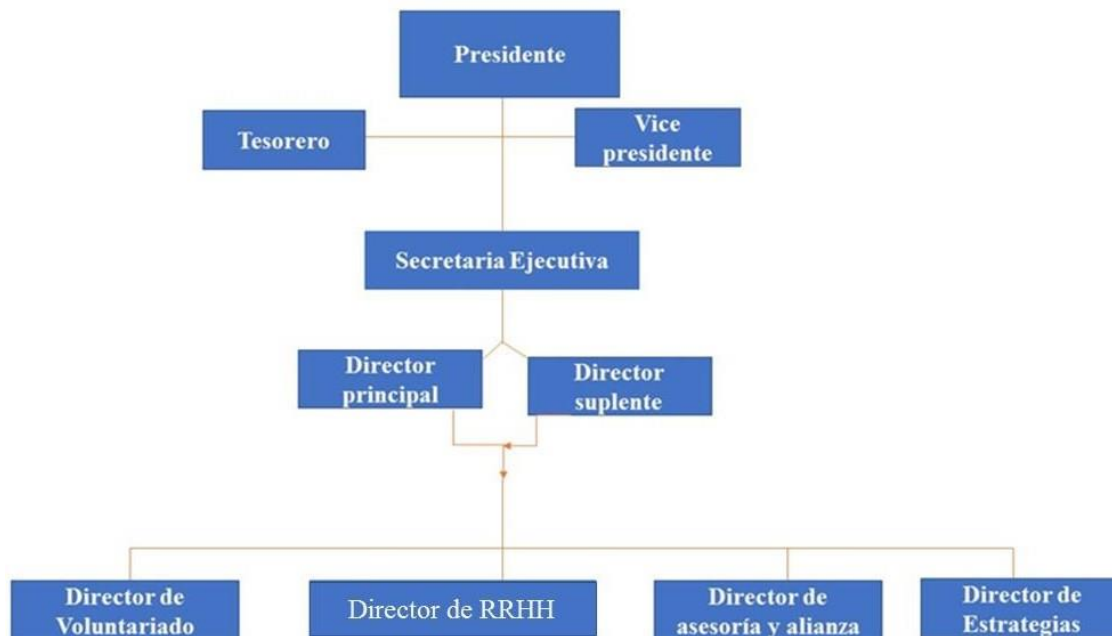
Visión: La visión consiste, en desarrollar un proceso de formación política que brinde las técnicas necesarias para un mejor desempeño en las áreas de oratoria,

inteligencia emocional, liderazgo, trabajo en equipo, marketing digital, gerencia política y pública. No solo orientar estas técnicas en el sentido político, sino como herramientas elementales y también inherentes a otros espacios profesionales.

Objetivos y metas:

- Motivar la construcción de nuevos liderazgos
- Estudiar e impulsar el desarrollo de líneas de investigación que promuevan la construcción de dichos liderazgos
- Incentivar al liderazgo joven a la formación y preparación académica en el ámbito político.
- Construir una nueva elite política, con conocimientos científicos del área, acercando este concepto a la tendencia global, que procuren un Estado de bienestar

Figura N° 1. Estructura Organizacional de la Fundación Centro De Estudio para la Formación Política, Cojedes



Fuente: presidente de la Fundación Centro de Estudios para la Formación Política, Cojedes

Objetivos

Objetivo General:

Diseñar estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política, Cojedes.

Objetivos Específicos:

Sensibilizar a los trabajadores de la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política en cuanto a la importancia de la implementación de estrategias gerenciales que optimicen los procesos administrativos.

Capacitar a los trabajadores de la fundación Centro de Estudio para la Formación Política, en la interpretación e implementación de Estrategias Gerenciales para la optimización de procesos.

Ofrecer estrategias de mejora continúa para la identificación de oportunidades y fortalecimiento de los procesos administrativos en la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política, Cojedes.

Factibilidad de la Propuesta:

Factibilidad Técnica: El estudio es técnicamente factible ya que cuenta con los recursos materiales y humanos necesarios para la aplicación del mismo puesto que dispone de un grupo de profesionales interesados en instruirse y llevar a cabo las estrategias gerenciales, aunado a ellos cuenta con recursos como video beam, hojas blancas y cartas, entre otros que serán utilizados.

Factibilidad Operativa: Por otro lado, la factibilidad operativa describe las condiciones óptimas de las instalaciones y recursos donde se insertan las actividades y procesos de avance de la propuesta, de la mano con el recurso humano. Ahora bien, se considera que la propuesta es factible, ya que la empresa cuenta con la infraestructura adecuada para llevarla a cabo, así como el personal necesario para desarrollar los lineamientos propuestos.

Tiene como principal objetivo el examinar y determinar el tamaño y la ubicación óptima, los equipos, las instalaciones y la organización necesaria. En el mismo sentido, garantizar el cumplimiento de los objetivos mediante el uso y progreso de dicha propuesta y determinar la veracidad de la misma para ser llevada a cabo.

Factibilidad económica: En esta etapa con respecto a la disponibilidad y el costo para el desarrollo de la propuesta, se evidencia que es sustentable económicamente, demostrando que la Fundación Centro de Estudios para la Formación Política, Cojedes cuenta con recursos y elementos necesarios para llevar a cabo la propuesta señalada, por lo cual, no conlleva la inversión de recursos más allá de con los que ya cuenta.

Estructura de la Propuesta:

La propuesta está estructurada en 3 fases que se basan en los objetivos específicos de la propuesta, con esto se proporcionará a la Fundación Centro de

Estudio para La Formación Política, unas estrategias gerenciales a la misma para la optimización de los procesos administrativos.

A continuación, se detalla de manera explícita cada una de las fases en las cuales se desglosa la propuesta:

Fase I (Sensibilización) así pues como el significado de sensibilización consiste en desarrollar la habilidad de instruirse, sentir y aceptar las emociones y los sentimientos que se experimentan, a fin de comprenderlos, controlarlos y darle significado e importancia. A partir de allí, se requiere que los trabajadores usen los elementos más comunes de la sensibilización con el objetivo de tener un mayor desarrollo dentro de la organización, empleando estrategias que significan una herramienta vital que les permite saber en qué condición está y observar el cambio de la organización.

Fase II (Capacitación) esto tiene como objeto preparar a partir de cambios de actitudes o mejoramiento de habilidades de los y trabajadores, es decir, en primer lugar, para el enriquecimiento profesional del recurso humano y, en segundo lugar, lograr con eficiencia inmediata con un buen desarrollo gerencial para alcanzar los objetivos establecidos de la organización.

Tabla N°16. Fase I-Sensibilización

Objetivo estratégico: Sensibilizar a los trabajadores de la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política en cuanto a la importancia de la implementación de estrategias gerenciales que optimicen los procesos administrativos.			
Estrategia	Actividades	Contenido	Necesidades
Sensibilización en el desarrollo gerencial para la optimización de procesos	Apertura de la Jornada y control de asistencia de los participantes.	Planificación estratégica. Contexto Situacional.	Espacio de reuniones, Especialistas.
	Realizar una reunión con los trabajadores para promover la importancia de las Estrategias gerenciales	Diseño de objetivos y estrategias. Hechos, actores y decisiones. Importancia. Principios. División del Trabajo. Ética	Espacio formativo, especialistas, video beam, hojas y lápiz
	Conversatorio de Toma de Decisiones, de manera individual.	Toma de Decisiones para el desarrollo empresarial	

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Tabla N°17. Fase II- Capacitación

Objetivo estratégico: Capacitar a los trabajadores de la fundación Centro de Estudio para la Formación Política, en el diseño, interpretación e implementación de Estrategias Gerenciales para la optimización de procesos.			
Estrategia	Actividades	Contenido	Necesidades
Capacitación a los trabajadores para la interpretación e implementación de Estrategias Gerenciales	Realizar reuniones con los gerentes y trabajadores para fortalecer sus conocimientos.	-Métodos, procesos y etapas de la planificación.	Espacio formativo, video Beam, hidratación, hojas cartas, Especialista
	Taller que coadyuve al desarrollo humano como potencial en la Fundación	-Sistemas de Control y Gestión. Ética -Liderazgo, comunicación, motivación, y recomendaciones	
	Taller de Importancia en la Toma de Decisiones.	-Interpretar el proceso de implantación: planificar y tomar decisiones.	

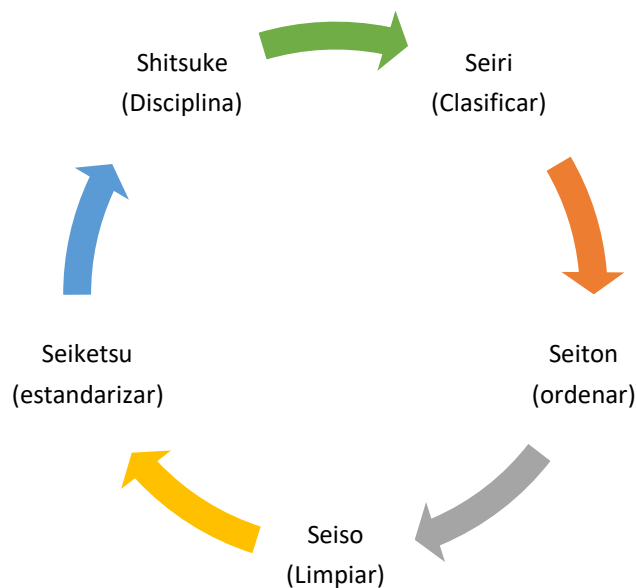
Fuente: Fernández & Selie (2022)

Fase III (Estrategias de mejora continua) Teniendo como base el diagnóstico realizado y las fases anteriores de sensibilización y capacitación, surge la propuesta de estrategias de mejora continua a través de Kaizen (5'S), este método Japonés que inicio en 1960 con la empresa Toyota. En este sentido, esta filosofía busca dentro de la Fundación mejorar condiciones de trabajo, la reducción de gastos entiempos, reducción de riesgos en accidentes, la mejora y la seguridad en la calidad de la gestión y que sea de forma estandarizada los elementos que integran un área de trabajo.

Sus pasos se enuncian a continuación:

- ❖ **Seiri (Clasificar):** Eliminar lo que no es necesario.
- ❖ **Seiton (Ordenar):** Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.
- ❖ **Seiso (Limpiar):** Elimina desperdicios.
- ❖ **Seiketsu (estandarizar):** Estandarizar el proceso
- ❖ **Shitsuke (disciplina):** Forjar el habito del compromiso.

Figura N°2. Ciclo 5S.



Fuente: Fernández & Selie (2022)

A continuación, se detallan las actividades

Seiri (clasificar): Con base en el manejo de información que tiene la Fundación, se propone realizar una clasificación tecnológica:

Tabla N°18. Clasificar Seiri.

Estrategia	Clasificar Seiri
Objetivo a lograr	Clasificación tecnológica de la información
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> -Separar los registros físicos de la Fundación en cuanto a las donaciones. -Clasificar Benefactores <ul style="list-style-type: none"> - Clasificar las actividades pedagógicas y/o politológicas a realizar -Creación de un archivo Excel con la base de los registros encontrados en cuanto a los benefactores: Rif o Cedula de Identidad, Nombre de la persona o empresa, dirección, teléfono, correo electrónico, fecha de ingreso, y cantidad de donación aportada con sus respectivas fechas. (Ver figura N°3) - Eliminar la información innecesaria
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> -Tener visibilidad y registro de toda la información que presenta la fundación -Permite analizar la información masiva
Responsable:	Director de estrategias

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Seiton (ordenar): Luego de clasificar y depurar la información, se propone tipificar la base de datos, donde se pueda consignar de forma ordenada la información a fin de tener una planeación efectiva.

Tabla N°19. Ordenar Seiton.

Estrategia	Ordenar Seiton
Objetivo a lograr	Ordenar la base de datos
Actividades	<p>Tipificar información necesaria así:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Benefactor activo, que su colaboración en el mes de la clasificación, -Benefactor Inactivo con posibilidad de recuperar, según el director general -Benefactor inactivo sin posibilidad de recuperar, según el director general. -Ordenar las actividades pedagógicas y politológicas por: Talleres, cursos, seminarios, entre otras - Fijar la ubicación del archivo y fijar un repositorio de toda la información
Beneficios	-Facilita el fácil acceso a toda la información
	<ul style="list-style-type: none"> -Permite encontrar información diferenciadas en cuanto a donaciones, benefactor y en cuanto a las distintas actividades pedagógicas y politológicas -Cualquier colaborador puede a la información de manera ágil -Facilita la elaboración de informes para entes regulatorios
Responsable	Director de Estrategias

Fuente: Fernández y Selie (2022)

Seiso (limpiar): En esta sección se emplear la aplicación de métodos, horarios y responsables con fechas de cómo llevar a cabo las actividades, esto permitirá una mejor planificación de la Fundación.

Tabla N°20. Seiso Limpiar.

Estrategia	Seiso Limpiar
Objetivo a lograr	Limpiar con indicadores de procesos
Actividades	<p>-Campaña: Ejecutar y dar a conocer los procedimientos ya descritos de las actividades</p> <p>-Planificar actividades: Fijar horarios y responsables del mantenimiento de las bases de datos</p> <p>-Preparar manual de limpieza: Diseñar y planificar horarios y fechas de las actividades a realizar. Preparar elementos para la limpieza. Ingresar información correcta a la base de datos.</p> <p>-Concienciación de la limpieza: Trabajar en fortalecer el compromiso hacia la actividad en miras de mantener el correcto funcionamiento de la Fundación.</p>
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> -Reduce el riesgo de no poder realizar las Actividades. -Mejora el tiempo de ejecución de las actividades. -Permite que cualquier colaborador pueda realizar la actividad -La calidad del servicio mejorará y se evitara n pérdidas de programaciones no efectivas
Responsable	Director de Estrategias.

Fuente: Fernández y Selie (2022)

Seiketsu (estandarizar): Mediante esta acción se pretende mantener lo alcanzado con las otras 3 acciones anteriores, con procedimientos normalizados para así instituir una estandarización y así alcanzar el éxito de la organización

Tabla N°21 Estandarizar Seiketsu.

Estrategia	Estandarizar (Seiketsu)
Objetivo a lograr	Estandarizar con procedimientos normalizados
Actividades	-Realizar los procedimientos de manera estandarizada con la finalidad de generar rutinas y adquirir experiencias ante cada paso de las actividades. (Ver figura N°4) -Establecer rutinas de actividades de contacto con los benefactores y beneficiarios
Beneficios	-Se logra trabajar a un ritmo estandarizado lo que facilita la ejecución de las actividades -Se evitan errores y fallas en las actividades programadas. -Incrementa la calidad de la actividad.
Responsable	Director de Estrategias

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Shitsuke (disciplina): Por último, el Shitsuke permitirá a la Fundación establecer mecanismos para controlar la correcta y permanente aplicación de las estrategias gerenciales mencionadas, velando por el mantenimiento coherente y disciplinado de la realización de las actividades.

Tabla N°22.Disciplinar Shitsuke.

Estrategia	Disciplinar Shitsuke
Objetivo a lograr	Mantener disciplina para la realización de las actividades
Actividades	<p>-Realizar hoja de ruta de auditorías internas mensualmente(ver figura N°5)</p> <p>-Respeto y seguimiento de las acciones anteriores.</p> <p>-Entender la importancia de la ejecución correcta de las Estrategias para tener un impacto positivo en todas las actividades a realizar, bien sea donaciones o actividades pedagógicas.</p>
Beneficios	<p>-Crea compromiso y responsabilidad dentro de la organización.</p> <p>-Aumenta la motivación con respecto a la labor.</p>
Responsable	Director de Estrategias

Fuente: Fernández & Selie (2022)

**PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS:**

Tabla N°23. Plan de Acción.

Punto de Acción	Implementación de Estrategias
Objetivo	Plan de acción para la implementación de estrategias gerenciales para la optimización de procesos
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a los trabajadores de la fundación para el desarrollo gerencial de la fundación. -Capacitar en el uso de la metodología todos los trabajadores. -Establecer cronograma de actividades. -Elaborar las bases requeridas. -Diseñar indicadores de medición y control.
Recursos	Planta física de la fundación, material y equipo de oficina, Video beam, computador, papelería, colaborador administrativo.
Responsable	Director de Estrategias

Fuente: Fernández & Selie (2022)

CONCLUSIONES

En el entorno actual el desarrollo del proceso de organización implica estructurar previamente los elementos disponibles capacitando y asignando a cada uno sus funciones correspondientes, mediante el proceso de planificación, teniendo claro el objetivo o propósito para su disposición. En este sentido, aplicar estrategias gerenciales resulta una herramienta fundamental para hacer cumplir de forma efectiva los objetivos trazados para toda entidad, de igual manera, no puede dejarse a un lado el empleo de una base de datos que garantice el orden y confiabilidad de la información reportada

Mediante el desarrollo de la investigación realizada en la Fundación Centro de Estudios para la Formación Política Cojedes, se pudo evidenciar mediante las respuestas de los encuestados, la necesidad de aplicar estrategias gerenciales para fortalecer los procesos administrativos, considerando por tal motivo que la misma cuenta con apropiados procedimientos y herramientas sencillas y de fácil aplicabilidad en aras a establecer una mejora continua con el aprovechamiento de los recursos que se tienen a mano.

Es por ello, que el proceso de organizar es una combinación de medios, de objetivos, de esfuerzos, y que sólo es viable si la interacción de las partes funciona correctamente. Por este motivo, una adecuada gerencia permitirá optimizar la utilización de recursos con calidad para alcanzar una adecuada gestión administrativa.

Si bien es cierto, que ningún sistema por más estructurado que este, pueda por sí solo garantizar el cumplimiento de sus objetivos, los autores buscan con este trabajo brindar a la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política, una seguridad razonable de que el objetivo se logre. Para ello, es de vital importancia contar con una adecuada supervisión, permitiendo observar, identificar y analizar todas y cada una de las actividades que se llevan a cabo en la fundación. Con esta finalidad de implementar estrategias gerenciales que brinden, la capacidad, manejo responsable y

efectivo de los procesos administrativos, generando así un acertado funcionamiento que conduzca a la correcta y adecuada organización.

Por otro lado, la propuesta de implementación de las 5s ataca la falla principal del pobre manejo gerencial que presenta la organización, de ser implementada favorecerá en la mejora de los niveles de servicio ofertados por la misma, y se logrará equilibrar de manera estandarizada las labores que se ejecutan aumentando la productividad de la actividad. Y sobre el plan de acción se propone el uso de un formulario de auditoría como herramienta principal para mantener la propuesta de implementación de la filosofía de las 5s, la cual permitirá de manera sencilla y ágil la validación de la ejecución.

BIBLIOGRAFÍA:

Raul Vilcarromero Ruiz. La gestión en la producción. Editado por la Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso para eumed.net. (2017)

Cedeño Velasco, A. P., Asencio Cristobal, L. R., & Villegas Alava, M. A.. Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios. Universidad y Sociedad- Ecuador, Guayaquil. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos(6ta edición)(Octubre 2019)

Martinez C, Hugo R y PEROZO S, Beatriz J. Sistema de información gerencial para la optimización de portafolios de inversión. Revista Venezolana de Gerencia [online]. 2010, vol.15, n.50 pp.253-272. (2010)

Arevalo y Estrada (S/F) Este artículo constituye “La toma de decisiones. Estudio comparado entre empresarios exitosos del municipio de Ocaña”. Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña

Diaz. Jesús (2013) artículo llamado “Gerencia” de la universidad Fermin Toro- Facultad de ciencias económicas y sociales (pág 5)

Vargas W. (2016) tesis “Sistema de información gerencial para fortalecer el control interno en las Contralorías Municipales del Estado Carabobo”, Universidad de Carabobo

Rojas (2018) tesis llamada “Sistemas de información gerencial y su influencia en la toma de decisiones del área de Logística en la empresa Grupo Hecaliro JIA S.A.C. Tarapoto 2017”. Universidad Cesar Vallejo. (pág 121)

Trinidad (2019) tesis “Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa de la Institución Educativa Honores del distrito de San Martin de Porres, 2018”. Universidad Peruana de Las Américas (120pág)

Acosta, Mejías y Pérez, trabajo denominado “Estrategias de análisis financiero para la toma de decisiones en la alta gerencia de la empresa Proteínas Cojedes”,(2020). UNELLEZ (76 pág)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público.

Libro Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación.(5ta edición) Caracas-Venezuela: Episteme.

Fidias G. Arias (2012). El proyecto de investigación (6ta edición). Caracas, República Bolivariana de Venezuela. Editorial Episteme, C.A.

Sanchez, Salvador “La visionestrategica del comunicador organizacional”. Editada por: Plaza y Valdés/ UIA Santa Fe/ UIA Golfo Centro/ AMCO. México (1998)

Robbins S. (1998) “la administración del mundo de hoy”. Editorial Prentice Hall. Mexico

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.

Eduardo Lira (2018). Gerencia de recursos humanos. Unidad II: Toma de decisiones

Sisk, L., Henry y Sverdlik, M. (1979). Administración y Gerencia de Empresas. South-Western Publishing Co. Estados Unidos.

SUÁREZ, Manuel F.; MIGUEL, José. Encontrando al Kaizen: Un análisis teórico de la Mejora Continua. En: Pecunia. Enero – mayo, 2008. no. 7.

TAKEUCHI, Hirotaka; OSONO, Emi y SHIMIZU, Norihik. Las contradicciones que impulsan el éxito de Toyota. Bogotá: Harvard Business Review, (En línea en)ftp://ftp.icesi.edu.co/leonardo/LeanManufacturing/Lecturas/Contradicciones-Toyota.pdf>.

TAMAYO VILLA, Manuela y MÁRQUEZ GUTIÉRREZ, Mateo. Implementación de la metodología 5s en áreas educativas y como lograr que perdure en el tiempo [en línea <URL:http://www.laccei.org/LACCEI2017-BocaRaton/student_Papers/SP237.pdf>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA “UNELLEZ”**

**VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS**

LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA

Cuestionario

**Lea y marque con una X la opción de su
respuesta:**

Trabajador

Tabla N°24. Cuestionario.

N	Ítems	SI	NO
1	¿Existe constante comunicación entre la gerencia de la Fundación y los trabajadores?		
2	¿La gerencia de la fundación aplica estrategias que incentiven al compromiso organizacional?		
3	¿En la fundación existe un clima organizacional positivo?		
4	¿Considera que el clima organizacional influye en los procesos administrativos?		
5	¿Se desarrollan actividades formativas para la mejora de los procesos administrativos?		
6	¿En la fundación se observa una figura clara de liderazgo?		
7	¿La gerencia en la fundación incentiva el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?		
8	¿En la fundación se encuentran bien planteados los objetivos organizacionales?		
9	¿Conoce la estructura organizativa de la fundación?		
10	¿En la fundación existe un manual que regule los procedimientos administrativos?		
11	¿En la fundación se toman decisiones de manera participativa?		
12	¿En la fundación los procesos administrativos se emplean de forma automatizada?		
13	¿Considera que los procesos administrativos de la fundación se ejecutan eficientemente?		

Fuente: Fernández & Selie (2022)



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA "UNELLEZ"**

**VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS**

LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE
EXPERTOS**

Nombres y Apellidos: GHEYLA ATENAS PERALTA C.I.:20.485.178

Profesión: MSc. EN ADMINISTRACIÓN.

Grado de Instrucción: MAGISTER

Lugar de Trabajo: UNELLEZ **Fecha:** 24/02/2022

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO

ITEM #	REDACCIÓN			RELACIÓN CON OBJETIVOS	
	CLARA	CONFUSA	TENDENCIOSA	SI	NO
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	
11	X			X	
12	X			X	
13	X			X	

Observaciones: _____

Firma: _____



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA "UNELLEZ"**

**VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS**

LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE
EXPERTO**

Nombres y Apellidos: GEILAGONZALEZ C.I.:8.671.283

Profesión: LCDA EN ADMINISTRACIÓN,

Grado de Instrucción: MAGISTER

Lugar de Trabajo: UNELLEZ **Fecha:** 24/02/2022

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO

ITEM #	REDACCIÓN			RELACIÓN CON OBJETIVOS	
	CLARA	CONFUSA	TENDENCIOSA	SI	NO
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	
11	X			X	
12	X			X	
13	X			X	

Observaciones: _____

FIRMA:



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA

“UNELLEZ”-VIPI

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: LOREINES VALENTINA GONZALEZ GONZALEZ

Cargo que desempeña: DOCENTE

Profesión: LCDA. EN CONTADURÍA PÚBLICA

Fecha: 24/02/2022

Nombre del instrumento: Cuestionario

ITEM #	REDACCION			RELACION CON OBJETIVOS	
	CLARA	CONFUSA	TENDENCIOSA	SI	NO
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	
11	X			X	
12	X			X	
13	X			X	

Observaciones _____

FIRMA:

Figura N°3 Propuesta del Registro Excel

The image shows a web application interface for a 'REGISTRO DE BENEFACTORES' (Benefactor Register). The interface includes a logo for 'C|E|F|P Centro de Estudios para la Formación Política', a blue button labeled 'REGISTRO DE BENEFACTORES', a line graph with green data points, and a form titled 'Ingrese aquí la información' with fields for Nombre, RIF/C.I, Actividad, Teléfono, Dirección, e-mail, and Cantidad. The form also has 'CONFIRMAR' and 'CANCELAR' buttons.

Ingrese aquí la información	
Nombre	<input type="text"/>
RIF/C.I	<input type="text"/>
Actividad	<input type="text"/>
Teléfono	<input type="text"/> Ext. <input type="text"/>
Dirección	<input type="text"/>
e-mail	<input type="text"/>
Cantidad	<input type="text"/>
<input type="button" value="CONFIRMAR"/> <input type="button" value="CANCELAR"/>	

Fuente: Fernández & Selie (2022)

Figura N°4. Propuesta Flujograma para la estandarización del procedimiento para recibir y entregar una donación en la Fundación Centro de Estudio para la Formación Política

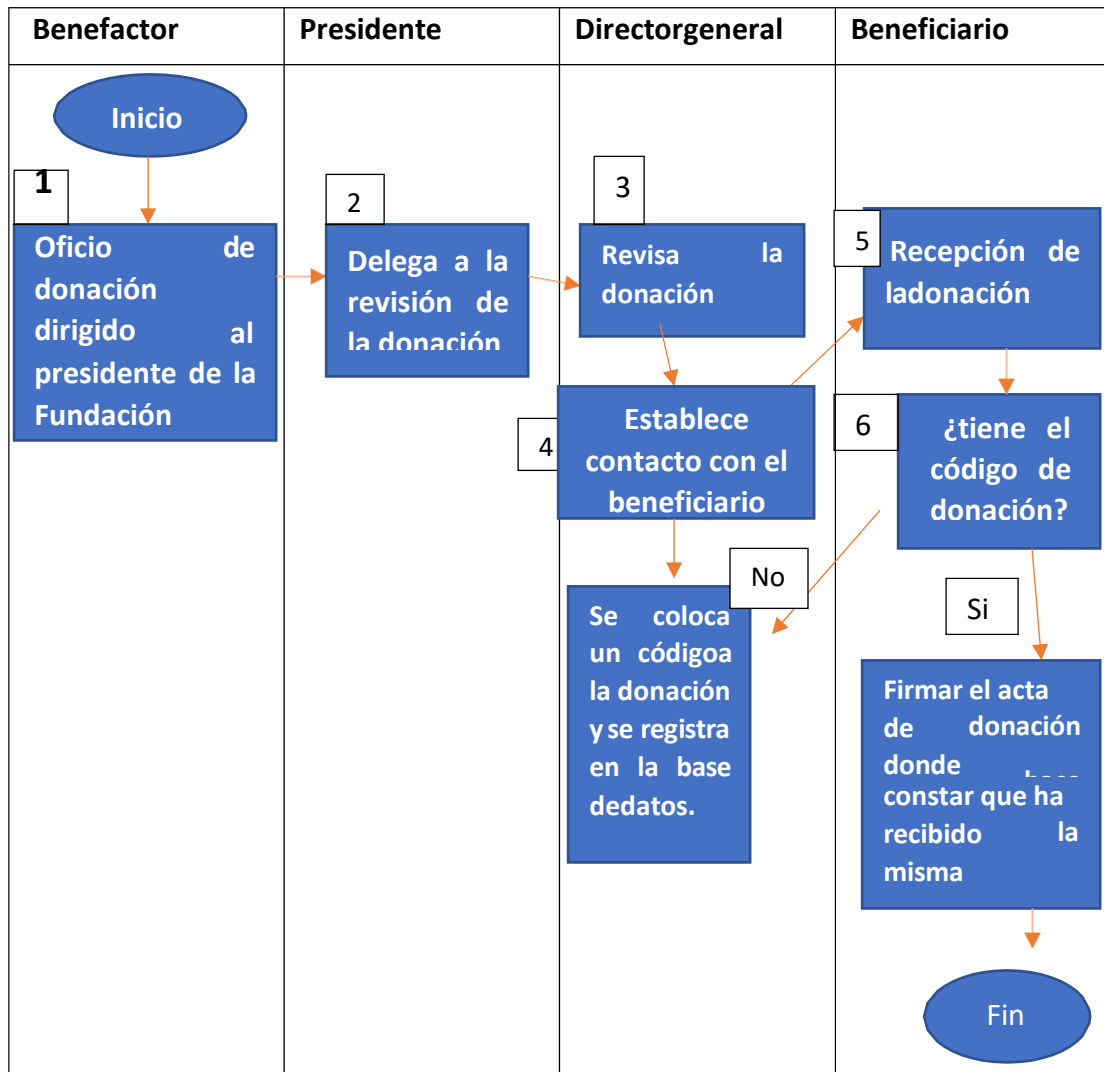


Figura: Fernández & Selie (2022)

Figura N°5 Hoja de ruta de auditorías internas mensualmente

HOJA AUDITORIA CONTROL DEL PROGRAMA 55												
AREA					CALIFICADO POR							
FECHA					CALIFICACIÓN FINAL							
						Calificación					Total	
						OBSERVACIÓN	1	2	3	4	5	
PASO 1	Seiri-Clasificar											
1	¿Se ingresa a la base de datos la información de los benefactores nuevos?											
2	¿Se ingresa a la base de datos la información del material donado que entrega el benefactor?											
TOTAL												
PASO 2	Seiton-Ordenar											
1	¿Se clasifica al benefactor cuando ingresa como activo, cuando se retira como inactivo?											
2	¿Se referencian los motivos de retiro del benefactor si es el caso?											
TOTAL												
PASO 3	Seiso- Limpiar											
1	¿Se siguen los procedimientos de la actividad?											
2	¿Se cumplen con los horarios dispuestos para la actividad?											
TOTAL												
PASO 4	Seiketsu-Mantener											
1	¿Se realiza la revisión semanal al registro de las bases?											
TOTAL												
PASO 5	Shitsuke-Disciplina											
1	¿Es aplicada la auditoria al programa mensualmente?											
TOTAL												
CALIFICACIÓN												

Fuente: Fernández & Selie (2022)