



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO
FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA
TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL**

Autora

María López

C.I.V- 24.747.542

Tutora

Yelitza Mujica

Barinas, junio 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO
FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA
TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL**

Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciatura en Administración

Autora

María López

C.I.V- 24.747.542

Tutora

Yelitza Mujica

Barinas, junio 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Aprobación del Tutor

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, **“PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL”** presentado por la bachiller **María López, C.I.V- 24.747.542**, para optar al título de Licenciadas en Administración, estoy dispuesta a asesorar y supervisar en calidad de tutora, durante la etapa de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa de Ciencias Sociales. Así mismo, hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para la carrera en Administración del Programa de Ciencias Sociales de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la ciudad de Barinas, a los 14 días del mes de febrero de 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yelitza Mujica', written over a faint circular stamp.

Prof. Yelitza Mujica
C.I 8.131.832

Teléfono: 0414/5689014
E-Mail: estudiantesunellez2121mail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo, Egdímar Patricia Quevedo de Fernández, en mi condición de Jefe de RRHH, hago constar por medio de la presente que la bachiller López María, cédula de identidad N° 24.747.542, autora del Trabajo de Aplicación titulado, “**PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL**” siendo la tutora la MSc. Yelitza M. Mujica C.I. V- 8.131.832; para optar al título en Licenciada en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, certifico que la estudiante antes mencionada realizó su trabajo de aplicación en la empresa.

En Barinas, a los 03 días del mes de junio del 2024.

Firma y sello de la empresa

MATERIALES LOS ANDES BARINAS, G.A.

RIP. J-20438123-B

DPTO. RECURSOS HUMANOS

Firma Autorizada: 

Fecha: 03/06/24

Dirección: Barinas: Av. Cuatricentenario Galpón Materiales Los Andes Barinas C.A.
Teléfonos: 0273-5465897 – 5464554



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



**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA**

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy jueves trece (13) de junio del año 2024, reunidos en el Pabellón 4, Aula de Petróleo, siendo las 9.30 a.m., se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación titulado: **"PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS"**. Presentado por la Bachiller: **LÓPEZ TERÁN MARIA ISABEL V. C.I.:24.747.542**. A los fines de cumplir con el requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y Nombres	C.I. N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% Total	Cal. Def. (1-5)
López Terán Maria Isabel	24.747.542	25	35	14	71	3,84

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora N° CAPCS y E/10/2024, de Fecha: 6/6/2024, Acta N° 011 Puntos 07,08, y 09 Unidad Ejecutora: Cs. Sociales y Económicas y queda asentada en el Subprograma Administración a los trece (13) días del mes de junio del año 2024. Hora 9:30 a.m.

Observaciones: - Aprobado -

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I. N°	Firma
Tutor (a)	Mujica G. Yelitza M.	8.131.832	
Jurado Principal	Guerrero G. Tahiz E.	12.207.754	
Jurado Principal	Quintero Manuel	9.595.497	



Índice General

	pp.
Contraportada.....	2
Aprobación del Tutor.....	3
Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación	4
Lista de cuadros.....	7
Lista de gráficos.....	8
.....	
Resumen.....,	9
Introducción.....	10
Capítulo	
I El Problema	12
Planteamiento y formulación del Problema.....	12
Objetivos de la Investigación.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos específicos.....	15
Justificación de la investigación.....	15
Alcances y delimitaciones.....	17
II Marco Teórico Referencial	18
Antecedentes de la investigación.....	18
Bases Teóricas.....	20
Bases Legales.....	35
Sistema de variables.....	38
Operacionalización de la Variable	40
III Marco metodológico	41
Naturaleza y Tipo de Investigación.....	41
Fases del Estudio.....	43
Población y Muestra	45

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
Recolección y Procedimiento de la Información.....	47
Técnicas de análisis de información.....	47
Validación y Confiabilidad	48
Presentación y análisis de los resultados.....	49
IV Análisis de la Información	50
V Conclusiones y Recomendaciones	63
Propuesta	66
Referencias	83
Anexos	88
A: Cuestionario.....	89

Lista de Cuadros

Cuadro	pp.
1. Operacionalización de variables.....	40
2. Distribución en cuanto al uso de estrategias de empoderamiento femenino para mejorar el desempeño laboral en la empresa Materiales Los Andes Barinas.....	51
3. Distribución en cuanto a si el empleado pone en práctica los valores establecidos en Materiales Los Andes Barinas para mejorar el desempeño laboral	52
4. Distribución en cuanto a si los empleados consideran a que las mujeres tienen la formación suficiente para ocupar cargos de gerencia.....	53
5. Distribución en cuanto a si los empleados creen que en la dirección de talento humano se cambian con facilidad de estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral.....	54
6. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que los gerentes han dado la oportunidad a la mujer que demuestren sus habilidades de empoderamiento para la transformación de la empresa.....	55
7. Distribución en cuanto a si el empleado cree que en la gerencia de Materiales Los Andes Barinas se fomenta la igualdad laboral para el desempeño gerencial.....	56
8. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que la gerencia ha sido efectiva liderada solo por hombres	57
9. Distribución en cuanto a la perspectiva que creen los empleados sobre la motivación que tiene la mujer por apoderarse de la gerencia empresarial....	59
10. Distribución en cuanto a si los trabajadores consideran que las mujeres desarrollan las actividades laborales asignadas con eficiencia, calidad y productividad	60
11. Distribución en cuanto a si los empleados creen importante el aprovechamiento del potencial femenino para la gerencia en la empresa Materiales Los Andes	61

Lista de Gráficos

Cuadro	pp.
1. Distribución en cuanto al uso de estrategias de empoderamiento femenino para mejorar el desempeño laboral en la empresa Materiales Los Andes Barinas	51
2. Distribución en cuanto a si el empleado pone en práctica los valores establecidos en Materiales Los Andes Barinas para mejorar el desempeño laboral	52
3. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que las mujeres tienen la formación suficiente para ocupar cargos de gerencia.....	53
4. Distribución en cuanto a si los empleados creen que en Materiales Los Andes Barinas se cambian con facilidad de estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral.....	54
5. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que los gerentes han dado la oportunidad a la mujer que demuestren sus habilidades de empoderamiento para la transformación de la empresa.....	55
6. Distribución en cuanto a si el empleado cree que en la gerencia de Materiales Los Andes Barinas se fomenta la igualdad laboral para el desempeño gerencial	57
7. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que la gerencia ha sido efectiva liderada solo por hombres.....	58
8. Distribución en cuanto a la motivación observada por usted hacia la mujer por apoderarse de la gerencia empresarial	59
9. Distribución en cuanto si los trabajadores consideran que las mujeres desarrollan las actividades laborales asignadas con eficiencia, calidad y productividad.....	60
10. Distribución en cuanto a si los empleados creen importante el aprovechamiento del potencial femenino para la gerencia de la empresa Materiales Los Andes Barinas	62

Plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en Materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial

El trabajo de investigación está enmarcado en un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en Materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, es un trabajo colectivo de todos sus miembros. De este modo, la investigación tiene por objetivo proponer un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial. El estudio se apoya en el paradigma cuantitativo, se conceptualiza metodológicamente el estudio en un proyecto factible apoyado en una investigación de campo, de carácter descriptivo, la población estuvo conformada por 67 empleados activos de la empresa objeto de estudio y la muestra por 20 empleados de la misma, lo cual representa el 30% de la población. Como instrumento se utilizó el cuestionario con opciones a respuestas siempre, a veces, nunca y orientadas a generar información necesaria para el cumplimiento de los objetivos, dirigido a los empleados, la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a cuatro docentes a través del coeficiente de confiabilidad Alfa – Cronbach y mediante el paquete estadístico SPSS y STATS para Windows, dando como resultado 0,845, la cual significa la probabilidad de que se aplique este instrumento, su confiabilidad es de 84,5%. Se concluye con la propuesta enfocada en el empoderamiento femenino.

Palabra clave: Plan Estratégico, Empoderamiento Femenino, Transformación, Empresarial

En el mundo actual la potenciación o fortalecimiento de recursos que poseen o pueden desarrollar las personas, organizaciones y comunidades con el fin de lograr el control de sus vidas y en lo posible el mejoramiento de las condiciones del entorno social donde se desarrollan; permitiendo así tomar la iniciativa, tanto a nivel individual como colectivo, con el objetivo de trabajar en la disminución de las problemáticas que los afectan, siendo un aspecto fundamental la participación activa.

Así mismo, provee las herramientas necesarias para la formación de líderes y por ende aporta al aprendizaje y desarrollo efectivo del trabajo en equipo, que es fundamental, puesto que gracias a él, se formulan objetivos y a partir de los cuales se trabaja con miras al cumplimiento de estos, que por lo general, se plantean en búsqueda del bienestar colectivo. Tiende hacia la disminución de problemáticas o necesidades, puesto que la autodeterminación individual y la participación activa que se da a nivel comunidad, procura afrontar o tomar decisiones que beneficien a todos los participantes. Lo que lo hace un elemento esencial para el desarrollo.

En este sentido las personas pueden descubrir habilidades, que ni sabían que tenían y ponerlas al servicio de ellos mismos y de la comunidad para el logro de las metas colectivas que darán como resultado grandes beneficios. El alcance de los logros depende en su mayoría, de la participación activa individual y colectiva de la comunidad. Por lo que si no se da, sería inútil cualquier medida que se quiera tomar para la disminución de las problemáticas existentes, puesto que ellos son los primeros proveedores de información, de trabajo y de cambio.

Cabe destacar que, en una empresa tradicional son los hombres quienes llevan la batuta desde el punto de vista gerencial, limitando las capacidades que poseen las mujeres para

liderar desde su empoderamiento, estas tienen las mismas capacidades y facultades para desarrollar cualquier función gerencial a nivel organizacional. Es por ello que para solucionar estos conflictos, muchas compañías han empleado programas como pláticas motivacionales, la escucha activa para evaluar la posibilidad de que esto sea posible.

Es por ello que se define las ventajas que tiene el usar un enfoque gerencial desde el empoderamiento de la mujer, cuyo propósito es la transformación empresarial. El trabajo se encuentra estructurado en base a seis capítulos:

En el capítulo I, se expone todo lo concerniente al planteamiento del problema, la justificación e importancia, así como los objetivos: general y específicos que determinaron el interés e inquietud en relación al tema. En el capítulo II, se desarrolla el marco referencial, que da soporte al estudio. A partir de una revisión bibliográfica que permitió establecer los antecedentes de la investigación. Así como los contenidos teóricos y se exponen las bases legales.

En el capítulo III, describe el marco metodológico utilizado en el estudio, que comprende el tipo de investigación, descripción de la metodología, la población y la muestra objeto de estudio, la validez y la confiabilidad del instrumento, al igual que las técnicas de recolección y análisis de los datos.

En el capítulo IV, el análisis de los resultados obtenidos, en los instrumentos que se aplicaron en la investigación, que permiten realizar el diagnóstico de necesidades que motivan la elaboración de la propuesta para solventar la situación específica. El V lo conforma la propuesta.

El capítulo VI, contiene las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó en la investigación. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y Formulación del Problema

En el mundo el desarrollo en torno a una sociedad más progresista e incluyente ha conllevado a que estudios concernientes al género y a la igualdad de condiciones tomen gran relevancia. La mujer es un ser humano y como tal posee las mismas condiciones que el hombre para apoderarse de estrategias gerenciales que le permitan la transformación empresarial. Sin embargo en tiempos anteriores la humanidad se ha caracterizado por ser dirigida y representado por la imagen del hombre, en el cual se ha observado la ausencia de la mujer desde el inicio de la historia escrita, en épocas de la ilustración existieron los movimientos públicos de reivindicación de las clases silenciadas, por cuanto este es el elemento social.

Empoderar según Yépez (2018) se refiere al hecho de desarrollar en un individuo, grupo o sociedad, confianza y seguridad en sí misma por haber desarrollado sus capacidades y potencialidad para adquirir conciencia de la trascendencia de sus actos y tomar decisiones en la esfera personal y jurídica de su vida. En ese sentido la mujer quien ancestral e históricamente ha sido ignorada por sus congéneres, los hombres; en tal virtud, es evidente la importancia de unir esfuerzos para alcanzar el pleno empoderamiento de esta, desarrollando conocimientos, competencias y actitudes necesarias para que estén en posibilidades de mejorar sus condiciones de vida, además de reconocerles sus actividades productivas a nivel laboral y económico como generadoras de riqueza, sólo así

verdaderamente las mujeres tendrán una participación activa y real en la sociedad haciendo valer sus derechos tanto sociales como políticos.

De acuerdo con lo anterior, una mujer empoderada será aquella poseedora de una autoconfianza y credibilidad en sí misma, es capaz de tomar decisiones y resolver problemas, se organiza para cambiar situaciones que le impidan su pleno desarrollo y el de las demás mujeres para alcanzar las condiciones de equidad requeridas en la convivencia con sus compañeros hombres.

En los últimos años, en la región Latinoamericana se ha logrado erradicar la inequidad de género en educación en niñas y mujeres igualando así a la participación de los hombres, sin embargo, no se ha visto reflejado este avance en lo se refiere a la situación de la mujer en el mercado laboral, pues su participación es baja y persiste el problema de la brecha laboral, aunado a esto las mujeres se emplean en mayor proporción que los hombres en trabajos precarios y mal remunerados; siendo una característica constante en los mercados laborales de esta región, la segregación por género que no solamente limita económicamente a la mujer, sino que afecta a toda la economía en su conjunto (ONU, 2004).

En consecuencia el empoderamiento femenino debe entonces, proporcionar poder, acceso y control de los recursos, de tal modo que las mujeres puedan tomar decisiones informadas y adquirir control sobre sus propias vidas; así pues, uno de los elementos que se asocia al empoderamiento de las mujeres es la disponibilidad de recursos (económicos y sociales). La relación que se establece entre empoderamiento y recursos es bidireccional, de este modo, el acceso y disponibilidad de recursos facilita el empoderamiento de las

mujeres, como consecuencia, el empoderamiento les da acceso a más y nuevos recursos, logrando de este modo el empoderamiento económico (Cacique, 2010)

En Venezuela, en los últimos años se ha dado la oportunidad para el desarrollo laboral de la mujer, confiando en sus habilidades después que la pandemia del covid 19 generó en la población femenina un despertar por emprender y empoderarse de su propio negocio, convirtiéndose en su propio jefe, logrando establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género, sin dejar de lado el trato justo tanto a mujeres como a hombres.

En Barinas se ha observado una alta prevalencia de mujeres que han decidido emprender para su crecimiento económico – empresarial sin embargo se denota la ausencia de estrategias que permitan un empoderamiento óptimo donde la transformación sea clave y vital para asegurar la salud y el bienestar. Es importante destacar que estas estrategias estarán basadas en la promoción de la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres, así como también la implementación de prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing que empoderan a las mujeres, promoviendo además la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de incidencia con objetivos cada vez más ambiciosos y desafiantes.

Aunado a lo antes descrito en el presente planteamiento surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la situación actual del empoderamiento femenino en la empresa Materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial?

¿Cuáles son los beneficios del empoderamiento femenino para la transformación empresarial en Materiales Los Andes Barinas?

¿Es factible la propuesta de un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino para la transformación empresarial?

¿Cómo elaborar un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino para la transformación empresarial?

Objetivo General

Proponer un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual del empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial

Describir la importancia que posee la aplicación del empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial.

Determinar la factibilidad institucional de un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial

Diseñar un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial

Justificación de la Investigación

El empoderamiento femenino es visto como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional; ya que este da origen a una tendencia que fomenta la participación de los empleados, contribuye además a reformular la visión y enfoque en cuanto al crecimiento personal. De acuerdo con esto, la investigación servirá de referencia para el estudio y comprensión de esta nueva forma de administrar que genera cambios radicales y promueve la excelencia organizacional desde el género femenino. Esta investigación ayudará a elevar el interés por la aplicación de este modelo de transformación empresarial femenino, de

manera que cada vez sea mayor el número de profesionales que se interesa por su formación y, en consecuencia adopten una exitosa dirección general de Talento humano y por ende, para sus integrantes.

Por consiguiente, dicha investigación cobra mayor relevancia porque la misma será de gran beneficio para las instituciones, toda vez que permitirá absorber un estilo de empoderamiento femenino dirigido a considerar a dicho recurso humano por el conocimiento y sus habilidades que poseen, así para enfrentar los retos presentados por los diferentes cambios, que la dinámica administrativa ha introducido en el seno de las organizaciones. De igual manera en lo social servirá de estímulo en aras de alcanzar una mejor formación profesional para el desempeño de actividades correspondientes a los beneficios de la comunidad universitaria.

Así mismo servirá de aporte teórico, se utilizaran teorías adecuadas al tema de investigación que servirán como apoyo a estudios futuros para el empoderamiento femenino y así brindar mayor autonomía en los empleados. En cuanto a la metodología a utilizar servirá como técnicas e instrumento para la recolección de información que servirá como aporte a nuevos diagnósticos referente al modelo empoderamiento transformacional desde la mujer. Por qué, por medio de este estudio se adquieren conocimientos para contribuir a la formación académica administrativa, con el fin, de generar un estudio preciso sobre la importancia del aporte del empoderamiento femenino empresarial, es decir que los empleados se sientan importantes y vean que la institución confía en ellos.

Alcance

Este estudio está dirigido a la dirección de talento humano de Materiales Los Andes Barinas, y tiene como fundamento la transformación empresarial desde una visión

feminista, la cual consiste en dar a conocer a los empleados las facultades para dar poder, autoridad y otorgar decisiones sobre sus responsabilidades, de esta manera, es importante plantear estrategias que permitan la transformación organizacional en la empresa como base principal para el incremento de la creatividad, motivación y el aumento de la responsabilidad.

Delimitación

La investigación está enfocada en la dirección central de talento humano de Materiales Los Andes Barinas, los elementos de estudio abarcará a los empleados de dicha dirección, a la vez se apoyará directamente al funcionamiento organizacional, el espíritu colaborador, el empoderamiento femenino, de esta forma se conoce los límites dentro de los cuales tienen libertad para trabajar, y los límites son apropiados para su experiencia y madurez.

Capítulo II

Marco Teórico Referencial

Antecedentes de la Investigación

A lo largo del tiempo se han realizado diversos estudios que han ayudado a comprender el empoderamiento femenino para la transformación empresarial, razón por la cual se requiere hacer una reflexión fundamentalmente teórica, por ello se presenta el material bibliográfico consultado que ayudaran a solventar el problema planteado.

Huaman (2021). En su trabajo de Grado titulado “Instrumentos de la administración moderna empoderamiento y cohaching femenino para mejorar el rendimiento laboral en la empresa Pollos Brass Mario`s S.R.L. con el objetivo de evaluar los instrumentos de administración moderna empoderamiento y cohaching femenino para mejorar el rendimiento laboral en la empresa Pollos Brass Mario`s S.R.L para ello se realizó un diagnóstico de los actuales instrumentos. Desarrollada bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental donde se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario teniendo como resultado que la relación entre las herramientas de administración modernas contribuye significativamente a la ayuda ideal para administrar y controlar mejor la satisfacción de los clientes.

Este trabajo tiene estrecha relación con la investigación ejecutada ya que muestra que si se generan buenos resultados en una empresa, cualquier organismo o institución, cuando se aplican herramientas modernas como el empoderamiento femenino; impulsando así nuevas estrategias para la transformación empresarial.

Flores, (2019) en su trabajo de investigación para optar al título de Magister en Administración de Negocios, titulado “El estudio del empoderamiento femenino y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el empoderamiento femenino y el desempeño laboral en el área de producción, para ello se realizó una recopilación de información de fundamentos teóricos y conceptuales como base para la investigación.

El estudio es de tipo básico, con un diseño no experimental – transversal con enfoque cuantitativo, se tomó como población a 150 trabajadores y como muestra 70 trabajadores del área de producción de la empresa Plastimiq, con una muestra censal, a quienes se les aplico un cuestionario de tipo encuesta, encontrado en los resultados la existencia de una relación entre ambas variables con un coeficiente de correlación 0,893 según la prueba de rho de Sperman, dando como resultado que se halló relación entre el empoderamiento femenino y el desempeño laboral. Recomendándose implementar y fortalecer más los mecanismos de asignación de funciones de los colaboradores para mantener una mejora en la obtención de resultados, colocando a la mujer en las responsabilidades gerenciales de la empresa para una planificación más organizada.

Esta investigación tiene relación directa con el objeto de estudio ya que a través de la misma se reconoce el impacto positivo que tiene el empoderamiento femenino dentro de la empresa, donde se reconoce que las mujeres alcanzan de manera exitosa sus propuestas empresariales en pro del desarrollo individual y general de en su ambiente de trabajo a diferencia de los que trabajan bajo la tradicionalidad.

Quevedo (2019) en su Trabajo de grado de licenciatura en Administración titulado “Empoderamiento femenino para la conformación de equipos de alto desempeño en estudios de Postgrado en cirugía Bucal-Maxilofacial del hospital Dr. Adolfo Prince Lara”. El objetivo es investigar el empoderamiento femenino como método para la conformación de equipos de alto desarrollo académico de postgrado en cirugía Bucal-Maxilofacial del hospital Dr. Adolfo Prince Lara.

El proyecto de grado estuvo orientado al paradigma cuantitativo, fundamentado en el positivismo, es tipo descriptiva, el diseño: es una investigación de campo. La población y muestra constituida por los residentes año académico 2018. El instrumento fue el cuestionario en escala de Lickert con 20 preguntas. Llegando a la siguiente conclusión En las instituciones de salud, en el caso de esta investigación, se conjugan la gerencia, la educación y la salud, puesto que el empoderamiento femenino es una estrategia gerencial, que como es sabido busca la asignación y distribución de responsabilidades de todos los integrantes del grupo.

Aportando así una conclusión que se convierte en un contexto importante ya que se puede evidenciar que el empoderamiento femenino sirve de herramienta para cualquier área como salud, educación, comercio entre otros, ya que en cualquier área se necesita de mujeres empoderadas capaces de ser líderes exitosas que transformen a su equipo de trabajo para el éxito común.

Bases Teóricas

Los seres humanos han tenido una profunda necesidad de plasmar experiencias en forma escrita, a través de la evolución de la historia, según Zinsser (2017), "Para dar belleza a sus

verdades". (p. 26). Es por ello que surgen las bases teóricas las que permiten profundizar a cabalidad cada uno de las definiciones que se tratan a lo largo de la investigación.

El empoderamiento

Según Blanchard, (1996) el empoderamiento “es una estrategia gerencial que ayuda a enfrentar retos y desafíos en la dirección y administración moderna en especial del principal activo el capital humano” (p.98), es decir, una manera de aprovechar el potencial humano para alcanzar metas de una manera más eficaz y que cada gerente debe poner en practica con su equipo de trabajo ya que es una gran herramienta.

Arata, (2005), lo resume en que se autoriza a los empleados para obtener resultados por sí mismos y estimula el compromiso con la organización de manera tal que se comporten como si fueran los dueños de la empresa”. (p. 91), en otras palabras es la herramienta con la que los empleados se empoderan y se identifican de manera tal con la empresa que sus resultados son los más eficaces, significa facultación, dar poder a la gente para decidir y actuar con responsabilidad y compromiso, en los momentos actuales constituye una herramienta gerencial fundamental para romper los viejos modelos mentales de liderazgo metacéntrico y autoritario que está orientado a dirigir y controlar a la gente.

Martell (2022) manifiesta “La teoría del empoderamiento sugiere que los comportamientos de las personas se ven afectados por la interacción entre factores ambientales externos y cogniciones, percepciones y actitudes internas” (p.8) lo que nos demuestra que los empleados deben ser un equipo y verse como parte del mismo, donde todos son el todo y velan por el bienestar común.

Es además una estrategia para transformar las organizaciones tradicionales, se fundamenta principalmente en un proceso educativo a nuestros colaboradores, es decir

transmitir una nueva cultura inspirada en transmitir de valores y conductas para realizar con libertad, iniciativa y autonomía los roles en el trabajo, en la que pongan en juego su ingenio, iniciativa y creatividad.

Empoderamiento Femenino

Los movimientos de mujeres del sector popular de América Latina y del Caribe (2021), definen el empoderamiento femenino como una parte, relacionada con la toma de «poder», haciendo hincapié principalmente en el fortalecimiento del autoestima, la confianza en sí misma y la capacidad de elegir las orientaciones en su propia vida y, por otra, relacionada con el poder colectivo de cambio de las relaciones de género en las diferentes esferas: económica, política, jurídica y sociocultural.

Por otro lado Zambrano (2019) hace mención a que el empoderamiento femenino está relacionado a una mayor autonomía para las mujeres, a su reconocimiento y a la visibilidad de sus aportaciones. El empoderamiento femenino implica que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos y mejorar la calidad de vida de las familias. El acceso de las mujeres a los recursos económicos y financieros y al control sobre ellos es decisivo para lograr la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer, y para el crecimiento económico de un estado, pueblo o nación.

Juárez (2017) el empoderamiento femenino se concibe “...como un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y

autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades”.

Principios del Empoderamiento femenino

De acuerdo con la ONU, empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para:

- Construir economías fuertes
- Establecer sociedades más estables y justas
- Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y Derechos Humanos acordados internacionalmente
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades
- Promover las prácticas y objetivos empresariales

Los 7 principios para el Empoderamiento femenino

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Tipos del Empoderamiento de la Mujer

Económico

Para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres es necesario que se creen oportunidades de empleo digno y de calidad que garantice ingresos dignos que les permitan salir adelante y aumentar su poder de adquisición.

Político

Cada vez es más común que las mujeres ejerzan cargos de elección popular o de gran responsabilidad en el ámbito político y privado.

Psicológico

Se refiere a adquirir control sobre tu vida, es decir, reconocer que te encuentras insatisfecha y buscar el autocuidado para conseguir una relación sana y amable contigo misma, de esta manera no solo te sentirás más plena, sino también más capaz, segura y feliz para transmitirlo en tu entorno.

Educativo

El conocimiento es poder y muchas mujeres no tienen acceso a la educación, por ende, sus oportunidades laborales y profesionales son más escasas, por lo que para terminar con la brecha de género y sobre todo permitir el Boletín de prensa crecimiento profesional de las mujeres, es necesario otorgar mejores oportunidades educativas que lleven a una igualdad social.

Social

Los seres humanos somos sociales y por ende requerimos de normas para tener una sana convivencia con otras personas y de esta forma poder expresar nuestra forma de pensar de forma libre y segura, esto puede ser posible a través de talleres, conferencias, así como

paneles informativos que ayuden a fomentar nuevas ideas que sirvan para terminar con la desigualdad social entre hombres y mujeres

Enfoque gerencial empoderamiento

Los diferentes aportes sobre la teoría administrativa, a través de la historia de la humanidad, contribuyeron a una verdadera evolución y fortalecimiento del conocimiento y en el desarrollo de diversas herramientas relacionadas con la definición, implementación, monitoreo y ajuste de la estrategia y planeación. Esta evolución ha afectado e influenciado cambios en los enfoques gerenciales y herramientas de planeación, desde la Administración por objetivos, el Balanced Scorecard (BSC) y llegando hasta el empoderamiento y muchos otros enfoques modernos de la gerencia.

Al respecto Chiavenato (2019) afirma “la palabra empoderamiento se define como conceder potestad, jerarquía y compromiso a los individuos con el fin de fortalecerlos para que sean más activas y proactivas inmersos en la entidad”; en otras palabras es una herramienta para que la persona crezca personal y profesionalmente, se empodere de conocimientos estrategias y ganas de querer realizar un excelente trabajo cada día.

Estrategias del empoderamiento femenino

Actualmente la mayoría de las organizaciones, instituciones, empresas, entre otros, fundamentan sus estrategias y las transmiten de manera vertical, siendo una sola persona, los de mayor cargo, en casos el gerente quien es responsable de la toma de decisiones, y por ende los trabajadores solo reciben los preceptos y ejecutan las actividades dispuestas. Sin embargo, la estrategia del empoderamiento femenino basa sus principios en la autonomía a través de la transmisión del conocimiento y utiliza una serie de mecanismos que sirven de guía para lograr su aplicación de manera exitosa.

Continuando con lo anterior Amezcua y Otros (2019) detallan estos mecanismos de una manera más clara.

- **Identificación del potencial:** Antes de delegar poder, es necesario conocer a las personas, si es posible mediante técnicas como el focus group.

- **Medición de excelencia y rendimiento:** Se deben medir resultados para dignificar a las personas por sus esfuerzos e ideas.

- **Comunicación:** Se trata de generar confianza al compartir información sobre la compañía y dialogar con los empleados. Si éstos tienen información, se sentirán obligados a actuar de forma responsable con la empresa.

- **Margen de error:** Plantear los errores como oportunidades para aumentar el rendimiento.

Finalmente empoderar es facultar, conceder permiso para asumir nuevos retos, pero también para correr riesgos, cometer errores y cuestionar la forma de trabajar bajo la única limitación de la responsabilidad y el respeto mutuo. Por lo tanto, el empoderamiento, brinda beneficios para el trabajador y para la organización, tales como: baja rotación de personal, buen clima y alto bienestar laboral, sentido de pertenencia, así como satisfacción laboral, entre otros. Según Luna (2019), son tres las claves para desarrollar el empoderamiento femenino, las cuales se explican a continuación.

a. Compartir información

Supone en primera instancia compartir información relevante acerca de cómo la compañía u organización tiene sus indicadores de rendimiento con lo que los empleados o colaboradores tendrán una mayor noción del negocio. Con ello se obtiene un incremento en la confianza dentro de la organización. También es necesario establecer indicadores y posibilidades de autocontrol centrados en los objetivos del negocio, con lo cual será posible

para los colaboradores ser conscientes de los errores y encontrar la manera más adecuada para aprender y fortalecer sus capacidades. Según la misma autora

Establece que en las organizaciones antiguas cuya jerarquía depende de un jefe a sus subalternos pierde utilidad debido a que actualmente todo se desarrolla de acuerdo a los modelos de trabajo en equipo. En este sentido, si antes la información solo lo manejaba una persona (que generalmente era el jefe), el compartir la información la información permitirá a que los colaboradores actúen de manera más responsable en sus actividades (p.16)

En este sentido, el eliminar la manera jerárquica de pensar dentro de la organización ayudara a los empleados a que actúen como propietarios de la organización

b. Crear autonomía

Para crear autonomía es necesario que los empleados aprendan nuevos métodos y técnicas que les permitan trabajar y pensar como un solo. Estas técnicas deben enfocarse con la visión que debe trazar la alta gerencia. Esto permitirá que los empleados no retomen sus viejos hábitos de trabajo previos a la aplicación del empoderamiento. En tal sentido, la organización debe contar con un propósito o misión que sirva de guía. También es necesario contar con valores que sean referencia o guías operacionales dentro de la organización y que los empleados deben cumplir. Otro aspecto importante que se debe considerar es la visión de la empresa, o una imagen general de como se ve como organización en un futuro ya sea a corto o mediano plazo.

Luna (2019), señala algunas características que se deben considerar a la hora de crear autonomía como:

Aclarar y definir las metas y paneles. Definir los valores y reglas dará sustento a las acciones. Diseñar reglas y procedimientos para que apoyen a las acciones. Brindar

entrenamiento necesario a los empleados .Los resultados es responsabilidad de los empleados. Establecer equipos autodirigidos que reemplazarán a la antigua jerarquía. Entrenar y proveer información a los equipos. Promover estímulos por resultados para conseguir el cambio. Los equipos deben ser diversos. El control que adquieren los equipos se debe dar de manera gradual. Tener internalizado que puede existir momentos difíciles (p.18)

c. Reemplazar las jerarquías con los equipos autodirigidos

Un equipo autodirigido está conformado por un grupo de colaboradores o empleados cuya responsabilidad recae sobre un proceso completo en un determinado producto. Estos se encargan de planear, organizar, ejecutar y dirigir su trabajo a lo largo de todo el proceso (de principio a fin). Para lograr esto es necesario brindar facultades a sus integrantes mediante entrenamiento en actividades que permitan una menor dependencia de sus superiores.

Los principales beneficios de estos grupos de trabajo es el incremento de la satisfacción con su empleo, cambio de mentalidad ya no enfocada en tener que realizar cierta tarea o actividad, si no a querer hacerla. Existe un mayor compromiso por parte de los colaboradores. El proceso de toma de decisiones se hace más eficiente. Se mejora la calidad del proceso, con lo cual también del producto o servicio. Se logra una reducción en costos operativos. Y desde luego, la organización será más rentable que antes.

Ventajas del empoderamiento femenino

De acuerdo con Prieto (2017), las ventajas que trae el aplicar o implementar el empoderamiento femenino en la empresa son las siguientes:

- Se valora a las personas considerándolas como principal eje en la organización.

- La estructura de la organización es de tipo plana con ejecución flexible.
- Existe una cultura corporativa articulada.
- La toma de decisiones se realiza de manera argumentada y participativa.
- El personal posee un nivel superior de profesionalización.
- La gestión de la organización es por procesos.
- La comunicación en la organización es ágil y precisa.
- Existe un sistema para evaluar el desempeño de los colaboradores.
- Los méritos de los colaboradores son cruciales para su remuneración.
- El liderazgo ya no es centrado, es compartido.

Es por ello que el empoderamiento femenino, es una nueva forma de administrar, donde se capacita, se entrena a los empleados para darle responsabilidad y poder para la toma de decisiones, además se comparte la información con todos para que éstos entiendan la dirección de la empresa y respalden los objetivos y funciones de la misma.

Modelos de empoderamiento

Sánchez (2007), nos muestra tres modelos:

Modelo cooperativo: se ayuda a generar condiciones personales y relaciones sociales cooperativas en que, manteniendo la comunidad y pertenencia, se adquiere y comparte relacional y colectivamente el poder, que se asume ilimitado y compartible.

Modelo competitivo de conflicto: se ayuda a la organización social de los más débiles para que puedan defender sus intereses por sí mismos y se apoderen proporcionalmente según sus carencias del poder, que, como recurso escaso, precisa ser redistribuido a un nivel comunitario o superior, Laue y Cormick (1978) manifiestan “hay que tener en cuenta, en todo caso que la respuesta negativa a la respuesta de que si se puede ayudar al

empoderamiento de los más débiles o desfavorecidos conduce bien a la revolución (harto improbable hoy en día), o bien a la pasividad y la inacción” pág. (38). Así el ambiente social actual favorece claramente este modelo, que es, así más realista pero también más desintegrador, en tanto que desde una perspectiva comunitaria primaríamos el modelo cooperativo, que pueden ser menos realistas (quizás en algunos casos inviables) pero es a la vez más integrador y coherente.

Modelo de recursos: espacios sociales y generación de poder. La pregunta puede tener una respuesta diferente si se adopta un enfoque social de recursos para Vidal, (2002), “la constitución de cualquier espacio o agrupación social (grupo, institución, empresa, equipo de trabajo, asamblea vecinal, comisión...) genera poder y otros recursos sociales ligados al tipo de espacio social creado y a los elementos comunes puestos en marcha para dirigirlo y mantenerlo” pág. (64). Esto quiere decir prestigio, evaluación social, poder político, medios económicos, capacidad de influencia social y creación de opinión, entre otros. Esta concepción de recursos sociales salvaría de algún modo la bifurcación analítica, transformándola en un proceso dinámico.

Técnicas de empoderamiento femenino

El paradigma empresarial

El empoderamiento femenino comporta un cambio fundamental en la idea que los directivos tienen sobre sus trabajos y la relación con sus colaboradores. Tradicionalmente se pensaba “Yo soy el directivo y estas personas trabajan para mí” El directivo tiene todas las ideas y planifica todas las funciones de los miembros del equipo, que dependen de él. Aquí el paradigma cambia en la frase “Yo soy el directivo y trabajo para estas personas”. El

supuesto subyacente de este enfoque es el de que el equipo y sus miembros son competentes y perfectamente capaces de organizarse ellos mismos.

Sánchez A (2007) manifiesta “el cambio del paradigma de dependencia al paradigma de empoderamiento no es tarea fácil. Se requiere un cambio en la actitud general de la empresa y en las percepciones y habilidades de cada directivo” pág. (32), siendo necesaria una formación extensiva y una re-educación.

Cambio de papel

El empoderamiento requiere un cambio fundamental en el papel de cada uno de los empleados de la empresa. Cualquier papel puede dividirse en funciones básicas y funciones de este. Las funciones del empoderamiento femenino mejoran el trabajo ayudando a que la persona actúe mejor o de manera diferente. Sanchez A (2007) manifiesta “su papel requiere un incremento del número de funciones y una disminución del número de funciones básicas”. Pág. (33)

Técnicas referentes a los directivos de la organización.

a) Delegar: Delegar es quizás el mecanismo más importante para promover el empoderamiento. Como concepto existe desde que los seres humanos empezaron a crear empresas que llevasen a cabo tareas que fuesen demasiado grandes para una sola persona. Si el directivo no delega, el personal se seca y muere. Delegar, derivar funciones, autoridad y responsabilidades hacia el equipo y los individuos es una tarea muy complicada y difícil de llevar a cabo. Para que este acto sea efectivo, las personas sobre las que se va a delegar deben poseer habilidades y la madurez necesarias para llevar a cabo estas funciones. Esto requiere que los directivos conozcan perfectamente las funciones de sus subordinados. Delegar con eficacia también requiere una gran confianza entre el directivo y los miembros

del equipo. Es una relación en dos direcciones. Los miembros del equipo deben sentir que tienen el apoyo y el ánimo del directivo a la hora de llevar a cabo secuencias de su error.

b) Dirigir paseando: el empoderamiento florece en una atmósfera de apertura, buenas comunicaciones y confianza. El objetivo principal de que los directivos paseen por la empresa es acortar las líneas de comunicación entre los niveles de la empresa, romper las barreras y desarrollar una mayor comprensión y cohesión en la empresa. Este modo de actuación lo deberían adoptar todos los directivos, no solo los altos directivos. Hay directivos de sección, de departamento y de planta que pasan la mayor parte de las horas de trabajo en sus oficinas detrás de puertas cerradas y se aventuran pocas veces a salir al exterior.

c) Rotación de puestos de trabajo: la rotación de trabajo puede ofrecer un valor añadido de empoderamiento proporcionando a las personas nuevas responsabilidades, formación y experiencia en nuevas funciones y habilidades que les permitan alcanzar un ascenso. A primera vista la rotación de trabajo parece ser una sencilla técnica de empoderamiento pero requiere una planificación adecuada. Ambos participantes han de ponerse de acuerdo viendo el desarrollo profesional. Además, el intercambio de trabajo debe contar con la aceptación de todos los miembros. Los miembros del equipo tendrán el deber de ayudar y formar al nuevo miembro y ello puede causar interrupciones en su propio trabajo.

Cada participante tendrá que ser entrenado y tendrán que controlar su progreso por medio de revisiones regulares, teniendo en cuenta que estarán sobre cualificados y sería interesante ofrecerles otras posibilidades y puestos vacantes en diferentes áreas para que no se sientan frustrados.

d) Evaluaciones de desarrollo: el empoderamiento requiere el desarrollo de cada uno de los empleados de la empresa. Se espera que los directivos progresen y haciendo en la jerarquía según su motivación y sus habilidades. Los directivos de éxito ascienden de ejecutivos medios a ser altos directivos y directores de un periodo de varios años. Algunos directivos menos ambiciosos ascienden uno o dos niveles. En muchas empresas la evaluación de desarrollo es de gran importancia en este proceso. La evaluación tiene lugar generalmente cada tres meses, cada seis meses, o cada año entre el directivo y su jefe. Se valora la actuación y se planifica el desarrollo y progresión futura del directivo.

En la empresa con el empoderamiento femenino se presta con el mismo nivel de atención a todos los empleados. Los objetivos son similares a los de la evaluación de los directivos, con el enfoque en la actuación real, las necesidades de desarrollo y las aspiraciones. La información y los datos que generan de este proceso constituyen la base de un plan individual de desarrollo. El método de dirigir la evaluación de desarrollo influirá en gran manera lo que se consiga. La cultura de la empresa determina la forma de la evaluación de directivos y empleados que consideren aceptable.

e) Autodirección: una empresa que se han embarcado en los procesos de empoderamiento deberá animar al individuo y equipos para que practiquen la autodirección. La autodirección es consecuencia inmediata del empoderamiento pero no tiene lugar a menos que los directivos liberen el control que ejercen sobre los individuos y los equipos de trabajo. Es preciso establecer en las primeras discusiones sobre el tema que significan exactamente la autodirección y que grado de libertad tendrá las personas a la hora de tomar decisiones.

Transformación Empresarial

Según, Business... “La Transformación Empresarial es hacer cambios fundamentales en la forma en que se llevan a cabo los negocios con el fin de ayudar a hacer frente a un cambio en el entorno del mercado”.

Precisamente en la actualidad, el entorno del mercado global ha cambiado, son múltiples los desencadenantes que están creando una fuerte presión simultánea para que empresas de diversos sectores industriales emprendan una transformación empresarial en el corto plazo. Factores como la globalización, el crecimiento exponencial de las nuevas tecnologías y la desaceleración de importantes economías mundiales han hecho imperativa la necesidad de emprender un proceso de transformación en las empresas.

La transformación empresarial implica una serie articulada de cambios pero el primer paso es reconocer la necesidad de cambiar. Para iniciar el proceso de transformación se necesita un trabajo integral que involucre cambios en la cultura empresarial, la incorporación de una reingeniería de procesos de negocio, la adopción de nuevas tecnologías, el análisis de data actualizada de la cartera de clientes y cambios en el Core Business.

Beneficios de la transformación empresarial

Son innumerables, entre los más resaltantes se encuentran, el incremento de la cuota de participación de mercado, una mejora significativa en los índices de satisfacción de sus clientes, la reducción significativa de costos y la reducción de riesgos.

Tipos de transformación empresarial

La primera, corresponde a una Transformación Operativa, la segunda, a una Transformación del Modelo Operativo y la tercera, a una Transformación Estratégica. Por

ejemplo, la Transformación Digital es una Transformación Operativa, puesto que la empresa continúa realizando la misma actividad empresarial, pero mejorada, ya sea por nuevos procesos que aceleren la rapidez o procesos que los ayude a reducir costos.

El segundo tipo de Transformación Empresarial se centra en el Modelo Operativo, el cual implica continuar con lo que la empresa está haciendo actualmente pero de una manera completamente diferente. Netflix es un excelente ejemplo de este tipo de transformación. En los últimos años Netflix ha experimentado varias transformaciones en su modelo operativo. Inicialmente pasó de enviar películas en formato DVD a través del correo tradicional a sus clientes a la transmisión de video streaming (películas y series de televisión de propiedad de distintas productoras) a través de su plataforma web.

El tercer tipo de Transformación Empresarial es Estratégica, ésta implica cambiar la esencia de toda la empresa. Como Apple que está migrando de computadoras a gadgets de consumo, Google que está migrando de vender publicidad en internet a autos sin conductor, Amazon.com que está migrando de comercio minorista online a Cloud Computing, entre los más representativos. Todas estas transformaciones han sido ejecutadas con éxito y han revitalizado el crecimiento de estas empresas.

Bases legales

Los fines y propósitos legales que fundamentan esta investigación permiten interpretar la realidad educativa venezolana, específicamente en lo que corresponde a la cultura y la formación integral que debe tener todo ciudadano. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) expone en sus:

Artículo 89 “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de

los trabajadores y trabajadoras”. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Aunado a ello está planteado en la **Ley orgánica del trabajo**

Artículo 1º “Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social”

Artículo 2º

“El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad”.

Artículo 8º

“Los funcionarios o empleados públicos Nacionales, Estadales o Municipales se regirán por las normas sobre Carrera Administrativa Nacionales, Estadales o Municipales, según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos”.

En este orden de ideas se presenta el **Reglamento de la función pública**.

Artículo 3º:

“Funcionarios públicos: Las normas estatutarias aplicables a los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, regularán lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, permisos o licencias, suspensión y demás sanciones disciplinarias, retiro, sistema de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional, rigiendo supletoriamente, en dichas materias, lo dispuesto en la Ley”

Orgánica del trabajo y el presente reglamento

En el ámbito de las materias e institutos jurídicos distintos a los enumerados, será aplicado el régimen previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento, en cuanto fuere compatible con la índole de los servicios prestados y las exigencias de la administración pública.

Y finalmente la **Ley del estatuto de la función pública**

Artículo 1: La presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, lo que comprende:

1. El sistema de dirección y de gestión de la función pública y la articulación de las carreras públicas
2. El sistema de administración de personal, el cual incluye la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, planificación de las carreras, evaluación de méritos, ascensos, traslados, transferencias, valorización y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario y normas para el retiro.

Artículo 3:

“Funcionario o funcionaria público será toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente.”

Sistema de Variables

Según Arias (2016), variable “es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación”. (p.57) para el mismo autor, las variables independientes “son las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente”. (p.59), es decir, esta variable no depende de otros factores para estar presente en esa realidad. También el autor señala las variables dependientes “son aquellas que se modifican por acción de la variable

independiente”. (p.59). en otras palabras, es la propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente.

Las variables que están presentes en esta investigación son dos: la primera es Empoderamiento Femenino y la segunda Transformación Empresarial que permite la evaluación efectiva de una persona para realizar bien su trabajo.

Operacionalización de las variables

La Operacionalización de las variables se refiere a la descripción de cada una de las variables de la investigación en función de los indicadores o unidades que permiten su medición Hurtado (2011) expone que “es el medio o el procedimiento básico mediante el cual se orienta la elaboración de los ítems que contendrán un instrumento

Cuadro 1.

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Empoderamiento Femenino	Aumento de la	Empoderamiento	Poder	1
	participación de las	Principios	Misión	2
	mujeres en los	Tipos	Visión	3
	procesos de toma de	Enfoque Gerencial	Identificación	4
	decisiones y acceso al	Estrategias	Mediación	5
	poder. Conferencia	Claves	Comunicación	6
	Mundial de las			
	Mujeres en Beijing			
	(Pekin) en 1995			
	Proceso de cambio			
Transformación Empresarial	que ayuda a las	Ventajas	Mejoras	7
	organizaciones a	Modelo	Guía	8
	lograr una mayor tasa	Técnicas	Métodos	9
	de éxito en sus	Cambios	Transformación	10
empresas. Ugas	Directivo			
(2021)	Organizacional			
	Beneficio			

Fuente: López M.
(2024)

Capítulo III

Marco Metodológico

En el presente capítulo se evidencia la metodología que se adapta a la investigación en acción según Bavaresco (2006), plantea:

el marco metodológico de la investigación, incluye en primer término el tipo, diseño, modalidad de la investigación, descripción de la metodología, en segundo término, define la población y muestra seleccionada que se abordara en el estudio, en tercer término, abarca las técnicas, instrumentos y procedimientos que son utilizados, tanto para recabar la información como para el análisis de los datos obtenidos y así dar respuesta al problema planteado y finalmente, establece las fases en las cuales se desarrollara el estudio. (p.165)

El presente trabajo referido a proponer un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial de acuerdo a la definición anterior se ubica dentro de la siguiente metodología.

Naturaleza y Tipo de Investigación

La investigación se apoya en el paradigma cuantitativo, ya que según Hernández y otros (2003), se utiliza “la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (p.165). Esto permite que los datos recopilados a través de los instrumentos se sometan a análisis estadísticos a fin de calcular frecuencias, estadísticas descriptivas y la elaboración de gráficos.

Para el logro de este propósito se conceptualiza metodológicamente el estudio en un proyecto factible apoyado en una investigación de campo, de carácter descriptivo, según la

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2014) en un documento titulado “manual de trabajos de Grado, Maestría y Tesis Doctorales” en la sección tercera establece que:

El proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones, o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental o un diseño que incluya ambas modalidades (p.16)

En este sentido la propuesta de la presente investigación consistió en diseñar un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, el cual se basa en mostrar las habilidades que poseen las féminas para la transformación empresarial, de esta manera, satisfacer las necesidades de los gerentes, y de todo el personal.

El diseño se desarrollara con una investigación de campo por cuanto se recogerán los datos en forma directa de la realidad, es decir datos originales o primarios acerca del problema planteado. En este sentido, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2012) define la investigación de campo como...un análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de descubrirlo, interpretarlo, entender su naturaleza, explicar sus causas y efectos, (p.14) definición que identifica con el objetivo general de este estudio.

Siguiendo con este orden de ideas, se tomó en consideración los planteamientos de Montero y León (2012) quien expresa que la investigación de campo... es aquella que

estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural (p.24), criterio que se identifica con el presente trabajo, donde los datos se obtendrán directamente en Materiales los Andes Barinas.

De igual forma es una investigación de carácter descriptivo que según Arias (2012), señala que la investigación descriptiva trata:

La investigación descriptiva trata de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos. Con ello se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio. El objetivo consiste en describir lo que existe con respecto a las narraciones o a las condiciones de una situación y casi nunca busca la comprobación de hipótesis. (p. 49)

Al interpretar la cita definida se refiere a que el proceso de investigación descriptiva consiste en definir como elemento fundamental interpretar el factor que se desea describir.

Fases del Estudio

En el diseño de la presente investigación se tomó como referencia lo expresado por Cerda citado por Hurtado (2012) quien lo define como: “el conjunto de decisiones, pasos, esquemas y actividades a realizar con atención a la –modalidad de proyecto factible, el estudio se realizó en tres fases UPEL (2012:7), las cuales están identificadas de la siguiente manera: a) Diagnóstico; b) factibilidad; c) Diseño” (p.14).

Fase I. Diagnóstico

En esta fase se diagnosticará la situación del empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, en cuanto a esta fase, vale la pena señalar la opinión de Jiménez (2012), al puntualizar que la misma busca la “consulta por medio de una investigación de campo a todas las personas que serían beneficiadas de

manera directa o indirecta con la ejecución del proyecto” (p.25). Si bien es cierto, en esta etapa del trabajo se precisan aspectos como: población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad, procesamiento y análisis de resultados.

Fase II Factibilidad

Al considerar la fase de factibilidad, es preciso puntualizar lo expresado por Jiménez (2012), al destacar: “a través de la fase de factibilidad , se determina de manera científica la viabilidad del proyecto y a su vez se miden, cuantifican y relacionan los resultados parciales de los estudios del mercado técnico y financiero”(p.34); está implícito en la cita que esta etapa busca la viabilidad de diferentes actividades o encuentros que enmarcan un plan de acción; si bien es cierto , en esta fase se involucran tópicos de carácter legal , institucional, social, técnico y económico.

Fase III Diseño

Finalmente, para la fase del diseño, es oportuno acatar lo expresado por Jiménez (2012), quien apunta: en la fase de diseño de un proyecto se pone de manifiesto el ingenio del proyectista (p.34), ya que es el momento en que se debe plasmar de una manera clara el diseño del estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, busca en tal sentido, la estructura operativa de la propuesta contiene; aspectos teóricos, objetivos generales y específicos, estrategias, recursos, presupuestos, entre otros elementos significativos.

Población y Muestra

Población

En cuanto a la población existen varias definiciones, entre las que resalta las señaladas por Seltiz (citado por Hernández y otros, (2012) señala, una población es el conjunto de

todas las cosas que concuerden con una serie de especificaciones (p.210). Al significar para el presente estudio que la población señalada es de 67 empleados de Materiales los Andes Barinas que cumplen funciones varias.

Muestra

Para la realización del presente proyecto la muestra, según Hurtado (2014), es una porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativa (de la población). (pg.154) Cuando una investigación no puede ser hecha con la población completa, se recurre a un procedimiento denominado muestreo, pero el propósito del investigador sigue siendo el de generalizar los resultados para la población.

Para el presente estudio la muestra estará conformada por 20 empleados de ambos sexos, lo cual representa el 30% de la población esta decisión se justifica de acuerdo con Ramírez (1999), el cual indica que "la mayoría de los autores coinciden que se puede tomar un aproximado del 30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad". (p. 91).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos es un aspecto fundamental, ya que conocer las opiniones y actividades que muestran personas, la cual permite la obtención de la información; de ella dependerá del tipo de investigación utilizada la cual expresa los resultados de forma cuantitativa fue la encuesta. Según Hernández, Fernández y Baptista (2012). La encuesta es "un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra" (pg.263).

Como instrumento se utilizó el cuestionario con preguntas a escala Likert con opciones a respuesta y orientadas a generar información necesaria para el cumplimiento de los

objetivos, dirigido a los empleados. A tal efecto, Balestrini (2012), considera al cuestionario como “un medio de comunicación escrito básico, entre el encuestador y el encuestado, que facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa” (p.138).

El instrumento diseñado, permitirá un proponer un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, por estas razones, el instrumento quedo estructurado en 10 ítems, por tres opciones de respuesta: Siempre (3), pocas veces (2), nunca (1).

Descripción del instrumento (anexo A)

Para el diseño del instrumento a su aplicación a la fuente referencial, se tomó como guía a la tabla de Operacionalización de variables del capítulo II, tipo Likert, con 10 ítems, en el cual cada empleado debe seleccionar una de las tres opciones propuestas: siempre, algunas veces, nunca.

El instrumento se estructuró de la siguiente manera:

-Identificación: Membrete de la universidad, información general, objetivo del instrumento e instrucciones, sobre la forma de responder.

-Cuestionario: 10 ítems, referidos a las dimensiones correspondientes a los objetivos específicos, relacionados con la situación del empoderamiento femenino en la empresa, condiciones reales indicadores.

Recolección y procedimiento de la información

Comprende la fase metodológica consistente en aplicar los instrumentos de recolección de datos y llevar a cabo las estrategias para acceder a la información pertinente, con el

propósito de contribuir al logro de los objetivos específicos de la investigación. El procedimiento empleado fue el siguiente: En primer lugar se aplicó el instrumento a los 20 empleados. Una vez recolectados los datos a través de la aplicación del instrumento diseñado para tal fin, se utilizó el siguiente procedimiento:

El instrumento consistente en un cuestionario de preguntas cerradas en tres alternativas, siempre, algunas veces, nunca y luego se efectuó la tabulación respectiva con el fin de obtener una puntuación para cada ítem y para cada alternativa con el propósito de preparar los datos para el análisis de resultados correspondientes, el cual se presentan en el IV capítulo.

Técnicas de análisis de información

Las técnicas de análisis para Hurtado (2012) “constituyen en el proceso que involucra la clasificación, la codificación, el procedimiento y la interpretación de la información obtenida durante la recolección de datos” (p.504). En este sentido, la finalidad del análisis es llegar a las conclusiones específicas en relación al evento de estudio, y dar respuestas a las preguntas de la investigación.

Para el análisis de la información recogida mediante el instrumento aplicado, se utilizan técnicas estadísticas descriptivas a través de la elaboración de una tabla de frecuencias, porcentajes y graficas correspondientes. Los resultados, las tablas, los gráficos y su respectivo análisis se presentan en el capítulo IV.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2012) “hacen referencia a la validez como: al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.65). Con la finalidad de determinar si el instrumento realmente está ajustado a la variable y sus ítems

midiendo la que aspiraba la autora; se realizó la validación de contenidos mediante la técnica denominada “juicios de expertos”. En tal sentido, se escogieron dos expertos en el área de administración y un metodólogo con más de 8 años de experiencia en el campo educativo, y a tal efecto recibieron una carta de solicitud de validación (anexo B) a tabla de revisión y validación de los ítems (anexo C), constancia de validación (anexo D). Una vez revisados los instrumentos y hechas las correcciones necesarias, los validadores expedieron las constancias de validación respectivas.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto de la muestra censal objeto de estudio, la prueba estadística utilizada para el cálculo de la confiabilidad fue denominada coeficiente de confiabilidad Alfa – Cronbach y mediante el paquete estadístico SPSS y STATS para Windows, dando como resultado 0,845, la cual significa la probabilidad de que se aplique este instrumento, su confiabilidad es de 84,5% lo cual según Ruiz (2014) determina instrumento de confiabilidad “alta”.

Para hallar el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \cdot \left[\frac{St^2 - \sum Si^2}{St^2} \right]$$

Presentación y análisis de los resultados

Recopilados, codificados y tabulados los datos por indicadores por variables, se utilizaron cuadros de frecuencias relativas y absolutas y porcentajes según las categorías establecidas, para presentar los resultados acompañados de cuadros con su respectivo análisis. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2015), señala: “una vez aplicados los instrumentos y finalizada la tarea de recolección de datos el investigador deberá

organizarlos y aplicar un tipo de análisis que le permita llegar a una conclusión en función de los objetivos que se planteó” (p.494).

Estos resultados se analizaron, según tendencia de la sumatoria favorable o desfavorable, descriptivamente y de ellos se hicieron inferencia y planteamientos teóricos de autores que sustentan el estudio. Al realizar las sumatorias se clasificaron las categorías en tendencia favorable, Siempre, casi siempre tendencia neutral algunas veces; Tendencia desfavorable Nunca. Así como también se realizó un análisis de todos los ítems que conforman cada variable, para conocer de manera general los datos y la inclinación de estos y de esta investigación.

Capítulo IV

Análisis de la Información

Este capítulo incluye los resultados obtenidos en la investigación para cada una de las variables que conforman el objeto de estudio, Sabino (2002) plantea que “el procesamiento de los mismos debe comprender la selección, ordenación y clasificación de los datos obtenidos, para luego permitirse su posterior análisis” (pg.228). Por lo tanto los datos se organizaron en tablas de distribución de frecuencia, a través de las cuales se procedió a interpretar y a analizar en forma descriptiva cada uno de los indicadores que conforman las dimensiones permitiendo así configurar el análisis general para cada variable. Se tomó en cuenta la opción más frecuente para describir y explicar por medio de inferencias la información suministrada.

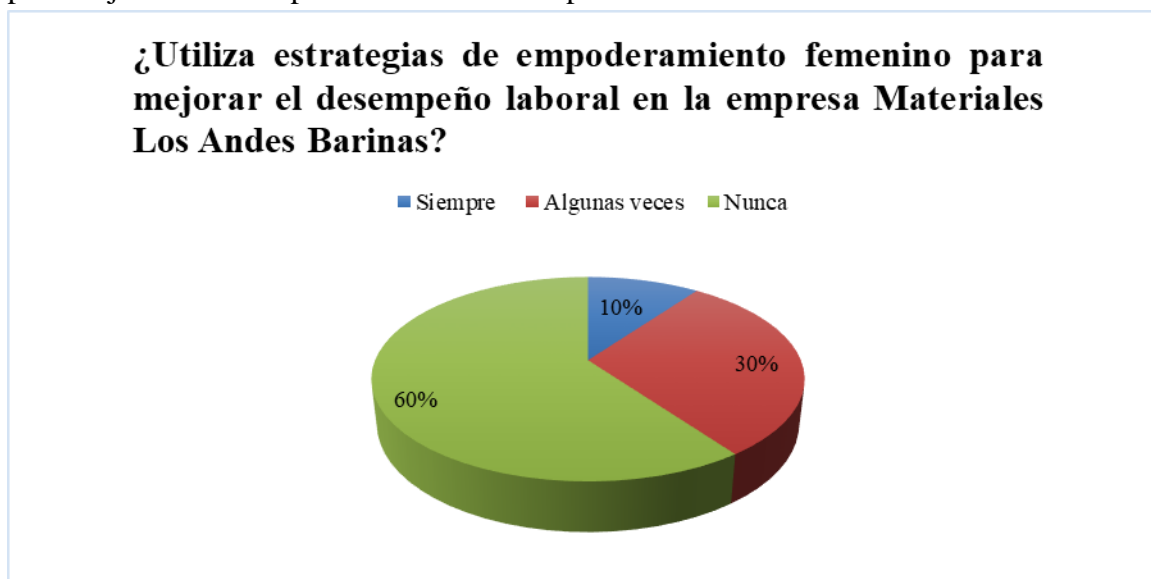
Cuadro n° 2. Distribución en cuanto al uso de estrategias de empoderamiento femenino para mejorar el desempeño laboral en la empresa Materiales Los Andes Barinas

¿Utiliza estrategias de empoderamiento femenino para mejorar el desempeño laboral en la dirección de talento humano?		
Categorías.	N° de empleados	%

Siempre	02	10%
Algunas veces	06	30%
Nunca	12	60%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n° 1. Distribución en cuanto al uso de estrategias de empoderamiento femenino para mejorar el desempeño laboral en la empresa Materiales Los Andes Barinas



Fuente: Tabla n°1.

Al observar los datos de la tabla y el grafico n°1 se evidencia que de los veinte (20) empleados (100%) de Materiales Los Andes Barinas solo dos (02) lo que equivale al diez (10) por ciento; utiliza estrategias de empoderamiento femenino para mejorar el desempeño laboral, seis (06) las utilizan algunas veces y doce (12) nunca las utiliza, demostrando que en su mayoría no ponen en uso las mismas, por ello Según la (Resolución No 8 de 2005: Reglamento General sobre Relaciones Laborales, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social) “el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto

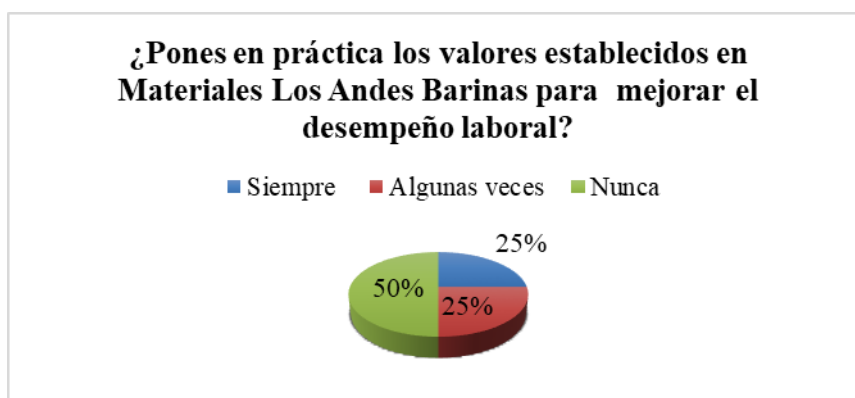
laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” por lo que el uso de estrategias para mejorar su desempeño está dentro de sus funciones.

Cuadro n° 3. Distribución en cuanto a si el empleado pone en práctica los valores establecidos en Materiales Los Andes Barinas para mejorar el desempeño laboral.

¿Pones en práctica los valores establecidos en Materiales Los Andes Barinas para mejorar el desempeño laboral?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	5	25%
Algunas veces	5	25%
Nunca	10	50%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n° 2. Distribución en cuanto a si el empleado pone en práctica los valores establecidos en Materiales Los Andes Barinas para mejorar el desempeño laboral.



Fuente: Tabla n°2

De acuerdo a los datos arrojados se obtuvo que cinco (05) empleados (25%) de Materiales Los Andes Barinas, ponen en práctica los valores establecidos para mejorar el desempeño laboral, otros cinco (05) empleados (25%) lo hacen algunas y catorce (10) que abarca el (50%) nunca lo hace, lo que indica que en su mayoría no aplican los valores establecidos, quedando a criterio de cada quien el desempeño laboral; este porcentaje de cincuenta por ciento (50%) puede ser motivado a que dichos valores no están disponible o de fácil acceso para el manejo en las páginas web o en los portales electrónicos, debido a

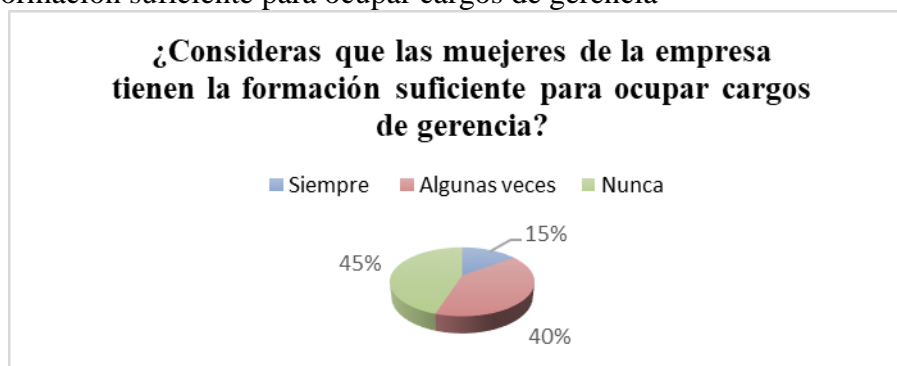
que la mayoría de los empleados no conocen cuales son estos valores ya que la normativa de la empresa no posee dicha norma.

Cuadro n° 4. Distribución en cuanto a si los empleados consideran a que las mujeres tienen la formación suficiente para ocupar cargos de gerencia

¿Consideras que las mujeres que laboran en Materiales Los Andes Barinas han tenido la formación suficiente para ocupar cargos de gerencia?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	03	15%
Algunas veces	08	40%
Nunca	09	45%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n° 3. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que las mujeres tienen la formación suficiente para ocupar cargos de gerencia



Fuente: Tabla n°3

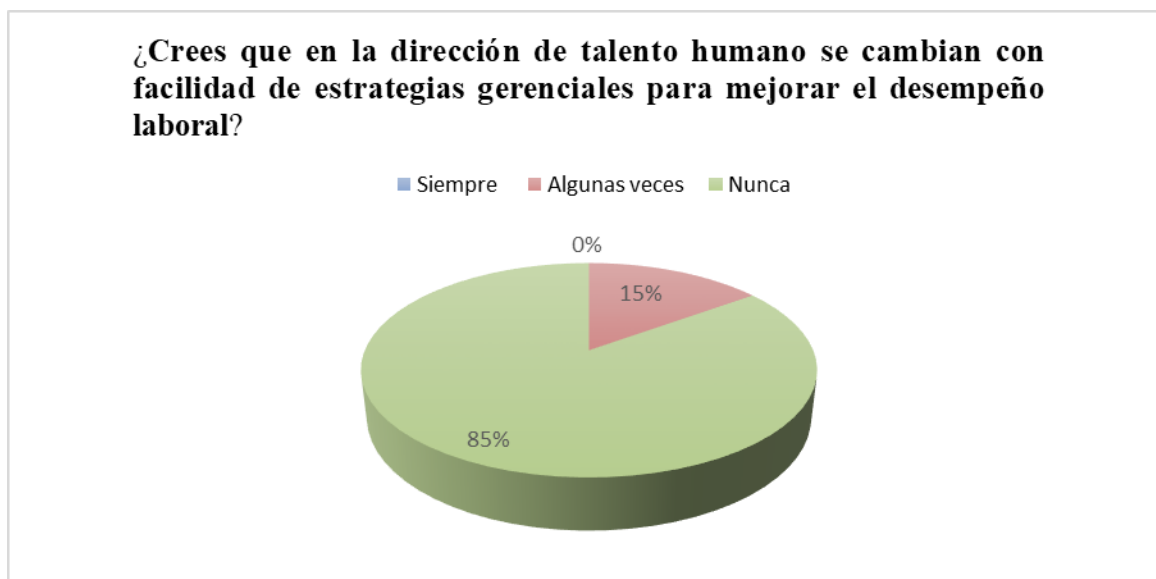
Según los datos obtenidos se evidencia que tres (03) empleados (15%) de Materiales Los Andes Barinas, consideran que siempre las mujeres han demostrado tener la formación suficiente para ocupar cargos de gerencia en la empresa, ocho (08) empleados (40%) algunas veces lo consideran así y nueve (09) (45%) no consideran que tienen la formación suficiente. En este sentido Herrera (2019), hace mención a las capacidades gerenciales de la mujer y su nivel de organización para el éxito empresarial.

Cuadro n°5. Distribución en cuanto a si los empleados creen que en la dirección de talento humano se cambian con facilidad de estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral.

¿Crees que en Materiales Los Andes Barinas se cambian con facilidad de estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	00	00%
Algunas veces	03	15%
Nunca	17	85%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n°4. Distribución en cuanto a si los empleados creen que en Materiales Los Andes Barinas se cambian con facilidad de estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral.



Fuente: tabla n°4

En cuanto a si los empleados creen que en Materiales Los Andes Barinas (MAB) se cambian con facilidad de estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral diecisiete (17) empleados (85%) consideran que nunca de hace y tres (03) el (15%)

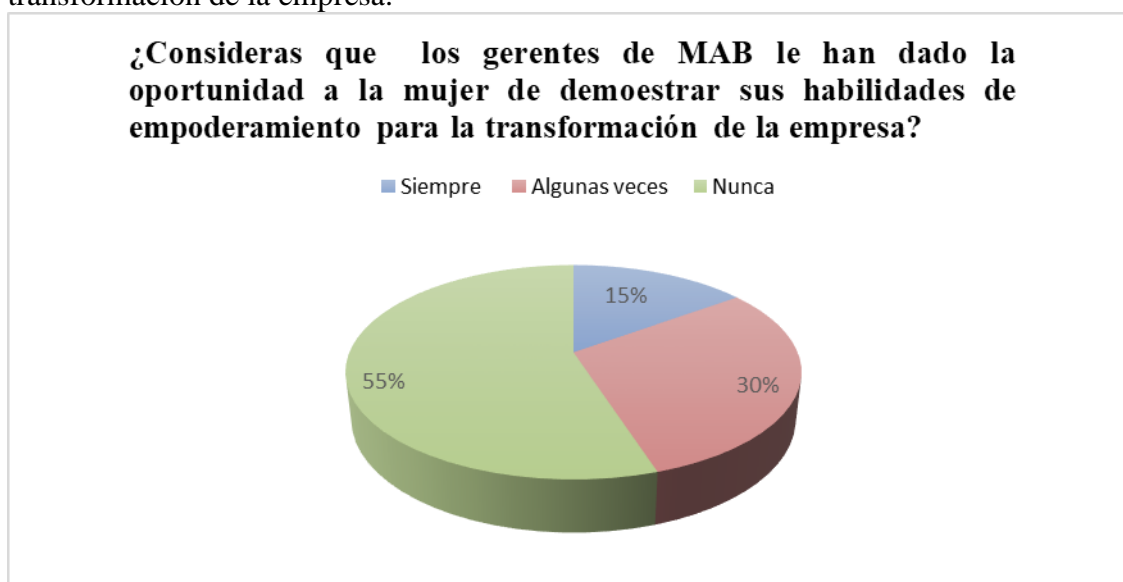
manifiesta que algunas veces se hace, lo que pone en evidencia que hay poca preocupación por mejorar el desempeño laboral dentro de esta dirección y el desempeño laboral depende en gran manera de este aspecto. Para Drovett (2001), “es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objetivo de que el personal desempeñe su labor lo más eficientemente posible”. Es por ello que se recomienda desarrollar habilidades de empoderamiento femenino para el control eficaz de la empresa (p.24).

Cuadro n°6. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que los gerentes han dado la oportunidad a la mujer que demuestren sus habilidades de empoderamiento para la transformación de la empresa.

¿Consideras que los gerentes de Materiales Los Andes Barinas le han dado la oportunidad a la mujer a demostrar sus habilidades de empoderamiento para la transformación de la empresa?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	03	15%
Algunas veces	06	30%
Nunca	11	55%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n°5. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que los gerentes han dado la oportunidad a la mujer que demuestren sus habilidades de empoderamiento para la transformación de la empresa.



Fuente: tabla n°5

Según los datos obtenidos once (11) empleados (55%), de la dirección central de talento humano, consideran que nunca los gerentes han dado la oportunidad a la mujer para que demuestren sus habilidades de empoderamiento para la transformación organizacional; otros seis (06) equivalente a un (30%) manifiestan que algunas veces los gerentes si han dado la oportunidad y solo tres (03) consideran que siempre los gerentes lo hacen; lo que pone en manifiesto la falta de estas estrategias de empoderamiento femenino para la meta soñada.

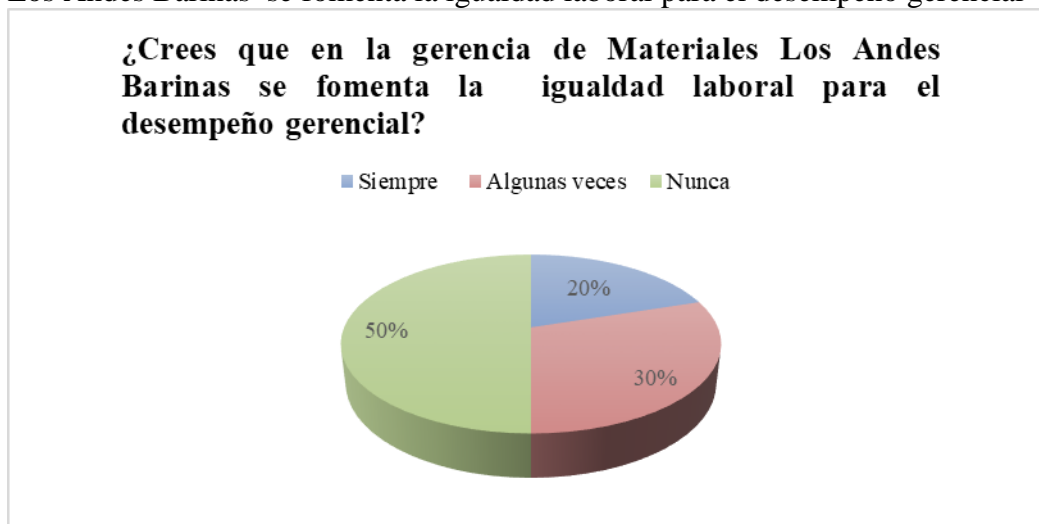
Lo expuesto anteriormente difiere con lo expuesto por Katzenbach (2000) “un equipo de alto desempeño está más comprometido, es más poderoso y menos frecuente que un equipo normal” ya que si los gerentes no motivan a sus empleados a demostrar sus habilidades existe una ruptura que no permite el avance significativo de la empresa.

Cuadro n°7. Distribución en cuanto a si el empleado cree que en la gerencia de Materiales Los Andes Barinas se fomenta la igualdad laboral para el desempeño gerencial.

¿Crees que en la gerencia de Materiales Los Andes Barinas se fomenta la igualdad laboral para el desempeño gerencial?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	04	20%
Algunas veces	06	30%
Nunca	10	50%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n°6. Distribución en cuanto a si el empleado cree que en la gerencia de Materiales Los Andes Barinas se fomenta la igualdad laboral para el desempeño gerencial



Fuente: Tabla n° 6

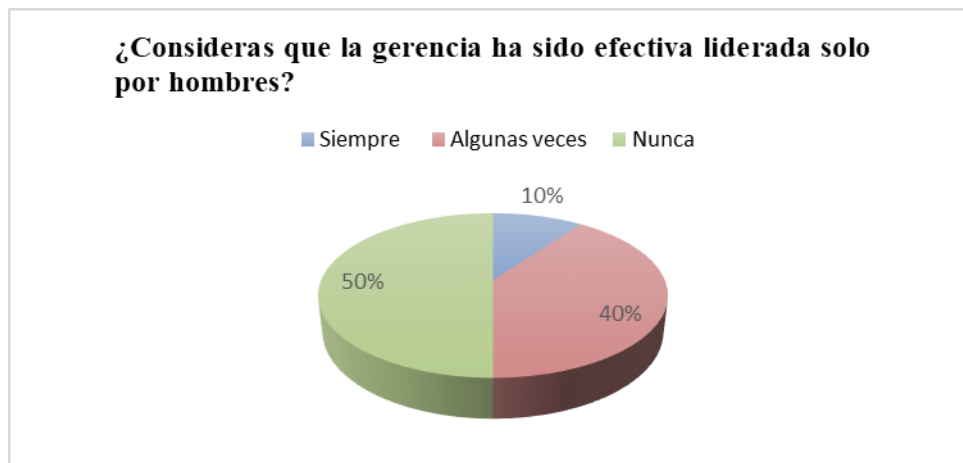
Al observar los datos de la tabla y el gráfico n°6 se deduce que diez (10) empleados(50%) observan que la gerencia de Materiales Los Andes Barinas nunca fomenta la igualdad laboral para el desempeño gerencial, seis (06) (30%) manifiestan que algunas veces lo hacen y solo cuatro (04) creen que si se fomenta la igualdad laboral. Es por ello que el empoderamiento femenino como igualdad laboral es la estrategia ideal para que se fomente tal valor Según Blanchard, (1996) “es una estrategia gerencial que nos ayudará a enfrentar estos retos y desafíos en la dirección y administración moderna en especial de nuestro principal activo el capital humano” (p.98), en otras palabras la herramienta necesaria para impulsar valores desde el compromiso individual.

Cuadro n°8. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que la gerencia ha sido efectiva liderada solo por hombres

¿Consideras que la gerencia ha sido efectiva liderada solo por hombres?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	02	10%
Algunas veces	08	40%
Nunca	10	50%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n°7. Distribución en cuanto a si los empleados consideran que la gerencia ha sido efectiva liderada solo por hombres



Fuente: tabla n° 7

El cuestionario aplicado arroja como resultado que dos (02) el (10%) de los empleados de Materiales Los Andes Barinas, consideran que siempre la gerencia ha sido efectiva liderada por hombres, ocho (08) empleados (40%) consideran que algunas veces ha sido efectiva pero diez (10 un (50%) expresaron que la gerencia liderada por hombre nunca ha sido efectiva por diversas razones, lo que hace necesario la implementación de estrategias de empoderamiento femenino para el logro de metas particulares y en colectivo.

Jerez (2022), considera que en las organizaciones el empoderamiento femenino es necesario, además debe surgir para que exista igualdad laboral y por ende una transformación en general, siempre en las instituciones es positivo rostros distintos en la gerencia.

Cuadro n°9. Distribución en cuanto a la perspectiva que creen los empleados sobre la motivación que tiene la mujer por apoderarse de la gerencia empresarial.

¿Observa usted que la mujer tiene motivación por apoderarse de la gerencia empresarial?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	17	85%
Algunas veces	02	10%
Nunca	01	05%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n°8. Distribución en cuanto a la motivación observada por usted hacia la mujer por apoderarse de la gerencia empresarial.



Fuente: tabla n°8

De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que diecisiete (17) empleados (85%) siempre han observado a la mujer sentir motivación por ocupar un cargo de responsabilidad en la empresa, dos (02) empleados (10%) se expresaron que algunas veces lo han notado y uno (1) (05%) nunca ha observado la motivación por parte de la mujer para la responsabilidad gerencial en la empresa. Estos datos nos evidencian la disposición que tienen las mujeres

por la gerencia organizacional a través de su empoderamiento, demostrando además sus capacidades organizativas en pro de fortalecer la empresa para un mejor.

En consecuencia Salguero y otro (2017) indican que la motivación femenina por la gerencia es significativa e insistente, esto constituye la puesta en práctica de las habilidades que posee la mujer para el ejercicio organizacional, con la aplicación de estas estrategias existirá una fluidez para ejercer con libertad su responsabilidad.

Cuadro n°10. Distribución en cuanto a si los trabajadores consideran que las mujeres desarrollan las actividades laborales asignadas con eficiencia, calidad y productividad.

¿Consideras que las mujeres desarrollan las actividades laborales asignadas con eficiencia, calidad y productividad?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	18	90%
Algunas veces	02	10%
Nunca	00	00%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n°9. Distribución en cuanto si los trabajadores consideran que las mujeres desarrollan las actividades laborales asignadas con eficiencia, calidad y productividad.



Fuente: tabla n°9

De acuerdo a los datos obtenidos se muestra que dieciocho (18) trabajadores (90%) consideran que desarrollan las mujeres desarrollan sus actividades laborales asignadas con eficiencia, calidad y productividad y solo dos(02) (10%) manifiestan que lo hacen algunas veces, lo que nos ayuda a deducir que en su mayoría son buenas empleadas que ponen todo su esfuerzo para lograr buenos resultados en su trabajo, lo que nos muestra el gran potencial que hay en las mismas y que se debe aprovechar con nuevas y mejores estrategias en pro del desempeño laboral.

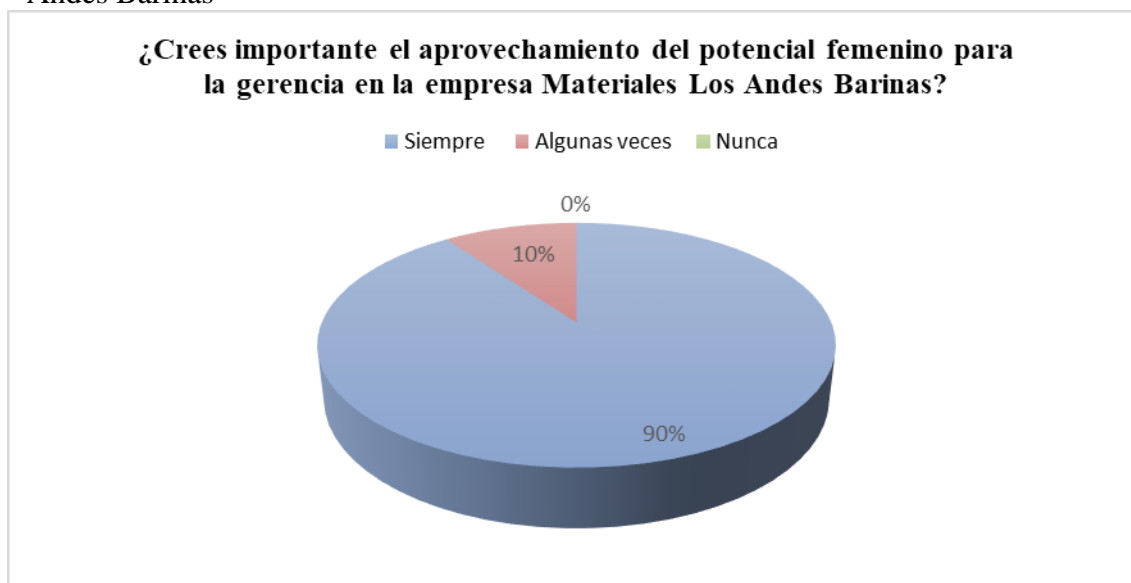
Para Prieto (2017) “la realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas es el principio por el que se rige la administración” (pg. 219), entonces es importante aprovechar este potencial que existe en las mujeres de MAB para la puesta en práctica y diseño del plan estratégico

Cuadro n°11. Distribución en cuanto a si los empleados creen importante el aprovechamiento del potencial femenino para la gerencia en la empresa Materiales Los Andes

¿Crees importante el aprovechamiento del potencial femenino para la gerencia de la empresa Materiales Los Andes Barinas?		
Categorías.	N° de empleados	%
Siempre	18	90%
Algunas veces	02	10%
Nunca	00	00%
Total	20	100%

Fuente: La Investigadora 2024

Grafico n°10. Distribución en cuanto a si los empleados creen importante el aprovechamiento del potencial femenino para la gerencia de la empresa Materiales Los Andes Barinas



Fuente: Tabla n° 10

Según los datos obtenidos se evidencia que dieciocho (18) (90%) empleados siempre creen importante el aprovechamiento del potencial que tienen las mujeres para la gerencia en MAB, dos (02) (10%) creen que algunas veces apostarían a su potencial, lo que nos demuestra una vez más el interés y la disposición de aprovechar el potencial femenino en la empresa logrando así para obtener mejores resultados.

En concordancia Don y otro (2009) manifiesta acerca del potencial femenino para la gerencia “una mujer líder demostrará habilidades de empoderamiento eficaz en el marco del respeto y la comunicación efectiva en la organización” (pág. 19), es decir una mujer gerente destaca el interés de obtener mejores resultados de los empleados.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones.

Conclusiones

El desarrollo de la presente investigación orientada en proponer un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, permitió el logro de los objetivos propuestos, para lo cual se generan las siguientes conclusiones:

En relación al diagnóstico sobre la situación actual del empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, se concluye que el mismo es muy bajo ya que no dan libertad para que la mujer ponga en práctica sus habilidades gerenciales y aunque estas están motivadas no cuentan con un plan que establezca las estrategias para lograr el máximo desarrollo de sus potencialidades y aprovechar las mismas para generar los mejores resultados.

En cuanto a describir la importancia que posee la aplicación del empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, se concluye que esta estrategia es necesaria debido a que el empoderamiento es repetitivo y hasta obsoletos liderado por hombres los cuales carecen de estrategias motivacionales que impulsen a los trabajadores a aprovechar al máximo sus potencialidades, ya que cada quien trabaja bajo sus propios criterios y estrategias dejando de lado el trabajo en equipo.

Así mismo los trabajadores de Materiales Los Andes Barinas, determinaron que es de gran importancia la aplicación del empoderamiento femenino para optimizar el desempeño

laboral, la gerencia, ya que manifestaron estar dispuestos a implementar nuevas estrategias basadas en este modelo para alcanzar grandes resultados a nivel gerencial

Además es preciso mencionar que la importancia de este plan fundamentado en el empoderamiento femenino, se enfoca en la igualdad de oportunidades laborales independientemente del sexo, asimismo; busca llevar al trabajador a ser parte de su propio empoderamiento, facultación y tener poder para decidir y actuar con responsabilidad y compromiso, para el bienestar de todos como equipo. Es además una estrategia para transformar las organizaciones tradicionales, fundamentada principalmente en un proceso educativo a los colaboradores, es decir transmitir una nueva cultura inspirada en valores y conductas para realizar con libertad, iniciativa y autonomía los roles en el trabajo, en la que pongan en juego su ingenio, iniciativa y creatividad.

La premisa esencial se fundamenta en que a través del empoderamiento femenino todos son responsables ante la organización del trabajo, optimizando espacios en las que la gente acceda hacia su desarrollo personal y la autonomía psicológica para crear, innovar y mejorar su trabajo.

En función a determinar la factibilidad institucional de un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial, estos estuvieron de acuerdo ya que es necesario considerando las leyes, normas y procedimientos actuales basados en la igual laboral, lo que permitió a dar respuesta al objetivo número 4 diseñando así un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial

Recomendaciones

Considerando las conclusiones arrojadas por el diagnóstico del presente estudio, se hacen las siguientes sugerencias:

Dar a conocer los resultados obtenidos con la finalidad de que las instituciones reflexionen en cuanto a la necesidad de aplicar nuevas estrategias a nivel gerencial fundamentadas en el empoderamiento femenino, que les permitan avanzar en el desarrollo de la misma y obtener grandes resultados en el desempeño laboral de cada trabajador.

Aplicar el plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino para optimizar el desempeño laboral en los empleados de Materiales Los Andes Barinas y en otras instituciones.

Fortalecer la capacidad gerencial, con la finalidad de que estos se conviertan cada vez más en verdaderos líderes gerenciales y sean multiplicadores de este plan en cada uno de los espacios que gerencia.

Que los trabajadores se apropien cada vez más de sus labores y se identifiquen con sus instituciones dando lo mejor de sí en su desempeño laboral y estar abiertos a nuevos enfoques que les permitan conocer y aprender nuevas formas de realizar cada vez mejor su trabajo.

En virtud de estas recomendaciones, se propone un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino para la transformación empresarial en los empleados de Materiales Los Andes Barinas.

Capítulo VI

La Propuesta

Plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino para la transformación empresarial en Materiales los Andes Barinas.

Introducción

Las nuevas exigencias de la sociedad en cuanto a los avances de los últimos tiempos nos permiten reflexionar en cuanto a las gestiones de los agentes que intervienen, participan y son responsables en cada ámbito social, económicos y políticos en las instituciones; no se puede gerenciar bajo estructuras o dirigentes de modelos ambiguos. Esta responsabilidad debe estar a cargo de verdaderos líderes con espíritu comprometidos que busquen el bienestar común de sus empleados para lograr verdaderos resultados en el desarrollo de la empresa o institución, una de ellas es la mujer la cual posee habilidades infinitas para la transformación de la empresa través de estrategias y nuevas formas donde la motivación, el empoderamiento, la libertad de expresión, entre otros cumplen factores importantes dentro de la gerencia.

La propuesta empoderamiento femenino, para la transformación empresarial, quiere delegar poder y autoridad a los subordinados y transmitirles el sentir de que los trabajadores son dueños y responsables de su propio trabajo de esta manera se puede alcanzar beneficios óptimos, para la toma de decisiones de la organización; Implementar un sistema de trabajo basado en el desempeño laboral ya que permite que en una organización se delegue autoridad de trabajo, y su participación sea satisfacción laboral y mayor rendimiento.

En este sentido permite evaluar el mejoramiento de la calidad y el desempeño laboral de los trabajadores de una organización. Proponer ideas para ejecutar una estrategia de negocios aprovechando al máximo sus conocimientos, habilidades y capacidades. Idalberto Chiavenato (2017:90) orienta a las personas por medio del modelo empowerment a ser líderes donde deleguen responsabilidad con autoridad.

La estructura organizativa, es el patrón de diseño o modelo con el que se organiza una entidad a fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado, con técnicas gerenciales y estrategias de gestión que se utilizan en la dirección y desarrollo del sistema y procesos de la misma. Toda técnica es una representación de una realidad que refleja, por lo que en Gerencia, como en otras ciencias, las técnicas determinaran una pauta, una base de sustento que a la larga permite el desarrollo orientado de la empresa u organización en general que lo utiliza.

Justificación

En los últimos años la República Bolivariana de Venezuela ha atravesado diferentes cambios, los mismos buscan la construcción de un aparato productivo integrado que se adecue a las nuevas realidades sociales, económicas, geográficas, étnicas y culturales de las regiones y del país, donde confluyan todas las estrategias para asegurar la mayor suma de bienestar, felicidad, dignidad y calidad de vida en pleno desarrollo sustentable.

Este cambio estructural profundo, se fundamenta en la política de estado de Protección Integral, donde se fortalece la comunidad con el trabajo compartido, sus derechos y deberes, su corresponsabilidad, sus realidades, necesidades y, prioridades, unificando criterios e integrando los recursos disponibles y políticas para el desarrollo social, abordadas todas las políticas, planes y proyectos de modo intersectorial, en

corresponsabilidad y cogestión con las autoridades locales, municipales, regionales y nacionales.

Es por eso que se debe iniciar una integración laboral dando oportunidades a las mujeres, estas tienen espíritu de líderes para una mejor gerencia, asumen un rol social de vanguardia en la transformación estructural de las instituciones, un liderazgo conductor en la construcción de la red social, de igual manera tienen la responsabilidad de dibujar el rostro de la integración social, como institución unificadora de políticas y estrategias de los diferentes entes gubernamentales y no gubernamentales a nivel local, que operativicen la transformación de las organizaciones, redefinan, capaciten y desarrollen programas de formación integral continua del recurso humano, relanzando e integrando programas interinstitucionales y la sistematización de la información; en respuesta a deberes, derechos y saberes existentes y realidades, necesidades y prioridades de las instituciones, para asegurar el desarrollo laboral con éxito.

La presente propuesta se justifica porque constituye un aporte que orienta acciones necesarias para trabajar a través de un modelo de empoderamiento femenino, que permita transformar la empresa desde los ideales femeninos. James M. Kouzes Y Barry Z. Posner (2018:345) utiliza el modelo de empoderamiento femenino como una forma de mejorar su empresa, así como también lograr que los líderes fomenten la colaboración y la creación de equipos en la que se esfuerzan por crear una atmósfera de confianza y la dignidad humana.

El empoderamiento femenino surge de personas líderes en su pleno potencial en la consecución de objetivos tanto personales como organizacionales. El gerente debe delegar autoridad y responsabilidad en la organización; los colaboradores de la organización deben recibir capacitaciones para mejorar las relaciones y la comunicación en la empresa el

liderazgo la organización debe dar posibilidades de liderazgo y de esta manera tener control sobre su trabajo.

Es por ello que la presente propuesta se justifica debido a que va orientada en el modelo de empoderamiento femenino, la cual va orientada a los equipos de trabajo que tienen mayor poder de decisión, mayor autoridad, que puedan resolver los problemas con mayor autonomía y que en el desempeño de sus funciones, y de mayor responsabilidad para la ejecución de las tareas obteniendo buenos resultados.

El empoderamiento significa confianza, valoración y respeto por la gente. Se busca que las organizaciones cambien en su estructura jerárquica donde al implementar este empoderamiento femenino las empresas comiencen un proceso de cambio desde la alta gerencia hasta los niveles bajos. Se fundamenta en que todos son responsables ante la organización del trabajo, y de esta manera se pueda optimizar los espacios para crear, innovar y de esta manera mejorar el trabajo generando confianza, respeto, aprendiendo a convivir en un ambiente laboral estable, atendiendo sus expectativas y problemas.

Características de la Propuesta

La Propuesta presenta como un plan, es decir un instrumento donde se diseñan y exponen las diversas estrategias para satisfacer y coadyuvar a fortalecer las necesidades de observadas en la empresa Materiales Los Andes Barinas. Sustentando lo anterior las estrategias definidas como un plan propuesto por Mintzberg (1997), donde manifiesta “la estrategia es un plan; una especie de curso de acción conscientemente determinado, una guía (o una serie de guías) para abordar una situación específica” (p.115), considerando esta característica, es preciso mencionar que este plan se presenta como una herramienta flexible que se adapta a las necesidades vigentes de la empresa en estudio y busca

transfórmala. En consecuencia está abierta para recibir modificaciones y mejorar procedimientos de los propios participantes.

Objetivos de la propuesta

- Capacitar sobre el empoderamiento femenino a los directivos, líderes, responsables y trabajadores de la empresa
- Facilitar estrategias a través de un plan de capacitación y empoderamiento femenino para la transformación empresarial de Materiales Los Andes Barinas
- Fomentar el empoderamiento femenino como herramienta participativa en los trabajadores de Materiales Los Andes Barinas

Factibilidad Con el objeto de determinar la factibilidad de la presente propuesta se consideran los diversos medios y recursos existentes para su viabilidad. La factibilidad puede ser técnica, institucional, social y económica.

Factibilidad Técnica De acuerdo a esta factibilidad se estudiaron los recursos humanos disponibles en el área de estudio, además de los recursos materiales, llegándose a determinar que se cuentan con el personal suficiente para la puesta en práctica de la propuesta que se pretende implementar.

Por otra parte la empresa en estudio cuentan con recursos materiales como: equipos tecnológicos en buen estado, capacidad para la organización. Los recursos humanos y materiales con los que cuenta la empresa, permiten establecer la factibilidad técnica para desarrollar la propuesta.

Factibilidad Institucional: La empresa Materiales Los Andes Barinas, es una organización privada; así mismo en el análisis de los resultados se evidencio la disposición del personal y sus actitudes favorables con respecto a la implementación del empoderamiento femenino.

Por esta razón la participación y colaboración de los entes mencionados permiten la factibilidad institucional para realizar la propuesta.

Factibilidad Económica: Se refiere a los recursos económicos y financieros necesarios para desarrollar o llevar a cabo las actividades o procesos y/o para obtener los recursos básicos que deben considerarse son el costo del tiempo, el costo de la realización y el costo de adquirir nuevos recursos. Generalmente la factibilidad económica es el elemento más importante ya que a través de él se solventan las demás carencias de otros recursos, es lo más difícil de conseguir y requiere de actividades adicionales cuando no se posee.

En este sentido la factibilidad económica está dada sobre la base de la partida presupuestaria, para el desarrollo de programas de mejoramiento en la empresa y los trabajadores.

Matriz de Evaluación

Esta matriz representa una herramienta que evalúa las debilidades y fortalezas relevantes en Materiales Los Andes Barinas sobre el empoderamiento femenino.

Fortalezas

Personal capacitado y calificado para atender cualquier eventualidad relacionada con su área de trabajo ejerciendo funciones inherentes a los cargos operativos, estratégicos y gerenciales. F1

Capacitación permanente al personal (obrero, administrativo y operativo) de la empresa. F2

Clima Organizacional favorable. F3

Se cuenta con un área de archivo en las instalaciones de Talento Humano. F4

Se cuenta con un grupo de especialistas en el área de informática para apoyo en dificultades presentadas en el sistema administrativo laboral. F5

Liderazgo masculino. F6

Debilidades

Falla de los equipos tecnológicos. D1

Falta de mantenimiento de las áreas. D2

Falta de motivación del personal para asistir a sus lugares de trabajo por los bajos salarios que le impide la adquisición de la canasta alimentaria y viviendas; y falta de medios de transporte.D3

Falta de materiales y equipos de oficina. D4

Debilidades en el sistema administrativo laboral, en cuanto a que presenta algunas inconsistencias.D5

Nula participación de la mujer en puestos de responsabilidad. D6

Amenazas

Fallas en el servicio eléctrico y de internet.A1

Baja competitividad en la oferta laboral. A2

Fuga de personal experimentado y calificado por emigración en busca de mejores ofertas de sueldos y salarios.A3

Presupuesto limitado. A4

Incertidumbre para el equipamiento tecnológico necesario.A5

No dejar mostrar las habilidades o capacidades gerenciales en el sexo femenino. A6

Oportunidades

Controlar la presencia de microorganismos de los ambientes y superficies del archivo.O1

Desarrollar actividades de control de plagas para garantizar las condiciones de salud ambiental en las instalaciones de la empresa.O2

Programas de estímulos.O3

Buena disposición de las autoridades centrales en cuanto a la adecuación y adquisición de activos reales (equipos de computación), para el proceso de la información oportuna.O4

Implementación de nuevos sistemas y procesos.O5

Asignación, formación y capacitación de un nuevo talento humano para la operatividad de las actividades de la Dirección.O6

MATRIZ FODA

FORTALEZAS			DEBILIDADES
F1	Personal capacitado y calificado para atender cualquier eventualidad relacionada con su área de trabajo ejerciendo funciones inherentes a los cargos operativos, estratégicos y gerenciales.	D1	Falla de los equipos tecnológicos
F2	Capacitación permanente al personal (obrero, administrativo y operativo) de la empresa	D2	Falta de mantenimiento de las áreas
F3	Clima Organizacional favorable	D3	Falta de motivación del personal para asistir a sus lugares de trabajo por los bajos salarios que le impide la adquisición de la canasta alimentaria y viviendas; y falta de medios de transporte.
F4	Se cuenta con un área de archivo en las instalaciones de Talento Humano.	D4	Falta de materiales y equipos de oficina
F5	Se cuenta con un grupo de especialistas en el área de informática para apoyo en dificultades presentadas en el sistema administrativo laboral	D5	Debilidades en el sistema administrativo laboral, en cuanto a que presenta algunas inconsistencias
F6	Liderazgo masculino	D6	Nula participación de la mujer en puestos de responsabilidad

OPORTUNIDADES			ESTRATEGIAS FO		ESTRATEGIAS DO
O1	Controlar la presencia de microorganismos de los ambientes y superficies del archivo	F1, F2, F5	Mantenimiento y conservación de las infraestructuras	D2	Solicitar apoyo a la dirección nacional de Materiales Los Andes para desarrollar planes de prevención en todas las empresas en pro de prevenir infecciones causadas por microorganismos
O2	Desarrollar actividades de control de plagas para garantizar las condiciones de salud ambiental en las instalaciones de la empresa	O5, F4	Monitorear y controlar las condiciones ambientales.	D5	Generar confianza a través de la aplicación de las medidas de bioseguridad al personal que asiste a las labores
O3	Programas de estímulos	O4, F1, F2	Crear un programa de estímulo que beneficien a los trabajadores de la empresa y de esa manera complementar los sueldos y prestaciones que paga actualmente	O1,O2,O6 D3,D5,	Lograr estabilidad en el tiempo a través de la generación de programas de estímulos a los trabajadores
O4	Buena disposición de las autoridades centrales en cuanto la adecuación y adquisición de activos reales (equipos de computación), para el proceso de la información oportuna	O6, F1, F2, F5	Motivar al nuevo talento humano para la permanencia en la coordinación y buena ejecución en el desarrollo de sus actividades.	D6	Diseñar aplicaciones competentes para el fortalecimiento de los manejos en los sistemas

O5	Implementación de nuevos sistemas y procesos.	O1, F1, F2	Ampliar conocimientos informáticos de los trabajadores	D2,D5	Gestionar planes de formación necesarios para el buen funcionamiento del sistema.
O6	Asignación, formación y capacitación de un nuevo talento humano para la operatividad de las actividades de la Dirección	O1, O2, F6	Aprovechar la capacidad organizacional, gerencial que tiene la mujer en la empresa para que ocupe cargos de responsabilidad que transformen la organización	D3,D6	Resignificar la estructura organizativa de la empresa a través de un plan estratégico considerando las habilidades que tiene el sexo femenino para desarrollar una transformación empresarial a través del empoderamiento

Fuente: Talento Humano Materiales Los Andes Barinas

Adaptaciones por López 2024



**PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO
FEMENINO PARA LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL EN MATERIALES**

LOS ANDES BARINAS



Barinas, junio 2024



Materiales Los Andes Barinas
Coordinación de Talento Humano
Barinas estado Barinas



CAPACITACIÓN AL PERSONAL

Taller N° 1	Empoderamiento Femenino	Duración: 8 Horas Participantes: Gerentes – Empleados Facilitadora:		
Objetivo: Capacitar sobre el empoderamiento femenino a los directivos, líderes, responsables y trabajadores de la empresa				
Contenido	Estrategias	Tiempo	Recursos	Actividades
-Empoderamiento - Empoderamiento Femenino -Igualdad Laboral - Características de la mujer líder - Habilidades y competencias de la mujer formada en administración	Bienvenida	30 minutos	Humano	-Reuniones efectivas de trabajo, en donde los puntos a tratar sean:
	Presentación del Facilitador Participantes	30 minutos	Material de Apoyo	-Crear un mapa mental de la empresa; como te identificas con ella y como podrías lograr transmitir más de lo que sabes.
	Dinámica: “Tomando Café conmigo mismo”	1 Hora	Video Beam	
	Introducción al taller	2 hora	Material de Trabajo	-Conocer las habilidades gerenciales de la mujer.
	Desarrollo de la Temática	1 hora	Laptop	
	Mesas de Trabajo	2 horas	Papelería	
	Tertulia		Refrigerio	

Fuente: La Investigadora 2024



Materiales Los Andes Barinas
Coordinación de Talento Humano
Barinas estado Barinas



CAPACITACIÓN AL PERSONAL

Taller N° 2	Mujer Líder Empoderamiento Femenino	Duración: 2 Horas Participantes: Gerentes – Empleados Facilitadora:		
Objetivo: Facilitar estrategias a través de un plan de capacitación y empoderamiento femenino para la transformación empresarial de Materiales Los Andes Barinas				
Contenido	Estrategias	Tiempo	Recursos	Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo Femenino - Estrategias de empoderamiento femenino - Transformación Empresarial - Comportamiento de la mujer en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Bienvenida Presentación del Facilitador Participantes Dinámica: Aprender a manejar tú propia Respiración y Vibración Introducción al taller Desarrollo de la Temática Testimonios 	<ul style="list-style-type: none"> 30 minutos 30 minutos 1 Horas 	<ul style="list-style-type: none"> Humano Portafolio Material de Apoyo Video Beam Material de Trabajo Papelería Laptop Videos Música Refrigerio 	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar el siguiente ejercicio durante dos horas diariamente. 1.-Hacer Reconocimiento de la mujer empoderada de empresas en Venezuela y el mundo. 2.- Elevar su participación a través de la experiencia. 3.-Mujer que tomar el Control de: -Tú Prosperidad -Tus Objetivos.

				<ul style="list-style-type: none">-Tus Relaciones Laborales.-Tus Pensamientos. -Tus Emociones.-Tus Estados de Ánimos.-Tus Resultados.-Tu Trabajo.-Tú Salud.
--	--	--	--	---

Fuente: La Investigadora 2024



Materiales Los Andes Barinas
Coordinación de Talento Humano
Barinas estado Barinas



CAPACITACIÓN AL PERSONAL

Taller Nº 2	Empoderamiento y participación	Duración: 2 Horas Participantes: Gerentes – Empleados Facilitadora:		
Objetivo: Fomentar el empoderamiento femenino como herramienta participativa en los trabajadores de Materiales Los Andes Barinas				
Contenido	Estrategias	Tiempo	Recursos	Actividades
-Toma de decisiones en el empoderamiento femenino	Bienvenida	30 minutos	Humano	-Tres medios para curar la excusitis de inteligencia:
-Aprenda los secretos del empoderamiento femenino éxito y alcance lo que siempre ha querido.	Presentación del Facilitador Participantes	30 minutos	Portafolio	1.- Nunca subestimar su propia inteligencia y nunca sobreestimar la ajena.
-Cúrese a sí mismo de la excusitis, enfermedad del fracaso para sobrellevar el empoderamiento femenino	Dinámica: Aprender a manejar tú propia Respiración y Vibración	30 minutos	Material de Apoyo	2.-Recapacité varias veces al día “mis actitudes son más importantes que mi inteligencia”.
-Piense con rectitud acerca de	Introducción al taller Desarrollo de la Temática	1 Horas	Video Beam	3.-Recuerde que la capacidad de pensar es de mucho mayor valía que la
	Testimonios		Material de Trabajo	
			Papelería	
			Laptop	
			Videos	
			Música	
			Refrigerio	

<p>la gente sus funciones laborales</p> <p>-Haga de sus actitudes sus aliados</p> <p>-</p>			<p>capacidad de recordar hechos.</p> <p>4.-Esto no sirve. Soy demasiado vieja para la transformación empresarial</p> <p>5.- Las buenas noticias atraen buenos resultados.</p> <p>6.- Cultive actitud.</p>
--	--	--	---

Fuente: La Investigadora 2024

Referencias

- Aguado y Portal. (2000). Psicología y Liderazgo en las Organizaciones desde una visión feminista
- Antúnez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. Documento Disponible en <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle//1803/yantunez.pdf>
- Alles, M. 2008. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. 5° Edición. Editorial Granica. Buenos Aires, Argentina. Pp. 170.
- Arias, F. 2012. El Proyecto de Investigación. 6ta. Edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela. Pp. 53, 107,134.
- Balza, C. 2010. La gerencia ante el cambio de paradigma. Editorial Eureka. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Pp. 89.
- Barrigas, T. (2000). Clima Organizacional bajo la gerencia femenina: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración Universidad del Valle, N°42.
- Blanco, F. (2013). Control Integrado de Gestión. Madrid: APD Editores.
- BALESTRINI, M. (2014) proyecto de investigación. Caracas Venezuela: BL.
- Balestrini, M. 2005. Como se Elabora el Proyecto de investigación. 2ª Edición. Editorial Consultores Asociados Servicio. Caracas, Venezuela. Pp. 38
- Bernal, C. 2010. Metodología de la investigación. 3ra. Edición. Editorial Pearson Educación. Colombia. Pp. 220.
- Brunet, L. (2004). El Clima de trabajo en las organizaciones en la dirección femenina: definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas. México.

- Carrasquel, A. 2014. Empoderamiento: estrategia para operativizar la gerencia del conocimiento en organizaciones educativas. Trabajo de grado de magister en Gerencia Educativa. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. (7ma.Ed.). México: impresores, encuadernadores. S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. McGraw Hill
- Chiavenato, I. 2006. Introducción a la teoría general de la administración. 7ma. Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. D.F. México. Pp. 56.
- Chiavenato, I. 2007. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 8va. Edición. McGraw – Hill. Interamericana Editores, S.A. D.F. México. Pp. 20, 21.
- Chiavenato, I. 2009. Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 2ª Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. D.F. México .Pp. 126, 164. (a)
- Eslava, E. (2014). Management y Gerencia. Documento disponible en: http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional.
- Flores, C. Trabajo de Grado “El empoderamiento femenino y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L- San Juan de Lurichago 2019. Universidad Cesar Vallejo. Perú
- García y Otros (2017) “la evolución de un modelo gerencial empoderamiento para optimizar el desempeño laboral en los empleados de la dirección de talento humano en la alcaldía de Santiago de Chile”.
- Hernández, R Fernández, Y Baptista (2014) Metodología de la Investigación.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2011. Metodología de Investigación. Editorial Mc - Graw Hill – Interamericana. 3º Edición. D.F. - México. Pp. 5,80.
- Hurtado de B, J. 2012. Metodología para la Investigación. Una guía para la comprensión holística de la ciencia. Ediciones Quirón. 4º Edición. Caracas, Venezuela. Pp. 143, 752,792.
- Hurtado, L. (2012). Paradigma y métodos de investigación. Valencia.
- Jones G., George J. 2010. Administración Contemporánea. Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. México D.F. Pp. 227
- Katzenbach, R. (2000). El trabajo en equipo. Santiago: Granica
- Keith, D. & Newstrom, J. 2003. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11º Edición. Editorial Mc - Graw Hill. Interamericana. D.F. México Pp. 560.
- Koontz, H., Weihrich, H. 2004. Administración. Una perspectiva global. 12ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México D.F. Pp. 299, 304, 305,497.
- Koontz, H., Weihrich, H. Cannice, M. 2012. Administración. Una perspectiva global y empresarial. 14ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México D.F. Pp. 18,32, 35, 430, 401.
- Méndez, G. (2012). Planeación de Trabajo en la comunidad: Perspectiva Social. Recuperado de <http://www.google.com.ve/.html>.
- Palomino y otros. (2016). Empoderamiento femenino y su relación con el Desempeño Laboral. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena. Documento en línea. Disponible en <http://raboal.com./climaorganizacional>
- Pelaes, O. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción del Cliente. Perú: Limas.

- Pernia, G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional, Empoderamiento Femenino, la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Del Cliente. La Habana: Revista Caribeña de Ciencias Sociales, octubre 2014.
- Quevedo, M (2019) “Empoderamiento femenino para la conformación de equipos de alto desempeño en estudios de Postgrado en cirugía Buco-Maxilofacial del hospital Dr. Adolfo Prince Lara”.
- Resolución No 21 del 2007 sobre evaluación del desempeño laboral. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Resolución No 8 de 2005: Reglamento General sobre Relaciones Laborales, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Rodríguez T (2004), Negocios exitosos. Editorial Mc. Graw-Hill. México.
- Rodríguez D. (2001). Diagnostico Organizacional Citando a Likert. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Rojas (2022), El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt. Trabajo de Grado de Maestría no publicado, Universidad Continental. Huancayo
- Sabino A. (1998). Como se elabora el proyecto de investigación (3ra edición). Editorial la Presta. Venezuela.
- Salguero N, García C (2017) Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. Boletín redipe, 6(4) 135-149 recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo_6119351
- Sánchez, A. (2007). Manual de psicología comunitaria: Enfoque integrado. Barcelona Ed: Pirámide.

- Sanz (2008). Buenas prácticas de Recursos Humanos. Editorial Mc. Graw-Hill. España.
- Snell B (2009), Comportamiento Organizacional (10ma Edición). Editorial Prentice Hall. México.
- Sudman (1976), Metodología de la investigación. Editorial Pueblo y Educación. Cuba.
- Shell, L. (1993). Motivación Laboral y Gestión De Recursos Humanos. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>.
- Tamayo Y Tamayo, M. (2012) El proceso de la Investigación Científica. México
- Unad (s.f.).Intervención Psicosocial en la Comunidad. Lección 9. Modelo del empoderamiento.
- Velásquez I. EI at (2006), Introducción a las técnicas cualitativas de la investigación. Editorial Bellotera. España.
- Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Caracas.
- Yépez, G. (2001). Ámbito del Talento Humano: Cómo abordarlo. Documento disponible en <http://usa.com.org/> talento humano

ANEXOS

ANEXO A
CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMÍAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Estimado (a) Ciudadano (a).

El instrumento que a continuación se presenta forma parte de una investigación que tiene como título: **PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL**. El cual tiene como propósito recabar información para comprender el fenómeno estudiado, optando de esta manera al Grado de Licenciada, en Administración. Es necesario indicar que la información suministrada será absolutamente confidencial, de allí que no será necesaria su identificación, pues la misma será utilizada con fines estrictamente académicos. En tal sentido, se le agradece la mayor sinceridad al responder cada planteamiento, ya que su opinión será valiosa para obtener una investigación veraz.

Instrucciones:

- 1.- A continuación se presentan una serie de enunciados con dos (2) alternativas de respuesta: SI y NO.
- 2.- Seleccione una alternativa, la que más se ajuste a su criterio.
- 3.- No marque más de una opción de respuesta por cada pregunta.
- 4.- Ante cualquier duda, acuda a las investigadoras.

ITEMS	Alternativas		
	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
¿Utiliza estrategias de empoderamiento femenino para mejorar el desempeño laboral en la dirección de talento humano?			
¿Pones en práctica los valores establecidos en Materiales Los Andes Barinas para mejorar el desempeño laboral?			
¿Consideras que las mujeres que laboran en Materiales Los Andes Barinas han tenido la formación suficiente para ocupar cargos de gerencia?			
¿Crees que en Materiales Los Andes Barinas se cambian con facilidad de estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral?			
¿Consideras que los gerentes de Materiales Los Andes Barinas le han dado la oportunidad a la mujer a demostrar sus habilidades de empoderamiento para la transformación de la empresa?			
¿Crees que en la gerencia de Materiales Los Andes Barinas se fomenta la igualdad laboral para el desempeño gerencial?			
¿Consideras que la gerencia ha sido efectiva liderada solo por hombres?			
¿Observa usted que la mujer tiene motivación por apoderarse de la gerencia empresarial?			
¿Consideras que las mujeres desarrollan las actividades laborales asignadas con eficiencia, calidad y productividad?			
¿Crees importante el aprovechamiento del potencial femenino para la gerencia de la empresa Materiales Los Andes Barinas?			

ANEXO B
VALIDACIÓN

Ciudadana(o):
MSc. Gisell Torres
C.I:19.025.833

Presente.-
Distinguido Profesor:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado **PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL**, como requisito exigido, para optar al Título de Licenciada en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.

Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradecemos emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

María López

C.I.V- 24.747.542

Instrucciones para la Validación

1. El instrumento anexo tiene como objetivo proponer un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial. En tal sentido, se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.

2. El criterio de **pertinencia** se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo.

3. El criterio de **coherencia** se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura.

4. El criterio de **claridad** se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados.

5. Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una .X. la casilla correspondiente, así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar.

6. Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto.

7. Se le agradece colocar los datos personales solicitados.

8. Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la Operacionalización de las variables

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellidos: Gisell Torres

C.I:19.025.833

Profesión: Lcda. En Administración

Fecha de la Validación: 18/05/2024

<u>N°</u>	<u>Aspectos a evaluar del instrumento</u>						<u>Recomendación</u>		
	<u>Pertinencia</u>		<u>Coherencia</u>		<u>Claridad</u>		<u>Aceptar</u>	<u>Modificar</u>	<u>Eliminar</u>
	<u>(1)</u>		<u>(2)</u>		<u>(3)</u>				
<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>				
<u>1</u>	X		X		X		X		
<u>2</u>	X		X		X		X		
<u>3</u>	X		X		X		X		
<u>4</u>	X		X		X		X		
<u>5</u>	X		X		X		X		
<u>6</u>	X		X		X		X		
<u>7</u>	X		X		X		X		
<u>8</u>	X		X		X		X		
<u>9</u>	X		X		X		X		
<u>10</u>	X		X		X		X		

Observaciones:


 Firma del Experto

19.025.833

Cédula de Identidad



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

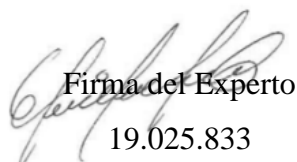
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Carta de validación

Yo, Gisell Torres C.I:19.025.833, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL**, presentado por la Bachiller **María López**, titular de la cédula de la Identidad, V- 24.747.542, para optar al Título de Licenciada en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 18 días del mes de mayo de 2024.


Firma del Experto
19.025.833



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Barinas, Mayo de 2024

Ciudadana(o):
Iraida Castro
18.906.504

Presente.-

Distinguido Profesor:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado **PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL**, como requisito exigido, para optar al Título de Licenciada en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.

Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradecemos emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

María López

C.I.V- 24.747.542

Instrucciones para la Validación

1. El instrumento anexo tiene como objetivo proponer un plan estratégico fundamentado en el empoderamiento femenino en materiales los Andes Barinas para la transformación empresarial. En tal sentido, se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.

2. El criterio de **pertinencia** se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo.

3. El criterio de **coherencia** se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura.

4. El criterio de **claridad** se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados.

5. Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una .X. la casilla correspondiente, así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar.

6. Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto.

7. Se le agradece colocar los datos personales solicitados.

8. Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la operacionalización de las variables

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellidos: Iraida Castro

C.I. N° 18.906.504 Profesión: Administradora

Fecha de la Validación: 18/05/2024

<u>N°</u>	<u>Aspectos a evaluar del instrumento</u>						<u>Recomendación</u>		
	<u>Pertinencia</u>		<u>Coherencia</u>		<u>Claridad</u>		<u>Aceptar</u>	<u>Modificar</u>	<u>Eliminar</u>
	<u>(1)</u>		<u>(2)</u>		<u>(3)</u>				
<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>				
<u>1</u>	X		X		X		X		
<u>2</u>	X		X		X		X		
<u>3</u>	X		X		X		X		
<u>4</u>	X		X		X		X		
<u>5</u>	X		X		X		X		
<u>6</u>	X		X		X		X		
<u>7</u>	X		X		X		X		
<u>8</u>	X		X		X		X		
<u>9</u>	X		X		X		X		
<u>10</u>	X		X		X		X		

Observaciones:



Firma del Experto
18.906.504

Cédula de Identidad



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Carta de validación

Yo, Iraida Castro titular de la Cedula de Identidad N° 18.906.504, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **PLAN ESTRATÉGICO FUNDAMENTADO EN EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN MATERIALES LOS ANDES BARINAS PARA LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL**, presentado por la Bachiller **María López**, titular de la cédula de la Identidad, V-24.747.542, para optar al Título de Licenciada en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 18 días del mes de mayo de 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'AIB' with a flourish.

Firma del Experto

18.906.504

