

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Programa de Ciencias Sociales y Económicas
Licenciatura en Administración**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO
SIMÓN, SAN CARLOS - COJEDES**

Autoras:

Argelys Álvarez, C.I: 20.950.915

Carynel Llovera, C.I: 21.139.787

María Romero, C.I: 30.318.598

Tutora: Dra. Geila González

San Carlos, febrero de 2025

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Programa de Ciencias Sociales y Económicas
Licenciatura en Administración**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO
SIMÓN, SAN CARLOS – COJEDES**

*Requisito parcial para optar al título de
Licenciado en Administración*

Autores:

Argelys Álvarez, C.I: 20.950.915

Carynel Llovera, C.I: 21.139.787

María Romero, C.I: 30.318.598

Tutora: Dra. Geila González

San Carlos, febrero de 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Geila Rosa González Sequera, titular de la cédula de identidad Nro. 8.671.283, en mi carácter de tutor (a) del Trabajo de Aplicación Titulado: “ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO SIMÓN, SAN CARLOS – COJEDES”, presentado por las Bachilleres Argelys Álvarez, C.I: 20.950.915; Carynel Llovera, C.I: 21.139.787 y María Romero, C.I: 30.318.598 para optar título de Licenciado en Administración, por medio de la presente certifico he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Carlos, a los 30 días del mes de noviembre del 2024.

Nombre y Apellido: Geila González



Firma de aprobación del Tutor:

ACTA DE DEFENSA

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedicamos de manera especial a Dios y nuestros padres que en el transcurso de nuestras vidas nos supieron inculcar valores y confiaron en nosotras y en nuestros deseos de superación, depositando su entera confianza en reto que se nos presentaba sin dudar un solo momento de nuestras capacidades.

Los amamos

AGRADECIMIENTO

Al Dios Todopoderoso porque es el ser supremo y por permitir un logro más de mi vida para llegar a donde estoy.

A mi hija Danna Casadiego, por ser mi mayor inspiración y darme las fuerzas que necesito día a día.

A mi Mama Rafaela Silva, quien introdujo en mí su maravilloso ejemplo de confianza, dedicación, disciplina y responsabilidad para lograr lo que me propusiera.

A mi familia gracias por todo el apoyo incondicional los amo.

A mi casa de estudio la UNELLEZ, gracias por presentar en mí la capacidad y disposición para el trabajo y el deseo constante de aprender.

Argelys Álvarez

A Dios, gracias por ser mi fuente de fortaleza y entendimiento en este logro académico.

A mis padres y hermana, por su amor incondicional y apoyo constante. Mi éxito académico es un reflejo de su amor y guía.

A mi familia, mi mayor inspiración y motivación. A ellos gracias.

A mi abuela Gladys, mi fuente de inspiración, aunque ya no estés físicamente conmigo, tu amor continúa guiándome en cada paso de este camino.

A Eisbel, que estuvo en todo momento a mi lado.

María Romero

A Dios por darme la fuerza necesaria para poder lograr mi objetivo.

A mis padres Gleymar Torres y José Llovera quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia sin límites.

A mi hijo Camilo Rodríguez quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme y seguir siendo un ejemplo para él.

Agradecida con Dios por otro logro más en mi vida gracias.

Carynel Llovera

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iii
ACTA DE DEFENSA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS... ..	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
1.- CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Objetivos de la Investigación.....	7
1.3. Justificación y línea de investigación.....	7
1.4. Alcance de la investigación	8
1.5. Limitaciones de la investigación.....	9
2.- CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	10
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Bases legales.....	29
2.4. Definición de Términos Básicos.....	30
2.5. Operacionalización de las Variables.....	31
3.- CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Enfoque de la investigación.....	34
3.2. Tipo de investigación.....	34
3.3. Diseño de la investigación.....	34
3.4. Nivel de la investigación.....	35
3.5. Población y muestra.....	35
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de dataos.....	36
3.7. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos...	37
3.8. Técnica de análisis de los datos.....	38
4.- CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	
Análisis e interpretación de los resultados.....	39
5.- CAPÍTULO V. LA PROPUESTA	
5.1. Presentación de la propuesta.....	52
5.2. Justificación de la propuesta.....	53
5.3. Objetivos de la investigación	53
5.4. Fundamentación teórica de la propuesta.....	54
5.5. Factibilidad de la propuesta.....	55
5.6. Estructura de la propuesta.....	57
5.7. Conclusiones y recomendaciones.....	63
REFERENCIAS CONSULTADAS	64

ANEXOS.....	68
-------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
1. Operacionalización de la Variable.....	33
2. Magnitud de un coeficiente de confiabilidad.....	38
3. Presupuesto para el momento de ejecutar la propuesta.....	56
4. Presupuesto actual (\$)	57
5. Plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.....	58
6. Fase I: Sensibilización.....	59
7. Fase II capacitación.....	60
8. Fase III: Diseño.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Pág.
1. Concepto de Estrategia Gerencial.....	19
2. Variable estrategias gerenciales, dimensión acciones gerenciales, indicadores: visión, misión, objetivos y recursos.....	42
3. Variable estrategias gerenciales, dimensión acciones gerenciales, indicadores: Programas, compromisos y recursos.....	46
4. Variable independiente, dimensión procesos administrativos, indicador planificación.....	48
5. Variable independiente, dimensión procesos administrativos, indicadores: organización, dirección y control.....	50

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Programa de Ciencias Sociales y Económicas
Licenciatura en Administración**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS
ADMINISTRATIVOS DE LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO SIMÓN, SAN
CARLOS – COJEDES**

Autores:

Argelys Álvarez, C.I: 20.950.915

Carynel Llovera, C.I: 21.139.787

María Romero, C.I: 30.318.598

Tutora: Dra. Geila González

Año: 2025

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo desarrollar estrategias gerenciales para la optimización de procesos Administrativos de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes. Está enmarcada en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, de campo, diseño no experimental, modalidad proyecto factible, la población y muestra estuvo conformada por 28 individuos. El instrumento de recolección de datos se estructuró con 13 ítems de dos alternativas de respuesta si y no, el instrumento cuenta con la validación metodológica, contenidos y de estilo y redacción, cuya confiabilidad según el coeficiente de Kuder Richardson. es de 0,78. Cabe señalar que un proceso administrativo bien diseñado en una organización evitará que ciertos sucesos lleguen a romper los esquemas de los directivos; por tanto, se reducirán los números en medidas improvisadas que consigan decisiones perjudiciales para el funcionamiento de toda organización tal es el caso del personal administrativo de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes. Finalmente, se determinó que se deben fortalecer sus actividades gerenciales para optimizar la toma de decisiones resultando una producción eficaz y eficiente en la praxis, debido a que no se aplicaba estrategias gerenciales para mejorar los procesos administrativos, dando como resultados bajos índices en la efectividad del trabajo realizado.

Descriptores: gerencia, estrategias gerenciales, proceso administrativo.

INTRODUCCIÓN

El proceso administrativo es fundamental dentro de toda organización; ya que desempeña un papel de gran importancia en la gerencia para el logro de objetivos particulares y en suma el objetivo general establecido por la dirección. Así pues, al seguir paso a paso todas las fases del proceso administrativo, permite la eficiencia al alcanzar las metas propuestas; igualmente la reducción de recursos consumidos; utilizando en otro tipo de acciones que resulten benéficas dichos recursos ahorrado.

El utilizar el proceso administrativo presenta muchas ventajas para la organización como: Permite disponer en todo momento de una planificación futura, las acciones que se llevan a cabo en cada uno de los posibles escenarios ya están estipuladas, se establecen de manera clara todos los objetivos de la empresa en corto, mediano y largo plazo, los recursos son optimizados al máximo, se evitan los gastos superfluos que no han sido contemplados con anterioridad, permite un aumento de la productividad al coordinar de una mejor manera a los miembros del equipo.

La naturaleza de la investigación es exploratoria-descriptiva, bajo un enfoque cuantitativo, que permite abordar los momentos: estratégico y táctico operacional, planteados por Matus (1987), para desarrollar este modelo teórico-práctico, como resultado se evidencia que la unidad administrativa de egresos ha presentado dificultades en el tiempo debido a la escasez de recursos económico tecnológicos, que acarrea otros problemas y conlleva al préstamo del servicio al profesional y empresas externas de quienes emplean a nuestros profesionales, como consecuencia baja calidad al usuario en ella y el aumento de respuestas no eficientes como organismo institucional

Finalmente, la estrategia gerencial lleva a través de la acción, a revertir situaciones presentes en un sistema encaminado a determinar el futuro deseado. En este caso, el diseño de un proyecto de carácter direccional bajo este proceso metódico, para la coordinación de egreso en consideración, le abrirá las puertas para encontrar soluciones a sus afectaciones ligadas a la generación de servicio al usuario.

El presente trabajo de aplicación está estructurado en cinco capítulos. El Capítulo I: denominado El Problema, Objetivos de la Investigación, Justificación, Alcances y Limitaciones; el Capítulo II, denominado el Marco Teórico, en el cual se evidencian los Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, Bases Legales y la Operacionalización de las Variables; por consiguiente, el Capítulo III, involucra el Marco Metodológico. Contempla el Tipo y Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, Validez y Confiabilidad; el Capítulo IV, referido al Análisis e Interpretación de Resultados; el Capítulo V, referido a la propuesta, contenido de presentación, fundamentación, objetivos, factibilidad, análisis de costo beneficio, tabla de costo beneficio, plan de formación, cronograma de control y ejecución, junto con las Conclusiones, teniendo por último las Referencias Bibliográficas y Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

A lo largo de su historia, las empresas han transitado por un camino que abarca múltiples generaciones. Su complejidad radica no solo en su estructura organizacional, sino también en la capacidad de adaptarse y ajustarse a los constantes cambios políticos y económicos que las rodean. A pesar de estos desafíos, la gerencia ha mantenido un rol fundamental en la consecución de los objetivos empresariales, participando activamente en la toma de decisiones y la dirección de la compañía.

El éxito de las empresas en el panorama global depende en gran medida de su capacidad para adaptarse a las demandas del mercado. La clave para destacar en este entorno competitivo radica en la adopción de modelos de gestión y producción que se ajusten a las necesidades económicas y sociales del contexto en el que operan. Al respecto Dessler, (2009) apunta que:

La base de recursos y capacidades de una empresa, es lo que permite el desarrollo de la capacidad de ser mejor que sus competidores, de crear valor diferencial. Una empresa que no crea o que pierde sus ventajas competitivas acaba no teniendo lugar en el mercado (p.39)

Ante la constante evolución tecnológica y las cambiantes demandas del mercado, las organizaciones se han visto impulsadas no solo a incrementar su capacidad de producción, sino también a innovar en sus procesos y mejorar sus servicios. La implementación de nuevas tecnologías y la capacitación del personal se han convertido en pilares fundamentales para alcanzar mayor competitividad y sostenibilidad en el mercado actual.

Cabe destacar que, la administración se define como un proceso integral que abarca la planificación, el desarrollo y la promoción de un entorno laboral propicio. Este entorno facilita el trabajo en equipo, optimizando la eficiencia y eficacia de las operaciones y garantizando el logro de las metas establecidas. En definitiva, la administración juega un papel fundamental en el éxito de la empresa, asegurando su funcionamiento y productividad.

En el contexto actual de la globalización, las empresas se ven inmersas en un panorama cada vez más formalizado. Para adaptarse a estas nuevas realidades y enfrentar los desafíos que surgen, es crucial contar con estrategias sólidas, estructuras operativas eficientes y un equipo humano capacitado. De esta manera, podrán alcanzar el éxito y mantener la eficiencia de la organización. En este sentido, las funciones administrativas desempeñan un papel fundamental e indispensable en el logro de los objetivos empresariales. Una gerencia estratégica, orientada a la toma de decisiones acertadas y al desarrollo empresarial, se convierte en un pilar clave para el cumplimiento de las metas.

Parafraseando a Drucker (1989), las tendencias actuales obligan a las organizaciones a formular estrategias que les permitan adaptarse a los constantes cambios, tanto internos como externos, especialmente a los de carácter político y económico. El éxito de estas estrategias depende en gran medida de su basamento en la realidad, ya que de lo contrario su implementación sería sumamente compleja.

En este contexto, una organización bien preparada maximiza el aprovechamiento de sus recursos. Sin embargo, para generar soluciones efectivas, tomar decisiones acertadas y responder de manera asertiva a los cambios del entorno empresarial, no solo es necesario contar con un buen sistema de información, sino también con la capacidad de analizar y utilizar adecuadamente esa información. A propósito de las estrategias y de vital importancia para esta investigación cabe resaltar que para Robins y otros (2004):

La estrategia consiste en toda una variedad de medidas competitivas y enfoques de negocio que deben emplear los emprendedores de negocio en el manejo adecuado de nuevas compañías. Es por ello que se considera la estrategia como el patrón de una serie de cosas que ocurren en un tiempo determinado (p.118).

Complementando lo anterior, las estrategias gerenciales se definen como la búsqueda deliberada de un plan de acción dinámico, complejo, continuo e integrado, orientado al desarrollo de la ventaja competitiva de la empresa. Este proceso exige una evaluación constante y ajustes periódicos para garantizar su efectividad.

En este contexto, la empresa se define como una institución u organización que, a través de diversas actividades y recursos, busca alcanzar objetivos específicos, como satisfacer las necesidades o deseos de su mercado meta, ya sea con fines lucrativos o no. Su esencia radica en las conversaciones y compromisos mutuos entre las personas que la conforman.

Consecuentemente, las instituciones venezolanas requieren de estructuras gerenciales y administrativas sólidas que faciliten la planificación, ejecución y coordinación de sus operaciones. El establecimiento de objetivos claros y la definición de estrategias para su consecución son fundamentales para garantizar un desempeño eficiente en todos los niveles de la organización. En tal sentido y siguiendo el orden de las definiciones sobre las estrategias gerenciales se tienen las aportadas por Gómez (2015) quienes señalan que:

Las estrategias gerenciales son sin duda, una herramienta necesaria a aplicar por cualquier líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada, en consecuencia, un gerente debe desarrollar fórmulas adecuadas a las demandas propias de la empresa y emplearlas para que la organización sea exitosa.

Las estrategias gerenciales se materializan en un plan cuidadosamente elaborado que integra las metas y políticas centrales de la organización. Este plan define una secuencia coherente y armónica de acciones a ejecutar, con el objetivo de alcanzar una posición viable y original, haciendo un uso eficiente de los recursos disponibles.

Dentro de esta perspectiva en Cojedes, y específicamente en la Fundación Regional el Niño Simón, la cual se encuentra ubicada en la Ciudad de San Carlos estado Cojedes, es un organismo de la administración pública, con personalidad jurídica de derecho privado y sin fines de lucro; esta se rige por los Estatutos Sociales aprobados por la Asamblea del Consejo General Nacional en fecha 18 de abril de 2000, que se dedica a prestar atención integral a los niños, niñas y adolescentes para contribuir a su desarrollo integral y, en especial, brindarles oportunidades para que disfruten y ejerzan progresivamente todos los derechos contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del

Adolescente, la Convención sobre los Derechos del Niño y Niña y demás Tratados Internacionales ratificados por la República.

Esta institución, ha tenido como objetivo fundamental, atender de modo integral a los niños, niñas y adolescentes del estado Cojedes, en todas sus etapas de desarrollo humano, a través de la implementación de planes, programas y proyectos de asistencia integral, dirigidos al mejoramiento de su calidad de vida, actuando conjuntamente con los órganos y entes competentes y llevando a cabo la ejecución de una serie de programas que son la vida y esencia de la organización, entre los cuales se destacan: LUDOTEKA, Actividades Recreacionales, Parque El Agua Niño Simón, Atención Ortopédica El Niño Simón, Atención Cardiológica Niño Simón, Centros Hospitalarios El Niño Simón, Servicio Odontológico El Niño Simón, Casa de los Niños, entre otros; cada uno de estos programas son coordinados, dirigidos y evaluados por un grupo de profesionales jóvenes y con visión de futuro.

En función de lo antes descrito, en los actuales momentos la Fundación enfrenta diversos desafíos en la gestión de sus procesos administrativos, lo que afecta negativamente su eficiencia y eficacia organizacional. Estos desafíos se manifiestan en: La ausencia de una planificación integral que dificulta la coordinación de actividades, la toma de decisiones oportunas y el logro de los objetivos institucionales; la falta de manuales organizacionales que genera cuellos de botella, incrementa el tiempo de respuesta y aumenta la probabilidad de errores humanos; la falta de comunicación y coordinación entre departamentos que dificulta la colaboración, el intercambio de información y la toma de decisiones conjuntas; así como la falta de recursos tecnológicos adecuados limita la automatización de procesos, la gestión de información y la comunicación interna y externa.

Cabe destacar que, en la etapa observación inicial al fenómeno de objeto de estudio de investigación, se enfatizó la necesidad de diseñar un proceso administrativo eficaz que permita responder de manera oportuna y con mínimo riesgo a los constantes cambios a los que se enfrenta la institución.

Partiendo de lo anterior expuesto, esta investigación se propone impulsar acciones dirigidas a la optimización de los procesos administrativos de la Fundación. El objetivo

central es garantizar un modelo gerencial eficaz en este ámbito, dando lugar a las siguientes interrogantes de investigación

¿Cuál es la situación actual de los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos?

¿Cuáles son los factores gerenciales que intervienen en los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón?

¿Cómo será el diseño de las Estrategias Gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Proponer estrategias gerenciales para optimizar los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos, estado Cojedes.

1.2.2. Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación actual de los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos.
2. Determinar los factores gerenciales que intervienen en los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón.
3. Diseñar estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón.

1.3. Justificación de la Investigación

La presente investigación se justifica desde diversas perspectivas, incluyendo la metodológica. Se busca formular una propuesta sólida que asegure la capacitación del personal, permitiéndoles adquirir conocimientos que fortalezcan su desempeño y acciones dentro de la empresa, repercutiendo positivamente en la prestación del servicio de manera eficiente y el alcance de sus objetivos organizacionales. A lo anteriormente mencionado se explicará a continuación en los diferentes aspectos en que se justifica la investigación:

Relevancia Contemporánea: En el ámbito organizacional actual cada día es más importante trabajar en la formación de los recursos humanos si se pretende alcanzar el éxito. Ya no basta con poseer un conjunto de talento humano o los recursos financieros

necesarios para alcanzar objetivos específicos o mantener un liderazgo, se necesita adquirir y desarrollar estas habilidades y destrezas que respondan a logro de objetivos y metas.

Para la población objeto de estudio, es importante esta investigación ya que la optimización de los procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón es crucial para: Mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión de recursos y actividades; Fortalecer la toma de decisiones y el logro de objetivos institucionales; Mejorar la comunicación, coordinación y colaboración entre departamentos; Elevar la calidad de los servicios prestados a los niños, niñas y adolescentes y Fortalecer la imagen corporativa de la institución.

En cuanto al aporte institucional, la investigación sobre estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la Fundación permitirá: Fortalecer el conocimiento sobre las mejores prácticas de gestión administrativa en el sector público; Brindar herramientas y metodologías prácticas para mejorar la eficiencia y eficacia de la Fundación; Contribuir al desarrollo de modelos de gestión más modernos y adaptables a las necesidades de la institución.

Este estudio brinda aportes metodológicos porque permitirá apoyar a otros proyectos de grados, publicaciones y escritos; así como la participación en diferentes espacios en donde se discute especialistas, gerentes y miembros de empresas e instituciones Venezolanas, sus experiencias y vivencias en la dinámica empresarial.

Es importante señalar, que esta investigación se ubica dentro de la segunda (02) Línea de Investigación aplicada al Programa de Ciencias Sociales especificada en el Artículo 5 de la Norma Trabajo de Aplicación Social la cual es: “Gerencia Empresarial y Social”.

1.4. Alcance de la Investigación.

Las Estrategias Gerenciales serán aplicadas a los Directores de Áreas de la Fundación Regional Niño Simón, ubicada en la avenida Universidad en la Ciudad de San Carlos Estado Cojedes y se demarca en la ejecución de Estrategias Gerenciales para optimizar los Procesos Administrativos.

1.5 Limitaciones de la Investigación

En la siguiente investigación se presenta la siguiente limitación: La selección de los actores para el diagnóstico y plan de desarrollo de habilidades gerenciales no se realizó de forma aleatoria. Se optó por evaluar al personal ejecutivo y de alta gerencia, quienes toman decisiones cruciales dentro de la organización. Esta elección podría generar tensión en los participantes, limitando ciertos resultados actitudinales como la predisposición a la evaluación, dada la intervención de personal calificado encargado de diagnosticar sus fortalezas y debilidades

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Los antecedentes proporcionan una breve descripción de trabajos previos relacionados con el tema de investigación. Esto implica que debe existir una conexión directa entre estos trabajos y servirán como base para establecer tendencias sobre los resultados que se esperan obtener. En este sentido, Tamayo y Tamayo (2009), señala que: “se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin determinar el enfoque metodológico de la investigación (p 103).

Según Hernández y otros (2010) afirma que es necesario conocer los antecedentes (estudios, investigaciones y trabajos anteriores), especialmente si uno no es experto en los temas o tema que se van a tratar o estudiar, afirmando:

Conocer lo que se ha hecho con respecto a un tema ayuda a: No investigar sobre algún tema que ya se haya estudiado a fondo, a estructurar más formalmente la idea de investigación, a Seleccionar la perspectiva principal desde la cual se abordará la idea de investigación” (p.28).

En este contexto, adquirir este conocimiento permitirá desarrollar una investigación que sea innovadora y, en algunos casos, original. De esta manera, nuestro estudio abordará una temática con mayor precisión, respaldada por conocimientos científicos. A continuación, se presentan los antecedentes más relevantes y actualizados:

Marín y Otros (2023), en su trabajo Estrategias Gerenciales que permitan la Optimización de los Procesos Administrativos en Hs Repuestos Sas, en Medellín Colombia, La presente investigación se centra en formular las dinámicas estratégicas y operativas de una propuesta para la optimización de los procesos en la división de administración de la empresa HS REPUESTOS SAS, Medellín, Colombia. Para alcanzar este objetivo principal se planteó: conocer la situación actual de los procesos administrativos, posteriormente identificar los factores que afectan los procesos y luego establecer lineamientos para la optimización de los mismos. Así, se trata de una investigación mixta bajo el enfoque de un estudio de campo de tipo descriptivo y no experimental. La población y muestra la constituye el personal gerencial y

administrativo de la empresa (07 trabajadores), a quienes se le aplicó un cuestionario, previo proceso de validación por medio del juicio de expertos. Los datos fueron organizados, analizados, tabulados y expresados en gráficos de barras para su mejor comprensión. Basándose en el análisis de los objetivos, se determinó que la empresa no posee un proceso administrativo adecuado y que la división de administración se ve afectada por los factores internos y externos, por lo que se requiere reorientar las políticas de la empresa en función de la misma. Se llega a la conclusión, de proponer lineamientos gerenciales sustentados con una serie de líneas maestras clave para optimizar las funciones administrativas y los factores que afectan la empresa.

Este antecedente aporta a la presente investigación, los elementos gerenciales necesarios para la construcción de un plan estratégico gerencial en pro de mejorar las actividades internas dentro de la institución. Este aspecto refleja que el desempeño solo no se deriva de las capacidades y actitudes, sino que también puede depender de diversos factores motivacionales que contribuyen a los trabajadores tengan sentido de pertenencia hacia la organización.

También se consultó el trabajo de Ospino y Troconis (2022), titulado: “Estrategias Gerenciales apoyadas en el proceso de Coaching en la empresa Lamisur C.A”, realizado en la Universidad José Antonio Páez para optar por el título de Licenciadas en Administración de empresas. La empresa presentaba debilidades en la gestión interna, que afectaba el rendimiento de los trabajadores, lo traía como consecuencia, deficiencias en la atención al cliente, por la falta de estrategias que partan desde la gerencia con la finalidad de lograr la comunicación y eficiencia de todos los procesos llevados por la empresa. Al respecto, la investigación tuvo como objetivo general proponer estrategias gerenciales apoyadas en el proceso de Coaching.

Metodológicamente, el estudio se basó en un proyecto factible, apoyado en una investigación de campo. Las técnicas de recolección de información empleadas fueron la observación directa, a través de una lista de cotejo, la cual permitió diagnosticar la de la situación actual de los procedimientos gerenciales de la empresa. También se empleó la encuesta, mediante un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, aplicado a la población objeto de estudio conformada por trabajadores que laboran en

la empresa. Los resultados obtenidos permitieron construir una matriz DOFA para conocer los factores internos y externos que inciden en los procedimientos empleados en la empresa.

Entre las conclusiones obtenidas, se tienen que a pesar de que los empleados se sienten instruidos para realizar las actividades que desarrollan, la empresa no tiene como cultura la capacitación y adiestramiento continuo, lo que origina debilidades en la ejecución de las actividades diarias. Por lo se diseñaron estrategias apoyadas en el proceso del coaching para optimizar la eficiencia a través de los procedimientos gerenciales.

La relación de este antecedente se basa en el manejo de las estrategias gerenciales para planear y ejecutar actividades de dirección tendientes a mejorar y optimizar el potencial del personal. La forma como se realice esta dirección, es decir el poder de credibilidad con el que se ejerza, hará que se cree una interacción y se formen intereses comunes en las personas que constituyen la organización y posean sentido de pertenencia, lo cual contribuye a la elaboración de la propuesta.

Asimismo, Rangel (2021), presentó un trabajo de grado titulado Empowerment como Herramienta en la Optimización de la Gestión Administrativa. Caso de estudio: División de Recaudación Tributaria adscrita a la Dirección de Administración y Finanzas de la Gobernación del Estado Táchira, La investigación tuvo como propósito analizar la estrategia gerencial Empowerment como herramienta en la optimización de la gestión administrativa de la División de Recaudación Tributaria adscrita a la Dirección de Administración y Finanzas con la finalidad de mejorar las posibles debilidades que se encuentren presentes en el departamento.

El trabajo se orientó en un modelo epistémico de paradigma ontológico de enmarcado en el modelo positivista de naturaleza cuantitativa , a su vez posee el tipo de investigación descriptiva-correlacional, con un diseño de investigación observacional o de campo; para recabar la información necesaria apoyada de revisión documental, en base a ello se aplicó un instrumento compuesto por dieciocho (18) ítems utilizando la escala Likert, la cual permitió dar paso al análisis de los datos obtenidos dando paso a la representación en cuadros y gráficos que permitieron visualizar la

situación actual de la División; buscando cumplir con los objetivos de la investigación como lo son: evaluar las estrategias gerenciales presentes en la gestión administrativa que se desarrolla actualmente en la División de Recaudación Tributaria. El ajustar en base a nuevas estrategias gerenciales los objetivos organizacionales establecidos por la gerencia en la División, en cuanto a los agentes intervinientes examinarlos y a su vez determinar el nivel de eficacia en la aplicación de Empowerment para el logro de una gestión administrativa efectiva dentro de la organización. Todo ello permite inferir que existen ciertas debilidades en cuanto a los factores analizados; por tal motivo se recomienda que el gerente de la División implemente estrategias gerenciales eficaces y efectivas que permitan reforzar el clima organizacional y la motivación hacia sus colaboradores logrando que cada uno de ellos den lo mejor de sus capacidades conformando equipos de trabajo para cumplir con los objetivos y metas propuestas.

Por su parte Colon (2020), realizó el trabajo titulado “Modelo gerencial para optimizar los procesos corporativos a través de las Tic en la Nube. Caso: Grupo Corimon. El presente trabajo tiene como objetivo proponer un modelo gerencial basado en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (en adelante “TIC”) en la Nube para optimizar el control comunicacional, el manejo de información y procesos corporativos llevados a cabo para producir y comercializar productos, considerando para esto el contexto presentado por el Grupo CORIMON.

Se espera generar múltiples beneficios frente a la actual problemática que demanda mejorar tiempos de respuesta para la toma de decisiones corporativas, en tanto que tal situación afecta directamente a las filiales del Grupo y a su vez beneficiarían a gerentes y directivos encargados, dado que aportarían soluciones prácticas, directas y sin retrasos para conocer los índices de gestión estratégica, minimizar largas y tediosas presentaciones e informes que atrasan las decisiones de importancia. La modalidad de la investigación responde a un proyecto factible, se hizo una investigación descriptiva determinándose con certeza el objeto de estudio el cual se procedió a tratar explicativamente determinándose sus síntomas, causas y efectos.

En este trabajo se efectuará un diagnóstico estratégico para determinar objetivamente la situación que se observa; así como también un análisis crítico de las

teorías pertinentes que dan cuenta o explican la realidad actual de las organizaciones con el caso de estudio. La línea de investigación por la cual se rige el presente trabajo es la Información como valor agregado en el seno de las organizaciones públicas y privadas. El resultado de la investigación hará posible presentar un modelo gerencial basado en el uso de las TIC en la Nube para optimizar los procesos, impulsar la plataforma tecnológica e inteligencia de negocio en el Grupo CORIMON, que haga posible controlar de forma centralizada, optima y automatizada, el monitoreo de las actividades e indicadores y la mejora de la toma de decisiones gerenciales.

Esta investigación es de gran ayuda en las bases teóricas ya que nos especifican una serie de significados y aplicaciones del Modelo de Gerencia Estratégica en distintas áreas y nos especifica que el rol del gerente actual es buscar implementar herramientas o estrategias que permita unificar al personal sin importar el área en el que se desempeñe, dejando de lado la escala jerárquica ambigua y teniendo en cuenta el valor agregado que cada colaborador le suma a la organización siendo esto una característica que puede servir a favor de la organización a la hora de enfrentar las diversas áreas de mercado y el surgimiento de nuevos retos empresariales.

En síntesis, los antecedentes expuestos aportaron al proceso de investigación del estudio actual, al permitir la validación de las teorías presentadas junto con las más recientes. Además, se examinaron los procedimientos utilizados por el investigador para el diseño e implementación del instrumento de recopilación de datos, lo cual fue un aporte significativo al proceso llevado a cabo en esta investigación.

2.2. Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen el fundamento en el que se apoyará teóricamente la investigación. Según Sabino (2011), explican que las bases teóricas implican “En situar el problema de un conjunto de conocimientos con más solidez posible que permitan y ofrezcan una adecuada orientación a nuestra búsqueda de los términos que utilizamos.” (p.75). Muchos autores coinciden en que las bases teóricas son un conjunto de proposiciones interrelacionadas lógicamente en forma de afirmaciones empíricas sobre propiedades, eventos o cosas.

2.2.1. Estrategias

Todas las organizaciones tienen que superar los retos de desarrollo estratégicos, algunas por el deseo de aprovechar nuevas oportunidades y otras para superar importantes problemas.

La definición de estrategia según Johnson, (2006):

La estrategia se puede considerar como la creación de oportunidades mediante la acumulación de recursos y competencia en una organización. Esto se conoce como el enfoque de recurso y capacidades, que se ocupa de explotar la capacidad estratégica de una organización en términos de recursos y competencias, para lograr una ventaja competitiva y/o nuevas oportunidades (p.7).

Por otro lado, Koontz (2008), definen la estrategia como la “...determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la adopción de los cursos de acción y asignación de los recursos necesarios para alcanzarlos” (p.123), por lo tanto, la estrategia es un marco de referencia para las decisiones de una empresa que conforman su naturaleza y rumbo. Una estrategia será práctica y útil sin un marco de referencia que especifique el alcance y los límites de cada área de decisión.

En este orden de ideas, Koontz (2008), señaló que las estrategias son: Programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada (p. 79).

Atendiendo a las ideas antes señaladas, la estrategia es usada como herramienta de dirección para facilitar procedimientos y técnicas, que empleadas de manera interactiva y funcional, contribuyen a lograr una interacción proactiva de la organización con su entorno, coadyuvando a lograr efectividad en la satisfacción de las necesidades del público objetivo a quien está dirigida la actividad de la misma.

2.2.2. Gerencia

Sosa (2012), señalan que:

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una organización, lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planificación, organización, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos (p. 63).

El concepto de gerencia resulta complicado de definir, ya que significa cosas distintas para diferentes personas. Algunos lo asocian con las funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, mientras que otros lo refieren a un grupo específico de individuos. Para los trabajadores, la gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas laborales. Por ello, en muchos casos, la gerencia desempeña diversas funciones, ya que la persona a cargo debe actuar como administrador, supervisor, delegador, entre otros. Esta diversidad dificulta establecer una definición concreta de este término.

El autor Sosa (2012) expresan que la gerencia se percibe como un proceso que puede ser analizado y descrito en términos de varias funciones fundamentales. No obstante, es necesario ejercer cierta precaución. Al discutir el proceso gerencial, es conveniente, e incluso necesario, describir y estudiar cada función por separado. A pesar de que el proceso gerencial debe ser subdividido para su comprensión, cada parte componente no debe ser considerada como compartimentos separados. A partir de esto, se determina que todo gerente educativo debe tener claro cuál es su papel dentro de la organización, así como comprender cada una de las funciones y roles, con el fin de orientar al resto del equipo para lograr las metas y objetivos establecidos por la institución.

2.2.3. Estrategias Gerenciales

Según Henderson (2008), “Es la búsqueda deliberada por un plan que desarrollo la ventaja competitiva de un negocio y la multiplique” (p. 86). Formular la estrategia de una organización implica tres pasos fundamentales:

- ✓ Evaluar la posición actual de la empresa; analizar tanto su situación interna como externa, a niveles micro y macro. Para llevar a cabo este análisis, resulta útil utilizar herramientas como la matriz FODA.
- ✓ Definir la meta a alcanzar; esto implica establecer la misión, visión, valores y objetivos, tanto a nivel corporativo como a nivel de unidad de negocio.
- ✓ Determinar el camino para alcanzar dicha meta; es decir, tomar una serie de decisiones basadas en factores como qué productos y servicios ofrecer, qué demandas del mercado satisfacer, a qué segmento de clientes atender, qué

tecnología utilizar o desarrollar, qué método de ventas utilizar, qué forma de distribución emplear y qué área geográfica abordar.

También implica los siguientes pasos:

- ✓ Asignar y procurar los recursos necesarios: financieros, humanos, tiempo, tecnología, etc.
- ✓ Establecer la estructura humana: puede ser una estructura jerárquica de comando, equipos multi-funcionales, etc.
- ✓ Establecer responsabilidades: cada tarea o proceso debe ser responsabilidad de una persona o un equipo.
- ✓ Manejar el proceso: evaluar los resultados, y hacer los ajustes necesarios.

La gestión moderna en las instituciones requiere enfrentar nuevos desafíos, ya que los grandes cambios en el entorno demandan la adopción de nuevas estrategias y modelos de gestión. Las estrategias gerenciales son, sin duda, una herramienta fundamental que debe aplicar todo líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada. Por lo tanto, un gerente debe desarrollar enfoques adecuados que se adapten a las demandas específicas de la empresa y emplearlos para garantizar el éxito de la organización.

Abordar el tema de las estrategias como un factor clave para optimizar los procesos administrativos, además de permitir establecer, delinear y priorizar los objetivos propuestos al iniciar una gestión. Dentro de este contexto, las estrategias bien formuladas permiten coordinar de manera efectiva a los miembros de una organización. De esta forma, el análisis estratégico se lleva a cabo con el propósito de establecer de manera precisa la posición en la que se encuentra la organización, es decir, sus capacidades internas y los hechos o eventos a los que se enfrentará, lo que facilita determinar la magnitud de los efectos de dichos impactos.

Según Durán (2017), en la actualidad, todo tipo de organizaciones, ya sean públicas o privadas, han recurrido sin duda a la necesidad de transformar su entorno laboral, comenzando con una evaluación de su misión empresarial. De esta manera, a través de procesos y mecanismos, se deben diseñar estrategias que promuevan el bienestar

laboral de los colaboradores con el fin de favorecer su ambiente y lograr con éxito los objetivos planteados.

Las estrategias gerenciales se basan en un marco que integra las políticas y metas propuestas de las organizaciones, así como la visión y la misión que cada empresa plantea. En este sentido, es importante considerar que el éxito de una organización depende principalmente de las estrategias que se establezcan en su interior, y de ello también dependerá la eficiencia que le permitirá sobrevivir en su entorno (Coppelliz, 2018).

Por otra parte, Cedeño (2019) establecen que una organización debe tener ventajas competitivas y para obtener este logro deben implementarse estrategias a corto, mediano y largo plazo; el buen planteamiento de estas técnicas asegura el crecimiento y fortalecimiento de la institución y es en donde se puede hacer notorio el efecto que surge de la implementación de estrategias gerenciales para evidenciar el crecimiento de una organización sin importar a la rama de su actividad.

Durán (2017), enfatiza la importancia de implementar estrategias sólidas para el óptimo funcionamiento de una organización y sus recursos. Estas estrategias asegurarán una mayor viabilidad, permitiendo realizar cambios cuando se detecten falencias internas. De esta manera, las acciones propuestas ampliarán el alcance y permitirán definir las metas de manera más efectiva.

Para afrontar estos retos, las instituciones educativas deben implementar estrategias gerenciales de alto nivel con enfoques interdisciplinarios. Esto requiere contar con un equipo de profesionales talentosos, cuya capacidad como educadores sea fundamental para el éxito de su labor. Para afianzar lo expuesto se expone un prototipo de cómo se generan las estrategias gerenciales (ver figura 1).

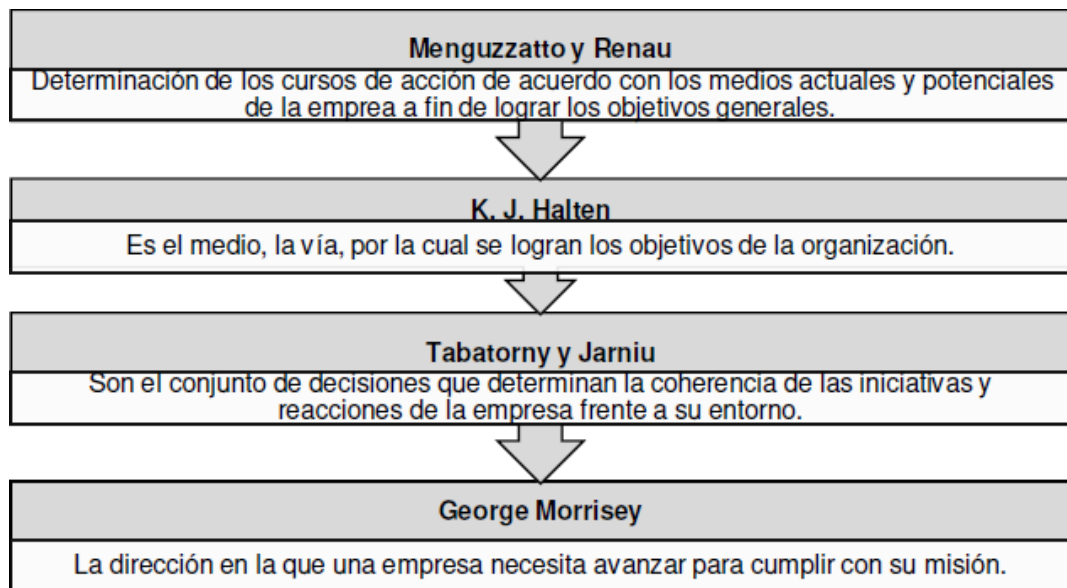


Figura 1. Concepto de Estrategia Gerencial. Datos tomados de Mujica (2018)

2.2.5. Tipos de estrategias gerenciales

La implementación efectiva de estrategias gerenciales es crucial para el éxito de las instituciones. En este sentido, es fundamental evaluar el desempeño de los directivos y verificar que estén aplicando adecuadamente estas estrategias y cumpliendo con los objetivos establecidos; a este respecto Abesada y Almuiñas (2016), señalan los tipos de estrategia gerenciales que se exponen a continuación:

2.2.5.1. Estrategias de enlace:

Según Barreda (2016), considera que es indispensable crear, darle permanente revisión y ejecutar de manera periódica el plan de trabajo que se haya desarrollado anteriormente con la participación activa de los miembros y de organismos que estén involucrados para continuar con dichas estrategias, por lo tanto, resalta que una unidad educativa no puede apartarse de otras organizaciones ni desvincularse de la sociedad. Mientras que, Cedeño y otros (2019), indican que los directivos incluyendo al director, supervisor o coordinador deben ser elementos que favorezcan a la relación que pueda existir entre los tutores, padres de familia, representantes legales, y la unidad educativa generando un buen proceso de integración; a través de las estrategias interactivas de

comunicación con el objetivo de resolver problemas que se puedan presentar de manera pedagógica, entender las partes positivas y negativas del aprendizaje aplicado a los estudiantes, e incluir los problemas del entorno en el ámbito social, cultural de la comunidad; de igual forma expone que la integración consiste en participar directa y continuamente tanto los padres, representantes legales adultos que se sientan responsables de su estudiante para tener un excelente proceso educacional.

2.2.5.2. Estrategias de delegación

Romero (2017), conciben las estrategias de delegación como el conjunto de procesos tanto de comunicación, coordinación, concertación, acciones que tienden a buscar diferentes enlaces para mejorar las relaciones que marcan la personalidad y la parte interinstitucional que es desarrollada por los mismos miembros, de igual forma buscar como de manera integral coordinar a los padres, representantes de los estudiantes y a la comunidad para involucrarlos en actividades que se establezcan con tendencia a mejoras del sector; en esta parte del proceso la comunicación que se debe manejar debe tener un nivel alto para obtener consigo los resultados deseados ya que conociendo debilidades y fortalezas se puede planificar y coordinar adecuadamente.

Por otro lado, Majad (2016) enfatiza la importancia de que los colaboradores de una organización tengan acceso a la información y a los recursos necesarios para la toma de decisiones efectiva. Esto les permite contribuir al logro de los objetivos y asumir responsabilidades. Majad reconoce que las actitudes personales de los miembros del equipo, especialmente de los líderes, influyen directamente en el desempeño del grupo.

2.2.5.3. Estrategias de gestión

La tarea principal del gerente en el ámbito educativo es lograr los mejores resultados en la enseñanza y los procesos educativos, incrementando constantemente la calidad del estudio en sus distintas formas, como la sistemática, orgánica, continua y organizada. Este rol es fundamental en el sector gerencial de la educación, ya que es el lugar donde se cuentan con los recursos humanos y materiales necesarios para alcanzar las metas previamente establecidas y planificadas en un periodo determinado. Aquí es donde se llevan a cabo todas las estrategias para la gestión educativa a futuro.

De igual manera, Agudelo (2019) sostiene que la función consiste en dirigir, contando con un equipo directivo altamente organizado, de manera que, incluso en ausencia de este equipo, la fluidez y confianza en la correcta ejecución de las tareas se mantengan. Esto implica que las actividades continúen enfocadas en la mejora constante de la institución; en este nivel, las estrategias de gestión gerencial deben considerarse como la base especializada de operación y no deben ser improvisadas, sino planificadas teniendo en cuenta los recursos humanos disponibles y su expertise, de modo que, con un enfoque cálido y de calidad, se pueda mejorar continuamente el proceso para garantizar el éxito educativo a largo plazo. Por tanto, el recurso humano es fundamental para lograr el cumplimiento de los objetivos.

Existen diversos tipos de estrategias gerenciales que las organizaciones pueden implementar para alcanzar sus objetivos y mantener su competitividad en el mercado. Algunos de los tipos más comunes de estrategias gerenciales incluyen:

1. Liderazgo en costos: Consiste en ofrecer productos o servicios a precios más bajos que la competencia, manteniendo al mismo tiempo márgenes de ganancia aceptables.
2. Diferenciación: Se basa en destacar los productos o servicios de la empresa frente a los de la competencia a través de características únicas, calidad superior, diseño innovador, servicio al cliente excepcional, entre otros.
3. Enfoque: Se centra en atender un segmento de mercado específico, ya sea un nicho particular de clientes o un mercado geográfico concreto, ofreciendo productos o servicios que satisfagan sus necesidades de manera diferenciada.
4. Estrategias de crecimiento: Incluyen la expansión de mercados, desarrollo de nuevos productos, adquisiciones, fusiones y alianzas estratégicas para aumentar la presencia y rentabilidad de la empresa.
5. Estrategias de marketing: Engloban acciones para posicionar la marca, segmentar el mercado, establecer precios, promocionar productos y distribuirlos de manera eficiente.

6. Estrategias de innovación: Buscan fomentar la creatividad y el desarrollo de nuevos productos, procesos o modelos de negocio que permitan a la empresa mantenerse relevante y competitiva en un entorno cambiante.
7. Estos son solo algunos ejemplos de los tipos de estrategias gerenciales que las organizaciones pueden emplear para alcanzar sus metas y adaptarse a las condiciones del mercado. Cada empresa deberá seleccionar y adaptar las estrategias más adecuadas a su situación particular y objetivos comerciales.

2.2.6. Procesos Administrativos

Los procesos administrativos se encargan de las actividades necesarias para mantener en funcionamiento un negocio. En términos sencillos, se trata de alinear y optimizar las funciones administrativas relacionadas con recursos humanos, finanzas y autoridad, con el fin de alcanzar los objetivos y metas comerciales establecidos. Los ejemplos de procesos administrativos abarcan la planificación, la organización, la contratación de personal, la dirección, la coordinación, la presentación de informes y la gestión del presupuesto en las distintas áreas de la empresa (Chávez, 2015).

Para lograr que este proceso administrativo sea eficiente y efectivo, es fundamental establecer una estructura formal. Esto implica la creación de una jerarquía de autoridad, también conocida como estructura administrativa. Esta estructura organizativa se define como un conjunto de posiciones que existen dentro de la organización y entre sus diferentes partes interesadas. Su propósito principal es delimitar los roles y responsabilidades asignados a cada individuo involucrado, con el fin de eliminar posibles obstáculos y reducir la incertidumbre. De esta manera, se garantiza que cada persona conozca sus funciones, responsabilidades y lo que se espera de ella en el trabajo (Chávez, 2015).

2.2.7. Funciones Administrativas que Conforman el Proceso Administrativo

Según el enfoque sistémico, el proceso administrativo está conformado por las funciones administrativas que son: Planificación, Organización, Dirección y Control; así, se explican a continuación.

2.2.7.1. Planificación

En relación con el establecimiento de metas, se puede señalar que estas representan las pautas que orientan todas las decisiones y acciones gerenciales, y constituyen los principios que sirven como punto de referencia para evaluar los logros reales. Cada actividad llevada a cabo en la empresa debe estar enfocada en la cooperación entre las diferentes unidades de trabajo, con el propósito único de facilitar que la organización alcance los objetivos establecidos, ya sea a través del método tradicional de fijación de metas o mediante la gestión por objetivos. Es importante destacar que un proceso de planificación eficaz implica diversos aspectos, que van desde la definición adecuada de metas y estrategias para lograrlas, hasta una comunicación efectiva y continua a todos los niveles directivos sobre dichas metas corporativas y su grado de cumplimiento.

Es importante señalar que para que este proceso sea efectivo, es necesario seguir una serie de principios o variables, como sugiere Koontz (2013). En primer lugar, se destaca la precisión; los planes deben elaborarse con la mayor exactitud posible y evitar declaraciones ambiguas y generales, dado que guiarán acciones específicas. La flexibilidad también es fundamental; todos los planes deben tener en cuenta posibles cambios durante su implementación, incluyendo aspectos imprevistos y circunstancias que puedan cambiar con el tiempo.

La unidad de dirección es otro aspecto clave; los planes deben ser diseñados de manera que puedan aplicarse de manera coherente para cada función y presentarse de forma coordinada e integrada como un plan general único. Asimismo, se debe considerar la coherencia e integración del plan con otros planes existentes para lograr una interacción conjunta efectiva. De esta manera, la planificación contribuye a la eficiencia en el uso de recursos, al establecimiento de metas organizacionales, a la gestión del riesgo y la incertidumbre, al trabajo en equipo y la cooperación, y a la creación de ventajas competitivas. Por tanto, es esencial analizar los factores clave de éxito para la implementación del plan, como los objetivos, cuestiones clave, motivación del equipo y seguimiento del progreso (Chiavenato, 2011).

2.2.7.2. Organización

La organización aporta flexibilidad para cualquier empresa, facilita la adaptación a un entorno empresarial dinámico. La importancia de la organización se destaca en varios aspectos: proporciona beneficios de especialización al asignar de forma sistemática tareas a los empleados dentro de una empresa, asegurando que el trabajo adecuado se entregue de manera consistente a un empleado que demuestra un buen desempeño en su área de especialización (Dessler, 2005).

Asimismo, promueve la claridad en las relaciones laborales al establecer responsabilidades y definir las relaciones entre los empleados dentro de la organización. Esto se logra al definir claramente quién es responsable ante quién. Además, facilita un flujo ordenado de información e instrucciones, lo que ayuda a aclarar los niveles de autoridad, responsabilidad y establece una jerarquía clara.

Adicionalmente, permite la utilización óptima de los recursos al evitar la duplicación de esfuerzos y recursos, garantizando una gestión eficiente. Igualmente, facilita una administración y gobernanza efectivas al definir claramente los roles dentro de la empresa, evitando la duplicación de funciones. Asimismo, contribuye a aclarar las relaciones laborales.

Igualmente, fomenta el desarrollo del personal; la asignación adecuada de puestos de trabajo al personal es un paso significativo para la empresa, promoviendo la estimulación de la creatividad entre los líderes. Este proceso se lleva a cabo a través de la delegación, donde un gerente no solo busca aliviar la carga de trabajo, sino también descubrir nuevas formas de abordar las tareas. Asimismo, proporciona oportunidades para explorar áreas de crecimiento dentro de la empresa. Desde la perspectiva del empleado, brinda experiencia y lo prepara para enfrentar nuevos desafíos, lo que le ayuda a desarrollar todo su potencial de manera efectiva. Por último, contribuye al crecimiento y la expansión; la organización garantiza que la empresa asuma nuevos retos, lo que resulta en un aumento y diversificación de la empresa.

2.2.7.3. Dirección

La función de dirección se considera como la actividad que engloba otras funciones del proceso administrativo. Consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es garantizar el funcionamiento de la organización para que la acción administrativa se

cumpla en su totalidad y los clientes o usuarios reciban los resultados obtenidos de manera eficiente y con calidad (Chiavenato, 2011). Por lo tanto, la gestión de una organización requiere un conocimiento profundo de la supervisión del talento humano y los recursos materiales de la empresa. Las funciones de dirección y coordinación pueden ser sumamente complejas, por lo que los cargos superiores tienen la responsabilidad continua de recordar a sus subordinados sus responsabilidades.

Por otro lado, el liderazgo gerencial es un componente esencial para el éxito de la gestión y el desempeño organizacional. Los líderes poseen las cualidades necesarias para motivar, inspirar y guiar a un equipo hacia el logro de los objetivos establecidos. Asimismo, el liderazgo facilita una mejor comunicación dentro del equipo, enfoques más creativos para la resolución de problemas, una mayor participación de los empleados y un aumento de la motivación. La importancia del liderazgo no puede ser subestimada, ya que, sin un líder fuerte, las empresas no pueden esperar cumplir sus metas, siendo este un elemento clave para una gestión exitosa (Chiavenato, 2011).

2.2.7.4. Control.

Según Chiavenato, (2011), en toda organización, o en el departamento de administración, es común encontrar resistencia por parte de las personas hacia el orden o la política de la autoridad, lo cual puede originarse por diferencias de opinión o perspectivas. Si la autoridad no toma precauciones, esto podría afectar negativamente al órgano de administración. Para evitar este resultado no deseado, se implementa un mecanismo de verificación conocido como control. En este contexto, el control se presenta como una técnica para asegurar la correcta implementación de los objetivos de la organización y evitar que la información obstaculice la ejecución de la política.

Por consiguiente, el propósito fundamental del control es eliminar los obstáculos que puedan interferir con los objetivos de la administración u organización; de esta manera, si la administración tiene objetivos establecidos y observa una discrepancia significativa entre dichos objetivos y la situación real, el ejecutivo debe tomar medidas para corregir esta discrepancia y garantizar la alineación entre ambos.

2.2.8. Ambiente Organizacional

El entorno de una organización abarca todo lo que influye en sus operaciones de manera positiva o negativa, y puede ser interno o externo. En cuanto a los factores internos, se refieren a todo lo que está dentro y bajo el control de la empresa, ya sean tangibles o intangibles. Estos factores, una vez identificados, se clasifican en fortalezas y debilidades de la empresa. Cuando un elemento aporta beneficios a la organización, se considera una fortaleza. Por el contrario, si un elemento obstaculiza el desarrollo de la empresa, se cataloga como una debilidad. Dentro de la empresa, se deben considerar diversos aspectos, como los planes y políticas, propuesta de valor, recursos humanos, recursos financieros y de marketing, imagen corporativa y valor de marca, instalaciones/equipos (también conocidos como activos físicos) y gestión del personal.

En cuanto a los factores externos de la organización, estos elementos están fuera del control de la empresa. Tener en cuenta el entorno externo permite a los empresarios realizar ajustes apropiados en su plan de marketing para adaptarse mejor a dicho entorno. En ocasiones, esto implica desarrollar una nueva estrategia de comercialización, por ejemplo, si Amazon anuncia sus productos en esta plataforma, encontrar socios confiables dispuestos a invertir o ajustar el plan de negocios original.

Entre los numerosos criterios considerados como factores externos, se destacan aspectos como la situación económica actual, las regulaciones legales, la infraestructura circundante y las demandas de los clientes (Chiavenato, 2011).

2.2.9. Análisis FODA (DOFA)

La matriz FODA representa una importante herramienta de formulación de estrategias, que conduce al desarrollo de cuatro tipos de categorías o estrategias: FO, DO, FA y DA. Las letras F, O, D y A representan fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. En cuanto a su importancia; el DOFA puede ayudar a crear o actualizar el plan de negocios; así, contribuye a decidir si introducir un nuevo producto o servicio en el mercado, ser parte de la revisión regular de planificación estratégica (trimestral, semestral o anual), además, puede generar una breve lista de problemas relevantes para las 4 categorías. Consecuentemente, el análisis de estos problemas ayuda a la empresa a realizar cambios significativos (Torres, 2012).

Para llevar a cabo un análisis DOFA efectivo, la empresa debe garantizar que sea conciso y sencillo, pero incluyendo detalles clave. Por ejemplo, si se considera que el personal es una fortaleza, es importante contar con información específica sobre cada individuo, sus habilidades y experiencia, así como explicar por qué se consideran una fortaleza y cómo pueden contribuir al logro de los objetivos comerciales. Asimismo, es fundamental obtener diversas perspectivas sobre el negocio: recabar aportes de los empleados, proveedores, clientes y socios, y revisar comentarios y reseñas en línea.

Además, la empresa debe asegurarse de que el enfoque del análisis no sea demasiado limitado. Aunque puede ser útil completar un análisis DOFA sobre temas específicos (como un objetivo trimestral para aumentar la base de clientes), también es beneficioso contar con un análisis DOFA general de la empresa. Asimismo, la alta dirección debe asegurarse de vincular el análisis con el plan de negocios, considerando las metas y objetivos establecidos al abordar los problemas identificados.

2.2.10. Características de los Procedimientos Administrativos

1. Anticipar y evaluar de manera integral el impacto de una decisión. Proporcionar datos completos, precisos y oportunos para los procesos de planificación y toma de decisiones. Utilizar datos y métodos estándar en la elaboración de planes a largo y corto plazo.
2. Reducir el tiempo y la cantidad de información requerida al proporcionar a cada nivel de dirección únicamente los detalles necesarios.
3. Satisfacer las necesidades de cada unidad de la organización con la mínima duplicación, al mismo tiempo que sirve a la organización en su conjunto.
4. Presentar los datos a los responsables de la toma de decisiones y la planificación de manera que se minimice el tiempo y esfuerzo necesarios para su análisis e interpretación.

2.2.11. Actividades de los Procedimientos Administrativos

Planeación:

- Formular Objetivos
- Fijar Metas. Visión y Misión.
- Promover estrategias, técnicas y políticas.

- Confeccionar programas centro de responsabilidad.15
- Elaborar presupuestos
- Establecer procedimientos, normas y reglas.

Organización

- Definir tareas
- Agrupar cargos
- Determinar responsabilidades.
- Estructura organizativa.
- Establecer líneas de autoridad.
- Jerarquizar
- Relacionar unidades
- Departamentalizar
- Elaborar un subsistema de información.

Dirección

- Motivación
- Activación
- Ambientación.
- Sistemas administrativos
- Liderazgo.
- Estilos gerenciales.
- Comunicación
- Delegación
- Coordinación.

Control

- Confeccionar estándares
- Medir rendimiento-Detectar desvíos
- Comparar estándares-Analizar las causas
- Corregir desviaciones-Medidas correctivas.
- Ajustar.16

2.3. Bases Legales

Las bases legales de esta investigación se encuentran representadas, en primer lugar, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), de donde se destaca el Artículo 141, cuando establece que:

La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho (p. 95).

Para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el citado artículo, es de fundamental importancia la existencia y aplicación de estrategias gerenciales, a través de los cuales se desarrollen las tareas de organización, ejecución, control y registro en todas y cada una de las áreas, niveles y funciones de la Institución.

La Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (2003), es otro sustento legal importante y de donde se selecciona el Artículo 131, el cual establece que:

El sistema de control interno tiene por objeto asegurar el acatamiento de las normas legales, salvaguardar los recursos y bienes que integran el patrimonio público, asegurar la obtención de información administrativa, financiera y operativa útil, confiable y oportuna para la toma de decisiones, promover la eficiencia de las operaciones y lograr el cumplimiento de los planes, programas y presupuestos, en concordancia con las políticas prescritas y con los objetivos y metas propuestas, así como garantizar razonablemente la rendición de cuentas (p. 15).

En ese orden de ideas, la estructuración de los procesos administrativo a en las entidades públicas se encuentra ubicada dentro de los planteamientos expresados en el artículo precedente, porque aporta elementos de relevancia para que se cumplan los propósitos de control, concretamente en lo que atañe a los recursos y bienes que forman parte del patrimonio público.

Otro de los basamentos legales está representado en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981), en el Artículo 30 acerca de la actividad administrativa: “La actividad administrativa se desarrollará con arreglo a principios de economía, eficacia, celeridad e imparcialidad. Las autoridades superiores de cada

organismo velarán por el cumplimiento de estos preceptos cuando deban resolver cuestiones relativas a las normas de procedimiento” (p. 9).

En atención a lo establecido en ambos artículos, la implantación y aplicación de sistemas de control de órdenes de pago dentro de las entidades del sector público, estarán orientadas a garantizar y prever el cumplimiento de los principios expuestos en ellos.

2.4. Definición de Términos Básicos

Administración: Hace referencia al funcionamiento, la estructura y el rendimiento de las organizaciones.

Control: Procesos regulatorios por medio de los cuales un sistema corrige cualquier desviación que atente contra la consecución de los objetivos de la administración o entidad.

Control Interno: El control interno comprende el plan de la organización, todos los métodos coordinados y las medidas adoptadas en el negocio, para proteger sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos; contables, promover la eficiencia en las operaciones y estimular la adhesión a las prácticas ordenadas por la gerencia.

Dirección: Consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización.

Eficacia: Lograr los objetivos, cuyos efectos están en armonía con la planificación trazada.

Eficiencia: Es la consecución de fines deseados, los cuales son logrados con el menor recurso posible.

Empresa: Es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios.

Estrategia: Conjunto de acciones que alinean las metas y objetivos de una organización.

Estrategias Gerenciales: Es la búsqueda deliberada por un plan que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio y la multiplique”.

Estructura Organizativa: Es la forma en que se dividen, organizan y coordinan las actividades de la organización.

Evaluación: Diagnóstico de los problemas actuales y futuros que pueden ser resueltos a través de formación y desarrollo.

Gestión: Hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar.

Presidente: Es aquel que preside y que, por lo tanto, tiene el lugar de mayor autoridad dentro de una organización
Gerente: Se denomina a quien está a cargo de la dirección o coordinación de una organización, institución o empresa, o bien de una parte de ella, como un departamento o un grupo de trabajo.

Proceso: Es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan juntas en los elementos de entrada los convierten en resultados
Mejora: Cambio o progreso de una cosa hacia un estado mejor.

2.5. Operacionalización de las Variables

El procedimiento de convertir una variable desde un nivel abstracto a un plano práctico es conocido como operacionalización. La función esencial de este proceso es definir o concretar de manera exhaustiva el significado o alcance asignado a una variable en un estudio específico. Esta operacionalización se logra mediante la conversión de una variable en otras que posean el mismo significado y que sean capaces de ser medida de manera empírica. Para llevar a cabo este proceso, las variables principales se desglosan en dimensiones más específicas, las cuales a su vez deben ser traducidas en indicadores para permitir la observación directa.

El objetivo principal de la operacionalización es definir y concretar de manera exhaustiva el significado o alcance asignado a una variable en un estudio específico, permitiendo su medición empírica. Este proceso implica descomponer las variables principales en dimensiones más específicas, las cuales a su vez se traducen en indicadores para posibilitar la observación directa. La operacionalización busca convertir conceptos abstractos en datos cuantificables, lo que facilita el control de los datos y la identificación de tendencias, permitiendo realizar tareas analíticas como ordenar, graficar y promediar la información relacionada con el concepto estudiado.

A veces, una variable puede ser representada por un solo indicador, mientras que en otras ocasiones es necesario hacerlo a través de un conjunto de indicadores. El diseño del modelo de indicadores se basa en la representación de un concepto o conjunto de conceptos en términos de su medición con un propósito específico. En este caso particular, se plantea la necesidad de representar las variables relacionadas con la gestión de estrategias Gerenciales para la optimización de procesos administrativos. Lo anterior se ve reflejado en la tabla 1 de operacionalización de la variable.

Tabla 1. Operacionalización de la Variable

Objetivo General: Proponer estrategias gerenciales para optimizar los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos, estado Cojedes					
Objetivos Específicos:	Variables	Definición Teórica	Dimensiones	Indicadores	Ítems
. Diagnosticar la situación actual de los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos.	Independiente: Estrategias Gerencial	Según Henderson (2008): constituyen las acciones gerenciales, patrones de objetivos y/o programas generales de acción, que llevan consigo compromisos de ejecución y recursos, para obtener beneficios de las fortalezas internas, aprovechar las oportunidades externas, mitigar las debilidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas, poniendo en práctica una misión básica; y darle a la organización una dirección unificada". (p.86)	Acciones Gerenciales	Visión Misión Objetivos Programa Compromisos y Recursos	
Determinar los factores gerenciales que intervienen en los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón.	Dependiente: Procesos Administrativos	Los procesos administrativos se refieren a las tareas que mantienen un negocio en funcionamiento. En términos simples, esto significa alinear y optimizar las funciones administrativas que incluyen recursos humanos, finanzas y facultades, para lograr los objetivos y metas comerciales establecidas. Los ejemplos de procesos administrativos incluyen la planificación, la organización, la dotación de personal, la dirección, la coordinación, la presentación de informes y el presupuesto en las diversas funciones de la empresa (Chávez, 2015).	Funciones Administrativas	Planificación Organización	
Diseñar estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón.				Dirección Control	

Fuente: Álvarez, Llovera y Romero (2024).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La finalidad de este capítulo es establecer el nivel de profundidad que se busca mediante el conocimiento propuesto, así como la forma de acceder a la información referente al estudio. Para cumplir con tal fin, el primer aspecto a definir debe ser el tipo y diseño de la investigación, se escoge la población y muestra, se relacionan las técnicas e instrumentos.

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente Investigación, pretende determinar la necesidad de aplicar el Estrategias Gerenciales para la Optimización de los Procesos Administrativos de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes. De este modo, la Investigación, se realizará desde el enfoque Cuantitativo, puesto que se intenta obtener información precisa, recolectando datos numéricos del fenómeno y de los participantes objetos de estudio, que serán analizados bajo procedimientos estadísticos. Cabe destacar que según Sampieri y otros (2010) el Enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (p. 4).

3.2. Tipo de Investigación

El planteamiento aplicar Estrategias Gerenciales para la Optimización de los Procesos Administrativos de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes., determina a que el Tipo de la Investigación es de Campo, porque se pretende describir características del problema observado en su ambiente natural y donde se procurará obtener los datos necesarios. Según Arias (2012), expresa que: la investigación o diseño de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios)” (p. 131)

3.3. Diseño de la Investigación.

La investigación sobre “Estrategias Gerenciales para la Optimización de los Procesos Administrativos de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos –

Cojedes” de acuerdo a las características de las variables es una investigación de diseño no experimental. Según de acuerdo Arias (ob.cit) la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente la variable independiente, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención directa del investigador.

3.4. Nivel de la Investigación

Arias (ob.cit) señala que, la investigación descriptiva consiste en “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p. 24). En este sentido, es ventajosa la aplicación de la investigación descriptiva para la aplicación de Estrategias Gerenciales para lograr optimizar los Procesos Administrativos, ya que se podrá especificar propiedades, características y rasgos importantes del objeto de estudio.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

De acuerdo Arias (ob.cit) define la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio.” (p. 81). Según Sampieri y otros (2010), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 174); desde este punto de vista la población objeto de estudio en la presente investigación está compuesta por 28 trabajadores que laboran en la Fundación Regional Niño Simón.

3.5.2. Muestra

Cuando por diversas razones resulta imposible abarcar la totalidad de los elementos que conforman la población accesible, se recurre a la selección de una muestra. Así pues, Sampieri y otros (ob.cit.), definen a la muestra como “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (p. 173). Cabe destacar que en la población objetivo debe quedar delimitada

con claridad y precisión en el problema de investigación; al respecto Arias (ob.cit.) establece que:

Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo (p. 83)

De allí que la muestra estudiada la constituyó el total de los empleados de la Fundación Regional Niño Simón, esto viene dado por las características presentadas por la población, es decir, porque la población es muy pequeña y finita, se tomará a todo el personal como la muestra. Por consiguiente, en la investigación no se aplicará criterios muestrales a objeto de extraer una muestra reducida de la población debido a que se decidió que la muestra es igual a la población.

3.6. Instrumento de recolección de Datos.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos permiten verificar las hipótesis o responder las interrogantes formuladas, todo en correspondencia con el problema, los objetivos y el diseño de investigación. Según Arias (ob.cit) “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (p. 67)

Dentro de las Técnicas de Recolección de Datos que se utilizará está la observación, la cual consisten el uso sistemático de los sentidos, orientados a la captación de la realidad que se quiere estudiar en el caso, permitiendo valorar las opiniones del personal que labora en la Fundación Regional Niño Simón.

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información es un cuestionario; dicha constitución se realizó tomando en consideración los indicadores de las variables, y está conformado por 13 ítems con respuestas dicotómicas (S/N) y estructurada en forma sencilla y concreta. Arias (ob.cit.) establece que “...la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto-administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.” (p. 72). De igual manera, se utilizará fuentes secundarias, al consultar bibliografías al tema objeto de estudio.

3.7. Validez y Confiabilidad de la Investigación

Los instrumentos utilizados en la recolección de datos de esta investigación fueron Validados a través de juicios de expertos en metodología de la investigación y especialistas en el problema planteado.

En el presente estudio se usará para el cálculo de la confiabilidad, el coeficiente estadístico Kuder Richardson (KR-20), aplicable a las pruebas de ítems dicotómicos. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), este método “es un coeficiente para estimar la confiabilidad de una medición, y su interpretación es la misma que el coeficiente alfa” (p.242).

La fórmula se representa de la siguiente manera:

$$KR_{20} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{\sigma^2 X} \right]$$

Esta fórmula 20 de Kuder_ Richardson (KR-20)

Dónde:

K: número de ítems del instrumento.

p: Porcentaje de personas que responden correctamente cada ítem.

q: Porcentaje de personas que responden incorrectamente cada ítem.

σ^2_X : Varianza total del instrumento.

Para Ruíz (2009), indica que la confiabilidad de un instrumento se expresa mediante un coeficiente de correlación, que teóricamente significa correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala presentada en la tabla 2.

Tabla 2
Magnitud de un coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 - 1	Muy Alta
0,61 - 0,8	Alta
0,41 - 0,6	Moderada
0,21 - 0,4	Baja
0 - 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz (2009)

La aplicación de la fórmula mencionada produjo un coeficiente de confiabilidad de 0,78 lo cual, según el criterio establecido por Ruiz (2009) (tabla 2), se clasifica como una magnitud alta al encontrarse dentro del intervalo de confiabilidad de 0,80 a 1. En consecuencia, se puede afirmar que el instrumento utilizado para la recolección de información en esta investigación posee una confiabilidad alta.

3.8. Análisis de Datos.

El análisis de datos, una vez aplicado el cuestionario, fue un proceso que implicó organizar, describir e interpretar los resultados obtenidos a partir de las respuestas proporcionadas por los encuestados. Para lo anterior se utilizaron herramientas estadísticas para examinar y resumir los datos. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), el análisis cuantitativo se centra en "el tratamiento de datos numéricos mediante procedimientos estadísticos para identificar patrones, relaciones y tendencias". Para este caso se realizó un análisis descriptivo, calculando los porcentajes para cada una de los ítems.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Variable estrategias gerenciales, dimensión acciones gerenciales, indicadores: visión, misión, objetivos y recursos.

En relación con la variable estrategias gerenciales, dimensión acciones gerenciales, y el indicador visión y misión (ítems 1 y 2), en la figura 2 se evidencia que solo el 46% del personal considera que la visión de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos estado Cojedes está clara y es conocida. Esto indica una posible debilidad en la comunicación organizacional o en la propia definición de la visión institucional. Según Robbins y Coulter (2010), una visión organizacional clara y bien comunicada es fundamental para alinear a los empleados hacia metas comunes, ya que actúa como una guía estratégica y motivacional. Sin una visión compartida, los esfuerzos individuales pueden carecer de cohesión, dificultando el logro de los objetivos a largo plazo.

Por otra parte, en cuanto a la misión institucional, el 45% de los encuestados considera que esta orienta los procesos hacia objetivos comunes. Sin embargo, más de la mitad (55%) no percibe que la misión cumpla este propósito. Esta desconexión entre la misión y la operatividad podría reflejar problemas en la integración de los objetivos estratégicos con las actividades cotidianas de la Fundación. Al respecto, Kaplan y Norton (2004) subrayan que una misión institucional efectiva debe ser operativa, es decir, debe traducirse en acciones y estrategias específicas que todos los niveles de la organización puedan comprender y ejecutar. La falta de coherencia en este aspecto puede generar incertidumbre y desmotivación entre los empleados, lo que, a su vez, repercute en la eficacia de los procesos administrativos.

Además, Yukl (2013) argumenta que la comunicación de la misión y visión debe ser continua y participativa para garantizar que todos los miembros de la organización comprendan su papel en la consecución de los objetivos institucionales. Esto implica no solo establecer una declaración de misión y visión sólida, sino también integrar estas directrices en la cultura organizacional a través de capacitaciones, reuniones periódicas y sistemas de retroalimentación.

Por lo tanto, los resultados reflejan una necesidad urgente de reforzar la claridad y comunicación tanto de la visión como de la misión de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos estado Cojedes. Esto podría lograrse mediante estrategias como la revisión y actualización de estas declaraciones, su difusión efectiva y la creación de mecanismos que aseguren su integración en todos los niveles operativos. Según Mintzberg (1994), este proceso no solo mejora la alineación estratégica, sino que también fortalece la identidad institucional y el compromiso del personal con los objetivos organizacionales.

En referencia a los objetivos organizacionales claramente establecidos (ítem 3, fig. 2), los resultados reflejan que solo el 41% del personal considera que los objetivos están definidos de manera clara, mientras que un 59% lo niega. Esta percepción indica una posible falta de claridad o comunicación en los objetivos organizacionales, lo que podría estar dificultando la alineación y el enfoque del personal hacia las metas estratégicas. Según Robbins y Coulter (2010), unos objetivos claramente establecidos son esenciales para proporcionar dirección y coordinar los esfuerzos dentro de una organización. La ausencia de esta claridad puede generar confusión, desmotivación y una ejecución ineficaz de las tareas asignadas.

Asimismo, respecto a la alineación de los objetivos con los recursos (ítem 4), solo el 38% de los encuestados percibe que existe una correspondencia adecuada entre los objetivos organizacionales y los recursos disponibles, mientras que el 62% considera que esta alineación no está presente. Esta discrepancia sugiere una importante discordancia que podría impactar negativamente en la eficacia organizacional. Kaplan y Norton (2004) destacan que la falta de alineación entre los objetivos y los recursos puede limitar la capacidad de la organización para ejecutar sus estrategias de manera efectiva, ya que los recursos son el soporte fundamental para alcanzar las metas propuestas.

Por otra parte, Yukl (2013) enfatiza que la planificación estratégica debe considerar no solo la definición clara de los objetivos, sino también la asignación adecuada de recursos, garantizando que cada meta tenga el respaldo necesario en términos de

tiempo, personal y presupuesto. La ausencia de esta alineación puede llevar a retrasos, sobrecarga de trabajo y una disminución en la calidad de los resultados esperados.

Además, Chiavenato (2011) subraya que, para garantizar la eficacia organizacional, los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido (criterios SMART), y estar respaldados por una gestión eficiente de los recursos. La percepción de una desconexión entre los objetivos y los recursos disponibles podría reflejar problemas en la planificación, priorización o distribución de los insumos necesarios.

Los resultados revelan la necesidad de reforzar tanto la claridad de los objetivos organizacionales como su alineación con los recursos disponibles. Esto puede lograrse mediante la implementación de procesos participativos en la planificación estratégica, donde el personal sea parte activa de la definición y ajuste de los objetivos. Además, la utilización de herramientas como el Cuadro de Mando Integral (Kaplan y Norton, 2004) podría facilitar la identificación de brechas y la priorización de recursos para garantizar la coherencia y eficacia en el logro de las metas organizacionales.

Analizando los resultados proporcionados sobre la percepción del personal respecto a la visión, misión, objetivos y recursos de la Fundación Regional Niño Simón, se identifican áreas de mejora en la comunicación y alineación estratégica. En este sentido, Kaplan y Norton (1996) en su modelo del Balanced Scorecard destacan la importancia de que la misión y visión estén claras y alineadas con los objetivos estratégicos. Además, Freire (2023), realizó un estudio sobre el efecto de la comunicación estratégica en las organizaciones sin fines de lucro, donde destaca que la comunicación estratégica de la visión y misión incrementó la credibilidad organizacional y el compromiso de los voluntarios.

Por lo tanto, una comunicación estratégica efectiva de la visión y misión puede mejorar significativamente la percepción y el compromiso del personal en organizaciones sin fines de lucro. Además, la alineación clara de los objetivos con los recursos disponibles es esencial para la eficacia organizacional. Implementar estrategias de comunicación interna y externa, así como involucrar activamente a los

colaboradores en la definición y comprensión de la dirección estratégica, puede conducir a mejoras sustanciales en estas áreas.

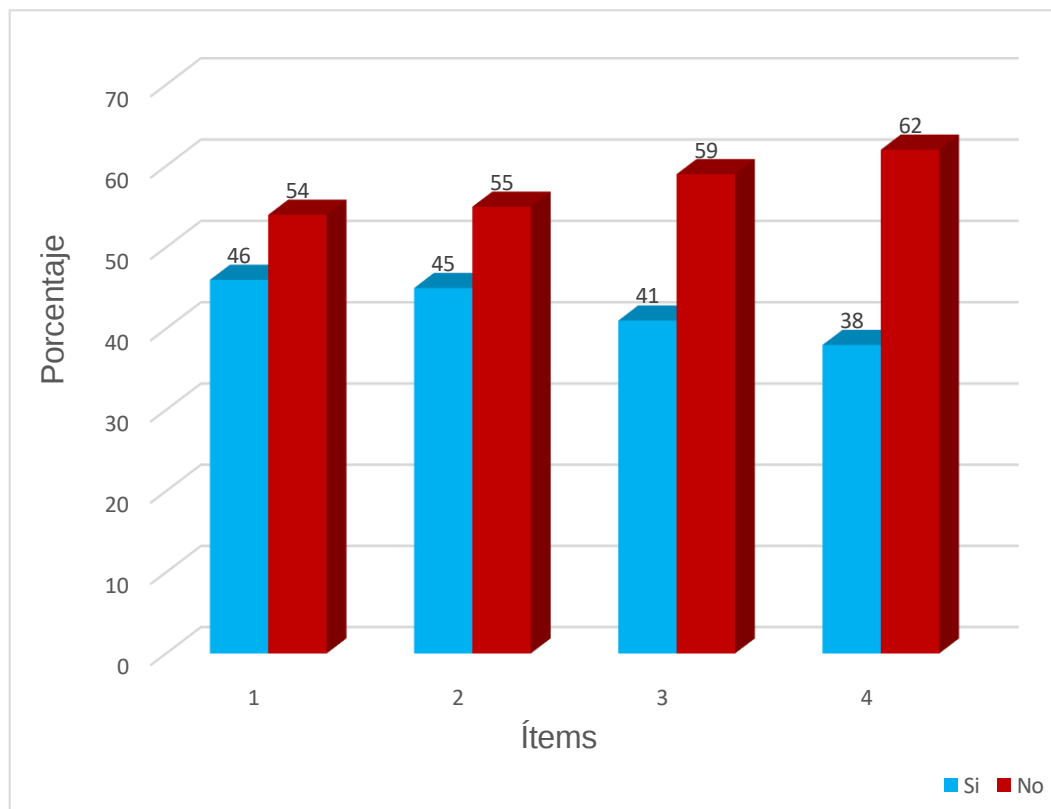


Figura 2. Variable estrategias gerenciales, dimensión acciones gerenciales, indicadores: visión, misión, objetivos y recursos.

Variable estrategias gerenciales, dimensión acciones gerenciales, indicadores: Programas, compromisos y recursos.

El análisis de los datos correspondientes a la dimensión acciones gerenciales y sus indicadores (programas, compromisos y recursos) revela importantes insights sobre la gestión estratégica de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos estado Cojedes.

En cuanto a la implementación de programas específicos para optimizar procesos administrativos (ítem 5), en la figura 3 se evidencia que la mayoría de los encuestados considera que no se están implementando programas específicos de manera adecuada, lo cual representa una oportunidad para diseñar o fortalecer iniciativas enfocadas en

mejorar los procesos administrativos. Según Chiavenato (2011), la optimización de los procesos administrativos requiere de programas estratégicos que permitan alinear los recursos disponibles con los objetivos organizacionales, favoreciendo la eficiencia y la efectividad en la gestión. Además, Robbins y Coulter (2010) destacan que el diseño de programas específicos debe considerar las necesidades particulares de la organización y el contexto en el que opera, asegurando que estos sean flexibles y adaptables ante los cambios.

Por otro lado, Kaplan y Norton (2004) argumentan que la implementación de programas administrativos puede beneficiarse de herramientas como el Cuadro de Mando Integral, que facilita el monitoreo y la evaluación de las estrategias, promoviendo una gestión más estructurada y orientada a resultados. En este sentido, la ausencia de programas adecuados, identificada en el análisis, puede estar limitando la capacidad de la organización para responder de manera eficiente a los desafíos administrativos, afectando el desempeño global.

Finalmente, autores como Mintzberg (1994) subrayan la importancia de una planificación estratégica coherente que integre los programas dentro de un marco más amplio de gestión, asegurando su alineación con los objetivos organizativos y fortaleciendo la capacidad de la gerencia para implementar mejoras sostenibles en el tiempo. Por lo tanto, diseñar e implementar programas específicos para optimizar los procesos administrativos es una acción clave para superar esta debilidad identificada en los resultados.

En referencia al seguimiento periódico a los programas estratégicos (ítem 6), en la figura 3 se observa que un 69% de los encuestados respondió negativamente, lo que evidencia una notable carencia de mecanismos de monitoreo y evaluación continua de los programas estratégicos implementados en la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos estado Cojedes. Según Kaplan y Norton (2004), la ausencia de un sistema de seguimiento adecuado puede generar ineficiencia en la gestión estratégica, dificultando no solo la evaluación del impacto de las estrategias, sino también la toma de decisiones informadas para realizar ajustes necesarios. Además, Robbins y Coulter (2010) enfatizan que el seguimiento periódico es esencial para garantizar la alineación de las

acciones con los objetivos organizacionales y para identificar posibles desviaciones a tiempo.

En cuanto al cumplimiento de compromisos asumidos por la gerencia, el 55% de los encuestados percibe que no hay un cumplimiento efectivo. Aunque la diferencia porcentual es menor en comparación con otros indicadores, más de la mitad señala esta deficiencia, lo que puede afectar directamente la confianza en el liderazgo gerencial. En este orden de ideas, Yukl (2013) argumenta que la falta de cumplimiento por parte de la gerencia debilita la credibilidad de los líderes y repercute negativamente en la motivación y el compromiso de los equipos. Por su parte, Bass y Avolio (1994) sostienen que un liderazgo efectivo debe basarse en el cumplimiento de promesas y en el establecimiento de relaciones de confianza, elementos clave para mantener un clima organizacional positivo.

En este sentido, la percepción de incumplimiento no solo afecta el desempeño individual y colectivo, sino que también puede limitar la capacidad de la organización para alcanzar sus metas. Según Chiavenato (2011), la confianza y la motivación de los equipos son pilares fundamentales para el éxito de cualquier estrategia, y su debilitamiento puede traducirse en menor productividad y en un ambiente laboral desfavorable. Por lo tanto, abordar las deficiencias en el monitoreo de programas y en el cumplimiento de compromisos debe ser una prioridad para fortalecer la gestión estratégica y mejorar la percepción de los empleados hacia la gerencia.

Además, en el ítem 8, que aborda la suficiencia de recursos asignados, el 68% de los encuestados considera que la insuficiencia de recursos asignados es un factor crítico que obstaculiza el éxito de los procesos administrativos. Este problema puede atribuirse a una planificación inadecuada, donde los recursos no son correctamente identificados y priorizados, o a limitaciones presupuestarias que dificultan la asignación óptima de insumos y herramientas necesarias para el funcionamiento eficiente de la organización. Al respecto, según Chiavenato (2011), la adecuada planificación de recursos es fundamental para garantizar la sostenibilidad y la efectividad de las estrategias organizacionales, por lo que, sin una correcta asignación, las organizaciones enfrentan riesgos de incumplimiento en sus objetivos y una pérdida de competitividad.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2010) destacan que las limitaciones presupuestarias deben ser abordadas mediante estrategias de innovación y eficiencia, como la optimización de procesos y la implementación de tecnologías que permitan maximizar el uso de los recursos disponibles. Asimismo, Kaplan y Norton (2004) señalan que el uso de herramientas como el Cuadro de Mando Integral facilita no solo la identificación de necesidades de recursos, sino también la evaluación de su impacto en los resultados estratégicos.

En este contexto, los resultados evidencian que las acciones gerenciales presentan debilidades significativas en tres aspectos fundamentales:

1. Falta de programas específicos y adecuados: La ausencia de iniciativas estructuradas para optimizar los procesos administrativos limita la capacidad de la organización para adaptarse y mejorar continuamente.
2. Ausencia de seguimiento regular a las estrategias: La falta de mecanismos de monitoreo impide evaluar y ajustar las estrategias implementadas, generando ineficiencias y desviaciones.
3. Insuficiencia de recursos asignados: Esta carencia no solo afecta la ejecución de las estrategias, sino que también puede minar la moral del personal y dificultar el logro de metas organizacionales.

Por lo tanto, abordar estas debilidades requiere un enfoque integral que combine una planificación estratégica efectiva, mecanismos de monitoreo continuo y una asignación de recursos alineada con las prioridades organizacionales de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos estado Cojedes. Según Mintzberg (1994), solo mediante la integración de estos elementos será posible fortalecer las capacidades gerenciales y garantizar un desempeño organizacional sostenible.

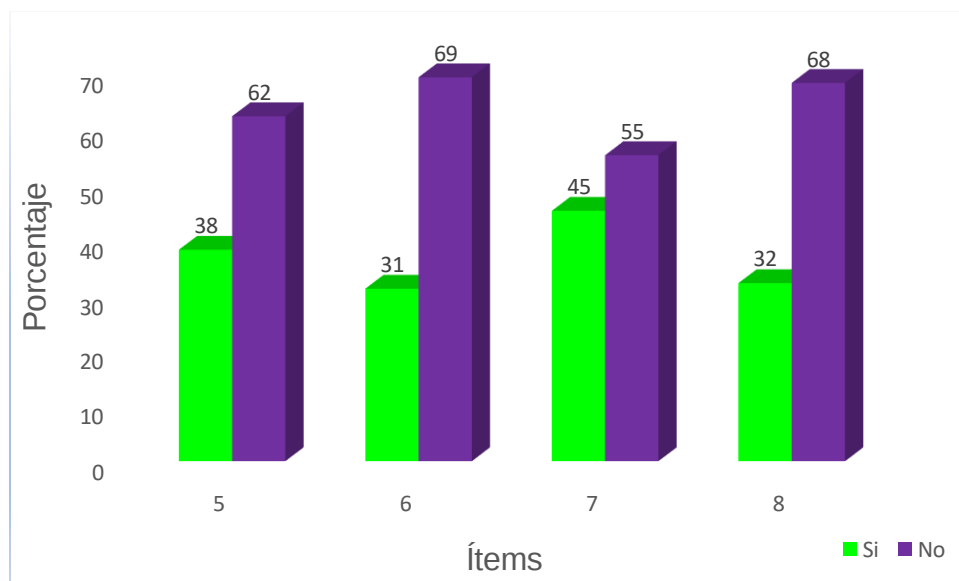


Figura 3. Variable estrategias gerenciales, dimensión acciones gerenciales, indicadores: Programas, compromisos y recursos.

Variable independiente, dimensión procesos administrativos, indicador planificación.

La variable independiente procesos administrativos se evaluó a través de la dimensión planificación, considerando dos indicadores clave: la realización de planes estratégicos y la participación del personal administrativo en las actividades de planificación, estos resultados se evidencian en la figura 4, donde solo el 31% de los encuestados afirmó que se realizan planes estratégicos para el desarrollo de los procesos administrativos, mientras que el 69% indicó que no se llevan a cabo. Este resultado evidencia una carencia en la planificación estratégica, un elemento fundamental para orientar los objetivos organizacionales y garantizar la eficiencia operativa (Mintzberg, 2009). Además, según Kaplan y Norton (2004), la ausencia de un enfoque estratégico no solo dificulta la alineación de las actividades diarias con la visión y misión institucional, sino que también impacta negativamente en la capacidad de la Fundación Regional Niño Simón para priorizar recursos y esfuerzos.

Así mismo, de acuerdo a los mencionados autores, un enfoque estratégico claro permite traducir la visión organizacional en objetivos concretos y medibles, facilitando

la implementación de acciones coherentes y coordinadas a todos los niveles de la institución.

Cuando no existe una planificación estratégica sólida, se generan brechas en la comunicación de las prioridades organizacionales, lo que puede llevar a duplicidad de esfuerzos, uso ineficiente de los recursos y falta de claridad en los roles y responsabilidades. En este sentido, Kaplan y Norton (2004), destacan que la estrategia debe actuar como un puente entre los objetivos a largo plazo y las tareas diarias, utilizando herramientas como el Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) para monitorear el progreso hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Por lo tanto, en el contexto de los resultados analizados, la falta de planes estratégicos en los procesos administrativos y la limitada participación del personal administrativo no solo afectan la efectividad operativa, sino que también obstaculizan la creación de una cultura organizacional orientada al logro de metas compartidas. La implementación de un enfoque estratégico podría, entonces, potenciar tanto la eficiencia como el compromiso del personal, promoviendo una mayor coherencia entre los objetivos individuales y los de la organización.

En referencia al ítem 10, participación del personal administrativo, un 75% de los encuestados señaló que el personal administrativo no participa en las actividades de planificación, lo que implica una falta de involucramiento y corresponsabilidad en el diseño y ejecución de los procesos administrativos. Al respecto Drucker (1999), destaca que la participación activa del personal en la planificación no solo fomenta un sentido de pertenencia, sino que también mejora la implementación de las estrategias al aprovechar el conocimiento práctico y la experiencia de los empleados.

Es importante resaltar que de acuerdo a Bryson (2018), la planificación estratégica es un componente clave de los procesos administrativos. Su ausencia podría generar una falta de claridad en los objetivos organizacionales, lo cual impacta negativamente en la productividad y los resultados. Además, la exclusión del personal administrativo, de la Fundación Regional Niño Simón, de las actividades de planificación puede limitar la efectividad de las estrategias, ya que reduce las oportunidades de innovación y colaboración (Robbins y Coulter, 2010).

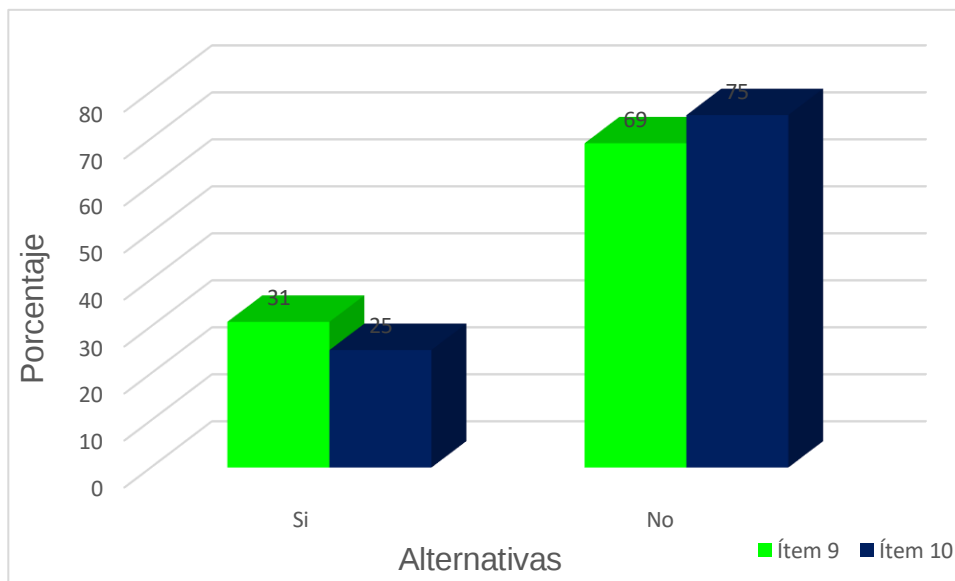


Figura 4. Variable independiente, dimensión procesos administrativos, indicador planificación.

Variable independiente, dimensión procesos administrativos, indicadores: organización, dirección y control.

El análisis de los datos de la dimensión procesos administrativos con indicadores de organización, dirección y control (figura 5) muestra importantes áreas de mejora en los procesos internos de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos estado Cojedes. En cuanto a la organización de las funciones administrativas (ítem 11 ¿Las funciones administrativas están organizadas de manera eficiente?), solo el 32% de los encuestados considera que las funciones administrativas están organizadas de manera eficiente, mientras que el 68% indica lo contrario. Esto sugiere una carencia significativa en la planificación y estructuración de las actividades, lo cual puede generar ineficiencias, duplicidad de esfuerzos y retrasos. En este sentido para Robbins y Coulter (2010), una organización eficiente requiere claridad en la división del trabajo, procesos definidos y comunicación efectiva entre las áreas.

Respecto al ítem 12, que trata sobre liderazgo y supervisión efectiva, el 43% de los encuestados percibe que la dirección promueve liderazgo y supervisión efectiva en los procesos administrativos, frente al 57% que lo niega (figura 5). Esto evidencia una percepción mixta sobre el papel de los líderes en la gestión de procesos. En este sentido,

Kaplan y Norton (2004) afirman que el liderazgo efectivo es crucial para alinear los objetivos estratégicos con la ejecución operativa. Una dirección sólida puede motivar al personal y garantizar que las tareas estén alineadas con los objetivos organizacionales.

En cuanto a las evaluaciones periódicas, (ítem 13, figura 5), el 42% afirma que se realizan evaluaciones periódicas para identificar y corregir fallas, mientras que el 58% considera que no se implementan. Esto resalta una falta de mecanismos sistemáticos de control y monitoreo, fundamentales para la mejora continua. En este sentido, Bryson (2018) enfatiza que las evaluaciones regulares no solo permiten identificar puntos críticos dentro de los procesos administrativos, sino que también constituyen una herramienta clave para la implementación de mejoras continuas. Estas evaluaciones proporcionan datos objetivos que sirven como base para tomar decisiones informadas, ajustar estrategias y prevenir posibles errores que puedan comprometer la eficacia organizacional. Además, al garantizar la sostenibilidad de los procesos, se fortalecen los sistemas internos, se optimiza el uso de los recursos y se genera confianza entre los empleados y otros actores involucrados.

Asimismo, Bryson (ob. cit.) destaca que estas evaluaciones deben estar integradas dentro de un marco estratégico que permita alinear las actividades operativas con la misión y visión institucional. Para ello, recomienda el uso de indicadores claros y medibles que evalúen tanto los resultados como el cumplimiento de los objetivos establecidos, promoviendo una cultura organizacional basada en la rendición de cuentas y la mejora continua.

Este enfoque, además, fomenta la participación activa de los equipos de trabajo, quienes, al conocer los resultados de las evaluaciones, pueden proponer soluciones innovadoras y fortalecer su compromiso hacia los objetivos organizacionales. Por tanto, las evaluaciones periódicas no solo son un mecanismo de control, sino una oportunidad para impulsar la innovación y la excelencia operativa.

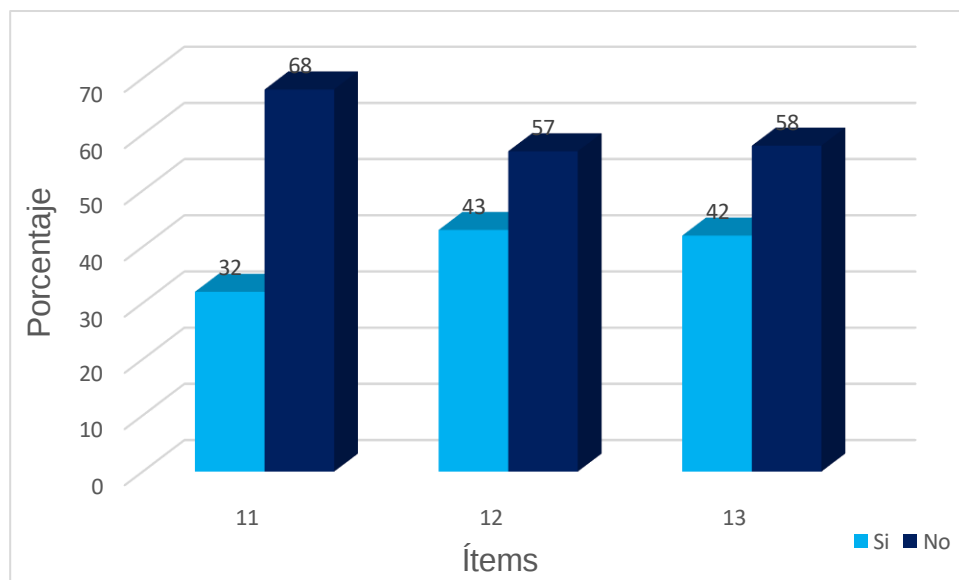


Figura 5. Variable independiente, dimensión procesos administrativos, indicadores: organización, dirección y control.

Conclusiones del análisis de resultados

Existe una falta de claridad y comunicación efectiva en relación con la visión y misión institucional, evidenciada por la percepción negativa del 54% y 55% de los encuestados, respectivamente. Esto refleja una debilidad en la comunicación organizacional, afectando la alineación estratégica del personal con los objetivos institucionales. La falta de integración de estos elementos en la cultura organizacional contribuye a la desconexión entre las metas estratégicas y las actividades operativas.

Los objetivos no están definidos de manera clara y no se alinean adecuadamente con los recursos disponibles. Esto indica problemas en la planificación estratégica, dificultando la eficiencia y efectividad organizacional.

La ausencia de programas específicos y adecuados para optimizar los procesos administrativos y el déficit en el seguimiento periódico de estos programas revelan debilidades en la implementación y monitoreo de estrategias gerenciales. Esto limita la capacidad de la Fundación para adaptarse y mejorar sus procesos de manera sostenible.

La gerencia no cumple de manera efectiva con los compromisos asumidos, lo que afecta la credibilidad y confianza en el liderazgo organizacional, impactando

negativamente la motivación y el compromiso del equipo. Además, la insuficiencia de recursos asignados, representa una barrera significativa para el éxito de los procesos administrativos, esto refleja una falta de planificación y priorización en la gestión de recursos.

Recomendaciones

Actualizar y difundir las declaraciones de visión y misión institucional de manera participativa, asegurando su integración en todos los niveles de la organización mediante capacitaciones, reuniones y retroalimentación constante. Además, se debe implementar estrategias de comunicación interna para reforzar la comprensión y compromiso del personal hacia la dirección estratégica de la Fundación.

Redefinir los objetivos organizacionales bajo criterios SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con tiempo definido).

Utilizar herramientas como el Cuadro de Mando Integral para garantizar la alineación de los objetivos con los recursos disponibles.

Diseñar programas específicos que optimicen los procesos administrativos, considerando las necesidades organizacionales y el contexto operativo.

Incorporar mecanismos de monitoreo y evaluación continua para medir la eficacia de los programas implementados y realizar ajustes cuando sea necesario.

Establecer mecanismos de rendición de cuentas para garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos por la gerencia.

Promover un liderazgo basado en la confianza, credibilidad y comunicación abierta, asegurando que los líderes sean un modelo a seguir en la organización.

Priorizar la asignación adecuada de recursos en función de los objetivos organizacionales.

Identificar y gestionar eficientemente las brechas existentes mediante un análisis detallado de necesidades y la búsqueda de recursos adicionales, si es necesario.

Estas acciones permitirán a la Fundación Regional Niño Simón mejorar su desempeño organizacional, fortalecer su liderazgo gerencial y garantizar una gestión estratégica eficiente y alineada con las metas institucionales, organización, dirección y control.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

PLAN DE ESTRATÉGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO SIMÓN, SAN CARLOS - COJEDES

5.1. Presentación de la propuesta

Las estrategias gerenciales son aquellas que se desarrollan a través de un plan, en el cual se integran las principales metas y políticas de una organización, estableciendo la secuencia coherente y armónica de las acciones por realizar, con el fin de lograr una situación viable y original con los recursos adecuados. En este orden de ideas, se requiere la aplicación de estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes, ya que existen algunas deficiencias en el manejo de la información que han dado resultados desfavorables en la ejecución de sus funciones. En tal sentido, González y Pelekais (2010), señalan que:

Las estrategias gerenciales son sin duda, una herramienta necesaria a aplicar por cualquier líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada, en consecuencia, un gerente debe desarrollar fórmulas adecuadas a las demandas propias de la empresa y emplearlas para que la organización sea exitosa (p.343).

Es importante destacar, que esta coordinación, se dedica a realizar el procesamiento y control del pago a proveedores por concepto de compra de materiales y suministros, así como de apoyo a la gerencia, y realización de cualquier otra tarea que le sea asignada, además realiza las tareas concernientes a la planificación, coordinación y recaudos correspondientes.

Ahora bien, en la actualidad el desarrollo constante que van alcanzando todas las unidades dependientes de estos procesos, ha generado que exista un mayor fortalecimiento estratégico para garantizar la calidad del servicio que permita el logro de los objetivos organizacionales. En este orden de ideas, el plan de estrategias

gerenciales proporciona un marco de referencia para la optimización de los procesos administrativos de la institución.

5.2. Justificación de la propuesta

Esta investigación se justifica, debido a que con el plan de estrategias gerenciales se podrá mantener actualizado los procesos administrativos dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes, para la obtención de un mayor rendimiento de los procedimientos, proporcionando así una información confiable, rápida y oportuna a los proveedores. Igualmente, en el momento que se requiera para la toma de decisiones efectiva, contribuyendo a normalizar los procesos., mejorar la eficacia y eficiencia de las funciones.

A través de esta investigación, se podrá establecer la situación que se presenta en los procesos administrativos en dicho departamento y así poder proponer el plan, partiendo de una base organizativa estructural que optimice los procedimientos, permitiendo hacer la mejor selección en la toma de decisiones a través de un instrumento de control que ayude a medir y evaluar su rendimiento. Asimismo, es importante, el papel que cumple la máxima autoridad jerárquica de la institución en establecer, mantener y perfeccionar el sistema de control de gastos, y en general vigilar su efectivo funcionamiento

5.3. Objetivos de la propuesta

Objetivo General

Proponer un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en la coordinación dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes.

Objetivos Específicos

1. Sensibilizar al personal de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes sobre los factores que inciden en sus funciones y rendimiento para la optimización de los procesos administrativos.

2. Capacitar al personal de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes, en la elaboración plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos.
3. Diseñar un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.

5.4. Fundamentación teórica de la propuesta

La propuesta se fundamenta teóricamente desde varias perspectivas, partiendo de la teoría de la pirámide de necesidades de Maslow (1943), quien expresa que el individuo está sujeto a una serie de necesidades que le permiten afrontar diferentes situaciones de la vida y que contribuyen de alguna manera con la efectividad de un trabajador. A tal efecto, considera como necesidades básicas del ser humano la fisiología, la seguridad, lo social, la estima y autorrealización, siendo estas la que lo llevan a desempeñar un trabajo para suplir sus necesidades como persona.

En este sentido, el ser humano, a lo largo de la vida busca satisfacer las necesidades básicas y lograr sus objetivos lo que a su vez lo hace productivo. Al respecto, Acosta (2012) afirma, “conforme una persona va satisfaciendo cada nivel de necesidades, su motivación pasa a satisfacer el siguiente nivel de necesidades en forma ascendente” (p.1). De ahí, que el ser humano busca escalar cada día un peldaño más hasta llegar a la cima de la pirámide. Por esta razón, generalmente los trabajadores se esmeran en su labor esperando un reconocimiento por su buen desempeño, de ahí que el factor motivacional juega un papel importante para incentivar a los empleados y elevar la productividad de la empresa.

De acuerdo a lo expuesto, son varias las teorías que sustentan los factores que influyen en el desempeño laboral y en la funcionalidad de una organización, de allí, que se han tomado en consideración los factores individuales, grupales y organizacionales dándole a cada uno su importancia dentro del contexto organizacional. Asimismo, se resalta la importancia que tiene para el gerente o líder de la organización, identificar los factores mencionados para guiar la institución en la

consecución de los objetivos mediante el empleo de diferentes estrategias que favorezcan el rendimiento, la calidad y sustentabilidad de la misma.

Factibilidad de la propuesta

La factibilidad en toda investigación es la que permite determinar los recursos necesarios considerados por los objetivos previstos; la propuesta en primera instancia se considera factible, por cuanto es una proposición basada en un plan viable, para satisfacer una necesidad de la institución que cumplen un fin determinado. La factibilidad, según Gómez (2004), “indica la posibilidad de desarrollar una propuesta, tomando en consideración las necesidades detectadas, los beneficios que aportará la propuesta, los recursos humanos, técnicos, financieros e institucionales” (p.24).

Para ello, una vez culminado el diagnóstico, se procede a determinar la factibilidad, pues de estos dos aspectos depende el diseño de la propuesta, a continuación, se especifica la factibilidad de la presente investigación. En este sentido se presenta la factibilidad técnica, institucional y económica del plan de estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes.

Factibilidad Técnica

El diseño del plan de estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes, posee factibilidad técnica en cuanto, que se cuenta con profesionales especializado dentro de la institución, en busca de la mejora continua, la motivación, y del trabajo en equipo, entre otros; con quienes las autoras han hecho las gestiones necesarias para lograr motivación y colaboración con la finalidad de diseñar la propuesta; la misma incorpora una serie de actividades entre las que se mencionan: talleres, conversatorios, charlas, dirigidas a los trabajadores de la dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes.

Factibilidad Institucional

La propuesta cuenta con el apoyo y respaldo del personal administrativo de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes en sus funciones administrativas y gerenciales, por cuanto la misma se enmarca en su visión y misión

institucional y derivará en beneficios organizacionales, directamente todas las personas que hacen vida en la institución e indirectamente a los usuarios de la misma.

Factibilidad económica

Económicamente, la propuesta es viable de ejecutar por cuanto a que la investigación no genera gastos adicionales al presupuesto del departamento administrativo dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes, y los mismos serán cubiertos por las investigadoras, la tabla 5 muestra la inversión que será sufragado, por lo que se muestra en la tabla 3.

Por su otra parte, la propuesta es factible económicamente, por cuanto los sistemas de control interno deben ser estructurados de acuerdo a ciertas premisas, como, por ejemplo, la responsabilidad de la máxima autoridad jerárquica en establecer, mantener y perfeccionar el sistema de control de gastos, y en general vigilar su efectivo funcionamiento. Asimismo, a los niveles directivos y gerenciales les corresponde garantizar el eficaz funcionamiento del sistema en cada área operativa, unidad organizativa, plan estratégico, actividades ejecutadas u operación, de la cual sean responsables. En el caso que sea ejecutada la propuesta a la presente fecha el costo actual está representado en la tabla 4.

Tabla 3.

Presupuesto para el momento de ejecutar la propuesta

Cantidad	Descripción	Valor Unitario (Bs.)	Total (Bs)
1	Resma de hojas blanca tipo carta	720,00	720,00
100	Fotocopias	10,00	1000,00
01	Alquiler de Video Bean	720,00	720,00
03	Refrigerios	900,00	2.700,00
Total			5.140 ,00

Fuente: Álvarez, Llovera y Romero (2024).

Tabla 4.
Presupuesto actual (\$)

Cantidad	Descripción	Valor Unitario (\$)	Total (\$.)
1	Resma de hojas blanca tipo carta	25	25
136	Fotocopias	0.10	5,6
01	Alquiler de Video Bean	20	60
03	Refrigerios	20	60
Total			158,60 \$

Fuente: Álvarez, Llovera y Romero (2024).

Análisis Costo/Beneficios

No se incluyen los honorarios profesionales de los tres (03) especialistas en Gerencia General y Gerencia y Planificación Institucional que dictaran los talleres, tampoco se incluye alquiler de local para los talleres, pues la institución cuenta con dicho espacio. En cuanto a los beneficiarios, está conformado por los 28 trabajadores de la Fundación Regional Niño Simón.

5.5. Estructura de la Propuesta

La propuesta del plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en el departamento administrativo de la Fundación Niño Simón, está estructurada por 3 fases descritas a continuación:

Fase I Sensibilización: Sensibilizar al personal de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes sobre los factores que inciden en sus funciones y rendimiento para la optimización de los procesos administrativos.

Fase II Capacitación: Capacitar al personal de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes, en la elaboración plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos.

Fase III Diseño: Diseñar un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.

En referencia al plan de estrategias gerenciales, en la tabla 5 se especifican los objetivos, el contenido y las estrategias para cumplir con dicho plan para la optimización de procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.

Tabla 5. Plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.

Objetivos	Contenido	Estrategia
Sensibilizar al personal de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes sobre los factores que inciden en sus funciones y rendimiento para la optimización de los procesos administrativos.	-Inducción general sobre la propuesta a desarrollar. -Sensibilización sobre los factores productivos y los procesos administrativos, favorables para el rendimiento de los procesos.	-Taller introductorio sobre los factores productivos y los procesos administrativos favorables para el rendimiento de los procesos.
Capacitar al personal de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes, en la elaboración plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos.	-Información general sobre planificación estratégica. -Estrategias gerenciales.	-Charla sobre toma de decisiones -Conversatorio para diseño de estrategias
Diseñar un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.	-Estrategias gerenciales -Factores de la productividad laboral -Planeación estratégica.	-Charla sobre seguridad industrial y divulgación de normas de seguridad. -Reconocimiento del esfuerzo grupal. - Promover un desempeño organizacional basado en trabajar con más motivación.

Fuente: Álvarez, Llovera y Romero (2024).

En la tabla 6 se detallan las actividades y estrategias y técnicas para cumplir con la fase de sensibilización con la finalidad de optimizar los procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.

Tabla 6. Fase I: Sensibilización

Objetivo General Proponer un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.			
Objetivo Especifico	Contenido	Actividades	Estrategias y Técnicas
Sensibilizar al personal de Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes sobre los factores que inciden en sus funciones rendimiento para optimización de los procesos administrativos	-Inducción general sobre la propuesta a desarrollar. -Sensibilización sobre los factores productivos y los procesos administrativos. favorables para optimizar el rendimiento laboral	-Presentación y bienvenida. -Presentación sobre los factores productivos y procesos administrativos favorables para optimizar el desarrollo laboral. -Ponencia de la propuesta -Plenaria para establecer acuerdos a favor de los resultados.	Estrategia: Taller Plenaria
			Técnicas Trabajo en equipo Conversatorio o Ponencia Observación
<u>Duración:</u> 3 horas <u>Responsable:</u> Las investigadoras		<u>Recursos:</u> Facilitador, video bean, hojas, lápiz, material de oficina.	
<u>Evaluación</u>			
<u>Técnica</u> Observación directa	<u>Instrumento</u> Escala de Estimación	<u>Indicador</u> Participación Disposición al cambio Dominio de información	

Fuente: Álvarez, Llovera y Romero (2024).

En la tabla 7 se explican el contenido, actividades y estrategias para cumplir con la fase de capacitación para Capacitar al personal de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes, en la elaboración plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos

Tabla 7: Fase II capacitación

Objetivo General. Proponer un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.			
Objetivo Especifico	Contenido	Actividades	Estrategias y Técnicas
Capacitar al personal de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos – Cojedes, en la elaboración plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos	-Información general sobre planificación estratégica. -Estrategias gerenciales.	-Presentación y bienvenida. -Lectura reflexión -Ejercicio sobre toma de decisiones -Taller sobre estrategias gerenciales. -Charla sobre la toma de decisiones -Taller sobre productividad organizacional. -Conversatorio sobre el plan y las estrategias a realizar	<u>Estrategia:</u> Taller de formación Charla Conversatorio
			<u>Técnicas</u> Trabajo en equipo Mesa de trabajo Lluvia de ideas Observación
<u>Duración:</u> 2 horas		<u>Recursos:</u>	
<u>Responsable:</u> Las investigadoras, el Administrador de la Organización.		Facilitador, video beam, hojas, lápiz, material de oficina.	
<u>Evaluación</u>			
<u>Técnica</u> Observación directa	<u>Instrumento</u> Escala de Estimación		<u>Indicador</u> Participación Trabajo cooperativo Responsabilidad

Fuente: Álvarez, Llovera y Romero (2024).

En la tabla 8 se especifican el contenido, actividades y estrategias para cumplir con la fase de diseñar un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.

Tabla 8: Fase III: Diseño

Objetivo General. Proponer un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.

Objetivo Especifico	Contenido	Actividades	Estrategias y Técnicas
Diseñar un plan de estrategias gerenciales para la optimización de procesos administrativos dentro de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes.	-Estrategias gerenciales -Factores de la productividad laboral -Planeación estratégica.	-Presentación y bienvenida. -Charla sobre seguridad ocupacional y divulgación de normas de la planificación estratégica. - Publicar en cartelera a los trabajadores destacados de cada mes. -Taller de capacitación de los procesos administrativos. -Taller motivacional -Reconocimiento del esfuerzo grupal por parte de la institución.	<u>Estrategia:</u> Taller de formación Charla <u>Técnicas</u> Ponencia Dinámica de grupos Observación
<u>Duración:</u> 2 horas/diferentes días		<u>Recursos:</u>	
<u>Responsable:</u> Las investigadoras, Facilitadores, Responsable de la organización		Facilitadores	
<u>Evaluación</u>			
<u>Técnica</u> Observación directa	<u>Instrumento</u> Escala de Estimación		<u>Indicador</u> Motivación Trabajo cooperativo Participación activa

Fuente: Álvarez, Llovera y Romero (2024).

5.8. Conclusiones y recomendaciones

Durante el diagnóstico de este trabajo, se pudo apreciar que la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes, no aplica estrategias gerenciales para mejorar los procesos administrativos, dando como resultados bajos índices en la efectividad del trabajo realizado una vez que los compromisos son ejecutados. Del mismo modo desconocía los factores grupales, individuales y cooperativos que inciden el resultado productivo.

De acuerdo con los resultados, para examinar las estrategias empleadas, quedó constatado que eran muy pocas y carecían de resultados, mostrando debilidad en el conocimiento teórico práctico de las estrategias. Se evidencio que, aunque se aplicaron algunas estrategias cooperativas estas no fueron suficientes, lo que se hace necesario aplicar más estrategias operativas que son las que permiten poner en marcha la organización, para poder generar mayor infectividad y mantener la eficiencia y eficacia en sus funciones.

En la indagación se logró observarse, que carece de un manual de procedimientos formal que establezca pautas claras para el procesamiento de solicitudes y trámites relacionados con los gastos comprometidos. Esto, junto con la limitada disponibilidad de personal, ha contribuido a la generación de retrasos en el proceso de proporcionar información o emitir documentos de manera oportuna.

En este contexto, fue importante plantear estrategias que fortalecieran los factores cooperativos, de manera que se mejoraran los vínculos de la organización con los trabajadores, para que estos mostraran mayor compromiso, cumpliendo así a gusto con el trabajo y funciones dentro de la organización.

También es necesario formar y divulgar respecto a las normas de seguridad, para brindar los conocimientos básicos fundamentales, que hicieran que el personal se sintiera resguardado en su sitio de trabajo y así ofrecer un mejor servicio.

En este sentido, se plasmaron estrategias que la organización podrá reforzar. De esta manera se puedan apreciar mejoras en los indicadores de eficacia y eficiencia, pues si el personal se siente seguro, resguardado, y considera que la recompensa es suficiente, podrá satisfacer sus necesidades primarias.

Como seres humanos se hace necesario satisfacer necesidades básicas y mejorar nuestra calidad de vida, es de este modo la organización que brinda un empleo juega un papel esencial en el logro de estas metas individuales, esto lo hace ofreciendo las condiciones adecuadas y una remuneración que permita satisfacer las necesidades.

Sin embargo, en la actualidad, los incentivos juegan un papel relevante para que el grupo de trabajadores se sienta motivado, se hace necesario ofrecer incentivos cuando logren los objetivos y metas de la organización. Pero existen muchos beneficios intrínsecos que ayudan a motivar.

Las estrategias gerenciales, tienen como objetivo formar y brindar calidad de vida y estímulo a los trabajadores de la Fundación Regional Niño Simón, San Carlos - Cojedes. Por lo tanto, es imperativo abordar estas cuestiones para garantizar los procesos administrativos más eficiente y satisfactorio para nuestros los proveedores y trabajadores.

Recomendaciones

- Promover y reforzar el reconocimiento individual y grupal, para mantener el equipo motivado.
- Implementar estrategias cooperativas entre los trabajadores que permitan impulsar un servicio de eficiencia.
- Generar las alarmas y avisos para corregir y controlar las acciones que no den los resultados esperados.
- Mantener programas de capacitación anual para los trabajadores.
- Verificar operativamente las debilidades que tenga cada departamento, de esta manera se minimizaran las fallas y se aumentara la productividad al momento de generar respuestas eficientes a los proveedores y trabajadores.
- Fortalecer los valores, principios y objetivos de la organización, para poder reforzar la identidad organizacional mejorar el sentido de pertenencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Acosta, K (2012). Pirámide de Maslow. Recuperado de:
<https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>.
- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/4692>
- Bass, B., Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bryson, J. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. John Wiley & Sons
- Cedeño, A., Asencio, L., Villegas, M. (2019). Las estrategias gerenciales. *Universidad y Sociedad. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 11(5), 191-200. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-191.pdf>
- Colmenares (2012). *Análisis de los Procesos Administrativos de la Coordinación de renta de la alcaldía del municipio Andrés Bello Estado Lara*. Universidad Fermín Toro
- Coppelliz, G. (2018). La globalización económica del siglo XXI. Entre la mundialización y la desglobalización. *Estudios Internacionales*, 50(191), 57-80. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-37692018000300057
- Chiavenato, I. (2000). *Administración*. Bogotá: McGRAWHILL/INTERAMERICANA
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9na. ed.), México, D.F.: Editorial Mac Graw-Hill
- Dessler, G. (2009). *Organización y Administración: Enfoque Situacional*. México: Prentice Hall
- Durán, S. (2017). Estrategias gerenciales para la formación de equipos de trabajos en empresas constructoras del Caribe Colombiano. *Espacios*, 38(13). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p24.pdf>
- Drucker, P. (1993). *Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más allá*. Editorial Norma.

- Drucker, P. (1999). Management Challenges for the 21st Century. HarperBusiness.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill.
- Freire, A. (2023). El efecto de la comunicación estratégica en las organizaciones sin fines de lucro. Caso Fundación Casa mis Sueños. [Trabajo de Titulación modalidad proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Comunicadora Social con énfasis en Comunicación Organizacional]. UCE.
- González, M., de Pelekais, C. (2010). Estrategias gerenciales en el marco de las competencias tecnológicas para el desarrollo de televisoras educativas universitarias. Telos, vol. 12, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 342-359. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99317168006.pdf>
- Gómez, P. (2004). Proyectos Factibles. Editorial Predios. Valencia-Venezuela. Pp. 24
- Gómez, F. (2015). Gerencia Estratégica. [Documento en línea] En: <https://juliangirardo.wordpress.com/gerencia/gerenciaestrategica/> [Consulta: Marzo 10, 2024]
- Guevara, A., Casadiego. (2013), elaboraron una investigación denominada “Estrategias para optimizar el proceso administrativo del pago en la Empresa Repuestos Diesel, C.A”. Realizado en la Universidad de Carabobo para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública.
- Henderson, B. (2008). Estrategias Gerenciales para Contadores Públicos. Indiana. p. 86
- Hernández, R., Fernández, C. (2014). Metodología de la Investigación. Ciudad de México: McGraw Hill.
- Koontz, H. O'Donnell (2013). Administración una perspectiva global. 12º edición. Ciudad de México: Mc Graw Hill México.
- Koontz, H., Weihrich, K. (2008). Administración Una Participación Global, Décima Edición. p.21-123
- Kaplan, R., Norton, D. (2004). Mapas estratégicos: Convirtiendo activos intangibles en resultados tangibles. Barcelona: Gestión 2000.
- Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (2003) p. 15
- Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981) p. 9

- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de Investigación, 88(40), 148-165. Obtenido de <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Maldonado, S., Garavito, A. (2014), llevaron a cabo un estudio titulado “Elaboración de una estrategia gerencial para favorecer el desarrollo sostenible de la empresa Distribuidora de Alimentos MyFarmer en Bogotá, Colombia”.
- Maslow, A. (1943). Motivación y Personalidad. Recuperado de: <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>.
- Matus, C. (1987). Política, Planificación y Gobierno. Venezuela, Fundación ALTADIR. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social.
- Mintzberg, H. (1994). The Rise and Fall of Strategic Planning. New York: Free Press.
- Mintzberg, H. (2004). Managing. Berrett-Koehler Publishers.
- Robalino, C., Carrillo, M. (2014). Estrategias Gerenciales para el Fortalecimiento Organizacional, Operacional y Administrativo de la Empresa Diseños Ribelino King C.A. [Documento en línea] Disponible: <http://miunespace.une.edu.ve/jspui/handle/123456789/1851> [Consulta: Marzo 19, 2024]
- Robins, S., Coulter, M. (2004). Administración en las Organizaciones. Pearson Educación, Sexta Edición México.
- Robbins, S., Coulter, M. (2010). Administración. Décima edición. México. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodríguez (2016) presenta un trabajo titulado "Propuesta de Estrategias Gerenciales Teóricas de Atención al Cliente".
- Romero, A., Ortiz, L., Barrezueta, K. (2017). Análisis de la administración del talento humano en el Centro de Educación Básica Fisco- Misional “Cristo Rey” de la ciudad de Esmeraldas. Revista Cognosis, 3-12. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1083-85-2494-1-10-20171217.pdf>
- Ruiz, B. (2009). Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su Diseño y Validación. Venezuela.: CIDEG.

Sabino, C. (2011). Proyecto de Investigación. Bogotá, Colombia Johnson, G.; Scholes, K; Whittington, R. (2006): Dirección Estratégica, Ed. p. 7

Smith, M. (1998). Teoría y Diseño Organizacional. Sexta Edición. International Thompson Editores, S.A.

Sosa, O. (2012). Gerente edificador de organizaciones espiritualmente inteligentes en las empresas del nuevo milenio. Tesis doctoral para optar al grado de doctora en gerencia avanzada. Universidad Fermín Toro, Cabudare estado Lara-Venezuela. [Documento en línea] En: <http://www.grupocieg.org/archivos/Gerente%20edificador%20de%20organizaciones%20.pdf>. [Consulta: Abril 01, 2024]

Tamayo y Tamayo (2009). El proceso de la investigación científica. México. p. 103

Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8ª ed.). Boston: Pearson.

ANEXOS

**ANEXO A
CUESTIONARIO**

**Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Infraestructura Y Procesos Industriales
Programa Ciencias Sociales y Económicas
Subprograma Administración**



Estimado profesor:

Por medio de la presente me dirijo a usted en la oportunidad de saludarle y a la vez solicitar su amable colaboración para responder el contenido de cada uno de los ítems que aparecen en el siguiente instrumento. A pesar de sus múltiples ocupaciones, sabría agradecer su valiosa opinión y colaboración con respecto al instrumento. El mismo tiene como propósito recolectar información sobre las estrategias de gestión utilizadas por la empresa, que sirva como diagnóstico para la investigación que tiene como título: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO SIMÓN, SAN CARLOS - COJEDES**, desarrollado por los bachilleres. Álvarez, Argelys, Carinel Llovera y María Romero, como requisito para optar al grado de Licenciado en Administración.

Gracias por su colaboración

Atentamente

Álvarez, Llovera y Romero.

1.1. Objetivos de la Investigación

1.1.1. Objetivo General

Proponer estrategias gerenciales para optimizar los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos, estado Cojedes.

1.1.2. Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación actual de los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos.
2. Determinar los factores gerenciales que intervienen en los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón.
3. Diseñar estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón.

Tabla 1. Operacionalización de la Variable

Objetivo General: Proponer estrategias gerenciales para optimizar los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos, estado Cojedes					
Objetivos Específicos:	Variables	Definición teórica	Dimensiones	Indicadores	Ítems
1. Diagnosticar la situación actual de los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón en San Carlos.	Independiente: Estrategias Gerencial	Henderson (2008): constituyen las acciones gerenciales, patrones de objetivos y/o programas generales de acción, que llevan consigo compromisos de ejecución y recursos, para obtener beneficios de las fortalezas internas, aprovechar la oportunidades externas, mitigar las debilidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas,	Acciones Gerenciales	Visión Misión Objetivos Programa Compromisos y Recursos	1 2 3,4 5,6 7,8

		poniendo en práctica una misión básica; y darle a la organización una dirección unificadas". (p.86)			
Determinar los factores gerenciales que intervienen en los procesos administrativos de la Fundación Regional Niño Simón.	Dependiente: Procesos Administrativos	Los procesos administrativos se refieren a las tareas que mantienen un negocio en funcionamiento. En términos simples, esto significa alinear y optimizar las funciones administrativas que incluyen recursos humanos, finanzas y facultades, para lograr los objetivos y metas comerciales establecidas. Los ejemplos de procesos administrativos incluyen la planificación, la organización, la dotación de personal, la dirección, la coordinación, la presentación de informes y el presupuesto en las diversas funciones de la empresa (Chávez, 2015).	Funciones Administrativas	Planificación Organización	9,10 11
Diseñar estrategias gerenciales para la optimización de los procesos administrativos en la Fundación Regional Niño Simón.				Dirección Control	12 13

Fuente: Álvarez, Llovera y Romero (2024).

INSTRUCCIONES:

- . - Lea cada una de las preguntas.
- . - Señale con una (X) la casilla de considere más apropiada. Las opciones de respuesta son: Sí y No.
- . - Responda con sinceridad.

CUESTIONARIO

El presente Cuestionario es de tipo Dicotómico (si/no), el cual se ha estructurado para una sola respuesta, agradecemos su aporte a la investigación

Cuestionario

Ítems	Si	No
1. ¿La Fundación cuenta con una visión claramente definida y conocida por el personal?		
2. ¿Existe una misión institucional que oriente los procesos administrativos hacia objetivos comunes?		
3. ¿Los objetivos organizacionales están claramente establecidos?		
4. ¿Los objetivos definidos están alineados con los recursos disponibles?		
5. ¿Se implementan programas específicos para optimizar los procesos administrativos?		
6. ¿Existe un seguimiento periódico a los programas estratégicos implementados?		
7. ¿La gerencia cumple de manera efectiva con los compromisos asumidos?		
8. ¿Los recursos asignados son suficientes para garantizar el éxito de los procesos administrativos?		
9. ¿Se realizan planes estratégicos para el desarrollo de los procesos administrativos?		
10. ¿El personal administrativo participa en las actividades de planificación?		
11. ¿Las funciones administrativas están organizadas de manera eficiente?		
12. ¿La dirección de la Fundación promueve el liderazgo y la supervisión efectiva en los procesos administrativos?		
13. ¿Se realizan evaluaciones periódicas para identificar y corregir fallas en los procesos administrativos?		

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Infraestructura Y Procesos Industriales
Programa Ciencias Sociales y Económicas
Subprograma Administración



Nombre y Apellido: Loreines González

Cedula de Identidad: 19.888.438

Profesión: Dra. en educación

Lugar de Trabajo: UNELLEZ

Cargo que desempeña: Docente

Por medio de la presente hago constar que he validado a través de la técnica de criterio de experto, el Instrumento: Cuestionario, diseñado para obtener información necesaria para la realización del trabajo de aplicación titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO SIMÓN, SAN CARLOS - COJEDES**, para realizar la mencionada validación se evaluó la claridad de los ítems y congruencias de estos con los objetivos de la investigación, señalando a su vez, las sugerencias pertinentes en cada caso, generando así una validación desde un punto de vista temático y metodológico.

Firma del Experto

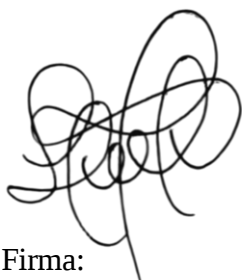
ANEXO B

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VALIDEZ DEL CONTENIDO Planilla de Evaluación

Ítems	Congruencia	Claridad	Dejar	Eliminar	Modificar	Reformar
01	x	x	x			
02	x	x	x			
03	x	x	x			
04	x	x	x			
05	x	x	x			
06	x	x	x			
07	x	x	x			
08	x	x	x			
09	x	x	x			
10	x	x	x			
11	x	x	x			
12	x	x	x			
13	x	x	x			

Observaciones Generales del Instrumento _____

Nombre y Apellido: Dra. Loreines González C.I.Nº19.888.438



Firma:

Fecha: 25 de Enero del 2025

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Infraestructura Y Procesos Industriales
Programa Ciencias Sociales y Económicas
Subprograma Administración



Nombre y Apellido: Yeskively Méndez

Cedula de Identidad: 17595428

Profesión: Docente

Lugar de Trabajo: UNELLEZ

Cargo que desempeña: Docente

Por medio de la presente hago constar que he validado a través de la técnica de criterio de experto, el Instrumento: Cuestionario, diseñado para obtener información necesaria para la realización del trabajo de aplicación titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO SIMÓN, SAN CARLOS - COJEDES**, para realizar la mencionada validación se evaluó la claridad de los ítems y congruencias de estos con los objetivos de la investigación, señalando a su vez, las sugerencias pertinentes en cada caso, generando así una validación desde un punto de vista temático y metodológico.

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'Y' and 'M' that likely correspond to the name Yeskively Méndez.

Firma del Experto

ANEXO C

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VALIDEZ DEL CONTENIDO Planilla de Evaluación

Ítems	Congruencia	Claridad	Dejar	Eliminar	Modificar	Reformar
01	x	x	x			
02	x	x	x			
03	x	x	x			
04	x	x	x			
05	x	x	x			
06	x	x	x			
07	x	x	x			
08	x	x	x			
09	x	x	x			
10	x	x	x			
11	x	x	x			
12	x	x	x			
13	x	x	x			

Observaciones Generales del Instrumento _____

Nombre y Apellido: Yeskively Méndez _C.I.Nº 17595428



Firma:

Fecha: 20-12-2024

ANEXO D

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Infraestructura Y Procesos Industriales
Programa Ciencias Sociales y Económicas
Subprograma Administración



Nombre y Apellido: Jacksson J.C. Álvarez Blanco

Cedula de Identidad: 15.486.557

Profesión: Lcdo. En Administración

Lugar de Trabajo: UNELLEZ

Cargo que desempeña: DOCENTE / JEFE DE SUBPROGRAMA

Por medio de la presente hago constar que he validado a través de la técnica de criterio de experto, el Instrumento: Cuestionario, diseñado para obtener información necesaria para la realización del trabajo de aplicación titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA FUNDACIÓN REGIONAL**

NIÑO SIMÓN, SAN CARLOS - COJEDES, para realizar la mencionada validación se evaluó la claridad de los ítems y congruencias de estos con los objetivos de la investigación, señalando a su vez, las sugerencias pertinentes en cada caso, generando así una validación desde un punto de vista temático y metodológico.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned above a horizontal line.

Firma del Experto

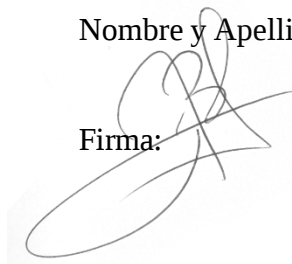
FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
VALIDEZ DEL CONTENIDO
Planilla de Evaluación

Ítems	Congruencia	Claridad	Dejar	Eliminar	Modificar	Reformar
01	x		x			
02	x		x			
03	x		x			
04	x		x			
05	x		x			
06	x		x			
07	x		x			
08	x		x			
09	x		x			
10	x		x			
11	x		x			
12	x		x			
13	x		x			

Observaciones Generales del Instrumento:

Nombre y Apellido: Jacksson J.C. Álvarez B. C.I.Nº 15.486.557

Firma:



Fecha: 21 de enero de 2025

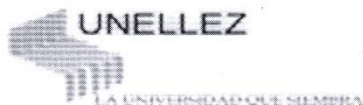
10

10

ANEXO F
EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



ACTA DE DEFENSA



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y
PROCESOS INDUSTRIALES



ACTA DE DEFENSA PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

PARTICIPANTES DE LICENCIATURA EN:

ADMINISTRACIÓN

FECHA DE APROBACIÓN:

18/02/2025

AUTOR (ES):

ÁLVAREZ, ARGELYS; C.I. 20950915

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

LLOVERA, CARYNEL; C.I. 21139787

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

ROMERO, MARÍA; C.I. 30318598

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

TÍTULO DEL TRABAJO DE APLICACIÓN O DE GRADO:

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS
ADMINISTRATIVOS DE LA FUNDACIÓN REGIONAL NIÑO SIMÓN, SAN
CARLOS COJEDES**

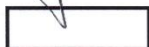
PROFESIONALES EVALUADORES DEL TRABAJO DE APLICACIÓN O DE GRADO:

1.- TUTOR:	GONZÁLEZ SEQUERA	GEILA ROSA	C.I. 8.671.283
	Apellidos	Nombres	Cédula de Identidad
2.- JURADO PRINCIPAL - COORDINADOR:	REYES MOYA	LUIS ALFREDO	9538035
	Apellidos	Nombres	Cédula de Identidad
3.- JURADO PRINCIPAL:	Del Toro Pery	Georgina Isabel	15486375
	Apellidos	Nombres	Cédula de Identidad

OBSERVACIONES

LOS PROFESIONALES EVALUADORES DECIDIERON:

APROBAR



REPROBAR



FIRMA (1): TUTOR



FIRMA (2): JURADO PRINCIPAL
COORDINADOR

FIRMA (3): JURADO PRINCIPAL