

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

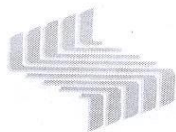
**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN
AGRÍCOLA
DEL ESTADO PORTUGUESA**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA
DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ,VPA**

**AUTORA: Hilaenit C. Hidalgo G.
TUTORA: Carmen E. Pérez P.**

GUANARE, DICIEMBRE DE 2018




La Universidad que siembra

UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUEL
ZAMORA" UNELLEZ
Vicerrectorado de Producción
Agrícola

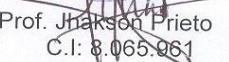
ACTA DE DEFENSA PÚBLICA DE TRABAJO DE GRADO

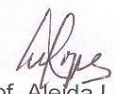
En la sede del Vicerrectorado de Producción Agrícola de la UNELLEZ-Guanare, a las 8:30 am, del día jueves 06 de diciembre de dos mil dieciocho, se reunieron en el aula 4 del Postgrado, los profesores: Carmen Elena Pérez (Tutora-coordinadora) UNELLEZ-V.P.A, Aleida López (Jurado Principal Interno), UNELLEZ-V.P.A y Jhakson Prieto (Jurado Principal Externo), UPTP-Guanare; miembros del Jurado Evaluador designado por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Producción Agrícola, según Resolución N° CAEA 209/2018, de fecha 07-11-2018, Acta N° 010/2018, ordinaria punto N° 17, para proceder a emitir el veredicto sobre la defensa pública del Trabajo de Grado intitulado: **"ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ,VPA"**, desarrollado por la licenciada: **Hilaenit Hidalgo**, titular de cédula de identidad **V-13.041.681**, como requisito parcial para optar al grado académico de **MAGISTER SCIENTIARUM EN GERENCIA PÚBLICA**.

Cumplido el acto de presentación pública, el cual finalizó a las 9:30 am; el jurado evaluador resolvió aprobar el trabajo en su forma y contenido. Además, el jurado evaluador le otorgó **mención honorífica**.


Prof. Carmen Elena Pérez
C.I. 10.729.397
Tutora-coordinadora del jurado
Unellez-Guanare




Prof. Jhakson Prieto
C.I: 8.065.061
Jurado principal externo
UPTP-Guanare

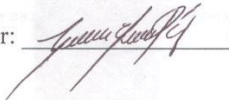

Prof. Aleida López
C.I: 9.405.353
Jurado principal interno
Unellez-Guanare

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Carmen Elena Pérez Pargas, cédula de identidad N° 10.729.397, en mi carácter de tutor del Trabajo Técnico, Trabajo Especial de Grado, Trabajo de Grado o s Tesis Doctoral, titulado: ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE ESTUDIOS AVANZADOS EN EL ÁREA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA, presentado por el (la) ciudadano (a) *NOMBRE COMPLETO DEL ALUMNO (A)* Hilaenit C. Hidalgo G , para optar al título de Magíster en Gerencia Gerencia, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Guanare, a los 05 días del mes de noviembre del año 2018.

Nombre y Apellido: Carmen Elena Pérez

Firma de Aprobación del tutor: 

Fecha de: 05 de noviembre de 2018

ÍNDICE

	p.p
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	3
Descripción ampliada del objeto de estudio.....	3
Formulación del problema.....	5
Importancia de la investigación	6-7
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO	9
Antecedentes.....	9
Bases Teóricas.....	14
Bases Legales.....	38
Sistema de Variables.....	39
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	41
Naturaleza de la Investigación.....	41
Tipo y Diseño de Investigación.....	42
Fase I. Diagnóstico.....	43
Población y Muestra.....	43
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	44
Técnica.....	55
Instrumento.....	55
Validez y Confiabilidad.....	44
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	46
Análisis e Interpretación de los Resultados.....	46
Conclusiones del Diagnóstico.....	56
Fase II: Estudio de Factibilidad.....	56

CAPÍTULO IV. DISEÑO DE LA PROPUESTA	59
Presentación.....	59
Justificación de la Propuesta.....	60
Fundamentación teórica de la propuesta.....	61
Objetivos de la Propuesta.....	62
Estructura de la Propuesta.....	62
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
Conclusiones.....	90
Recomendaciones.....	91
REFERENCIAS	92
BIBLIOGRÁFICAS.....	
ANEXOS.....	96
ANEXO A. CUESTIONARIO.....	97
ANEXO B. FORMATO DE VALIDACIÓN.....	99
ANEXO C. PRUEBA DE CONFIABILIDAD.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	p.p.
1 Operacionalización de las Variables	40
2 Escala Numérica	45
3 Variable: Estrategias Gerenciales Dimensión: Tipos de Estrategias Indicadores: Táctica operacional teoría y praxis misión y visión.	47
4 Variable: Estrategias Gerenciales Dimensión: Perspectiva Gerencial Indicadores: Visión desestructurada, liderazgo, toma de decisiones, política de dirección. Enfoque gerencial, pensamiento gerencial lineal, endocalidad.	49
5 Variable: Comportamiento Organizacional Dimensión: Cultura Organizacional Indicadores: Cultura organizacional, comunicación asertiva, motivación, satisfacción laboral, actitudes, visión compartida, sinergia laboral, gestión y actualización de conocimientos, valoración humana, clima organizacional.	52
6 Material a utilizar	58
7 Profesional a contratar	58

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA		p.p.
1	Proyección de los indicadores táctica operacional teoría y praxis, misión y visión.	47
2	Proyección visión desestructurada, liderazgo, toma de decisiones, política de dirección, enfoque gerencial, pensamiento gerencial lineal, endocalidad.	49
3	Proyección de los indicadores cultura organizacional, comunicación asertiva, motivación, satisfacción laboral, actitudes, visión compartida, sinergia laboral, gestión y actualización de conocimientos, valoración humana, clima organizacional.	52

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de producción agrícola
Estado portuguesa
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado Gerencia Pública

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ,VPA

AUTORA: Hilaenit C. Hidalgo G

TUTORA: Carmen E. Pérez P

FECHA: Diciembre 2018

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo proponer estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA. En cuanto al proceso metodológico la naturaleza de la investigación se orientó bajo el paradigma positivista y el enfoque cuantitativo, el nivel de la investigación, fue descriptivo, se sustentó en un estudio de campo, el diseño de la investigación, se basó en la no experimental, se utilizó la modalidad de proyecto factible, la población sujeto de estudio estuvo conformada por doce (12) empleados, se utilizó como técnica la encuesta, se aplicó un cuestionario, con preguntas policotómicas, constituido en 20 ítems, la validez del cuestionario se realizó mediante el juicio de expertos, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach para la valoración del estudio piloto, el cual dio como resultado 0,82, indicando que el cuestionario fue altamente confiable, seguidamente se especificó la fase del estudio de la factibilidad en los elementos técnicos y financieros, propiciando la elaboración de la fase tres, correspondiente al diseño de la propuesta. Entre sus conclusiones se logró determinar en los aspectos del diagnóstico en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, como parte conducente a las necesidades establecidas para ejercer sus funciones como profesionales de acuerdo a la distribución de las actividades asignadas, recomendando con ello promocionar de forma constante la formulación del diagnóstico, implementando los procedimientos metodológicos vinculados con la matriz FODA y el diagrama causa-efecto, con el propósito de conocer las necesidades en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Palabras claves: estrategias gerenciales y comportamiento organizacional.

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de producción agrícola
Estado portuguesa
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado Gerencia Pública

**MANAGEMENT STRATEGIES FOR THE STRENGTHENING OF
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE PROGRAM
OF ADVANCED STUDIES UNELLEZ,VPA**

AUTHOR: Hilaenit C. Hidalgo G.

TUTOR: Carmen E. Pérez P.

DATE: Diciembre 2018

ABSTRACT

The objective of the research was to propose Management Strategies for the Strengthening of Organizational Behavior in the Advanced Studies Program UNELLEZ-VPA. Regarding the methodological process, the nature of the research was guided by the positivist paradigm and the quantitative approach, the level of research, was descriptive, was based on a field study, the design of the research, was based on the non-experimental, the feasible project modality was used, the study subject population consisted of twelve (12) employees, the survey was used as a technique, a questionnaire was applied, with polytomic questions. Constituted in 20 items, the validity of the questionnaire was made by expert judgment, the Cronbach Alpha coefficient was used, the evaluation of the pilot study, which resulted in 0.82, indicating that the questionnaire was highly reliable, the phase of the feasibility study was then specified in the technical and financial elements, promoting the preparation of phase three, corresponding to the design of the proposal. Among its conclusions, it was possible to determine the aspects of diagnosis in the Advanced Studies Program UNELLEZ-VPA, as a part conducive to the needs established to exercise their functions as professionals according to the distribution of assigned activities, recommending to constantly promote the formulation of the diagnosis, implementing the methodological procedures linked to the SWOT matrix and the cause-effect diagram, with the purpose of knowing the needs in the Advanced Studies Program UNELLEZ,VPA

Keywords: Strategies management - organizational behavior.

INTRODUCCIÓN

El comportamiento organizacional, dentro de una gestión administrativa, va a depender de las tareas gerenciales aplicadas, con el compromiso de definir dentro de los diferentes medios como la función táctica, el trabajo de equipo, entre otros aspectos importantes, los cuales son los procedimientos comprometidos que avalan el desarrollo del compromiso para activar una gestión, la misma valora la pertinencia sobre la calidad del desempeño en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ,VPA.

De allí que, el propósito de la investigación se basa en la disponibilidad de resaltar los hechos que son intervinientes dentro del contexto organizacional, es decir, la ausencia del uso de estrategias gerenciales, constituye una debilidad enmarcada en el desarrollo de las funciones del comportamiento organizacional, en cuanto a sus tareas gerenciales, las mismas se vinculan con la planificación dentro de la finalidad de las estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional.

En este sentido, de acuerdo a la importancia de la investigación, la misma se constituye como un procedimiento ajustado a las necesidades que se presentan en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ,VPA, respecto a los medios de las estrategias gerenciales y el comportamiento organizacional, con fines de considerarse un elemento sinérgico, con las garantías de tomar como referencia la esencia de la función táctica para la satisfacción laboral de estos profesionales.

De allí que, el estudio dentro de su función metodológica, la cual se construye bajo los lineamientos de una investigación de campo, debido a que se estará buscando de forma directa, las especificaciones referentes al fenómeno de estudio, además, sustentándose bajo la función pertinente de la modalidad de proyecto factible, con fines de garantizar el efecto necesario para valorar la iniciativa sobre la gestión del personal involucrado en el estudio en el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ-VPA.

Por otra parte, dada la importancia de la investigación, se consideró el complemento necesario para propiciar un beneficio a las consideraciones de cómo aplicar las estrategias gerenciales dentro de las tareas que se ajustan a la planificación de las diferentes actividades programadas para ser cumplidas por el personal, en pro de su propio beneficio, garante de la función del profesional en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Para alcanzar los fines descritos, se elaboró la presente investigación estructurada en capítulos, el I de ellos contiene la formulación del problema a estudiar, las interrogantes que guiaron la investigación, los objetivos que se generan como consecuencia de tales interrogantes, la importancia del estudio. El II capítulo presenta los antecedentes revisados y tomados como referencias, además de las bases teóricas y legales en las que se sustenta la investigación. El III capítulo describe el conjunto de procedimientos que se siguieron como método para lograr los resultados a los que se aspira.

En referencia al capítulo IV; se desarrolló el análisis de los resultados, en conjunto con el estudio de la factibilidad de la propuesta. El V, en él, se elaboró el diseño de la propuesta, y el VI capítulo, se presentaron las conclusiones, recomendaciones, y finalmente se formularon las referencias y anexos que sustentaron la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Descripción ampliada del objeto de estudio

El accionar gerencial se enmarca en paradigmas a los que Bonilla et al. (2006), denominó como:....paradigmas gerenciales en el contexto globalizado del siglo XXI entre los que se encuentran la dirección por competencias, la dirección por valores, la gestión del conocimiento, la visión compartida, el dominio personal, los modelos mentales, el aprendizaje en equipo, el pensamiento sistémico, la calidad total, la eficiencia, la efectividad, la eficacia, la capacidad de respuestas interna, la capacidad de respuesta externa, la conciencia externa, (p.3).

En este sentido, el gerente debe conocer su organización en virtud de asumir los cambios necesarios que promuevan la optimización de los procesos hacia la eficacia y eficiencia en las acciones a acometer, al respecto Muñoz (2015), plantea que las organizaciones presentan características peculiares, y a su vez comparten rasgos comunes, de ahí que para este autor, las empresas se despliegan en el ámbito de los mercados globalizados y se visualizan desde la perspectiva de la complejidad, fenómeno que produce la necesidad de transformación en todos los niveles de la gerencia.

Desde esta postura, cabe destacar que la Jefatura de Estudios Avanzados de la UNELLEZ-VPA, en el nivel superior juega un papel de suma importancia, en función de que debe partir de un nuevo paradigma que esté en función de lo creativo, donde la productividad sea efectiva y retadora de un verdadero cambio en el futuro, que dé respuesta a una nueva realidad, y a su vez que conduzca a la calidad del quehacer de cada una de las personas que hacen vida en estos escenarios.

Por consiguiente, es importante resaltar, que las instituciones de educación superior, al igual que cualquier organización productiva en el país, se enfrentan al complejo reto de aceptar y asumir los procesos de cambio, para ello, se debe contar con un comportamiento organizacional siendo este una herramienta indispensable para afrontar los retos futuros de una organización proactiva, en función de obtener mejoras gerenciales y funcionales, para así lograr la efectividad en cada uno de los objetivos y metas que se planifiquen en función de la misión y visión de la organización, para ello el gerente o administrador de una institución, debe tener presente cuál es su verdadero rol, al respecto Robbins (2013), considera que un gerente “es aquella persona encargada de llevar a niveles óptimos los recursos existentes dentro de la organización al planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos administrativos” (p. 7). Lo anterior, refleja que el éxito del administrador se origina por su capacidad en la resolución de conflictos suscitados en la organización.

De allí que se hace necesario, que los gerentes conozcan cómo influyen las diferencias individuales en el comportamiento organizacional (CO), en opinión a Stephen (ob.cit) señala, que, el comportamiento organizacional, “es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones” (p. 10). Es decir, que el CO es clave en el éxito de las instituciones, porque condiciona las actitudes y el proceder de los trabajadores, permitiendo conocer la percepción, comunicación que confrontan, el establecimiento de las relaciones entre el personal y jefes de la organización.

En este sentido, es importante destacar la situación que se presenta en la unidad de análisis, tal es el caso que la comunicación con los empleados que hacen vida en el Área de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, se enfoca solamente en base a directrices y a su vez de instrucciones específicas por

parte de los gerentes, medianamente se observa insatisfacción frente a las tareas a desempeñar por parte del nivel inferior, muy poco se observa el trabajo en equipo, existiendo poca influencia mutua, las decisiones en términos de operatividad a nivel de los subprogramas, son pocos motivantes y se toman sin considerar la visión compartida, se reconocen las ordenes pero con cierta resistencia, las decisiones se toman sobre una base individual, desalentando el trabajo en equipo.

A su vez, existen muchas responsabilidades implicadas a nivel del control con una fuerte implicación de los niveles inferiores, también existen diversos microclimas laborales, dado los diversos elementos presentes en el objeto de estudio a indagar, se hace necesario profundizar en el comportamiento organizacional del personal en lo que acontece al entorno laboral, donde se haga un mayor énfasis hacia una visión compartida, en cuanto a la razón de ser de la máxima instancia de gerencia, ya que si no se toma en cuenta las generalidades, de las estrategias que se utilizan para la puesta en ejecución del trabajo; difícilmente existirá una cultura organizacional fortalecida y por ende traerá consigo mucha inestabilidad en el clima laboral, en relación a lo planteado, surge un aspecto importante que tiene que ver con la formulación del problema, el cual a su vez aportará las oportunas respuesta para la solución del mismo.

Formulación del problema

La formulación del problema según Quintero (2008). “puede hacerse en forma interrogativa, ya que los problemas son realmente interrogantes no resueltas”, en virtud de ello, y en función del planteamiento anteriormente descrito, es que surgen las siguientes interrogantes, que se traduce en la concreción del objeto en estudio; es decir en el problema de la investigación a saber:

¿Cuál será la situación actual, relacionadas a las estrategias

gerenciales, llevadas a cabo por el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, en relación al comportamiento organizacional?

¿Cuál es la factibilidad técnica, operativa y financiera de la implantación de estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ VPA?

¿Cómo será el diseño de las estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ VPA?

Importancia de la investigación

El objetivo primordial del trabajo de las personas, inicialmente es el de garantizar su supervivencia, es decir satisfacer sus necesidades primarias, de alimentación, vestido, salud, vivienda e higiene entre otras, por otra parte, y una vez logradas las anteriores, surge una serie de necesidades de niveles superiores, comenzando por la seguridad y la educación, que van cobrando importancia a medida que las del nivel inmediatamente inferior son satisfechas.

Al respecto Beltrán (2004), expone que es el trabajo, el que permite al hombre proporcionarse a sí mismo y a su familia lo necesario para satisfacer sus necesidades y disfrutar de la existencia; en otras palabras mantener o elevar su nivel de vida. En este sentido las organizaciones, al igual que los individuos, tienen necesidades, y existe una compatibilidad potencial entre las necesidades de la organización y las necesidades individuales, es evidente por consiguiente que la mayor efectividad se logrará en la medida en que las organizaciones consideren en su accionar, el uso estrategias gerenciales enfocadas hacia el comportamiento organizacional, de manera que los individuos que la componen, puedan satisfacer a través de sus diversas labores, las necesidades propias y el sentido de pertenencia por su institución.

Continuando con el orden de ideas, es importante destacar, que para que una organización sea exitosa y oriente su misión, visión, objetivos y metas,

para que permanezca un clima laboral óptimo y se la cultura organizacional, se hace necesario que existan estrategias gerenciales enmarcadas en las distintas variables y dimensiones del comportamiento organizacional consideradas por Robbins (2013), como prioritarias para el éxito de la organización.

Es por ello, que dadas las características actuales de las organizaciones de orden educativo, especialmente las de cuarto nivel como lo es postgrado, es que se requiere, hoy día una mayor efectividad de las mismas, de manera que exista un reconocimiento en función de que los cambios, deben consolidarse rápidamente y representar por ende el logro de mejores y duraderos niveles de desempeño y bienestar, de ahí que la presente investigación se orienta en las Estrategias Gerenciales para el Fortalecimiento del Comportamiento Organizacional en el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ-VPA.

Por consiguiente, ésta investigación permitirá conocer el cómo el Jefe del Programa y los diferentes Jefes de los Subprogramas, de las distintas áreas de estudio que conforman el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ-VPA llevan a cabo su gestión, basados en sus estrategias para una efectiva cultura organizacional, es decir para el fortalecimiento del el comportamiento organizacional, el cual concibe Chiavenato (2008), que: como la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina sabia que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones” (p.105). Es decir, llevar a la organización directo hacia sus objetivos y al cumplimiento de su misión, visión y objetivos institucionales.

De igual manera, esta investigación tiene relevancia social, debido a que la misma beneficiará a los empleados, gerentes, estudiantes del área de postgrado y la sociedad en general. En lo teórico servirá como marco referencial a otras investigaciones relacionadas a la problemática planteada

buscando con ello la eficacia en las actividades llevadas a cabo en el área de estudio que va en beneficio de los empleados, por cuanto se tomará en cuenta las necesidades, habilidades, inquietudes y expectativas que deben ser consideradas para el éxito de la institución universitaria.

En cuanto a la línea de investigación, el estudio se enmarca en la Línea del Postgrado de Gerencia Pública, al incluir el área del Comportamiento Organizacional y proyectar las estructuras hacia un plano de excelencia y de calidad en el cumplimiento de sus funciones o tareas de los empleados en la transformación e innovación en conjunto coadyuvando mejor la productividad de la organización.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Proponer estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Objetivos específicos

-Diagnosticar la situación actual, relacionadas a las estrategias gerenciales, llevadas a cabo por el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ-VPA, en relación al comportamiento organizacional.

-Determinar la factibilidad técnica, operativa y financiera de la implantación de estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ VPA.

-Diseñar estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ VPA.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

A objeto de poder sustentar la presente investigación de manera más precisa y con mayor cantidad de herramientas teóricas, es imprescindible reseñar algunos trabajos de grados que sustenten los antecedentes de esta investigación, que servirán de referencia teórica. Para fundamentarlo se tomó el criterio de Morles (2010), plantea. “los antecedentes son recopilación bibliográfica que permiten vincular un tema de investigación donde se describen los procedimientos metodológicos desarrollados por el investigador” (p. 36), desde este particular, se está estableciendo elementos que faciliten el proceso descriptivo para relacionar el tema expuesto en el estudio.

Por su parte, León (2016), en su investigación referente a el comportamiento organizacional y las relaciones de trabajo en la empresa Disbattery Aragua, S.A., El trabajo aquí presentado está encaminado a hacer un análisis del comportamiento organizacional y las relaciones de trabajo en la empresa Disbattery Aragua, S.A. El enfoque metodológico fue mixto, el diseño se presentó como no experimental, tipo de campo y documental, con nivel descriptivo. La población sobre la cual se realizó la investigación está determinada por diez (10) trabajadores que laboran en el Departamento de Administración; igualmente se seleccionó como muestra la totalidad de la población, con muestreo intencional.

Para el momento cuantitativo, La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo escala de Likert; en el momento cualitativo se utilizó como técnica la entrevista y el instrumento un guión de entrevista estructurado. La autora concluye que se hace indispensable conocer sobre el comportamiento humano en las organizaciones y éste será entendible sólo

cuando lo analizamos de manera holística, sistémica, multidisciplinaria e interdisciplinarias y en donde las relaciones personas-organización deben verse como un todo.

La investigación en referencia, se vincula plenamente con el estudio realizado, por cuanto analizan los procesos de una institución partiendo de su misión y visión, así como de los procesos administrativos y de control, por lo que determinan la necesidad de aplicar estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional a los efectos de mantener una información más actualizada que les permita la toma de decisiones en el momento más oportuno.

Asimismo, Medina (2016). En su trabajo titulado: La sinergia como estrategia gerencial para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en la gestión del recurso humano. El propósito de la investigación se basó en proponer La sinergia como estrategia gerencial para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en la gestión del recurso humano dirigida al personal administrativo del Servicio Autónomo de Rentas del Estado Portuguesa (SAREP). El procedimiento metodológico se desarrolló mediante la naturaleza de una investigación cuantitativa.

Por otro lado, el tipo de investigación fue de campo y el diseño no experimental, fundamentándose en la modalidad de proyecto factible, se desarrolló en fases, la primera corresponde al diagnóstico, donde la población la conformaron 14 empleados, que por ser finita se tomaron en su totalidad, a los cuales se les aplicó como técnica la encuesta bajo la estructura de un cuestionario contentivo de 20 ítems, con escala de frecuencia, el mismo fue validado mediante el juicio de expertos, y se utilizó un estudio piloto para la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual dio como resultado 0,82 lo que indicó que el cuestionario es altamente confiable, posteriormente se formuló la fase de la factibilidad con sus elementos técnico y financiero, seguidamente se elaboró

la fase del diseño de la propuesta con la finalidad de propiciar la alternativa de solución ante la problemática estudiada.

Entre las conclusiones, se evidenciaron debilidades en la gestión del talento humano en cuanto al manejo de la sinergia como estrategia gerencial para fortalecer los procesos administrativos comunicacionales y del comportamiento organizacional como complemento a la importancia de la acción sinérgica en la búsqueda del fortalecimiento de la cultura tributaria y atención al contribuyente, por lo cual, permitió recomendar la aplicación de la propuesta como recurso de capacitación profesional.

Es por ello, que existe una notable relación entre la investigación antes mencionada, el estudio en cuestión, se hace referencia al hecho de implementar alguna metodología que les permita mantener un control para el seguimiento sobre estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en aras de lograr mayores niveles de resultados en todas las operaciones de igual forma, las funciones que requieren de los servicios de las instituciones públicas.

En este orden de ideas, Gosende, (2017). Realizó un trabajo de factores organizacionales que determinan la capacidad innovadora en Pymes Argentinas. El objetivo de este estudio es determinar, dentro de una organización, los factores que fomentan, reducen o impiden el desarrollo de la capacidad innovadora, tomando como sujeto de estudio un grupo de Pymes argentinas. No es el único eje posible del estudio ya que existe desde el Mezzo sistema que rodea a las Pymes (por ejemplo, bancos, universidades, centros de innovación), y desde el Macro sistema (economía, legislación cultura país) fuertes influencias sobre el tema en estudio. No obstante se parte de la conjetura de que existen en el ecosistema de la empresa aspectos a identificar y por supuesto sobre los cuales es posible introducir una mejora.

En el trabajo se partió de una cuidadosa exploración teórica y de una corroboración empírica, de tipo cualitativa, exploratoria, con el propósito de

identificar las variables que actúan sobre el despliegue de la innovación en el colectivo estudiado, conocer sus vinculaciones, explorar el grado de madurez en la gestión estratégica y vincular ello con el despliegue del proceso innovador. Asimismo, identificar como influye el tipo de estructura, la definición estratégica, los procesos de innovación y la cultura de la empresa.

En sus conclusiones destacó en términos generales, las empresas no cuentan con procesos estratégicos formales que permitan marcar un rumbo a la organización. Los lineamientos son establecidos por los dirigentes, que toman sus decisiones de forma instintiva, la cual en muchas ocasiones le ha resultado para la obtención de buenos resultados. Sin embargo, a medida que crece la organización y éste se aleja del cliente, su instinto comienza a carecer de realidad, y sus decisiones pueden ser consideradas por sus empleados como erróneas o mal fundamentadas.

Por lo que, el aporte principal del trabajo reseñado lo constituye el hecho de que todos los niveles de una organización juegan un papel importante en el desarrollo de todas las actividades inherentes a los procedimientos aplicados, para conducir a la organización al logro de una gestión óptima, para así incrementar la eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos y metas planteados, variables estas que encuadran perfectamente con lo que abarca la presente investigación.

Al respecto, Pérez (2017). Formuló una investigación vinculada con el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, el propósito de describir el clima organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se

aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo.

Por lo que, el aporte principal del trabajo reseñado lo constituye el hecho de que todos los niveles de una organización juegan un papel importante en el desarrollo de todas las actividades inherentes a los procedimientos aplicados, para conducir a la organización al logro de una gestión óptima, para así incrementar la eficiencia, eficacia además de la efectividad en el logro de los objetivos y metas planteados en las variables, las cuales van a permitir las dimensiones básicas para verificar el alcance del estudio orientado en el tema propuesto.

De allí que, Villegas, (2017). Desarrolló una investigación denominada la sinergia como estrategia gerencial para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en la gestión del recurso humano. la investigación se orientó a analizar el impacto que la cultura organizacional ejerce sobre el nivel de satisfacción de los trabajadores que laboran en ella. El contexto seleccionado para conducir la investigación fue una empresa farmacéutica, ubicada en Guácara, Estado Carabobo. Para lograr este objetivo, se condujo una investigación de campo y explicativa porque realiza un análisis interpretativo de las variables estudiadas apoyadas en los recursos propios de investigación social.

La población estuvo constituida por un total de 21 personas que integran la organización, incluyendo al dueño. Para estudiar la variable cultura organizacional, se utilizó un instrumento construido por otros autores basado en la tipología de culturas propuesta por Hay Group, respondida por los cuatro representantes del staff gerencial, mientras que para medir el nivel de satisfacción laboral, se diseñó un cuestionario tipo escala Lickert, con 27 ítems cuya validez de contenido fue realizado con la técnica juicio de expertos, con un valor 3.6/4 y la confiabilidad con el coeficiente Alpha Crombach, el cual obtuvo un valor de 0.98/1.

Ambas variables fueron analizadas en forma unidimensional, por lo que se recurrió a un análisis interpretativo revelador de una cultura atípica, atomizada en varias subculturas, que ha impactado desfavorablemente la satisfacción del personal, cuyos niveles de insatisfacción son marcados en casi todos los indicadores analizados. Estos hallazgos permiten ratificar la influencia que la cultura organizacional ejerce sobre la satisfacción del personal.

Aunado a esto, la investigación anteriormente citada, guarda relación con el trabajo planteado, ya que se visualiza la gestión administrativa donde se brinda oportunidad a desarrollar nuevas acciones que garanticen el buen funcionamiento de los procesos llevados en las diferentes aéreas o departamento de una institución pública, siendo la mayor utilidad el soporte conceptual de las estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional.

Bases teóricas

Estrategias Gerenciales

Las estrategias constituyen un proceso organizativo, que va a depender de la función del gerente para establecer los criterios pertinentes a su aplicación. Además, valoriza el propósito de dar a conocer las alternativas para contextualizar de forma operativa las maneras de intervenir dentro de los procesos de complementos para inducir la forma de planificación con características tanto grupal como individualmente, para así favorecer las competencias del personal.

Es por ello que, Beltrán (2014), señaló: “son procedimientos que permiten argumentar la capacidad de la planeación estratégica donde se determina el reconocimiento de los factores internos y externos que representan el objetivo propuesto, bien sea a corto o mediano plazo” (p.77).

Este planteamiento va a contribuir, a internalizar el propósito de dar sentido a la práctica correspondiente a la iniciativa de procesar las habilidades didácticas como base complementada al ambiente laboral, siendo este el principal agente interviniente para direccionar las posibles alternativas referentes a la aplicación de los tipos de estrategias gerenciales.

Así mismo, Monereo, (2013). Indicó: “son procedimientos mediante el uso de técnicas y métodos para la enseñanza, estableciendo una serie de opciones que les permitan aplicar un plan de trabajo acorde a las necesidades en una organización” (p. 126). El aporte presentado por el autor, asocia la finalidad de abordar nuevas alternativas que permitan dinamizar el funcionamiento para caracterizar el propósito de obtener los resultados esperados, especialmente cuando se emplean los diferentes tipos de evaluación para poder formalizar el medio de planificación administrativa.

En este mismo orden de idea, Cazares (2011), sostuvo que: “se fundamentan en la construcción objetiva sobre cómo visualizar el objetivo amplio en cuanto a los argumentos para valorizar el fortalecimiento del ambiente laboral” (p. 234). Es importante acotar, las estrategias gerenciales de acuerdo a lo pautado por el autor, forma parte del compromiso para dar sentido al propósito de conocer la forma de interactuar en el proceso organizacional de aquellos quienes están inmersos en una planificación a los temas pautados para el desarrollo de las actividades en una organización.

Evidentemente, estas estrategias van a constituir un aval para el proceso organizacional, las mismas van a depender sobre las alternativas desarrolladas por el profesional, el cual va a direccionar sus funciones de acuerdo a la comprensión pertinente del uso organizativo para implementar tanto el método comunicacional como la técnica gerencial. Esto serviría, como un compendio para el desempeño gerencial, quienes se involucran con la finalidad de promover en el personal cambios significativos para fortalecer las habilidades cognoscitivas e instrumentar los tipos de evaluación de manera pertinente a las necesidades de los profesionales en su área de trabajo.

TIPO DE ESTRATEGIAS

Los tipos de estrategias gerenciales, forman parte de la realidad pertinente para abordar una alternativa constante de modelos organizativos que valoran el compromiso de aplicar una gestión de planificación congruente a las necesidades reflejadas en el proceso laboral. De esta forma, su aplicación tendría que ver con el compromiso de valorar la práctica pedagógica en la formación académica de un futuro profesional, para concretar las competencias tanto individual como grupalmente.

Es por ello que, Sánchez (2014), enfocó que: “son procedimientos articulados de un sistema de planificación, se aplican con el propósito de alcanzar un objetivo propuesto, especialmente cuando se requiere de que ellas incrementen la efectividad laboral” (p. 94). El planteamiento forma parte de la perspectiva organizativa de los medios estratégicos que van a valorizar la dinámica de acción, para así valorar la iniciativa de procesar argumentos que dinamicen el compromiso de conocer el alcance de la forma de planificación tanto individual como grupalmente.

Por otro lado, Cazares (2011), señaló que: “se basan en los medios organizativos, los cuales dependen del proceso de aplicación de métodos y técnicas, reflejadas en el propósito de ejecutar los contenidos programáticos planificados en una clase, de acuerdo a las características del plan formulado” (p. 176). El aporte presentado por el autor en los tipos de estrategias, formaliza la inducción pertinente de dar sentido a la habilidad con el propósito de la acción laboral se estaría reflejando en una gestión de procesos organizativos para dar sentido a la capacidad de respuesta sobre cómo aplicar las estrategias gerenciales.

Ahora bien, la contextualización del entorno, reflejado en los tipos de acciones, fundamentadas en la capacidad operativa del profesional, debe determinarse de acuerdo al ambiente laboral, la misma evidencia la capacidad de actuar de manera congruente para gestionar el conocimiento.

Recordando, que este es el principal intercambio dentro de las aulas de clase para lograr socializar los diferentes requerimientos que mantengan el estímulo, para así reflejar la motivación laboral.

Táctica operacional

En la planificación estratégica, la función táctica operacional es un complemento para aplicar los lineamientos estratégicos, especialmente se basan en la formulación de las actividades para poder direccionar su alcance, de esta forma sustentar la calidad de las funciones desempeñadas por los empleados de acuerdo a la planificación formulada sobre las acciones administrativas aplicado por ello. Además, destaca los hechos relativos con el compromiso de generalizar opciones favorecedoras a la capacidad de direccionar el desempeño laboral. Es decir, concretar de forma pertinente la forma de obtener resultado de forma congruente al comportamiento organizacional.

De allí que, Quenkley (2010), manifestó: “constituye la función táctica operacional es un medio estratégico aplicado con la finalidad de lograr conocer tanto las debilidades como las fortalezas del personal dentro de un empresa” (p. 78). El planteamiento contribuye a destacar los hechos relevantes para promocionar con objetividad el conocimiento sobre las opciones que sirvan de base en lograr las alternativas para sustentar una posible problemática encontrada en una empresa, caso específico cuando existen debilidades en el comportamiento organizacional de la misma.

Siguiendo este mismo orden de ideas, Rossoti (2009), indicó: “es un medio aplicado con la finalidad de definir alternativas para la elaboración de las estrategias gerenciales, especificando con ello la función de los procedimientos de control sobre las actividades en una empresa” (p. 89). Efectivamente, el aporte de lo propuesto por el autor, constituye un aval a la investigación, dado que se busca con su aplicación el compromiso asumido

en fortalecer el comportamiento organizacional. Siendo este, uno de los eventos primordiales para obtener el beneficio de su promoción eficaz en una institución de acuerdo a las características de la misma.

Teoría y Praxis

En teoría y praxis, la autonomía individual ha sido un hecho transmisible de medios pertinentes para mantener la eficacia del trabajo de equipo, especialmente cuando se busca direccionar los hechos congruentes en visualizar la forma de obtener cambios actitudinales generados por los estímulos en la institución en la cual se desenvuelve el trabajador. Esto proporciona, un hecho pertinente en dinamizar las opciones para obtener un resultado de acuerdo a la comprensión comunicacional y así poder fortalecer el desempeño laboral.

Por lo cual, Guillen (2010), indicó que: “la teoría y praxis determina la capacidad de producir respuestas inmediatas a las actividades programadas para el beneficio individual o de una organización empresarial en la cual ejerza funciones como empleados” (p. 89). Lo descrito por el autor, va a constituir el valor de asumir, los diferentes hechos normados en clarificar la conducta, comportamiento, por ende la función comunicacional para mantener tal comportamiento organizacional como hecho pertinente al logro de objetivos que relacionan a la necesidad de fortalecer el desempeño laboral.

En este mismo sentido, Moreno (2010), afirmó: “es un vínculo relacionado con la dependencia del individuo, generado por la serie de decisiones referente a la actitud para dar cumplimiento a las actividades programadas mediante el proceso de estímulo para su ejecución” (p. 195). Lo pautado por el autor, hace referencia a la importancia de asumir roles de acuerdo a la disposición objetiva con la finalidad de proporcionar de manera específica como obtener un resultado el cual se caracterice por las actividades planificadas según la perspectiva laboral.

Misión y visión

La misión forma parte, del compromiso organizacional dentro de los aspectos direccionados al deber ser, contribuye a establecer los argumentos que valorizan la iniciativa de aquellos que están inmersos en una organización o empresa, siendo esta el principal medio para verificar el cumplimiento de hechos que permitan dar a conocer las diferentes acciones dentro de los aspectos congruente a la necesidad de dar sentido al estímulo para mantener la motivación en el individuo a medida de su actualización para el beneficio institucional.

A este respecto, Gallego (2010), señaló: “la misión representa la determinación organizacional basada en la función del personal para ejercer las funciones según su desempeño laboral y satisfacción por el trabajo realizado” (p. 79). Lo planteado, permite direccionar ante la importancia de caracterizar las maneras de fortalecer las funciones específicas en proporcionar fundamentos que promuevan énfasis en la actitud del personal para lograr promover con su capacidad nuevas opciones para favorecer el trabajo de equipo, lo cual debe ser el principal aval para facilitar al personal como generar la autonomía individual.

Haciendo referencia a los aspectos que direccionan la visión organizacional, es necesario conocer los hechos caracterizadores ante el compromiso de quienes están inmersos en una empresa. De esta forma, verificar con ello los hechos inducidos en determinar la función específica de valorar el comportamiento organizacional. Además, por el ser interno de una empresa puede generar nuevas opciones consideradas a corto, mediano o largo plazo, con fines de consolidar el compromiso de generar sentido a una realidad, especialmente cuando se busca desatacar la calidad de las opciones dentro del marco institucional.

De allí que, Gallego (2010), la describe como: “la dirección a seguir de una empresa para alcanzar los valores en cuanto al ser institucional, favoreciendo así las decisiones como crecimiento de la competitividad

organizacional” (p. 105). Esto va a permitir asociar la realidad dentro de una empresa, especialmente cuando se busca promover énfasis en la motivación, para generar satisfacción por el desempeño laboral, formando parte de la realidad bajo las características de compromiso en considerar un aval objetivo, representado en obtener un beneficio para promocionar eficazmente las nuevas opciones que sean favorecedoras a la finalidad del comportamiento organizacional.

PERSPECTIVA GERENCIAL

Es importante considerar que, la perspectiva gerencial van a depender de los hechos que direccionan el servicio y el calidad del trabajo, vinculándolo con el estímulo perceptivo por la persona inmersa en un ambiente laboral. Caracterizando todos los medios objetivos para promocionar con eficacia su alcance, específicamente cuando estos tienen que ver con el comportamiento para la evaluación del desempeño de los empleados de acuerdo a la motivación recibida para poder alcanzar las metas propuestas en función de la calidad del producto obtenido en una institución.

De allí que, Hall (2010), señaló que se refiere: “al rol desempeñado por el gerente de acuerdo al esfuerzo en producir productos según su actuación en una organización empresarial, promoviendo la calidad asociada a la comunicación institucional” (p. 89). Este planteamiento, va a constituir en la capacidad de los procedimientos que den sentido al complemento vinculado con la actuación de las personas para obtener un resultado esperado, especialmente cuando se busca promover la funciones organizativas en generalizar el sentido de promover actitudes congruentes a la realidad de nuevas acciones que valoricen el propósito de obtener resultados para alcanzar el beneficio esperado en cuanto al producto esperado por una empresa.

Por su parte, Katz (2010), señaló que la perspectiva gerencial se caracterizan por los siguientes aspectos: “(a) capacidad de servicio; (b) calidad en la satisfacción laboral; (c) pensamiento sistémico; (d) innovación laboral” (p. 79). El planteamiento proporciona un hecho relativo que va a direccionar al compromiso de establecer argumentos para dinamizar los aspectos objetivos que van a representar las opciones en conocer las alternativas como base fundamental en el fortalecimiento del comportamiento organizacional.

Visión desestructurada

La visión desestructurada es el complemento que especifica las directrices que debe seguir una empresa para contribuir al desarrollo de cada lineamiento estratégico el cual debe ser por cada ente que logre especificar los medios operativos para tomar la decisión oportuna de darle cumplimiento a los objetivos y metas trazadas por cada organización empresarial. En este sentido, Briceño (2014), especifica que en la gestión “se encuentra en la fase de dirección para establecer objetivos, dirigir, controlar los resultados y retroalimentar el proceso” (p. 43). Esto va a contribuir a tomar en consideración cada una de las opiniones de los empleados con el propósito de tomarlo en consideración y hacer que estos logren internalizar cuales son los elementos que lo involucran.

Por su parte, Rodríguez (2000), señala que:

La visión desestructurada engloba una serie de elementos de diferente naturaleza que están en constante interacción; una estructura organizativa, un conjunto de prácticas directivas, un sistema de representación y formas de regulación, permitiendo la coexistencia de distintos proyectos, mediando entre el entorno y el interior de la organización, que involucran una estrategia y unos medios para alcanzar los objetivos de la empresa de una manera integral, lo que conduce a considerarla como un sistema. (p.35)

Lo descrito, esquematiza una gran importancia para que la organización a través de su proceso operativo cree de manera independiente las bases para precisar de forma integral que recursos van a ser utilizados para tomar el control, de esta forma el personal asume su rol protagónico para aplicar las estrategias gerenciales en referencia de cómo fortalecerían el comportamiento organizacional, esto sería un medio fundamental que propiciaría la satisfacción laboral.

Liderazgo

El liderazgo puede ser un complemento de la gerencia, dado que permite establecer una disposición sobre el desempeño del ser humano, el comportamiento, actitud de líder, habilidades de acuerdo a los estilos de liderazgo, además de ser un ente garante a la innovación sobre las habilidades sociales, las cuales pueden implicar la promoción de la comunicación, el auto control emocional y por ende la retroalimentación, que constituye el compromiso organizado en función a la promoción eficaz de la gestión de los profesionales en una institución.

Al respecto, Lussier (2012), en su teoría, reflejó que el liderazgo comprende la: “cualidad que comprende la iniciativa de estimular la intervención de otro con el propósito de garantizar la interrelación eficaz para generalizar el desempeño del ser humano en su gestión social” (p. 183). El aporte del autor, refleja la posibilidad de asumir un hecho que va a garantizar el propósito de la gestión del conocimiento basado en las habilidades para innovar las diferentes políticas vinculadas con la actuación del líder en especial al aplicar los entornos virtuales como herramientas para sus actividades.

Así mismo, Meyer., y Slechta (2011), sostuvieron que: “establece los cambios positivos para transformar ideas innovadoras, incrementando fortalezas en las habilidades sociales para garantizar una comunicación

efectiva en beneficio de un colectivo” (p. 93). Esto va a permitir señalar que, la importancia del liderazgo transformacional, se asume de manera congruente como visualizar la posibilidad de presentar una opción de acuerdo a sus características, asumiendo de manera responsable, en primer lugar, la finalidad de utilizar estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional.

Por su parte, Guédez (2012), plantea algunas características que definen el liderazgo entre las cuales menciona: “(a) propicia fortalezas mediante estímulos cognitivos a otros. (b) ejemplifica efectivamente el trabajo de equipo. (c) define claramente cuáles son los riesgos para ejecutar una acción. (d) incrementa las decisiones a corto y mediano plazo”, (p.90). Estas características contribuyen a destacar la importancia del desempeño del ser humano, asumiendo con ello, la posibilidad de orientarse a tomar los elementos estratégicos que buscan obtener resultados de acuerdo a las principales necesidades en una organización.

Toma de decisiones

Es necesario contextualizar la función relevante sobre como direccionar el proceso de la toma de decisión, especialmente cuando deben asumirse los procedimientos de evaluación al desempeño que están inmersos en la capacidad de plantearse fundamentos de alternativa que fungen como propósito para sustentar el comportamiento organizacional u otro medio que sea promotor de la esencia o calidad de su aplicación.

A este respecto, para sustentar lo antes mencionado, se hace necesario presentar lo estructurado por Quinkley (2010), quien señaló que: “la toma de decisiones contempla un recurso significativo para que las organizaciones públicas o privadas, puedan conocer la efectividad de ésta para determinar el análisis situacional utilizado de manera consecutiva para obtener mayores beneficios sobre dicho proceso” (p. 73). Es de establecer que lo pautado por

el autor puede ejercer la posibilidad de que una el desarrollo organizacional, debe tener mayores expectativas para evitar acciones conflictivas en una organización.

Se puede enfatizar, que la toma de decisiones sino es aplicada de forma conveniente a las necesidades de la situación en la institución que surja por el análisis situacional, puede convertirse en una debilidad donde los gerentes no se involucran en el perfil proactivo de su actuación, que se generan cambios y favorezcan las capacidades de fortalecer la acción laboral. Al respecto, Navas (2003), afirmó que:

La toma de decisiones en grupo donde los miembros de la organización tienen influencia en el desarrollo organizacional, el cual puede considerarse de tipo participativo en la cual aún existiendo una sola autoridad existen múltiples objetivos, se da la negociación entre los actores y se llega a la decisión por acuerdo. (p.165).

El planteamiento antes pautado, resalta la importancia las estrategias gerenciales con fines de perspectiva en la toma de decisiones, para lograr entender todos los hechos necesarios en gestionar el compromiso, para lograr dinamizar la aplicabilidad en los diferentes entornos laborales en especial cuando la gestión debe ser una correlación para definir las decisiones oportunas, según el contexto general sobre la aceptación del grupo, además, definir de forma clara y precisa los aportes vinculados con las características que personifican la inherencia sobre la influencia que pueden ser variado dentro del campo de acción.

Política de dirección

La política de dirección comprende las directrices que siguen los empleados de una organización empresarial a través de sus diferentes funciones tomando como referencia la planeación estructurada en cada uno de los fundamentos que describen los objetivos y metas, además, se involucra la comunicación como parte de la interacción entre el personal que labora en la empresa.

Por consiguiente, Robbins (2000), manifiesta que “corresponde a orientaciones o líneas directrices que rigen el accionar del sistema basada en el diagnóstico de este, y reflejan las prioridades que sirven de marco conceptual para la toma de decisiones” (p.26). Esto permite enfocar, la importancia que tienen los fundamentos que resultan de la política de dirección, cada sujeto que este inmerso en una organización empresarial tome en consideración las directrices que deben seguirse al complementar el proceso funcional de estos elementos.

Por su parte, Gómez (2008.), afirma que:

Son las orientaciones generales o cursos de acción que una organización adopta como medio para alcanzar la visión y guiar el proceso de desarrollo, contiene un conjunto de objetivos generales (propósitos) y específicos (productos) para su realización que deben basarse en el diagnóstico de situación y los instrumentos de la planificación estratégica.(p.55).

Sobre esta apreciación, se puede manifestar que los procesos operativos consolidan sistemáticamente la comprensión enmarcada en cómo establecer una funcionabilidad según corresponda el desarrollo de cada objetivo enmarcado en el proceso comunicativo de la empresa donde se refleje las diferentes características sobre la eficacia y eficiencia de la empresa.

Enfoque Gerencial

Es importante especificar que el enfoque gerencial puede determinar la capacidad enmarcada en el rendimiento, donde cada uno de los aspectos que reviste la importancia enfoca la responsabilidad de enfocar la calidad del gerente en cuanto a sus actividades operativas que conllevan a definir el modelo gerencial que este quiere poseer, respondiendo ante las limitantes y fortalezas que cada gerente en su institución.

Es por ello que Méndez (2013), señaló que: “consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar al personal hacia el comportamiento deseado por la institución” (p.48), lo cual puede lograrse cuando se interactúa con el personal para instruirlo, persuadirlo, entrenarlo, asesorarlo o motivarlo.

Al respecto, Aro (2013), lo define” como el arte, aplicar planes con la eficiencia planificada y controlada con una adecuada actuación en pro de las organizaciones” (9 125). De esta forma, un gerente es la persona que planifica, organiza, dirige, y controla una organización con el fin de conseguir fortalecer dichos procesos. De lo anteriormente planteado, los gerentes deben poner en práctica sus habilidades, destrezas, creatividad y capacidad que para determinar las cualidades que posee el individuo y la disponibilidad para mantener constante y estrecha relación con la variedad de situaciones, se tiene que tomar constantemente decisiones, vencer dificultades y buscar soluciones para mejorar la calidad de su trabajo, tanto en sus actividades administrativas.

Pensamiento Gerencial Lineal

Evidentemente, al destacar los hechos objetivos del pensamiento gerencial lineal, se debe puntualizar la importancia del reconocimiento referente a los procedimientos de control, cumpliendo la finalidad de generar de una u otra manera como visualizar las competencias dentro del marco de

los valores institucionales. De igual forma, sustentar en el caso del comportamiento organizacional los diferentes medios estratégicos para poder definir claramente el modelo a seguir en la directriz de abordar las posibles alternativas para fortalecerlo en una institución.

En este sentido, Rodríguez (2010), sostuvo que se refiere a: “el desarrollo de la planificación estratégica para identificar el alcance de esta, en cuanto a la descripción del análisis situacional dentro de los factores internos o externos de una organización” (p. 97). Este planteamiento, especifica la manera pertinente sobre el reconocimiento de los hechos que direccionan el modelo de estrategia organizacional, para ser utilizado como factor dependiente a las necesidades de una empresa para verificar como describir los hechos referentes al compromiso de obtener resultados de acuerdo a las necesidades institucionales.

Por su parte, Rossoti (2009), expuso: “constituye la forma de aplicar las estrategias gerenciales con el propósito de verificar el desempeño laboral, dentro de una empresa para evaluar el cumplimiento de los objetivos expuestos en ellas” (p. 82). El planteamiento, va a constituir la manera de estructurar los hechos pertinentes de la función táctica para determinar la forma de determinar una opción que realmente sea favorecedora al propósito de verificar el logro del cumplimiento de las actividades formuladas de acuerdo al compromiso de los profesionales en una organización empresarial.

De igual forma, Urbaneja (2010), afirmó: “determina la función táctica como parte de la distribución de tareas asignadas para alcanzar los objetivos en una administración” (p. 105). Lo propuesto por el autor constituye, un aporte pertinente a la importancia de fortalecer el clima organizacional, es decir, los procedimientos de control serian una alternativa promotor de opciones para el personal, al instrumentar los medios que sean objetivos en el cumplimiento de sus funciones para ejecutarlas obteniendo así fortalezas en el comportamiento organizacional.

Endocalidad

El término endocalidad ha cobrado un amplio uso en el ámbito de las organizaciones sean estas de carácter público o privado, así organizaciones que, buscan alcanzar la calidad que definen mediante numerosos indicadores, como son la efectividad, eficacia, eficiencia, la gestión entre otros.

En este sentido, parafraseando Daft (2014), plantea que “estudiando la endocalidad y aplicándola correctamente se podría corregir este comportamiento irracional de una empresa” (p.98). Dicho en otras palabras, su aplicación podría lograr la revitalización en las organizaciones y efectuar una reevaluación conceptual en la gerencia.

De igual manera, Daft (2014), afirma que:

La endocalidad en su interpretación más estrecha significa calidad del producto y en su interpretación más amplia se denomina calidad del trabajo. puede definirse como un sistema eficaz para integrar los esfuerzos, en materia de desarrollo y mejora de una organización, de modo que sea posible producir bienes y servicios a los niveles más económicos y que sean compatibles con la plena satisfacción laboral (p.85).

En atención a ellos, se especifica que para este elemento se deben tomar la previsión acciones que conlleven a capacitar al personal a tomar las referencias necesarias que lo involucren en círculo de control de endocalidad fundamentado en técnicas que favorezcan el desarrollo consiente de cada proceso operativo para alcanzar la globalización económica en el mundo empresarial.

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional, comprende la determinación de elementos conductuales dentro de la evaluación del desempeño en conjunto con la actitud del personal para lograr conocer los hechos que direccionan

los soportes de cómo alcanzar la función específica en relación al efecto conducente de una realidad de gestión institucional, caso específico en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Por lo cual, Lewin (2010), afirmó que es: “función del ambiente o situación donde el comportamiento esta en relación con la personalidad del individuo, se aplica por su motivación y necesidades en una organización o empresa” (p. 94). El aporte del autor, ejemplifica la posibilidad de establecer las funciones pertinentes sobre incidir estratégicamente sobre los aspectos que deben conocerse para orientar la función en las garantías para verificar cómo aprovechar las tareas gerenciales.

De igual manera, Goncalves (2010), establece que: “...es el comportamiento del trabajador bajo las características de las experiencias utilizadas por él, para lograr mantener comunicación efectiva entre el personal para alcanzar el máximo de sus funciones de acuerdo a su actitud de valorizar el desempeño laboral” (p. 46). Esto va a definir la importancia de tomar en consideración, cómo caracterizar la función pertinente de la labor del personal para direccionar las funciones estratégicas que pueden realizar con eficiencia la evaluación del desempeño y el comportamiento organizacional, para así alcanzar los objetivos planteados dentro del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

En este mismo sentido, Martínez (2010), indicó que: “es la actitud asumida por el personal de acuerdo al comportamiento administrativo en conjunto con las condiciones organizacionales, constituye una determina percepción de forma responsable por el individuo para cumplir con asignaciones” (p. 105). Esto propicia énfasis en la determinación sobre los procedimientos de calidad para obtener una respuesta en cuanto a las tareas gerenciales como soporte a la función evaluativa y comportamiento organizacional, valorando la capacidad de realizar objetivamente sus funciones.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional, es un complemento del comportamiento humano por lo cual, Quinkley (2010), plantea que son: “principios que conllevan al desempeño de las organizaciones a verificar la excelencia, igualdad y responsabilidad de sus funciones administrativas, incidiendo así en las categorías de la gestión institucional en referencia a las características que reflejan el organismo” (p. 283). Lo descrito destaca los hechos que redimensionan la complejidad de un discurso dentro del marco institucional, donde se hace mención al compromiso de superación del personal para alcanzar sus propias metas, además determina la dualidad empleado-empresa. Esto también va a posibilitar que, la organización tenga compatibilidad entre su visión y misión.

Por su parte, Ramos (2008), plantea que: “incide en la cultura organizacional conlleva a redimensionar los principios de una organización, haciendo de ésta la responsable de procesar los principales hechos que valorizan el desempeño de los trabajadores” (p. 134). Esto está asociado a los procesos administrativos, donde se visualice con efectividad que, determinan la relación importante entre la planificación, dirección, organización y control que deben asumir cada institución en su operatividad, especialmente cuando se busca plantearse los procedimientos de evaluación bajo las características de los indicadores de gestión, los cuales van a definir el propósito de la investigación.

Comunicación Asertiva

Es importante acotar que la comunicación asertiva ha sido el complemento del ser humano en cuanto a la forma de actuar, especialmente cuando se describen los componentes verbales, no verbales y paralingüísticos, estos definen los criterios donde el individuo asume su rol

para ver si es capaz de resolver una situación siendo asertivo en ello, especialmente cuando se utiliza un feedback o se toma la fluidez del mensaje como alternativa para interferir positivamente en definir puntualmente un propósito, donde el cual un profesional en una gerencia de recurso humano pueda mantener esa interacción comunicacional positivamente.

Al respecto, Ocampo y Vázquez (2010) señalan que es la: “habilidad social del ser humano que implica el saber escuchar para promocionar activamente el respeto con la finalidad de cumplir el propósito de solventar una situación que pueda ser negativa en una organización” (p. 103). Evidentemente este planteamiento contribuye a conocer que, un personal adscrito a una organización pública o privada debe mantener objetivamente su postura sobre cómo dar una respuesta que realmente se ajuste al propósito de la realidad en la cual se desenvuelve. Lo cual se hace de forma organizada en el pensamiento, para después verificar con las expresiones además de una postura correcta para interactuar con otros y así definir la fluidez de la comunicación.

Por consiguiente, Mosquera (2010) indicó que: “la comunicación asertiva reviste gran importancia, pues son innumerables las situaciones de la vida cotidiana en las cuales las personas entran en contacto, siendo esto una necesidad inmediata de carácter social” (p. 62). Si bien es cierto el planteamiento comprende la posición donde el sujeto mediante sus habilidades sociales puede conocer claramente la reacción de otro en el momento que mantenga un proceso de comunicación, centrando precedente sobre el abordaje organizado para definir hasta qué punto la fluidez en la retroalimentación, se hace significativo y así lograr solucionar mediante comportamientos efectivos la resolución de problemas que pueda confrontarse en un grupo de trabajadores.

Al respecto, Ocampo y Vázquez (2010) también indicó que: “la comunicación asertiva se basa en generar un respeto hacia otros donde se

aporten soluciones para lograr un fin común, fortaleciendo las habilidades sociales, como posible hábito conductual en su entorno social” (p. 99). Contribuyendo a especificar la funcionalidad o hechos que caracterizan las razones en cuanto al proceso significativo de mantener una retroalimentación de manera positiva, se asume la valoración del trabajo de equipo, donde el autoconocimiento se construye como una base fundamental donde el sujeto puede incidir en la forma de lograr comprender como desarrollar sus habilidades sociales para obtener un mayor resultado sobre el comportamiento o conducta asociada a sus funciones laborales, donde cada profesional estaría interviniendo según sus propios criterios para alcanzar los objetivos propuestos por ellos.

Motivación

La investigación, en la sustentación teórica se basa en la motivación, la misma implica una serie de acciones que van enmarcada en la satisfacción de una persona, especialmente cuando estas se complementa bajo los parámetros de las opciones dentro de la gestión gerencial para estimular el afecto, la seguridad y la correspondencia de la comunicación entre dos o más personas, a este respecto, Maslow, citado por Chiavenato (2010), quien señalo que: “la motivación se constituye como un elemento pertinente a la moralidad, la confianza, el respeto y la afinidad por estimular permanentemente a otros a fortalecer sus funciones laborales” (p.94).

Lo expuesto por el autor, ejemplifica la capacidad de decidir a utilizar cualquier complemento de relacionarse para tomas decisiones que sean oportunas a los requerimientos dentro de una organización, por lo cual, la satisfacción y productividad laboral, seria parte de una opción pertinente para ejemplificar el estímulo del gerente hacia los subalternos, con el objeto de evitar conflictos o medios de intervención negativa a su gestión.

Por otro lado, Argyris (2009), sostuvo que: “Dentro de los componentes

de la motivación, se tiene la responsabilidad, los sentimientos y las actitudes positivas para ejercer una labor con capacidad de resolver las situaciones que puedan interferir en las funciones laborales”, (p.115). La cita tiende a valorar la importancia de la teoría motivacional, la misma puede ser un ejemplo mediante el cual, el gerente asume su responsabilidad por determinar los procedimientos para tomar decisiones, las cuales sean realmente justificadas en valorar el trabajo de equipo o en su defecto su desempeño como empleado, quien de una u otra manera busca presentar una visión estructuralmente organizada para la gestión gerencial que sea eficiente en ello.

Al respecto Chiavenato (2010), al establecer los aportes de Maslow en la teoría motivacional, puntualizo que: “Dentro de los factores motivacionales, la tarea de un gerente es mantener una comunicación abierta para valorar el desempeño de los demás, esto hace que los reconocimientos y las responsabilidades se unifiquen para alcanzar el máximo de la satisfacción laboral” (p.115). Lo expuesto por el autor, permite inferir que la importancia, en los hechos significativos, implicado en la satisfacción laboral, esto sería parte significativa, para aquellos que están inmersos en una organización empresarial, con el solo objeto de identificar su productividad.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral siempre ha formado parte del comportamiento organizacional, según Porrás y Robertson (2009), sostuvieron que: “es el estado afectivo de agrado experimentado por un personal dentro de su componente emocional para realizar las actividades con eficacia a su desempeño laboral” (p. 106). Esto asocia el compromiso de aquellos que están inmersos en las labores institucionales para gestionar con sus conocimientos cómo utilizar la sinergia, que constituye el valor pertinente a la realidad de los elementos a considerar dentro del contexto institucional.

Por su parte, Goncalves (2010), afirmó que: “es la condición asumida por la persona para mantener un interrelación eficaz, constituyendo a la fortaleza del clima organizacional, según el estímulo para motivar al individuo a cumplir con eficiencia sus funciones” (p. 79). Señalar los aportes, que contemplan la iniciativa debe ser objeto principal de asumir un factor conducente a la realidad de los hechos dentro de una administración tanto pública como privada, estableciendo una gestión de valorizar el desempeño del personal en el desarrollo comportamiento organizacional.

Visión Compartida

Se hace imperativo conocer los hechos que inciden en la contextualización de la visión compartida, donde ésta en una empresa debe ser considerada para satisfacer la inherencia en cuanto a las decisiones estratégicas enmarcadas en el ser de la misma, esto va a posibilitar que la misma puede ser a largo plazo como una perspectiva general que va a determinar la funcionalidad organizacional. De allí que, Goodsteins (2010), la define cómo: “la dirección que debe seguir la empresa, orientando las decisiones estratégicas a largo plazo, lo que le va a permitir crecer en el campo de la competitividad organizacional” (p. 271).

Lo descrito por el autor hace evidente que, la función administrativa de una organización empresarial, bien sea pública o privada va a depender de los modelos de planificación aplicados por ellos, donde se buscar reorientar la capacidad de respuesta para procesar la información coadyuvante a las directrices administrativas, especialmente cuando se toman los fundamentos para aplicar los indicadores de gestión como un recurso evaluativo que facilite la descripción del desempeño laboral, permitiendo así enfocar la capacidad productiva en cuanto a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus funciones.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Timothy (2009), la describe como:

“es un medio que indica hacia donde se dirige o están inmersas las funciones de una empresa, la misma establece un impacto positivo según las expectativas organizacionales” (p. 348). Esto conlleva a reordenar específicamente como establecer los criterios en cuanto a las directrices a seguirse en el reconocimiento de los valores organizacionales, los mismos responden a la posibilidad de dar respuesta a lo esperado en la visión, permitiendo así verificar la responsabilidad, objetividad sobre el compromiso adquirido por un profesional.

Sinergia Laboral

En una organización pública o privada, la sinergia es un recurso que contribuye a desarrollar las estrategias gerenciales, con fines de alcanzar a favorecer el producto esperado dentro de la labor en la cual se desenvuelven las personas para cumplir con sus funciones. De esta manera, destaca los hechos relevantes para garantizar un equipo multidisciplinario a fin de propiciar los argumentos que son requeridos para internalizar el producto que corresponda al uso de los componentes de la planificación, organización, dirección y control.

Por consiguiente, Barrera (2010), sostuvo que se refiere a la: “capacidad de establecer influencias positivas con perspectivas al desempeño eficaz del trabajo en equipo para la suma de acciones estratégicas para lograr una meta propuesta dentro de una organización” (p. 86). El aporte del autor, establece un propósito de considerar un hecho significativo en la organización de equipos de trabajo, con el solo objeto de propiciar mayor efectividad en la ejecución de actividades.

Por su parte, Phodham y Freeman (2010), señalaron que es: “el punto clave para que la sinergia sea positiva, es comprender que todos valoran la organización grupal, con el solo objeto que representa la finalidad directa para lograr alcanzar los objetivos planteados dentro del desempeño gerencial” (p. 219). El abordaje del autor, hace referencia a la finalidad de

valorar el compromiso hacia el propósito de presentar una gestión de recurso humano de forma efectiva, atendiendo el servicio de la organización, las responsabilidades laborales, así como las competencias, con fines de destacar relaciones interpersonales en su entorno laboral.

De igual manera, Manrique (2010), manifestó que: “la sinergia se convierte como un valor agregado grupal, la misma se orienta como parte del compromiso para reorganizar la finalidad de trabajar en equipo” (p. 86). Esta consideración, determina la capacidad de plantearse un desempeño eficaz, con fines de lograr utilizar cómo abordar el trabajo de equipo, las discusiones socializadas, realimentación y comunicación dentro del contexto organizacional.

Gestión y actualización de conocimientos

Dentro de los elementos que propician la finalidad de la gestión y actualización de conocimientos, esta cuenta con el desempeño eficaz de los trabajadores en una organización, quienes deben fortalecer sus funciones estructuradas como base para puntualizar cómo es el proceso que incide dentro del ámbito del recurso humano, señalando la diversidad de funciones como los procedimientos de la planificación, sus actividades, recursos y la satisfacción laboral frente a sus funciones.

De allí que, Delgado (2007), sostuvo que la gestión y actualización de conocimientos es : “el desempeño eficaz es el proceso generado por el ser humano para desarrollar su planificación ya establecida de acuerdo a las actividades de su aplicación” (p. 40). Lo planteado, proporciona un aporte pertinente a la importancia de valorar la estrategia gerencial, asumiendo conductualmente los procedimientos para regular la diversidad de medios que van a concretar el uso efectivo de los procesos administrativos, para así establecer la eficacia de la gestión del profesional.

De igual manera, De Sousa (2008), planteó que: “la gestión y actualización de conocimientos, se construye como un modelo organicista

para alcanzar los objetivos planteados para lograr las metas dentro de la gestión institucional” (p. 72). El planteamiento del autor, busca garantizar los fundamentos que asocian la importancia de trabajo de equipo, las discusiones dentro de una organización, la realimentación de información, además de la fluidez de la comunicación para evitar cualquier desviación de la misma.

Si bien es cierto, la gestión y actualización de conocimientos debe contribuir a la importancia de presentar opciones, que son permanente al gestionar de manera efectiva la responsabilidad de organizar estratégicamente los procedimientos para dar cumplimiento al proceso sinérgico en una organización, caso específico cuando se requiere replantear las actividades que se ejecutan diariamente en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA como complemento a las políticas aplicadas en dicho entorno.

Valoración humana

La valoración humana dentro de una organización, delimita el alcance argumentado en las necesidades de procesar la misión o visión de la misma, donde define la inherencia de conocer como plantease las necesidades requeridas en la excelencia, la capacidad, además del ordenamiento jurídico que induce a fortalecer la funcionalidad administrativa de una organización, especialmente el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Aunado a ello, Quinkley (2010), plantea que son: “principios que conllevan al desempeño de las organizaciones a verificar la excelencia, igualdad y responsabilidad de sus funciones administrativas, incidiendo así en las categorías de la gestión institucional en referencia a las características que reflejan el organismo” (p. 283). Lo descrito destaca los hechos que redimensionan la complejidad de un discurso dentro del marco institucional, donde se hace mención al compromiso de superación del personal para

alcanzar sus propias metas, además determina la dualidad empleado-empresa. Esto también va a posibilitar que, la organización tenga compatibilidad entre la visión y misión de la institución.

Por su parte, Ramos (2008), plantea que: “la valoración humana redimensiona los principios de una organización, haciendo de ésta la responsable de procesar los principales hechos que valorizan el desempeño de los trabajadores” (p. 134). Esto está asociado a los procesos administrativos, donde se visualice con efectividad que, determinan la relación importante entre la planificación, dirección, organización y control que deben asumir cada institución en su operatividad, especialmente cuando se busca plantearse los procedimientos de evaluación bajo las características de las estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional.

Bases Legales

Existe un amplio marco legal que avala el desarrollo de la presente investigación, entre estos cabe hacer mención a los siguientes: en el caso específico se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 102, donde se establece que: “la educación como derecho humano y un deber social fundamental”. En su efecto, la educación es un servicio público y está cimentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional en pro del desarrollo tanto de las instituciones como de las personas.

De igual forma, el Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública (2001). Instrumento normativo que impulsa los cambios organizacionales, particularmente por lo expuesto en su artículo 10, en el cual se establece lo siguiente:

Sin perjuicio del derecho de acceso a la justicia establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la ley, los particulares cuyos derechos humanos hayan sido violados o menoscabados por un acto u orden de un funcionario público o funcionaria pública, podrán, directamente o a través de su representante, acudir ante el Ministerio Público para que éste ejerza las acciones a que hubiere lugar para hacer efectiva la responsabilidad civil, laboral, militar, penal, administrativa o disciplinaria en que hubiere incurrido dicho funcionario o funcionaria. Igualmente, podrán acudir ante la Defensoría del Pueblo para que ésta inste al Ministerio Público a ejercer dichas acciones y, además, para que la Defensoría del Pueblo solicite ante el Consejo Moral Republicano que adopte las medidas a que hubiere lugar con respecto a tales funcionarios o funcionarias, de conformidad con la ley. (p.16)

Este artículo instituye claramente los principios que rigen las actividades administrativas en los organismos públicos y conviene destacar el imperio de la simplicidad, así como la eficacia y la eficiencia de los procesos.

Asimismo, en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2012), en su artículo 63 donde se establece que el “desarrollo del personal se logra mediante la capacitación y formación, considerando el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios públicos”. (p.68). Lo que señala que el Estado Venezolano diseñará, evaluará y se efectuará seguimiento a las políticas de formación, capacitación y desarrollo del personal que se encuentra al servicio de la administración pública nacional. Todo esto coadyuvará al desarrollo del personal de la institución; en virtud de que los mismos podrán desempeñar funciones más complejas, incorporando también nuevas tecnologías lo que a su vez permitirá que se corrijan las deficiencias y por ende se logren las metas planificadas.

En tanto la Ley Orgánica del Trabajo, de Trabajadores y Trabajadoras (2012), específicamente en los artículos 156 y 314, en las cuales se establecen los derechos a los trabajadores de manera de “Aprovechar su capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: literal b) la formación e intercambio de saberes en el pleno proceso social de trabajo. (p.58).

Por su parte el 314 explica que como mejoramiento continuo “...se deben establecer las condiciones necesarias para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras” (p.75)

Todos estos artículos, han sido citados con el propósito de establecer una fundamentación legal en el estudio, que permita fortalecer las ideas planteados y por consiguiente, los resultados alcanzados.

Sistema de Variables

De acuerdo a Bavaresco (2014), la definen como: “una propiedad que puede variar y adquirir diversos valores, cuya variación es susceptible de medirse... su conceptualización permite evaluar los resultados de la investigación”. (p. 375). Por lo cual, éste permite destacar una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida. El sistema fue desarrollado mediante una tabla, donde se especifican sus dimensiones e indicadores y su nivel de medición, tal como se demuestra el número 1.

Operacionalización de Variables

La operacionalización de las variables, corresponde a los procedimientos metodológicos los cuales promueven la función representativa en relación a las funciones de las dimensiones e indicadores. Por consiguiente, Tamayo (2013), define la operacionalización de las variables como “el análisis de los fenómenos que enmarcan la representación del concepto de variable” (p. 35), lo cual permite proceder a operacionalizar las mismas, según la tabla uno. Desde este particular se estarán estructurando los elementos que constituyen el soporte representativo donde se especifica la capacidad del instrumento.

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Objetivo General: Proponer Estrategias Gerenciales para el Fortalecimiento del Comportamiento Organizacional en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Estrategias Gerenciales	Son procedimientos aplicados con la finalidad de utilizar los tipos de estrategias de acuerdo a las tareas gerenciales, y así alcanzar los objetivos en distribuir las alternativas para contextualizar el funcionamiento de las actividades propuestas. (Quinkley, 2010)	Razones que permiten vincular la sistematicidad de la función laboral para las estrategias organizativas, el trabajo en equipo y algunos complementos para utilizar los procesos administrativos. (Hidalgo, 2018).	Tipos de Estrategias	Táctica operacional Teoría y Praxis Misión y Visión	1 2 3
			Perspectiva Gerencial	-Visión desestructurada -Liderazgo -Toma de decisiones -Política de dirección -Enfoque Gerencial -Pensamiento Gerencial Lineal. -Endocalidad	4 5 6 7 8 9 10
Comportamiento organizacional	Conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar la cultura organizacional en las organizaciones. (Chiavenato, 2009).	Soporte que va coadyuvar a los procedimientos para la evaluación del desempeño, constituyendo así el comportamiento organizacional como función táctica y la satisfacción laboral dentro de un contexto institucional. (Hidalgo, 2018).	Cultura Organizacional	-Cultura organizacional -Comunicación Asertiva -Motivación -Satisfacción Laboral -Actitudes -Visión Compartida -Sinergia Laboral -Gestión y actualización de Conocimientos -Valoración Humana -Clima organizacional	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Fuente: Hidalgo (2018)



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

En referencia a la naturaleza de la investigación se orientó bajo el planteamiento formulado por Ramírez (2011) quien expresó que, el enfoque cuantitativo: “tiene una concepción lineal, es decir, que haya claridad entre los elementos que conforman el problema”. (p. 89). Lo descrito permite verificar la importancia de procesar argumentos que permiten vincular el desarrollo objetivo para conocer el propósito del estudio.

Por lo cual se apoyó con el bajo el paradigma positivista, Palella y Martins (2012), indicaron que: “...el cual percibe la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética-deductiva como una forma de acotación y predica que la materialización del dato es el resultado de procesos derivados de la experiencia. (p.40). Lo descrito por estos autores, evidencian la función práctica de procesar información de forma objetiva sobre la iniciativa de valorizar procedimientos enmarcados en la comprensión pertinentes de obtener un resultado esperado.

Por otra parte, el nivel de la investigación, el mismo fue descriptivo, que según Méndez (2013), “identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes, establece comportamientos concretos, descubre, comprueba y analiza las variables de investigación” (p.137). Lo citado por el autor, quiere decir, que este se basa en el razonamiento de cuantificar la realidad humana y frecuentemente le da relevancia a los cambios en el contexto en su función y valoración de los acontecimientos observables.



Tipo y Diseño de Investigación

La investigación, se sustentó en un estudio de campo, según Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL 2016), lo refiere como: “el análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito de describirlo, interpretarlo, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos...” (p. 14). Lo planteado, permite enfocar la importancia de la aplicación de este elemento para proporcionar nuevas alternativas que conlleven al reconocimiento de las necesidades de estudio.

En referencia al diseño de la investigación, se basó en la no experimental, Bisquerra (2010), expuso que se refiere a: “el estudio donde no se manipulan las variables reflejadas al término de las relaciones entre ellas, donde el investigador va a tomar los datos de la realidad para alcanzar su objetivo requerido para un determinado fin” (p. 92). Lo planteado por el autor, establece la relevancia de precisar de manera objetiva de acuerdo a las características reflejadas en la operacionalización de variables se utilizó la modalidad de proyecto factible. A criterio de la UPEL (2016), consiste en: “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta, de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos” (p. 20). En referencia a lo planteado, el estudio se relacionó con una propuesta vinculada con estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional, de manera que se logre el desarrollo eficiente de la aplicación de cada objetivo trazado para así promover su efectividad.

Dadas las características reflejadas en los aspectos de la modalidad de proyecto factible, en atención al planteamiento formulado anteriormente se

establecerán tres fases, para ello se tomará en consideración lo pautado por Bisquerra (2010), considera las siguientes fases:

Fase I. Diagnóstica: En esta se reflejó la población y la muestra constituida para verificar el alcance del estudio, además, se presenta la construcción de la técnica e instrumento para recopilar la información, seguidamente de la validación y el análisis reflejados por los resultados que surgen del cuestionario aplicado; Fase II. Estudio de la factibilidad, se vinculan el estudio de mercado, técnico y financiero y la Fase III. Diseño de la propuesta. (p. 109).

De acuerdo al planteamiento, se estuvo considerando la formulación de una propuesta, la misma se direcciona a través de la formulación de estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional resaltando con ello lo pertinente a dar una respuesta para influenciar lo relativo al conjunto de procedimientos aplicados sobre las maneras que llevan los participante en el estudio este modelo de estrategias para su beneficio.

Fase I. Estudio Diagnóstico

Población y Muestra

Para Palella y Martins (2006), la población de una investigación: “es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones”, (p.93). En este sentido, la población sujeto de estudio estuvo conformada por doce (12) empleados adscritos al Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ-VPA, en el municipio Guanare del estado Portuguesa.

En relación con la muestra, para Morlés (2013), es el subconjunto representativo de un universo o población” (p. 32). Cabe destacar que, por ser la población pequeña se tomó en su totalidad, lo cual es viable para

realizar el estudio.

De allí que, se estimó conveniente no extraer muestra, situación que se sustenta en lo presentado por Ary, Jacobs y Razavieh, citado por Pulido (2013), donde se señaló que: “cuando una población es finita no se hacen criterios muestrales” (p. 92). De esta manera de la muestra se seleccionaron los doce (12) empleados.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Para el proceso de obtención de información se utilizó la técnica de la encuesta, la cual es definida por Arias (2013), como “una herramienta de recolección basada en un cuestionario de preguntas estructuradas, que permite que el encuestado responda solo concretamente sobre aquello que se desea conocer. (p.21). En tal sentido, dicha técnica se apoya en la modalidad del cuestionario como instrumento para recabar la información.

El instrumento que se aplicó un cuestionario que según Balestrini (2013), señaló que: “consiste en un conjunto más o menos amplio de preguntas o cuestiones que se consideran para el rasgo, características o variables, que son objeto de estudios” (p. 90). El mismo estuvo estructurado con características policotómicas, donde las mismas están representadas por las siguientes categorías Siempre (4), Casi Siempre (3), Algunas Veces (2), Nunca (1). Constituido en 20 ítems de acuerdo a los indicadores de la operacionalización de las variables.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez del cuestionario, se realizó mediante el juicio de expertos, y se seleccionaron tres especialistas en la materia, es decir un metodólogo, y dos expertos de contenido, es importante destacar que las categorías

utilizadas en la elaboración del instrumento para su respectiva revisión, fueron las siguientes a saber: Coherencia: esta categoría indica si los ítems guardan relación con lo que se desea medir, pertinencia: señala si los ítems abordados, en el cuadro de la operacionalización de las variables son pertinentes con los objetivos de la investigación. Claridad de redacción, el cual expresa la vinculación de las ideas conforme al objeto de estudio y sus objetivos y por último la ubicación la cual implica la posición de los ítems, de acuerdo a la lógica de elaboración del instrumento y estructura, tomando en cuenta lo referido por Ruiz (2008), quien afirma: “consiste en determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir”. (p.58). Esto comprende la finalidad de establecer los procedimientos necesarios que garanticen el comportamiento organizacional.

Por consiguiente, Chávez (2008), señala que la confiabilidad: “es la exactitud con que un instrumento mide lo que se pretende medir” (p.44). En este sentido, para determinar la confiabilidad del cuestionario se aplicó una prueba piloto a sujetos con las mismas características a la muestra, utilizando para ello la fórmula Alfa de Cronbach, dada la construcción del instrumento que fue policotómico.

En este sentido, vale resaltar las siguientes categorías inmersas en el instrumento a saber: Adecuado, refiere a si los ítems se ajustan a los objetivos de la investigación, Regular el cual implica que el sujeto investigador, debe revisar algunas sugerencias realizadas por los expertos, y por último la categoría Inadecuado que expresa la no coherencia e ilación de las ideas, es decir permite observar si existe correspondencia entre el título, objetivos, y operacionalización de las variables, por lo que los ítems no cuenta con suficiente capacidad, y se sugiere la revisión, rechequeo o modificación, esto con el fin de dar una mayor y mejor claridad a los expertos al momento de hacer la validación del instrumento, de igual modo

para la evaluación de los ítems, por parte de los expertos seleccionados en esta investigación, se utilizó la fórmula sugerida por Ruiz 2008, la que se expresa a continuación.

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2 t - \sum S^2(Y_i)}{S^2 t} \right) = \frac{20}{20-1} \left(\frac{112,61 - 25,11}{25,11} \right) = 0,777 * 1,05 = 0,815 = 0,82$$

Por consiguiente, aplicando dicha fórmula al instrumento, dio como resultado 0,82 que para el caso que ocupa la investigación es confiable:

Tabla 2
Escala Numérica

ESCALA	CATEGORÍA
<i>0 a 0,20</i>	<i>Muy bajas</i>
<i>0,21 a 0,40</i>	<i>Baja</i>
<i>0,41 a 0,60</i>	<i>Moderada</i>
<i>0,61 a 0,80</i>	<i>Alta</i>
<i>0,81 a 1,00</i>	<i>Muy Alta</i>

Fuente: Ruiz (2008)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

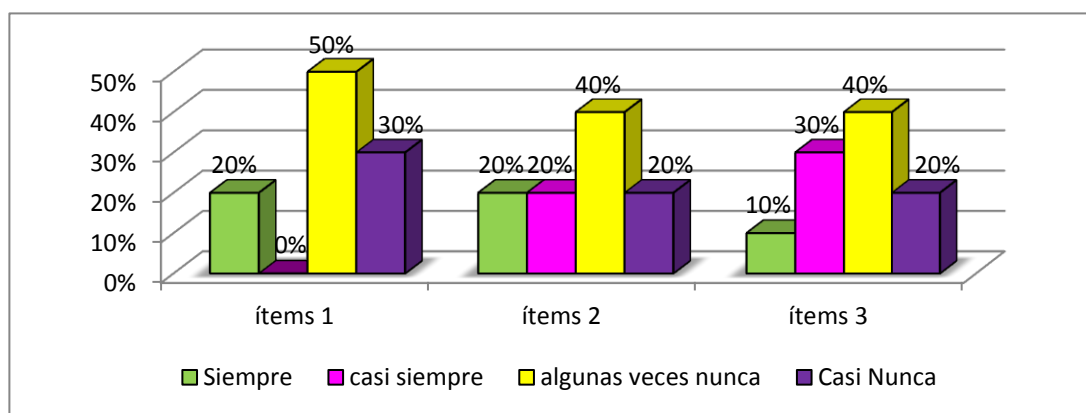
Con la finalidad de procesar la información se estima conveniente describir las operaciones a la serán sometidos los datos obtenidos y según Arias (2013), las técnicas de procesamiento de datos “describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación, si fuera el caso” (p. 99). Para efecto de ello, es la estadística descriptiva la cual se reflejaron en tablas y figuras para su respectivo análisis.

Para la presentación correspondiente a la parte del diagnóstico sobre el análisis de los resultados, se aplicó la estadística descriptiva, donde como base al término, describir datos y posteriormente hacer análisis estadístico para relacionar sus variables. Es importante destacar, que para la interpretación de los resultados se proyectaron en tablas y figuras, de manera que se establezca la distribución de la frecuencia porcentual de la opinión reflejada en los ítems del cuestionario, estos se estarán presentando de acuerdo a los aportes de los sujetos participantes en el estudio en los siguientes tablas y figuras.

En referencia a la técnica de análisis e interpretación de los datos, Balestrini (2010), indicó que se refiere a: “el propósito del análisis de datos es resumir las operaciones y llevarlas a cabo de forma tal que proporcione respuesta a las interrogantes de la investigación” (p. 149). Evidentemente lo planteado por el autor, contribuye a establecer la importancia de la aplicación de la estadística descriptiva como parte congruente a las funciones que va a determinar el propósito de la investigación.

Tabla 3.**Variable:** Estrategias Gerenciales**Dimensión:** Tipos de Estrategias**Indicadores:** (1) Táctica operacional (2) Teoría y Praxis y (3) Misión y Visión.

ÍTEMS	Siempre	%	Casi Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%
1	2	20	0	0	5	50	3	30
2	2	20	2	20	4	40	2	20
3	1	10	3	30	4	40	2	20

Fuente: Hidalgo (2018)**Figura 1:** Proyección de los indicadores Táctica operacional Teoría y Praxis Misión y Visión.

Según los datos aportados en el ítems 1, se determinó que, el 50% indicaron que algunas veces en el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ- VPA, utilizan estrategias de tipo táctico operacional., un 30% manifestaron nunca lo hacen y un 20% siempre. Esto va a permitir destacar la posibilidad de identificar que, los sujetos encuestados parecen no utilizar, las estrategias gerenciales que deben fortalecer el desempeño de cada uno de ellos en su entorno laboral. Al respecto, Sánchez (2014), logró sustentar que: “dentro de las funciones administrativas, las estrategias gerenciales se convierten como base para determinar la posibilidad de fortalecer el trabajo

de los profesionales en una organización, tanto pública como privada” (p. 74).

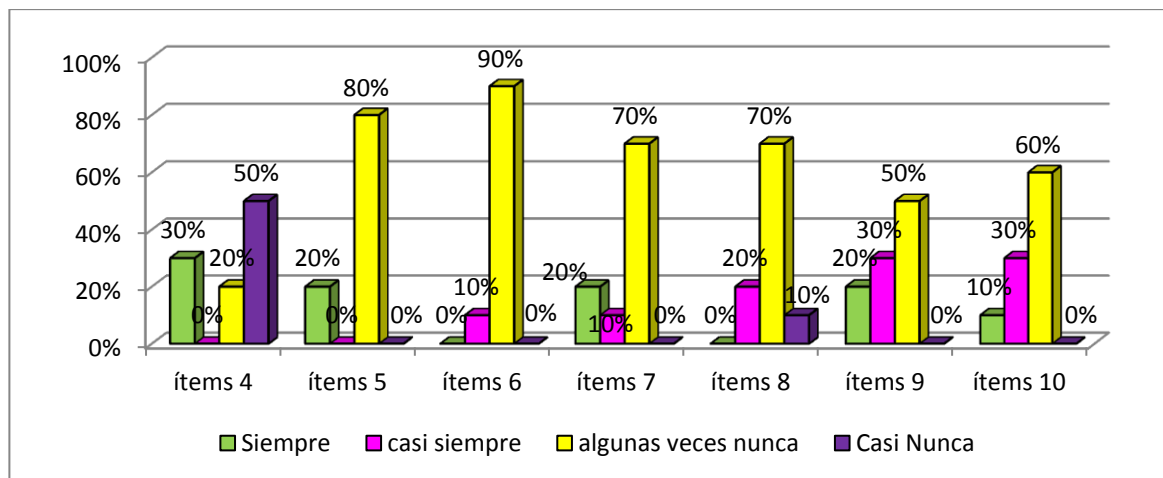
En este mismo sentido, se obtuvo en el ítems 2, en un 40% expresaron que algunas veces las estrategias se enmarcan desde la teoría hacia la praxis., el 20% nunca las consideran, 20% casi siempre y el otro 20% siempre. Los datos contribuyen a reafirmar la pertinencia en cuanto al proceso organizativo que hace referencia a la propuesta sobre las estrategias gerenciales. Por lo cual, Quenkley (2010), sostuvo que: “la formación y desarrollo profesional es base fundamental para fortalecer las actividades de una empresa y así beneficiar las funciones administrativas utilizando para ello estrategias gerenciales” (p. 98).

Por otra parte, en el ítems 3, se logró apreciar que, el 40% indicó que nunca las estrategias asumidas por la alta gerencia, son cónsonas con la misión y visión del Programa Estudios Avanzados de la UNELLEZ-VPA, mientras que el 30% casi siempre, el 20% nunca y el otro 20 siempre. Se hace importante resaltar que, la opinión emitida de los sujetos encuestados, incide de forma negativa en la gestión de los procedimientos para utilizar cualquier tipo de estrategia gerencial esto afectaría al comportamiento organizacional. Es por ello que, Guillen (2010), sostuvo que: “dentro del desarrollo organizacional y las tareas gerenciales, el trabajo de equipo se constituye como una estrategia que va a permitir alcanzar el objetivo de la misma y su misión” (p. 66).

Tabla 4.**Variable:** Estrategias Gerenciales**Dimensión:** Perspectiva Gerencial**Indicadores:** (4) Visión desestructurada, (5) Liderazgo, (6) Toma de Decisiones, (7) Política de Dirección (8) Enfoque Gerencial, (9) Pensamiento Gerencial Lineal y (10) Endocalidad.

ITEMS	Siempre	%	Casi Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%
4	3	30	0	0	2	20	5	50
5	2	20	0	0	8	80	0	0
6	0	0	1	10	9	90	0	0
7	2	20	1	10	7	70	0	0
8	0	0	2	20	7	70	1	10
9	2	20	3	30	5	50	0	0
10	1	10	3	30	6	60	0	0

Hidalgo (2018)

**Figura 2:** Visión desestructurada, Liderazgo, Toma de decisiones-Política de dirección. Enfoque Gerencial, Pensamiento Gerencial Lineal, Endocalidad.

Respecto a la opinión emitida a los sujetos participantes en el ítems 4, un 50% manifestaron que nunca ha existido una visión desestructurada en el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ-VPA, en torno a la formulación de las estrategias, el 20% algunas veces y el otro 30% siempre. Evidentemente, los resultados, son determinantes, por cuanto se es

necesario considerar el alcance de presentar alternativas, donde el personal interviniente en la investigación, deberían consolidar sus funciones para garantizar la efectividad de una estrategia gerencial. En este sentido, Gallego (2010), sostuvo que: “las estrategias gerenciales consolidan la función pertinente de los procedimientos para obtener las razones de cómo aplicarla para el beneficio general” (p. 78).

En referencia a la opinión del personal objeto de estudio en el ítems 5, se verificó, un 80% manifestaron, algunas veces el liderazgo presente en el Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA es de tipo democrático, mientras que el 20% siempre. Por lo cual se puede apreciar que, dentro del ámbito organizacional las estrategias gerenciales no se ajustan a las que deben emplearse para la planificación. En referencia a ello, Hall (2010), afirmó que: “las tareas gerenciales deben ajustarse a los tipos de estrategias para poder favorecer la función objetiva de las actividades programadas en una organización” (p. 63).

Por otro lado en el ítems 6, el 90% señalaron que algunas veces la toma de decisiones, tienen vinculación con la estructura que conforma el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, el 10% indicaron que casi siempre se han ejecutado con efectividad. Evidentemente, lo descrito contribuye a reafirmar la poca objetividad representativa en la labor de los empleados para alcanzar cómo fortalecer el comportamiento organizacional. Al respecto, Rossoti (2012), manifestó que: “en la aplicación de las estrategias gerenciales, deben ser organizadas para evitar complicaciones de acuerdo a sus funciones en un ente público o privado” (p. 57).

De acuerdo a la opinión reflejada por el personal participante en el estudio, en el ítems 7, se verificó, que un 70% indicó que algunas veces las políticas de dirección, son consideradas desde una perspectiva gerencial, el 20% siempre y un 10% casi siempre lo hacen. Esto va a considerarse como parte de un aporte negativo en la descripción efectiva para valorar el trabajo

del personal adscrito al Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA objeto de estudio. Por lo cual, Carrasquero (2014), hace mención que: “existen lineamientos estratégicos para definir la organización como complemento a la efectividad del desempeño de los trabajadores” (p. 88).

Es de considerar, los aportes de acuerdo a las respuestas presentadas en el ítems 8, el 70% manifestaron que algunas veces las acciones estratégicas llevadas a cabo por el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, son llevadas bajo un enfoque gerencial, mientras que el 20%, casi siempre ocurre y un 10% nunca. Evidentemente, la función del personal no ha sido determinante en cuanto a su formación, especialmente en las actividades desempeñadas por ellos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional. Es por ello que, Katz (2010), señala que: “dentro de la gestión administrativa las estrategias gerenciales se consideran como el punto para fortalecer la labor de un personal en un determinado departamento como complemento a la cultura organizacional” (p. 50).

Por consiguiente en el ítems 9, el 50% manifestaron que algunas veces las actitudes asumidas por la alta gerencia están enfocadas hacia un pensamiento gerencial lineal, 30% indicaron que casi siempre y un 20%, siempre ocurre. Lo pautado en los resultados permite generar debilidades en cuanto a la función de la organización para la aplicación de estrategias gerenciales que beneficien a todos. En este sentido, Briceño (2014), señaló que: “es necesario destacar la objetividad de las tareas gerenciales como compromiso a optimizar el comportamiento organizacional en una empresa” (p. 77).

De acuerdo, a los resultados obtenidos en el ítems 10, el 57% sostuvieron que solo en ocasiones el departamento le considera como parte de las actividades de dirección, mientras que el 43% casi nunca ocurre. Esto constituye un soporte que va a permitir determinar que las tareas gerenciales no han sido fortalecidas durante la labor de los profesionales. De allí que,

Briceño (2014), planteó que: “el ambiente idóneo para el trabajo, debe ser el principal elemento que garantice que la dirección fortalezca las tareas gerenciales” (p. 168).

Tabla 5.

Variable: Comportamiento Organizacional

Dimensión: Cultura Organizacional

Indicadores: (11) Cultura organizacional, (12) comunicación asertiva, (13) motivación, (14) satisfacción laboral, (15) actitudes, (16) visión compartida, (17) sinergia laboral, (18) gestión y actualización de conocimientos, (19) valoración humana, (20) clima organizacional.

ÍTEMS	Siempre	%	Casi Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%
11	0	0	2	20	4	40	4	40
12	0	0	4	40	6	60	0	0
13	0	0	2	20	4	40	4	40
14	1	10	1	10	2	20	6	60
15	1	10	1	10	8	80	0	0
16	2	20	3	30	5	50	0	0
17	1	10	4	40	5	50	0	0
18	2	20	2	20	0	0	6	60
19	1	10	0	0	8	80	1	10
20	2	20	3	30	5	50	0	0

Hidalgo (2018)

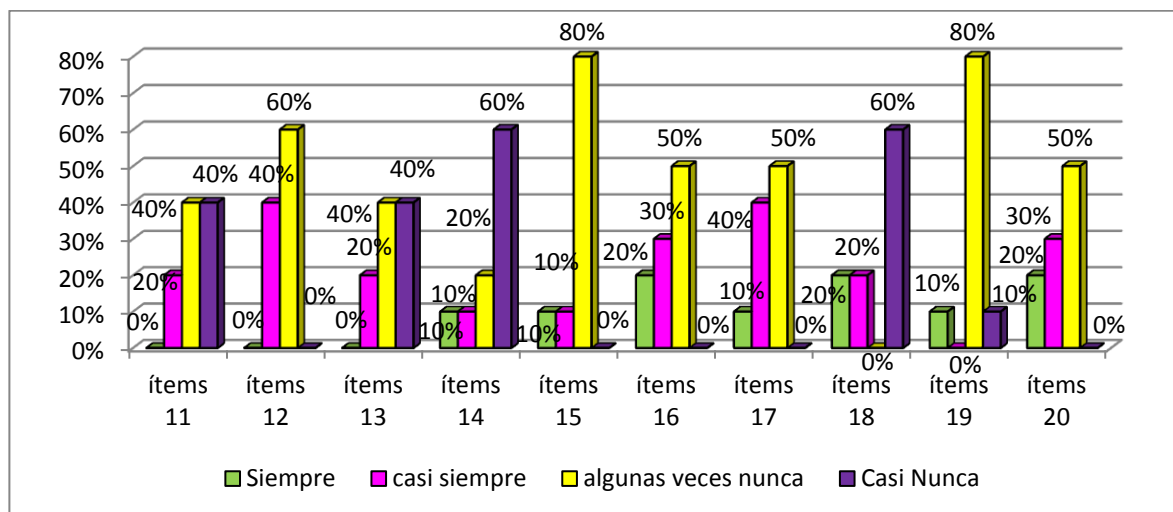


Figura 3: Proyección de los indicadores Cultura organizacional, comunicación asertiva, motivación, satisfacción laboral, actitudes, visión compartida, sinergia laboral, gestión y actualización de conocimientos, valoración humana, clima organizacional.

En el ítems 11, el 40% indicaron que nunca la cultura organizacional en el programa Estudios Avanzados, promueve fortaleza mediante la función táctica., el 40% algunas veces y un 20% siempre. Esto tiende a desfavorecer las funciones pertinentes del personal participante en el estudio en mantener idóneamente un comportamiento organizacional eficiente. Es por ello que, Navas (2003), contribuyó a determinar que: “la representación efectiva del clima organizacional se basó sobre las garantías para propiciar respuestas en cuanto a las actitudes de los trabajadores de acuerdo sus funciones e interrelación personal” (p. 62).

Por otro lado, en el ítems 12, se verificó un 60%, expuso que algunas veces la comunicación asertiva, como indicador de una efectiva gerencia y un comportamiento organizacional consolidado, es tomada en cuenta por la alta gerencia, el 40% casi siempre. Los datos no son conducentes a la efectividad de las funciones que debe generar un departamento. Lo cual puede incidir de manera negativa en la representación de sus actividades. Al respecto, Robbins (2000), manifestó que: “la comunicación asertiva dentro de las funciones administrativas favorece el desarrollo de las tareas gerenciales con perspectiva a la eficacia de ésta” (p. 113).

Por consiguiente, en el ítems 13 se determinó que, 40% señalaron que nunca existe motivación por parte de la alta gerencia, hacia el personal que labora en el Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, el 40% algunas veces y un 20% casi siempre lo hacen. Los datos constituyen un elemento poco efectivo para la comunicación, especialmente cuando se realizan evaluaciones objetivas al desempeño del personal. Al respecto, Chiavenato

(2010), sostuvo: “la motivación refleja procedimientos para la satisfacción laboral, que deben mantener una correlación con el ambiente laboral, para así verificar la productividad de la misma” (p. 94).

En el ítems 14, se determinó que, el 60% nunca aplican herramientas gerenciales, para evaluar la satisfacción laboral del personal que ejerce funciones en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA., el 20% algunas veces lo hacen, el 10% casi siempre y el otro 10% siempre. Esto desfavorece la importancia de asumir el rol pertinente en cuanto al comportamiento organizacional, para así fortalecer la gestión de quienes están inmersos en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA. Por lo cual, Chiavenato (2010), hizo mención: “todo hecho motivacional a un personal debe corresponder con el ambiente y satisfacción laboral de ellos” (p. 95).

De acuerdo a los datos proporcionados en el ítems 15, se verificó que el 80% indicaron que algunas veces las actitudes asumidas por los miembros del Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, repercuten en la efectividad del trabajo desempeñado., el 10% casi siempre ocurre y otro 10% sostuvo que siempre. Por lo cual, los participantes en la investigación, no reflejan de manera objetiva la responsabilidad en cuanto a promocionar el desarrollo organizacional dentro de su comportamiento. En relación a ello, Daft (2014), sostuvo que: “las actitudes se complementa para verificar el alcance del comportamiento del personal sobre sus tareas gerenciales ejecutadas diariamente en una empresa” (p. 218).

En cuanto al ítems 16, el 50% sostuvo que algunas veces existe visión compartida, en relación a los objetivos, acciones y metas a desarrollar por parte del Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA., un 30% casi siempre y un 20% siempre. Esto contribuye a destacar que, la función de los procesos administrativos no se ajusta a la necesidad de orientar el desarrollo organizacional de forma eficaz para el beneficio del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA. Es por ello que, Quinkley (2010), manifestó que:

“la importancia la visión compartida es dar cumplimiento a determinar cómo gestionar y evaluar el comportamiento de los profesionales sobre el cumplimiento de sus tareas gerenciales” (p. 136).

Respecto al ítems 17, el 50% manifestaron que algunas veces en el Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, se considera la sinergia laboral, como aspecto de integración con la gerencia, el 40%, casi siempre y un 10% siempre pasa. Esto constituye un factor fundamental, que conlleva a determinar que existe desmotivación en el personal para generar un desarrollo organizacional efectivo y beneficioso para ellos mismos. En función a ello Chiavenato (2010), sostuvo que: “las garantías de la sinergia es promover el comportamiento organizacional, permitiendo así el logro de la consolidación del trabajo de equipo dentro de una empresa” (p. 247).

En referencia al ítems 18, se verificó que, el 57% nunca en el Programa Estudios avanzados UNELLEZ VPA, hacen gestión para la actualización de conocimientos del personal que allí labora, mientras que el 20% señalaron que casi siempre y el otro 20% siempre. De acuerdo a los datos, se puede inferir que, cada hecho pertinente dentro de la labor y los procesos laborales deberían ser organizados de forma efectiva para evitar conflictos internos en el programa. En este sentido, Goncalves (2010), señaló que: “la actualización de conocimientos es base fundamental para influir en la acción psicológica sobre las relaciones de trabajo en un entorno empresarial” (p. 213).

Respecto al ítems 19, se pudo establecer que, el 80% indicaron que algunas veces en la cotidianidad laboral, se valora la condición humana de las personas que laboran en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA., el 10% nunca y el otro 10% siempre. Evidentemente, los aportes de los sujetos participantes en el estudio no se plantean de forma considerable para inferir que el personal administrativo interviniente en el estudio no ejecuta sus funciones objetivamente para el comportamiento organizacional. Por lo cual, Goodsteins (2010), reflejó que: “la valoración humana se

construye a medida que el personal se siente que es tomado en consideración por el desempeño de sus labores” (p. 71).

En el ítems 20, se obtuvo, el 50% puntualizaron que algunas veces el clima organizacional en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, es óptimo para todos los trabajadores que allí laboran., el 30% casi siempre y el 20% siempre lo emplea. Esto permite desfavorecer que, los profesionales dentro de este departamento parecen no recibir objetivamente las directrices sobre sus fortalezas en las labores que ejecuta. En este sentido, Chiavenato (2010), señaló que: “la satisfacción laboral forma parte del estímulo que recibe el trabajador cada vez que su rendimiento se hace efectivo en el clima organizacional” (p. 164).

Conclusiones del Diagnóstico

Según los resultados obtenidos por la aplicación del instrumento, se logró determinar que, en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, no se emplean modelos de estrategias gerenciales que favorezcan el desempeño de los trabajadores. **Por lo cual, tanto las estrategias gerenciales como el trabajo de equipo se ven afectadas dentro de sus funciones y así éstas parecen no alcanzar su objetividad.**

De igual manera, el personal participante en la investigación evidenció serias debilidades, al no concretar con eficiencia sus aportes a él comportamiento organizacional. Por lo que, se observa el efecto negativo producido por cuanto los empleados de dicho departamento no han considerado relevante la aplicación efectiva de las estrategias gerenciales, al igual que éstos no reciben una información que les permita motivarse a ejecutar sus funciones laborales con efectividad.

En cuanto a las estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional, no han sido idóneas como base a la

comprensión efectiva de una cultura pertinente a la realidad de las necesidades que se presentan dentro del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, cuando éstos no han considerado la eficacia de las estrategias gerenciales.

Fase II. Estudio Factibilidad

La factibilidad de la investigación se fundamentó bajo las directrices de Jiménez (2012), quien manifiesta que en estos estudios se: “determina de manera científica la viabilidad del proyecto, se mide, cuantifica y se relacionan los resultados parciales de los estudios de mercado, técnico y financiero...” (p.59). Lo descrito contribuye a reafirmar la importancia de utilizar cualquier elemento que conforme la finalidad de los medios para la viabilidad del estudio de mercado, técnico y económico correspondiente a las estrategias gerenciales para el comportamiento organizacional.

Estudio Técnico

De acuerdo con Cerda (2008), se refiere a: “la descripción de los elementos tanto técnico, operativo y financiero considerando los diferentes elementos basados en los diferentes recursos necesarios para la aplicación del proyecto” (p. 112). Respecto a la capacidad que tiene la propuesta, esta se fundamenta en estrategias gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional.

Localización y Espacio Físico

En función a la ejecución de acuerdo a su localización, se tomando los elementos de la macrolocalización, esta dará respuesta a las estrategias

gerenciales para el fortalecimiento del comportamiento organizacional, por otro lado, respecto a la microlocalización, el mismo estará abordando de manera directa en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, objeto de estudio, con la finalidad de establecer criterios que sean objetivamente un aporte al desarrollo de las funciones institucionales.

Conclusiones del Estudio Técnico

El estudio técnico permitió comprobar que la propuesta, concreta la función operativa que representa las ideas sobre cómo desarrollar, mediante la orientación del recurso humano y los recursos materiales, de esta forma, se estará concretando, dada la importancia de los aspectos inherentes para tomar en consideración las estrategias gerenciales y el desarrollo organizacional para su aplicación.

Estudio Financiero

El estudio financiero, de acuerdo a lo presentado por Cerda (2008), quien manifestó que: “comprende la inversión, la proyección de los ingresos y de los gastos y las formas de financiamiento que se prevén para todo el período de su ejecución y de su operación” (p. 112). De acuerdo al aporte, se visualizará mediante los siguientes tablas.

Tabla 7

Material a Utilizar

Características del Recurso	Cantidad	Costo Unitario (Bs.)	Costo Total (Bs.)
Carpetas	10	3,00 Bs.	30,00 Bs.
Resma de Papel	1	500,00 Bs.	500,00 Bs.
Material fotocopiado	100 copias	8,00 Bs.	800,00 Bs.
TOTAL			1.330,00 Bs.

Fuente: Hidalgo (2018)

Tabla 8**Profesional a Contratar**

Características del Recurso	Costo
Especialista en el área del comportamiento organizacional	3.000,00 Bs.

Fuente: Hidalgo (2018)

Conclusiones del Estudio Financiero

El financiamiento de esta propuesta, está valorizado por una inversión de cuatro mil trescientos treinta bolívares (**4.330,00 Bs. S**), es importante acotar que en el desarrollo de conversaciones directas con el personal, por lo cual se estará promocionando efectivamente la importancia de las estrategias gerenciales como fuente fundamental que va a propiciar la eficiencia del comportamiento organizacional, para así poner en práctica todo elemento que conlleve a mejorar las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IV

DISEÑO DE LA PROPUESTA

Presentación

Dado los procedimientos que anteceden al estudio en cuanto al diagnóstico y factibilidad de éste, se puede considerar que, la finalidad de precisar argumentos que valoran las estrategias gerenciales dentro del ámbito administrativo, se define como parte de una función pertinente en internalizar la disponibilidad sobre el abordaje requerido en plantear los medios fundamentados en el comportamiento organizacional.

Al asumir este hecho, se fortalecería el desempeño inducido en retomar la iniciativa del desarrollo organizacional, con perspectiva a la disponibilidad del personal, los cuales van a garantizar la función pertinente del trabajo y desempeño de los profesionales en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, para su intervención oportuna y con ello poder diferenciar el alcance del producto deseado.

De allí que, entre los aspectos relevantes sobre el tema presentado en la investigación, la propuesta dentro de su función estaría propiciando la necesidad de definir cuáles serían los aspectos encontrados en cuanto a las estrategias gerenciales, con fines de propiciar fortalezas al comportamiento organizacional, atendiendo con ello, la disponibilidad sobre el trabajo de equipo, las tareas gerenciales, la cultura organizacional, los elementos de la sinergia para así determinar el enfoque hacia la visión general de la función de los medios relevantes al compendio de información que relaciona la problemática del estudio dentro del contexto del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Justificación de la Propuesta

Las razones que constituyeron el porqué de la formulación de la propuesta, la misma se visualiza mediante los procedimientos que se requieren para realizar el diseño de las estrategias gerenciales, considerando el aval necesario sobre la importancia de precisar el alcance de ésta en cuanto a los tipos en conjunto con las tareas gerenciales, reacondicionando la capacidad de propiciar un beneficio de forma específica ante la realidad pertinente sobre la labor del personal, en cuanto a su comportamiento organizacional y los elementos de la sinergia.

Por otro lado, la importancia de la propuesta se basa en ofrecer un beneficio de forma directa al personal participante en el estudio, como son los empleados que representan al Programa y los diferentes subprogramas de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA. De allí que, las consideraciones prácticas de la misma, también van a definir los argumentos de su planificación para destacar dentro de las tareas gerenciales, la posibilidad de valorar el desarrollo organizacional, como base primordial a su aplicación.

A tal efecto, la propuesta va a contribuir a visualizarse según los criterios viables a la formulación de las estrategias gerenciales como parte a los procedimientos que van a destacar la relevancia de su utilidad dentro del comportamiento organizacional enmarcado en su función táctica, además de la disposición para iniciar cómo enfocar la satisfacción laboral del personal.

De igual manera, su importancia estará siendo direccionada con fines de la promoción efectiva en referencia a la calidad del esfuerzo conducente a la realidad de las estrategias gerenciales para el desarrollo organizacional, formando parte de una visión institucional efectiva, con fines de realizar énfasis en la gestión del personal, con el objeto de precisar los argumentos necesarios, que realmente sean el apoyo al personal, en función a sus tareas que son asignadas a cada uno de los profesionales del Programa de

Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Fundamentación Teórica de la Propuesta

Aplicación al Comportamiento Organizacional

Evidentemente las estrategias gerenciales, dentro de su contexto permiten las garantías necesarias sobre la activación de fuentes para propiciar y conocer la amplitud del comportamiento organizacional. Es por ello que, su aplicación dentro de este medio, se ajusta a las diferentes consideraciones como la valoración, mediación y operatividad de una acción que cumpla el objeto principal de valorar el trabajo de un personal, especialmente aquellos que están inmersos en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

Por lo cual, Pinto (2012), sostuvo que: “en la aplicación del desarrollo organizacional, se establecen los parámetros enmarcados en el respeto de la jerarquía, funciones y tareas gerenciales como fines de garantizar su utilidad dentro de un contexto institucional” (p. 37). El planteamiento del autor, garantiza la función pertinente de las estrategias gerenciales como base complementada a los procedimientos utilizados con el propósito de gestionar los cambios operativos que garanticen la eficiencia, efectividad y eficacia de una organización.

Por consiguiente, Wendell (2014), resaltó que: “dentro de la aplicación de estrategias gerenciales para el comportamiento organizacional, la misma amplifica la jerarquía y autoridad por departamentalización según las funciones que éstos deben aplicar en las tareas gerenciales” (p. 99). Lo descrito por el autor, ejemplifica la función pertinente en relación al compromiso asumido para presentar una gestión organizacional eficaz. Valorando con ello, la incidencia y protocolo del compromiso del personal

adscrito a una institución sea pública o privada, ésta depende de la función del personal en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, para así determinar su beneficio a cada profesional bien sea individual o grupal.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

- Formular estrategias gerenciales para fortalecer el comportamiento organizacional en el Programa Estudios Avanzado UNELLEZ- VPA.

Objetivos Específicos

-Definir los procedimientos estratégicos para la conformación de estrategias, en aras al fortalecimiento del comportamiento organizacional.

-Determinar la función práctica para la capacitación del personal del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

-Promocionar la efectividad de las estrategias gerenciales en las funciones del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, para fortalecer el comportamiento organizacional.

Estructura de la Propuesta

La presente propuesta se estructuró, en dos grandes fases, en primer lugar, se procedió a la aplicación de la matriz FODA, lo cual permitió la generación de estrategias, así mismo un aspecto, bien significativo derivado de las mismas estrategias y se enfocan en la fase dos que trata de la capacitación, y a su vez se expresan en talleres, con una explicación bien objetiva de lo que se pretende alcanzar. A continuación se explica de manera exhaustiva cada una de las fases.

FASE I. ELABORACION DE LA MATRIZ FODA

En esta fase se procedió a un análisis situacional, utilizando para ello la matriz FODA instrumento valioso de la planificación estratégica, la cual permitió a su vez identificar y ubicar los problemas y actores sociales inmersos en la situación objeto de estudio. En opinión de Córdova 2011, el análisis FODA es un instrumento corporativo, que permite identificar los principales factores claves del éxito, así como los problemas que enfrenta una organización cuando se comprende y se reconoce asimismo como tal (pag.42).

En este orden el de ideas, la matriz FODA comprende dos escenarios; es decir un escenario externo, que contiene los siguientes elementos: Oportunidades, son tendencias o hechos de carácter social, político, jurídico, tecnológico, y económico de mercado que podrían beneficiar o favorecer el desempeño de la organización. Amenazas: viene a ser tendencias o hechos que serían potencialmente perjudiciales para el plan, tanto en el presente como en el futuro.

Continuando con el orden de ideas, se tiene el ámbito interno donde se ubican las fortalezas las cuales son actividades o situaciones internas que enaltecen o mejor dicho favorecen la organización. Por otra parte, las debilidades que también son parte del ámbito interno y se refieren a las actividades o situaciones que dificultan o comprometen el desempeño de la organización.

A continuación, se presenta la aplicación de la matriz FODA, es decir el análisis situacional, posteriormente el cruce de las dimensiones contentivas en la misma, esto con la finalidad de generar las estrategias, vale decir se hizo cruce entre el ámbito externo e interno, dando como resultado un producto denominado FODA, que sería la inversa de la matriz.

Aplicación de la Matriz DOFA

ÁMBITO INTERNO

Situación Actual

Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Estructura organizacional funcional.	Insuficiente recursos financieros por concepto de pago de aranceles.
Talento humano formado en niveles 3 y 4 universitarios.	Alto volumen de burocracia para la respuesta en torno a la asignación de los recursos reformulados.
Voluntad institucional para consolidar el rol de la gerencia en cuanto a la reorganización de los procesos administrativos.	Retraso a las solicitudes de información a los procesos académicos y administrativos.
Existencia de instrumentos legales para desarrollo óptimo de las actividades académicas y humanas.	Sentido de pertenencia y pertinencia en relación a las labores del día a día, es decir; en el funcionamiento del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.
Alta capacidad académica por parte de la gerencia para llevar los procesos de acción en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.	Falta de ampliación de infraestructura, es decir salones que permitan el desenvolvimiento de las Maestrías y Doctorados que actualmente se ofertan en este Vicerrectorado.
Estabilidad laboral para los trabajadores que trabajan en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.	Escaso material de bienes y servicios, para dar respuestas óptimas a los procesos que demanda el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.
Espacios de trabajos de trabajos óptimos para el desempeño de las funciones	Poca señal de internet como proceso de la ciencia y la tecnología que coadyuve al desempeño a las labores académicas y administrativas.

APLICACIÓN DE LA MATRIZ DOFA

ÁMBITO EXTERNO

Situación Actual

Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Voluntad política y gubernamental en apoyo al desarrollo para el estudio de cuarto y quinto nivel para desarrollo del estado.	Desequilibrios macroeconómicos
Convenios interinstitucionales, para la formación tanto en el ámbito interno como externo.	Mediano conocimiento en torno a todos los procesos inherentes a los estudios avanzados por parte de las comunidades receptoras (interés).
Interés por parte de las comunidades de la región, país y en la parte internacional para el desarrollo de estudio avanzados	Personal con poco conocimiento en las áreas a ocupar.
Formar profesionales de alto nivel académico en las diferentes áreas del conocimiento ofertados en el Vicerrectorado de Producción Agrícola.	Carencia de docentes para impartir clases en los estudios de 5to nivel (doctorado).

GENERACIÓN DE ESTRATEGIAS MEDIANTE EL CRUCE DE LOS ÁMBITOS TANTOS DE ÁMBITOS INTERNOS COMO EXTERNOS:

ESTRATEGIAS FO

- Aprovechar racional y eficazmente el apoyo y voluntad política por parte de la estructura de Estudios Avanzados y del gobierno para el fortalecimiento del comportamiento organizacional.
- Coordinar con las diversas organizaciones interinstitucionales en apoyo al reconocimiento del talento humano que labora en el Programa de Estudios Avanzados.
- Capacitar y formar al talento humano, a través de convenios con los diferentes Vicerrectorados de la UNELLEZ para fortalecer el talento

humano del Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

- Promover la integración, participación, receptividad y comunicación del talento humano que labora en el Programa de Estudios Avanzados, que permita a su vez un sentido de pertenencia y pertinencia en aras de coadyuvar el objeto, es decir; la misión, visión y objetivos del mencionado programa y a su vez que sea transferido a las comunidades.

ESTRATEGIAS DA

- Hacer seguimiento ante las instancias pertinentes para la obtención de recursos financieros, que permitan el desarrollo eficaz y efectivo de todas las labores que se llevan a cabo en el Programa de Estudios Avanzados.
- Generar espacios a nivel de infraestructura para el apoyo y socialización de toda la información de programas ofertados y demandados en relación a los Programas de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.
- Gestionar una red central del servicio de internet, que permita tanto al personal como a los estudiantes y a la comunidad en general para el avance y desarrollo de sus estudios.

FASE II. CAPACITACION

En virtud , que se observó en el análisis situacional, con la aplicación de la matriz FODA, una estrategia referida a la capacitación del talento humano que labora en el Programa Estudios Avanzados UNELLEZ VPA, la segunda fase de esta propuesta: se direccionó en torno a este elemento como lo es la capacitación para lo cual se procede a explicar cada aspecto de ella, es decir se dividió en talleres, enfocados hacia el comportamiento organizacional, lo

cual implica cultura organizacional porque toma en consideración, tanto el objeto del Programa de Estudios Avanzados, que lleva implícito la misión, visión y objetivos.



PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



72

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA





**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA
EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
EN EL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA**

Autora: Hilaenit C. Hidalgo G.





FASE II. CAPACITACIÓN

Taller 1. Función Táctica operacional

Definición: En este taller se destaca la capacidad de propiciar cambios organizacionales de acuerdo a la adaptación del personal, mediante el tiempo de trabajo asignado para promocionar el efecto que conlleva a la dualidad de funciones entre la gestión gerencial y el compromiso de labor.



Propósito: Caracteriza el cambio organizacional sobre las implicaciones para las modificaciones dentro del contexto laboral, con perspectiva a la comunicación con fines de caracterizar el ambiente en el cual se desempeña el ser humano como profesional o individuo con capacidad de armonizar los recursos prácticos para las funciones a ejecutar.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



77

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Prácticas Dialógicas para su Aplicación

- Descripción del concepto de cambio
- Explicación de la función del desarrollo organizacional.
- Exposición sobre los complementos de la transformación cultural dentro de las estrategias gerenciales.
- Comparación sobre los tipos de estrategias gerenciales para el fomento del comportamiento organizacional.



Competencias

Caracteriza la función Táctica operacional como proceso gerencial



Indicadores

- Especifica la comparación sobre los tipos de estrategias gerenciales
- Promueve la valoración del desempeño laboral





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



78

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Taller 2 Trabajo de Equipo en Teoría y Praxis.

Definición: Comprende la distribución de una estructura técnica que favorezca la determinación de las fases de un proceso organizativo, entre los aspectos que van a incidir en la eficiencia del trabajo de equipo como complemento de la satisfacción laboral en el comportamiento organizacional.



Propósito: Fundamenta la fase de una organización, donde se destaca la jerarquía como autoridad de responsabilidad de acuerdo a las funciones del personal para distribuir cada una de sus obligaciones, basada en el compromiso adquirido por ellos para precisar las maneras de articular la gestión en el comportamiento organizacional.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



79

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Actividades Prácticas Dialógicas para su Aplicación

- Exposición sobre las características que definen las garantías, atendiendo la fijación de la autoridad y la responsabilidad correspondiente a cada gestión del profesional.
- Planteamiento sobre como relacionar las funciones, atendiendo la determinación de las necesidades para determinar el alcance de su compromiso profesional.
- Puntualización mediante cuadro comparativo, las asignaciones jerárquicas en conjunto con las obligaciones que debe tratar en una institución.
- Descripción de las obligaciones como componente jerárquico en la Teoría y Praxis.



Competencias

Determinen la fijación de la jerarquización, funciones y obligaciones de responsabilidad en la Teoría y Praxis.



Indicadores

- Defina la objetividad de sus funciones en la Teoría y Praxis.
- Garantice las obligaciones jerárquicas de responsabilidad.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



80

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Taller 3. Visión desestructurada de la Tarea Gerencial

Definición: Ejemplifica la función de una estructura convencional para estructurar operativamente la diversidad de actividades programadas sobre las características del desempeño según la programación asignada en su cumplimiento.



Propósito: Destaca la función delimitada sobre los objetivos a corto y mediano plazo, para garantizar de acuerdo a la distribución de actividades cómo abarcar de manera inmediata cada línea estratégica, la cual facilite convencionalmente críticas que le permiten destacar el alcance de la planificación.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



81

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Actividades Prácticas para su Aplicación

- Presentación de cómo estructurar el desarrollo organizacional en cuanto a los procesos de la planificación en la Visión desestructurada.
- Formulación de ejemplos que conlleven a verificar el alcance de la planificación, según las funciones del personal en el departamento.
- Promoción efectiva sobre los cambios que se propicien durante la modificación de actividades en la planificación.
- Planteamiento de metas y objetivos que garanticen la Visión desestructurada.



Competencias

Procese la complejidad de la planificación en la Visión desestructurada.



Indicadores

- Determine la capacidad de cambio organizacional.
- Promueva nuevas metas u objetivos.





Taller 4. La Política de Dirección como Base a las Tareas Gerenciales

Definición: Contribuye a la verificación del compendio de información sobre la pertinencia de la gestión administrativa en cuanto a su aplicación, basada en el complemento de exposiciones de trabajo tanto individual como grupal para el beneficio del profesional.



Propósito: Facilita la importancia del desarrollo organizacional, basado en las tareas gerenciales como medio de una unidad de conocimiento basado en las funciones administrativas aplicadas en un ambiente laboral idóneo para facilitar la distribución de actividades pertinentes a cada profesional .





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



83

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Actividades Prácticas Dialógicas para su Aplicación

- Exposición de los procedimientos de la planificación de acuerdo a las funciones por jerarquía.
- Presentación de alternativas en cuadros comparativos sobre los aspectos de las tareas gerenciales dentro de la estrategia formulada para su exposición.
- Formulación de preguntas y respuestas, basadas en la Política de dirección de la organización como tarea gerencial.
- Descripción de los esfuerzos de la planificación dentro de la gestión gerencial.



Competencias

Determine la capacidad de fortalecer la Política de dirección como estrategia gerencial.



Indicadores

- Comprenda la iniciativa de la organización dentro de la Política de dirección.
- Ejemplifique la capacidad sobre la valoración de las tareas gerenciales en la Política de dirección.





Taller 5. La Endocalidad como Función Gerencial

Definición: Comprende la aplicación creativa de respuestas para especificar ordenadamente las funciones laborales, con perspectiva a incrementar los conocimientos en el área administrativa para la determinación de nuevos objetivos planteados en correspondencia a la objetividad de la distribución de las tareas gerenciales como complemento a la responsabilidad del profesional.



Propósito: Determina la verificación sobre la toma de decisiones como elemento que va a permitir la evaluación oportuna sobre la endocalidad, con la capacidad de hacer énfasis en la distribución de tareas gerenciales enmarcadas en la participación plena sobre la conformación grupal.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



85

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Actividades Prácticas Dialógicas para su Aplicación

- Promoción de elementos dentro del contexto de un plan de trabajo, donde los participantes puedan asumir las características de la endocalidad.
- Descripción de los fundamentos asociados a la seguridad que debe poseer el efecto de las tareas.
- Exposición de lineamientos que sirvan de base para realizar cuadro comparativo de las fortalezas, debilidades de la endocalidad.
- Presentación de nuevas alternativas que conlleve a la participación, confrontación y seguridad para el respeto dentro de las funciones laborales.



Competencias

Promueva la calidad de las funciones pertinentes de acuerdo a la endocalidad.



Indicadores

- Garantice la función de las tareas gerenciales dentro de la Endocalidad.
- Defina criterios para gestionar las tareas gerenciales en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.





Taller 6. Pensamiento Gerencial Lineal.

Definición: Propicia la comprensión objetiva sobre los lineamientos que van a permitir realizar la exposición de motivos en cuanto a la función pertinente sobre la relación del desarrollo organizacional como base a la ejemplificación de las actividades a ejecutar diariamente.



Propósito: Se enfoca en generar fundamentos asociados, con la descripción de las aplicaciones en el comportamiento organizacional, consultando operativamente los medios estratégicos que son influyentes en la cultura de los profesionales en un departamento, ejemplifican un conjunto de recomendaciones sobre el consultor profesional que esté inmerso como jefe inmediato y el jefe superior a este para determinar la sugerencia.





Taller 7. La Sinergia Laboral

Definición: Busca analizar los procedimientos que se ajustan al entrenamiento organizado del personal para estimular su función pertinente, con fines de alcanzar en ellos una motivación interna, la cual propicie cambios efectivos en la conducta de las labores en el trabajo aplicado por cada profesional.



Propósito: Destaca la función pertinente en cuanto a la programación efectiva sobre cómo realizar el análisis en cuanto al recurso humano, el comportamiento organizacional, la cultura y el efecto que produce los modelos dentro de los cambios estructurales para dar cumplimiento a la objetividad de las funciones laborales en la Visión Compartida.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



88

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Actividades Prácticas Dialógica para su Aplicación

- Especificación de los cambios estructurales que propicien el desempeño del trabajador en su comportamiento organizacional.
- Promueva la capacidad de relacionarse con el propósito de proyectar la gestión del comportamiento de las actividades en el personal.
- Elaboración de cuadros comparativos entre producto, organización y ambiente de trabajo.
- Descripción de los complementos que inciden en el comportamiento organizacional.



Competencias

Determine la finalidad de la Visión Compartida.



Indicadores

- Propicie cambios estructurales en el comportamiento organizacional.
- Valore su actuación en el comportamiento organizacional.





Taller 8. Confrontación de la Sinergia Laboral

Definición: Busca determinar los procedimientos que se ajustan a la importancia de poder confrontar metas dentro de una organización, con la finalidad de evaluar el trabajo de equipo de alto desempeño, garantizando los medios fundamentados en la Sinergia Laboral.



Propósito: Determina la capacidad de expresar la función pertinente del trabajo de equipo, con fines de definir claramente las ventajas y desventajas del trabajo sinérgico dentro del comportamiento organizacional con garantías a la comparación de fortalezas y debilidades.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



90

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Actividades Prácticas Dialógicas para su Aplicación

- Exposición de los complementos que determinan las características de la sinergia.
- Presentación de cuadro comparativo entre la función táctica y el comportamiento organizacional.
- Comparación de los procedimientos administrativos que se ajustan a la función táctica en la sinergia.
- Formulación de nuevas opciones que favorezcan la descripción de los elementos externos, es decir, las amenazas y oportunidades que tiene un profesional de acuerdo con sus funciones



Competencias

Propicie los cambios internos dentro de la Sinergia Laboral.



Indicadores

- Comprenda la objetividad de la Sinergia Laboral.
- valore la sinergia como función al comportamiento organizacional.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



91

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Taller 9. Promulgación de la Gestión y actualización de Conocimientos

Definición: Propicie el cambio de un modelo de comportamiento organizacional, con perspectiva a la importancia de las estrategias y tareas gerenciales, con fines de alcanzar las metas propuestas para garantizar la efectividad de la Gestión y actualización de Conocimientos.



Propósito: Propicia la función que conlleva a evitar el conflicto dentro del comportamiento organizacional, incentivando al personal de forma pertinente, con la finalidad de alcanzar exitosamente las relaciones interpersonales dentro de un departamento administrativo para alcanzar un factor sinérgico bajo la cultura del desempeño y satisfacción laboral.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



92

PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Actividades Prácticas Dialógicas para su Aplicación

- Presentación de argumentos que conlleven a la realimentación positiva sobre la sinergia en el comportamiento organizacional.
- Elaboración de cuadro sinóptico que conlleven a las tendencias de la satisfacción laboral.
- Comparación de hechos pertinentes sobre la satisfacción laboral, el comportamiento organizacional.
- Formulación de nuevas alternativas que conlleven a realizar acuerdos para presentarlo a la necesidad de la satisfacción laboral.



Competencias

Establezca la función de la Gestión y actualización de Conocimientos.



Indicadores

- Garantice con su actuación los cambios en la Gestión y actualización de Conocimientos.
- Ejemplifique la rejilla administrativa como técnica al comportamiento organizacional.





Lineamientos Estratégicos

- Aplicación del Método Role Playing, con la finalidad de alcanzar la participación efectiva del personal de administración.
- Promoción eficaz sobre la elaboración de la matriz FODA que conlleve al reconocimiento de la descripción de los factores externos e internos que pueden afectar o fortalecer el desempeño de los trabajadores.
- Organización de equipos de trabajo, con el compromiso de realizar el cruce de la matriz FODA para la formulación de las estrategias DO, FA.
- Distribución del material de referencia para generar el análisis de forma específica en cuanto a las tareas gerenciales.



Proceso Metodológico

- Formulación de preguntas y respuestas de acuerdo a las asignaciones de la matriz FODA.
- Discusiones socializadas.
- Sistematización de los equipos de trabajo.
- Aplicación de técnicas de comunicación.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



94

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Recursos

Humano:

-M.Sc. En Gerencia Pública.

Tecnológicos:

-Video Beam.

Materiales:

-Hojas blancas, carpetas, lápices, material fotocopiado.



Resultados Esperados

- Lograr que los participantes determinen la importancia de las estrategias gerenciales en el contexto institucional.
- Promuevan cambios en las funciones administrativas.
- Presenten alternativas sobre cómo aplicar las estrategias diseñadas.
- Intervenga en garantizar para promocionar la transformación dentro de la gestión gerencial.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



95

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Lineamientos Estratégicos:

- Aplicación del método comunicativo, con perspectiva a la descripción de los complementos que pueden relacionarse con el diagnóstico interno y externo del departamento.
- Exposición de la distribución del diagrama de Pareto o Espina de Pescado, con el propósito de verificar la causa y efecto de los problemas internos en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.
- Distribución de tareas con el propósito de utilizar el marco lógico que conlleve a la aplicación eficaz del árbol del problema y sus objetivos.
- Presentación de cuadro comparativo, donde esté inmerso la cultura y la sinergia basada en el comportamiento organizacional.



Proceso Metodológico

- Formulación del diagrama causa-efecto o espina de pescado.
- Elaboración de problemas y objetivos.
- Clasificación de los principales problemas y necesidades dentro de la gestión gerencial.
- Aplicación de las técnicas torbellino de ideas para propiciar la realimentación de información.





PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA



96

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA

Recursos

Humano:

-M.Sc. En gerencia pública.

Tecnológicos:

-Video Beam.

Materiales:

-Hojas blancas, carpetas, lápices, material fotocopiado.



Resultados Esperados

- Lograr que los participantes elaboren el esquema del diagrama causa-efecto.
- Propicien la formulación del árbol del problema y objetivos.
- Formulen nuevas alternativas sobre la función pertinente del desempeño y satisfacción laboral.
- Generen acuerdos para la evaluación del desempeño mediante indicadores de gestión.





CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Según se puede valorar la investigación dentro de su función final, se logró determinar en los aspectos del diagnóstico en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA., como parte conducente a las necesidades establecidas para ejercer sus funciones como profesionales de acuerdo a la distribución de las actividades asignadas para su cumplimiento, además, el desarrollo organizacional es debilitado por la no objeción de valorar la importancia de evaluar el desempeño laboral, donde se aprecia también la poca satisfacción por el cumplimiento de sus obligaciones.

Siguiendo este mismo orden de ideas, de acuerdo a los hechos pertinentes reflejados en el desarrollo del estudio de la factibilidad, se verificó que, según los aportes de los sujetos participantes en la investigación y del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA., se cuenta con los recursos humanos, tecnológicos y materiales para ser financiados por ellos, como principales entes que propician la necesidad de generar una transformación dentro del contexto institucional para centra la pertinencia de la formulación de la propuesta sobre estrategias gerenciales.

A tal efecto, dados los hechos pertinentes que intercedieron tanto en el diagnóstico como en la factibilidad, se logró considerar la formulación de la propuesta enmarcada en las estrategias gerenciales para el comportamiento organizacional, esta fue la función clave para propiciar el beneficio de manera directa a los profesionales adscritos al Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA., con la finalidad de plantearse exitosamente la función sinérgica sobre los efectos de la planificación, como parte de la



función general del comportamiento de los empleados sobre la capacidad de funciones, habilidades y tácticas para el desempeño laboral.

Recomendaciones

Considerando el desarrollo de las conclusiones y objetivos del estudio, además de los resultados se plantean las siguientes recomendaciones:

-Promocionar de forma constante la formulación del diagnóstico, implementando los procedimientos metodológicos vinculados con la matriz FODA y el diagrama causa-efecto, con el propósito de conocer las necesidades en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.

. -Establecer medios estratégicos que relacionen la importancia sobre la gestión organizacional en cuanto a los procedimientos administrativos que deben considerarse para el fortalecimiento de las tareas gerenciales.

-Propiciar la evaluación del desempeño personal, con perspectiva general que éstos constituyan un comportamiento organizacional eficiente para alcanzar el éxito de sus funciones.

-Garantizar medios estratégicos de presentar la propuesta formulada, con la necesidad de que ésta sea aplicada con fines de garantizar el beneficio directo al personal interviniente en la investigación para que sea capacitado con referencia al modelo operativo formulado en la gestión administrativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Argyris, V. 2009. Evaluación del clima organizacional. Barcelona: Santillana. p.115
- Arias, F. 2013. El proyecto de investigación: *Guía para su Elaboración* Caracas: Episteme. p. 21-99.
- Aro, Z. 2013. La gerencia educativa. Cimiento de la Supervisión Educativa. La paz: Editorial Académica. p.125.
- Balestrini, M. 2013. Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. BL Consultores Asociados. Venezuela. p. 90-149.
- Barrera, F 2010, Sinergia, Comunicación y Cosmovisión. Caracas: Sypal p. 86.
- Bavaresco, A. 2014. Proceso Metodológico en la Investigación. Como hacer un diseño de investigación. Maracaibo: Editorial de la Universidad del Zulia. p. 375
- Beltrán, L. 2014. Evaluación del Recursos Humano. Perú: Interamericana. p.77
- Bisquerra R. 2010, Metodología de la Investigación. España: Editorial. La Muralla. p. 109.
- Bonilla, M., Chávez, P., García, M.S., Lara, M. C., Molina, J. y Morales, F. (2006). Los nuevos paradigmas de la gerencia educativa del siglo XXI. Editorial ciudad.
- Briceño, D. 2014. Gestión Gerencial. Editorial Siglo XXI – Caracas. p. 77-168.
- Carrasquero, C. 2014. Gestión Administrativa del Recurso humano. Caracas: Romor. p. 88.
- Cazares, L. 2011. Estrategias Gerenciales para fomentar competencias. Caracas: Ofimax. p. 176-234
- Cerda, H. 2008. Investigación Comunitaria. Bogotá: Limusa. p. 112
- Chávez, 2008. Introducción a la investigación Educativa. Caracas: Talleres Ars Grafica. p.44.
- Cordovas, 2011. Construyendo cambios, conducción y planificación de proyectos de cambios. 3 era edición. Colección Pluridiversidad. p.42.

- Chiavenato, I. 2010. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México: Editorial McGraw-Hill. p.115-247.
- Daft, R. (2014). Teoría y diseño Organizacional. 9ª ed. México: Thomson. p. 85-218.
- De Sousa., L. 2008. La Gerencia Empresarial y su función Sinérgica. Bogotá: Magisterio. p. 72.
- Delgado., V. 2007. El Gerente del mañana. Colombia Urano. p. 40 formación del Personal en Recurso Humano. Argentina: Editorial El Ateneo.
- Stephen, R. (2013). Comportamiento Organizacional Teoría y Práctica (decima quinta edición). S. A. Prentice Hall INC. México. p. 10.
- Gallego, J. 2010, Planificación estratégica en la gerencia empresarial. España: Santillana. p. 78-105.
- Gómez, F. 2008. Sistemas y Procedimientos Administrativos. Madrid: Frigor. p.55.
- Goncalves, A. 2010. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad. México: SLC. p. 46-79.
- Goodsteins, L. (2010). Planificación Estratégica. México: Trillas. p. 71-271.
- Gosende, M. 2017. Factores organizacionales que determinan la capacidad innovadora en Pymes Argentinas. Trabajo no publicado de Maestría en Dirección Estratégica y Tecnológica (Argentina). Instituto Tecnológico de Buenos Aires Argentina.
- Guédez, N. 2012. Gerencia Estratégica. 2da Edición. Colombia: Mesa Redonda. p.90.
- Guillen, C. 2010. Psicología del trabajo para las relaciones laborales. Editorial Mc Graw – Hill. p. 66-89.
- Hall., R. 2010. Organizaciones. Estructura y Proceso. Prentice Hall. 3ª Edición. México,p. 63 -89.
- Jiménez, W. 2012. Curso sobre la formación, desarrollo y evaluación de Proyecto Factible. Instituto Pedagógico de Barquisimeto. Luís Beltrán Prieto Figueroa. p.59.
- Katz, D. 2010. Psicología Social de las Organizaciones. México: Editorial

Trillas. p. 43-50.

León, J. (2016). El comportamiento organizacional y las relaciones de trabajo en la empresa Disbattery Aragua, S.A. Trabajo no publicado de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo.

Lewin, R. 2010. Teoría y Práctica del Clima Organizacional. España: McGraw-Hill. p. 94.

Lussier, C. 2012. Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. México D.F., México: Thomson Learning. p. 183.

Manrique, J. 2010. Modelo organicista de la Sinergia. España: Grao. p. 86.

Martínez, C. 2010. Calidad Total. Guía para su implantación. Estados Unidos. Editorial Addison Weley. p. 105.

Medina, L. 2016. La sinergia como estrategia gerencial para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en la gestión del recurso humano. Trabajo no publicado de maestría en Gerencia de Recurso Humano de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.

Méndez, J. 2013, Las Habilidades Gerenciales y sus Divisiones. Colombia: Editorial McGraw-Hill. p. 48-137

Meyer, P y Slechta, R. 2011. Los 5 Pilares del Liderazgo. Colombia: Editorial Peniel. p. 93.

Monereo, B. 2013. Planificación Organizacional para el Trabajo de Equipo. Caracas: Ofimax .p. 126.

Moreno, J. 2010. Administración un enfoque basado en competencias. México Editorial Cengage. p. 195.

Morles, V. 2013, Guía de Elaboración de Proyectos de Investigación. Caracas: Universidad Central de Venezuela. p.32- 36),

Mosquera, L. 2010. La Comunicación. Caracas: Galac, S.A. p. 62.

Muñoz, C. 2015. Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima". Trabajo No Publicado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Lima – Perú.

- Navas, .2003, Teoría y práctica de la toma de decisiones. Argentina: Paidós. p. 62-165.
- Ocampo, N. Y Vázquez, S. 2010. Método de Comunicación Asertiva. México: Trillas. p. 99-103
- Parella, S y Martins, F. 2006. Metodología a de la investigación cuantitativa. (2° ed.) Caracas: FEDUPEL. p.40-93.
- Phodham, K., y Freeman, W. 2010. La Sinergia. Colombia - Urano p. 219.
- Pinto, M. 2012. Desarrollo Organizacional. México: Valdivieso. p. 37
- Porras, J. y Robertson, P. 2012. Desarrollo Organizacional: teoría, práctica e investigación. 2ª ed. Vol. 3 México: Editorial M.D Dunnet.
- Pulido, A. 2013. Métodos de Investigación. Colombia: Mesa Redonda. p. 92
- Quinkley, J. 2010. Visión, como lo desarrollan los líderes, la comparten y la sustentan. Bogotá: McGraw-Hill. p. 78-283.
- Ramírez, T. 2011. Como hacer un proyecto de Investigación. Caracas: PANAPO. p. 89.
- Ramos, E. (2008), Gestión Gerencial. Caracas. Limusa. p. 134.
- República Bolivariana de Venezuela. 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 3.686. (Extraordinaria). Caracas diciembre 29.
- República Bolivariana de Venezuela. 2001. Ley Orgánica de la Administración Pública. (2001) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.305. Caracas octubre de 2001.
- República Bolivariana de Venezuela. 2012. Ley sobre el Estatuto de la Función Pública. (2012). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.557. Caracas noviembre de 2012.
- República Bolivariana de Venezuela Ley Orgánica del Trabajo, de Trabajadores y Trabajadoras 2012. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076. (Extraordinaria). Caracas Mayo de 7.
- Robbins, S. (2006). El comportamiento organizacional. Editorial Hall Hispanoamérica. Quinta Edición. México.

- Robbins, S. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall. 8^{va} Edición. p. 7-113
- Rodríguez, J. (2010). Administración y Gerencia. Caracas: Editorial Biosfera. p.35- 97.
- Rosoti R. 2009- 2012. Gerencia Empresarial. México: Interamericana. p. 57-89.
- Ruiz, C. 2008. Elaboración de Instrumentos de Investigación Educativa. Barquisimeto. Cidet. p.58
- Sánchez, J. 2014, Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, S.A.p. 74-94.
- Tamayo, M. 2013. El Proceso de Investigación Científica. México: Limusa. p. 35.
- Timothy, N. (2009), Planeación Estratégica. España: McGraw-Hill. p. 348.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016) Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: FEDEUPEL. p. 14-20.
- Urbaneja, C. 2010. Planificación Organizacional de la Evaluación del Recurso Humano. Caracas: Ofimax. p. 105.
- Villegas, F. 2017. La sinergia como estrategia gerencial para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en la gestión del recurso humano. Trabajo no publicado de Maestría en administración del trabajo y relaciones laborales de la Universidad de Carabobo.
- Wendell, T. 2014. Desarrollo Organizacional de la Gestión Gerencial. España: McGraw-Hill. p. 99.

ANEXOS

ANEXO A CUESTIONARIO

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Producción Agrícola
Estado Portuguesa
Postgrado en Gerencia Pública

Estimado (a) profesional:

El presente instrumento, tiene como finalidad, obtener información para el desarrollo de mi trabajo de grado en la Maestría Gerencia Pública, la cual tiene por título: **“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA”**. En tal sentido, solicito su colaboración, la cual consiste en leer cada ítem anexo al presente documento, así como también responder, con máxima objetividad los mismos; el instrumento es estrictamente confidencial por lo que se agradece no revelar su identidad con el fin de darle sentido académico y validez al mismo.

A objeto de facilitar sus respuestas se le suministran las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta del cuestionario antes de responder.
- El Cuestionario contiene veinte (20) preguntas, la cual debe responder marcando con una “X” la alternativa que más se ajuste a su criterio.

No deje preguntas sin responder.

Las categorías a seleccionar son las que a continuación se presentan, las cuales se presentan a continuación:

1. **Siempre (S)**: Nivel muy alto de los aspectos señalados en el cuestionario.
2. **Casi siempre (CS)**: Nivel alto de los aspectos señalados en el cuestionario.
3. **Algunas Veces (AV)**: Nivel moderado de los aspectos señalados en el cuestionario.
4. **Nunca (N)**: Nivel muy bajo de los aspectos señalados en el cuestionario.

De antemano muy agradecida por su valiosa colaboración, se despide.

Atentamente,
Lcda. Hilaenit C. Hidalgo G.

INSTRUMENTO:

Nº	Ítems	S	CS	AV	N
01	En el Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ- VPA, utilizan estrategias de tipo táctico operacional.				
02	Las estrategias se enmarcan desde la teoría hacia la praxis.				
03	Las estrategias asumidas por la alta gerencia, son cónsonas con la Misión y Visión del Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.				
04	Existe una visión desestructurada en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, en torno a la formulación de las estrategias.				
05	El liderazgo presente en el Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA es de tipo democrático.				
06	La toma de decisiones, tienen vinculación con la estructura que conforma el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.				
07	Las políticas de dirección, son consideradas desde una perspectiva gerencial.				
08	Las acciones estratégicas llevadas a cabo por el Programa de Estudios Avanzados, son llevadas bajo un enfoque gerencial.				
09	En cuanto a las actitudes asumidas por la alta gerencia, las mismas están enfocadas hacia un pensamiento gerencial lineal.				
10	En el programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA, se considera la endocalidad como aspecto importante dentro de la de la gerencia.				
11	La cultura organizacional en el programa Estudios Avanzados, promueve la fortaleza mediante la función táctica.				
12	La comunicación asertiva, como indicador de una efectiva gerencia y un comportamiento organizacional consolidado, es tomada en cuenta por la alta gerencia.				
13	Existe motivación por parte de la alta gerencia, hacia el personal que labora en el Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.				
14	Aplican herramientas gerenciales, para evaluar la satisfacción laboral del personal que ejerce funciones en el programa estudios avanzados UNELLEZ-VPA.				
15	Las actitudes asumidas por los miembros del Programa Estudios Avanzados UNELLEZ- VPA, repercuten en la efectividad del trabajo desempeñado.				
16	Existe visión compartida, en relación a los objetivos, acciones y metas a desarrollar por parte del Programa Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.				
17	En el Programa Estudios Avanzados, se considera la sinergia laboral, como aspecto de integración con la gerencia.				
18	El programa estudios avanzados UNELLEZ VPA, hace gestión para la actualización de conocimientos del personal que allí labora.				
19	En la cotidianidad laboral, se valora la condición humana de las personas que laboran en el Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ-VPA.				
20	El clima organizacional en el Programa de Estudios Avanzados, es óptimo para todos los trabajadores que allí laboran.				

Legenda: siempre (4), casi siempre (3), algunas veces (2), nunca (1)

ANEXO B VALIDACIÓN

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Producción Agrícola
Estado Portuguesa
Postgrado Gerencia Pública

Guanare, _____

Ciudadano: _____

Presente.

Con motivo de elaborar mi Trabajo de Grado, titulado "**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE ESTUDIOS AVANZADOS UNELLEZ-VPA**". Solicito su valioso apoyo y colaboración para la validación del instrumento, diseñado a objeto de recolectar la información que se requiere para llevar a cabo el estudio planteado.

En tal sentido, recorro a usted como especialista a fin de que efectúe su validación, para ello se le proporciona el Tabla de variables con sus correspondientes objetivos, e ítems y una matriz de validación para juicio de expertos que se aplicarán al instrumento diseñado. Se le agradece emitir su juicio marcando con una equis (x) dentro de las casillas correspondientes.

Agradeciendo la receptividad a la presente, así como la orientación pertinente al respecto para la ejecución exitosa de la investigación.

Atentamente,

Lcda. Hilaenit C. Hidalgo G.



Vicerrectorado de Producción Agrícola
Estado Portuguesa
Postgrado Gerencia Pública

Nombre y Apellido del evaluador _____
C.I. _____ Título que posee: _____ Cargo que
desempeña _____

Instrumento Para el Experto

A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nº Ítem	Experto			
	A	B	C	D
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				

Observaciones: _____

Fecha: _____

Firma del Experto

C.I. _____

Aprobado _____

Aprobado con correcciones _____

No aprobado _____

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUEL ZAMORA"

Vicerrectorado de Producción Agrícola
Estado Portuguesa
Postgrado Gerencia Pública

Nombre y Apellido del evaluador Jackson Pereto
C.I. 8065961 Título que posee: MSc en Gerencia General Cargo que desempeña: Docente Universitario

Instrumento Para el Experto

Nº Ítem	Experto			
	A	B	C	D
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			

Observaciones:

Fecha: 06/06/2018

Firma del Experto
C.I. [Firma]

Aprobado X
Aprobado con correcciones _____
No aprobado _____

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Producción Agrícola
Estado Portuguesa
Postgrado Gerencia Pública

Nombre y Apellido del evaluador Maiva Elena Herrera Bellana
C.I. 10.050.081 Título que posee: Dra. Cejas Fabre Cargo que desempeña Docente Titular UPTA (metabolista)

Instrumento Para el Experto

A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nº Ítem	Experto			
	A	B	C	D
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			
18.	X			
19.	X			
20.	X			

Observaciones: _____

Fecha: _____

Firma del Experto
C.I. 10.050.081

Aprobado X
Aprobado con correcciones _____
No aprobado _____

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Producción Agrícola
Estado Portuguesa
Postgrado Gerencia Pública

Nombre y Apellido del evaluador Luis E. García B
C.I. 10724708 Título que posee: Mg. Gerencia Cargo que
desempeña: Docente - Director del RPH

Instrumento Para el Experto

A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nº Ítem	Experto			
	A	B	C	D
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			
18.	X			
19.	X			
20.	X			

Observaciones: _____

Fecha: 05-06-2018

Aprobado X
Aprobado con correcciones _____
No aprobado _____

Firma del Experto
C.I. 10724708

Anexo C

Prueba de Confiabilidad																								
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	—	— ²	
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	(X-X)	(X-X)	(X-X)	
1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	45	-11,7	136,89
2	1	2	3	3	2	1	1	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	49	-7,7	59,29
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	76	19,3	372,49
4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	2	1	4	4	4	4	55	-1,7	2,89
5	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	49	-7,7	59,29
6	3	4	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	2	2	50	-6,7	44,89
7	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	4	2	2	2	65	8,3	68,89
8	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	4	4	2	2	65	8,3	68,89
9	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	-12,7	161,29
10	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	69	12,3	151,29
\bar{X}_i	2,4	2,5	2,7	3	2,9	3,3	3,2	3	3,2	3,2	2,7	2,9	2,9	2,7	2,7	2,3	2,7	2,8	3	2,6				
																						56,7		1126,1
Varianza de cada ítem	1,04	1,25	0,61	1,00	1,09	0,81	1,36	1,20	1,36	0,56	1,41	1,29	0,89	1,61	2,01	1,41	1,81	1,76	1,40	1,24	Sumatoria de la Varianza de cada ítem	25,11	112,61	Varianza del instrumento

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2 t - \sum S^2(Y_i)}{S^2 t} \right) = \frac{20}{20-1} \left(\frac{112,61 - 25,11}{25,11} \right) = 0,777 * 1,05 = 0,815 = 0,82$$