

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



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
GUANARE-PORTUGUESA**

**PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y
ECONOMÍA.**

**SUBPROGRAMA: CONTADURIA
PÚBLICA**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
AGROPECUARIA CHISPA C.A
MUNICIPIO ESTELLER.**

**Autor: Ángel A. Torrealba Saracual
Tutor: MSc. Maritza Moreno.
Tutor Metodológico: MSc. Mercedes
Rodríguez-**

Píritu, mayo 2022



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PRODUCCION AGRICOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMIA
GUANARE- PORTUGUESA**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROPECUARIA CHISPA
C.A. MUNICIPIO ESTELLER**

**Trabajo de aplicación para optar al título de Licenciado en Contaduría
Pública**

**Autor: Ángel A. Torrealba Saracual
Tutor Académico: Msc. Maritza Moreno.
Tutor Metodológico: Msc. Mercedes
Rodríguez**

Esteller, 2022



VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
ESTELLER – ESTADO PORTUGUESA

Trabajo de aplicación presentado como requisito para optar al título de
Licenciado en Contaduría Pública

AUTOR (A): Ángel Alejandro Torrealba Saracual

TUTOR ACADÉMICO: Msc. Maritza Moreno

TUTOR METODOLÓGICO: Msc. Mercedes Rodríguez

Esteller, 2022.



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA" UNELLEZ

CARTA DE APROBACION DEL TUTOR ACADEMICO

Yo, **Maritza Moreno**, cédula de identidad N° V: 9.269.733, en mi calidad de Tutor metodológico del Trabajo Especial de Aplicación titulado: **Estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller**, presentado por el bachiller **Ángel Alejandro Torrealba Saracual**, cédula de identidad N° **27.055.667**. Por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo de Aplicación y considero que reúne las condiciones, requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se asigne.

En la ciudad de Píritu, a los 17 días de Mayo de 2022.

Atentamente

MSc.. Maritza Moreno
C.I. N°: 9.269.733
TUTOR

ACTA FINAL

Acta N° SSP/ _____

Hoy 28 de MAYO de 2022, siendo las 10:05, reunidos en LA ALDEA UNIVERSITARIA JOSÉ LEONARDO CHIRINOS DE PIRITU MUNICIPIO ESTELLER DEL ESTADO PORTUGUESA, Los Profesores: Msc. MARITZA MORENO C.I. 9.269.733, Tutor(a), Lcdo. GERARDO RAMOS C.I. 5.937.841 y Msc. PEDRO ULACIA, C.I. 20.390781, Jurados Principales, para evaluar la presentación del Trabajo de Aplicación titulado: "ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROPECUARIA CHISPA C.A UBICADA EN PIRITU ESTADO PORTUGUESA". Presentada como requisito final para optar al Título de Licenciado (a) en CONTADURÍA PÚBLICA, Por el (los) Bachiller (es):

- 1.- ANGEL ALEJANRO TORREALBA SARACUAL C.I. 27.055.667
- 2.- _____ C.I. _____
- 3.- _____ C.I. _____

El Tutor (a) dio la apertura al acto refiriéndose a las "Normas para la presentación del Trabajo de Aplicación de los estudiantes de las Carreras de Administración y Contaduría Pública". Seguidamente el (los) Bachiller (es) realizaron la exposición en un tiempo de 15 MINUTOS. Puntualizaron el Problema, los Objetivos, el Marco Teórico, el Marco Metodológico, la Propuesta, Aplicación de la Propuesta, Análisis de los Resultados, Conclusiones y Recomendaciones. Culminada la Exposición se dio inicio al ciclo de preguntas y observaciones por parte del JURADO y las respuestas por parte del (los) Bachiller (es). La calificación correspondiente al 30% de la nota final es de 10% que le fue asignado por el Profesor del sub-proyecto Trabajo de Aplicación. Por tanto, hecha la revisión del informe final y concluida la defensa, el Jurado Evaluados decidió otorgar una calificación de:


Autores	Nota 30%	Nota 45%	Nota 25%	Total 100%	Escala 1 - 5 (Nota Definitiva)
1	10	39	29,80	72,80	3,90
2					
3					

En fe de lo expuesto, firma los integrantes del Jurado.

Observaciones _____


Lcdo. GERARDO RAMOS

C.I. N° 5.937.841
JURADO PRINCIPAL


Msc. PEDRO ULACIA

C.I. N° 20.390781
JURADO PRINCIPAL


Msc. MARITZA MORENO

C.I. N° 9.269.733
TUTOR (A)

DEDICATORIA

Dedico este logro a mi Dios todo poderoso, por darme en primer lugar salud para mantenerme en pie luchando por mis metas y sueños, también bienestar y sabiduría para cada día ir escalando un peldaño más en mi formación como profesional y en mi crecimiento como persona, todos mis logros te los debo a ti y en ti confié para continuar mi transitar en este plano terrenal.

A ti mi Dios dedico todos mis logros,

Ángel...

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por haberme guiado por el camino correcto y permitirme llegar hasta aquí;

En segundo lugar, a cada uno de los que son parte de mi familia, a mi padre, mi madre y mi segunda madre mi abuela, por siempre creer en mí, a mi hermano, mis primos y mis tíos por haberme dado su apoyo incondicional y por su ayuda brindada,

Por último, a mis compañeros de clases, los cuales estuvieron para brindarme su apoyo en todo momento y a la UNELLEZ por ser mi casa de estudio y brindarme a través de grandes profesionales todos mis conocimientos.

A todos Gracias...

INDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
LISTA DE CUADROS.....	ix
LISTA DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I El Problema	
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Especificos.....	21
Justificación de la Investigación.....	22
Alcances de la Investigación.....	24
Limitaciones del Estudio.....	26
Línea de la Investigación.....	27
CAPITULO II Marco Teórico	
Antecedentes de la Investigación.....	28
Bases Teóricas.....	32
Bases Legales.....	45
Sistema de variables.....	47
Operacionalización de las Variables.....	48
CAPITULO III Marco Metodológico	
Postura Ontoepistemológica.....	49
Tipo de investigación.....	50
Diseño de la investigación.....	51
Población y Muestra.....	52
Población.....	52
Muestra.....	53
Técnica e instrumentos de la investigación.....	53

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	55
Validez.....	55
Confiabilidad.....	56
Descripción del Procedimiento de Recolección de Información.....	57
Análisis e interpretación de los resultados.....	58
Conclusión del Diagnóstico.....	75
CAPITULO IV La Propuesta.....	77
Problematización.....	78
Objetivos de la Propuesta.....	78
Objetivo General.....	78
Objetivos Específicos.....	78
Fundamentación de la propuesta.....	79
Plan de acción.....	81
Desarrollo de la propuesta.....	83
Conclusión de la propuesta.....	84
CAPITULO V Aplicación Y Análisis Del Impacto De La Propuesta	
Relatoría de la ejecución de la propuesta.....	85
Análisis del impacto de la propuesta.....	89
CAPITULO VI	
Conclusiones y Recomendaciones.....	92
Conclusiones.....	92
Recomendaciones.....	94
Referencias.....	97
Anexos.....	100
A. Cuestionario de los empleados.....	101
B. Matriz de Datos. Confiabilidad.....	103
C. Validez.....	106
D. Evidencia Fotográfica.....	113

LISTA DE CUADROS

CUADRO		pp.
1	Operacionalización de las variables.....	48
2	Representación gráfica y porcentual del ítem 1	58
3	Representación gráfica y porcentual del ítem 2.....	60
4	Representación gráfica y porcentual del ítem 3.....	61
5	Representación gráfica y porcentual del ítem 4.....	62
6	Representación gráfica y porcentual del ítem 5.....	64
7	Representación gráfica y porcentual del ítem 6.....	65
8	Representación gráfica y porcentual del ítem 7.....	66
9	Representación gráfica y porcentual del ítem 8.....	68
10	Representación gráfica y porcentual del ítem 9.....	69
11	Representación gráfica y porcentual del ítem 10.....	70
12	Representación gráfica y porcentual del ítem 11.....	72
13	Representación gráfica y porcentual del ítem 12	73
14	Plan de Acción.....	81

LISTA DE GRAFICOS

GRÁFICO		pp.
1	Distribución de Frecuencia del ítem 1.....	59
2	Distribución de Frecuencia del ítem 2.....	60
3	Distribución de Frecuencia del ítem 3.....	61
4	Distribución de frecuencia del ítem 4.....	63
5	Distribución de Frecuencia del ítem 5.....	64
6	Distribución de Frecuencia del ítem 6.....	65
7	Distribución de Frecuencia del ítem 7.....	67
8	Distribución de frecuencia del ítem 8.....	68
9	Distribución de frecuencia del ítem 9.....	69
10	Distribución de frecuencia del ítem 10.....	71
11	Distribución de frecuencia del ítem 11.....	72
12	Distribución de frecuencia del ítem 12.....	74



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORADO DE PRODUCCION AGRICOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMIA**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROPECUARIA CHISPA
C.A. MUNICIPIO ESTELLER**

Autor: Ángel A. Torrealba S.
Tutor: Lcda. Maritza Moreno, MSc.
Fecha: Mayo 2022

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general desarrollar estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A del municipio Esteller estado Portuguesa. La investigación es de naturaleza cuantitativa, de campo de carácter descriptivo en la modalidad de trabajo de aplicación apoyada en el tipo de investigación evaluativa. La población de estudio estuvo conformada por doce (12) trabajadores de la empresa mencionada, de los cuales fueron seleccionados ocho (8) para la muestra. La información se recolecto con la técnica de la encuesta, el instrumento aplicado fue un cuestionario de doce (12) ítems en escala tipo Likert. La validación de los instrumentos se obtuvo por medio del juicio de expertos, la confiabilidad se determinó mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach. El análisis e interpretación de los resultados fue mediante tablas y gráficos estadísticos, en términos de frecuencias y porcentajes. Por medio del análisis y procesamiento de los datos se pudo concluir que en la agropecuaria Chispa predomina un liderazgo donde las decisiones están centralizadas, no se considera las opiniones de los trabajadores, se le resta importancia a la capacitación del personal, no le dan autonomía a los empleados limitando su creatividad, también se percibe la falta de comunicación con respecto a la definición de las metas y a la información de los logros alcanzados. Estas situaciones han acumulado una serie de elementos que han afectado el buen funcionamiento de la empresa. Por lo anteriormente expuesto se diseñaron y aplicaron una serie de estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores con miras a fortalecer el crecimiento y éxito de la empresa.

Descriptores: Estrategias gerenciales, desempeño laboral, optimización, metas.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas se encuentran frente a una situación donde se hace necesario desarrollar alternativas y procedimientos que permitan aprovechar las fortalezas de sus trabajadores a fin de lograr el cumplimiento de sus objetivos. Para alcanzar dichos objetivos, mejorar la competitividad y la lealtad de su recurso humano, es esencial implementar técnicas y herramientas que logren el fortalecimiento del desempeño laboral dentro de la empresa.

Cabe señalar que el desempeño laboral es un elemento clave dentro de la cultura empresarial y es base para el desarrollo de toda organización; es por eso que ha trascendido en cuanto a la relevancia de las organizaciones por buscar alternativas para ser más rentables y generar al mismo tiempo una alta productividad; con la implementación de acciones estratégicas para lograr el éxito en el logro de sus objetivos, incorporando para ello un conjunto de actividades diseñadas para lograr brindar a los empleados oportunidades de crecer como profesional y como persona, visto esto como positivo para la empresa, por considerarlo sinónimo de mayor rendimiento y mejor calidad en los logros alcanzados por la organización.

En este sentido, cualquier tipo de empresas deben estar preparadas para conocer sus prioridades y adaptarse a los nuevos tiempos, abriéndose a las transformaciones necesarias, así como su capacidad de adaptación a los cambios. Es por ello que el gerente moderno debe afrontar el gran reto de llevar la responsabilidad de dirigir y gestionar los recursos humanos de la institución, creando o tomando herramientas útiles para promover la eficiencia de un equipo humano que constituyen el valor máspreciado con que cuenta la organización y de esta manera el personal puede llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en el

proyecto para obtener ventajas sólidas en el lapso de tiempo estimado por los planificadores.

De allí la importancia de la presente investigación que tiene por objetivo desarrollar estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A. Dicha investigación se llevó a cabo en las instalaciones de La Agropecuaria Chispa C.A., ubicada en Píritu municipio Esteller del estado Portuguesa. Esta es una empresa que tiene como misión producir y comercializar arroz de mesa de excelente calidad y sus derivados y tiene como visión convertirse en una empresa líder en el mercado venezolano. Motivado a que la mencionada empresa está presentando una serie de irregularidades con respecto al desempeño de sus trabajadores, se considera necesario que sus gerentes tomen consciencia sobre la necesidad de implementar cambios para el manejo acertado de sus recursos humanos; usando estrategias innovadoras que hoy día se ha demostrado que son necesarias para lograr el rendimiento laboral y la productividad que exige el mercado, donde el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y de la capacidad de innovación que tenga la gerencia de la organización, teniendo en cuenta que el capital humano es el valor máspreciado con que cuenta la empresa, por lo tanto las acciones gerenciales deben ir en pro de cuidar, motivar y extraer lo mejor de él, con miras a optimizar el desempeño laboral y la consolidación de las metas.

Es conveniente señalar, que la forma como se desarrollan las actividades que se realizan en el almacén de la Agropecuaria Chispa C.A del municipio Esteller estado Portuguesa, puede generar una situación de debilidad para la empresa, al existir por parte de los gerentes una falta de interés en implementar nuevas estrategias que contribuyan en mantener al personal preparado tanto en el ámbito profesional como personal, siendo esto uno de las razones por las que el investigador consideró importante al momento de

desarrollar el presente proyecto de investigación, considerándolo que el mismo puede contribuir en mejorar el buen desempeño de las funciones de los trabajadores, que se sientan motivados, satisfechos, que mejore su ambiente laboral, que perciba que su labor es valorada, motivándole para que éstos den lo máximo de su esfuerzo logrando un desempeño en sus tareas más satisfactorio y productivo.

Dentro de este contexto, la investigación realizada en la empresa antes mencionada, fue de campo bajo la modalidad de trabajo de aplicación, utilizando para la recolección de los datos las técnicas de observación participante y la encuesta. La población estudiada fueron doce (12) trabajadores de los cuales se tomaron ocho (8) para la muestra. Las diversas situaciones observadas y los datos recopilados fueron de interés ya que determinaron la necesidad de implementar el uso de las estrategias gerenciales para mejorar la calidad del desempeño de los trabajadores. Es por ello, que se hace imprescindible que se implementen estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la agropecuaria chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Para alcanzar los objetivos propuestos, el estudio se estructuró de la manera siguiente: Capítulo I, que es el Planteamiento del problema, y contiene la problematización, objetivos de la investigación, justificación y alcance del estudio; Capítulo II, que es el marco teórico donde se reflejan los antecedentes de la investigación y bases teóricas; donde se revisan trabajos de investigación realizados con anterioridad, los cuales sirven de experiencia al trabajo actual, también contiene las bases legales y el cuadro de operacionalización de las variables; Capítulo III, donde se resume la Metodología utilizada, e incluye el modelo epistémico, Tipo de investigación, Diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de la investigación, validez y confiabilidad, descripción del procedimiento de recolección de información; el Capítulo IV, que es propiamente la propuesta y

contiene el título, la problematización, objetivos, fundamentación, desarrollo de la propuesta y la conclusión; el Capítulo V, que recoge la relatoría de la aplicación y análisis de los resultados, o impacto de la propuesta; y el Capítulo VI, que cierra con las conclusiones y recomendaciones. Se finaliza con el registro de la bibliografía consultada y los anexos que sustentan el estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Las empresas son organizaciones que deben contar con objetivos y metas bien definidas, motivados a que generalmente se requiere de grandes esfuerzos y cuantiosas inversiones económicas para el funcionamiento y mantenimiento de las mismas. Existen muchos factores que interactúan en el desarrollo de las actividades de un negocio o empresa, por lo tanto deben plantearse estrategias gerenciales claras y precisas que garanticen el normal desarrollo de las actividades laborales y el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas ya sean a corto, largo o mediano plazo. Estas estrategias gerenciales deben tomar en consideración un elemento fundamental dentro del proceso como son los empleados o trabajadores de los diferentes departamentos, conformando estos el recurso humano con que se dispone para desarrollar las actividades.

Asimismo, este recurso está considerado como una herramienta muy valiosa que dará el impulso necesario para poder lograr los objetivos planteados por los directivos de la empresa. Por lo tanto el rendimiento de una organización depende en parte a la eficiencia y eficacia de su equipo de trabajadores así como también de la dedicación y profesionalismo de sus gerentes, los cuales además supervisar permanentemente el accionar de los empleados, con el fin de hacer las correcciones pertinentes donde sea necesario, también deben garantizar que estos cuenten con condiciones

mínimas de seguridad y de bienestar laboral, ya que de esto depende el rendimiento y la calidad de la labor desarrollada por los mismos.

Además, para una organización es fundamental que las actividades se desarrollen de una manera fluida y favorable para todos, cumpliendo los principios administrativos, generando un ambiente agradable para el personal que allí labora, sin embargo cada trabajador mostrara un comportamiento que depende de las actividades, interacciones y experiencias que tenga con la organización donde se desenvuelve.

Cabe señalar, que toda organización empresarial es creada con un propósito, por lo tanto se establece cumplir con metas y objetivos que surgen de una iniciativa de dos o más personas que cooperan entre sí y buscan alcanzar objetivos comunes. Al respecto, Cendrós ((como se citó en Gallegos, 2022) expresa que “las organizaciones que caracterizan el siglo XXI, el liderazgo se convierte en un valor agregado que puede ser interpretado con un compromiso implícito de todos sus miembros al asumir las responsabilidades antes sus propias acciones” (p.4).

Es decir, que las organizaciones modernas requieren de líderes que conduzcan con visión de futuro, que promueva el cambio por medio de sus orientaciones acertadas y precisas, donde prevalezca la responsabilidad ante las acciones de todos los que actúan en el proceso y que predomine la innovación y la cooperación, con miras a lograr la modernización que se visualiza en las empresas del mañana.

De ahí que, la organización que exista en una empresa forma parte importante de la cultura organizacional que en ella se desarrolle, mostrando esta ultima la cultura, creencias y valores que cada uno de sus miembros reflejen como parte de sus personalidad y que interactúan en el acontecer diario de su ambiente de trabajo, los cual va generando comportamientos que traerán consecuencias favorables o desfavorables para la organización

donde hacen vida y esta actitud dependerán de la percepción que cada trabajador tenga de la misma.

Desde este punto de vista, Gutiérrez (citado por Gallegos, 2022) manifiesta dentro de toda organización “se presenta un clima organizacional, el cual será distinto para cada uno de ellos que se distingue por el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias políticas normas aceptadas y practicadas por los miembros” (p.5). Es decir que la cada empresa posee sus particularidades en relación a las interacciones que en su ambiente de trabajo ocurran, en vista de que las mismas vienen determinadas por las cualidades de sus participantes y la forma como fluyan las relaciones interpersonales entre ellos, sin descartar la motivación que reciba por parte de las personas que ejercen la función de gerencial, la cual será determinante para el desarrollo de su desempeño laboral , definido en parte por la calidad del clima que predomine en la institución, el cual puede ser positivo o negativo.

En este orden de ideas, Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen el desempeño laboral como “un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (p.45). De allí que la evaluación del desempeño laboral brinda una visión realista de lo que se lograra cumplir con respecto a los objetivos y metas planteadas, ya sea a nivel individual o como equipo de trabajo

Es importante señalar, que al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa es necesario no limitarse solo a las actividades que este realiza, sino indagar más sobre información que tenga relación con la conducta que el trabajador está demostrando y que determinara la calidad del trabajo ejecutado por este, las cuales se refieren al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio.

Igualmente, se destacan las acciones que el trabajador realiza y que tienen que ver con la forma en que este contribuye para crear un ambiente psicológico sano dentro de la empresa, ser solidario, aportar sugerencias constructivas, ser respetuoso y actuar con civismo, evitando acciones que dañen a la organización, expresarse de su lugar de trabajo con palabras positivas, evitando denigrar y procurando ser un trabajador productivo que aporte para el crecimiento de la organización o empresa

Además, en la actualidad las compañías consideran al desempeño de su masa laboral como base fundamental para lograr llegar a los niveles de eficacia y eficiencia esperados. El ambiente que impere en las áreas de trabajo tiene influencia en el desempeño laboral que desarrollan los trabajadores, lo que finalmente incide en la mejora en la obtención de resultados y el cumplimiento de los objetivos organizacionales trazados, lo que ayudará a concentrar esfuerzos en la exploración de potenciales clientes y en nuevos mercados debido a que los aspectos relacionados con un buen desempeño laboral son considerados factores que hacen la diferencia, que impulsan a una organización a ser más exitosa que sus competidores, desarrollando de esta manera una sana ventaja competitiva.

De ahí que, se debe considerar que el recurso humano es uno de los elementos más valiosos en la organización, por tal motivo se le debe brindar a los trabajadores un adecuado ambiente de trabajo, si un trabajador está inmerso en un clima laboral positivo se sentirá más motivado, se sentirá capaz de tener nuevas responsabilidades y de lograr nuevas metas, por lo tanto será más proactivo y productivo, por otro lado, si el trabajador percibe que cuenta con un ambiente de trabajo que no es favorable, las consecuencias pueden ser desde cambios en su comportamiento que se pueden reflejar en conflictos o hasta en un desempeño laboral por debajo del promedio.

Es por ello, que las personas tienen la necesidad de sentir un adecuado entorno laboral para poder desenvolverse mejor y ser más beneficiosos para la empresa. La existencia de un desarrollo positivo o negativo en la organización, dependerá del grado de percepción que los trabajadores tengan en relación a sus funciones y a la actividad de la empresa. Medir el ambiente laboral y el impacto que puede tener en los trabajadores brinda a las organizaciones un indicador que facilita el fortalecimiento de las condiciones para el desempeño laboral, soporte para los logros de la empresa y de sus empleados.

Tomando en consideración lo expresado, el investigador observó el desempeño laboral en los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A., ubicada en el municipio Esteller del estado Portuguesa. En la misma se evidenció algunas debilidades en el cumplimiento de las tareas del personal que labora en el almacén de la agropecuaria, por lo que se realizó un diagnóstico del problema, usando para ello técnicas de investigación tales como la observación participante y el cuestionario en la modalidad de encuesta, esto le permitió al investigador recopilar información que luego de su procesamiento y análisis arrojó datos relevantes que permitieron identificar la problemática existente en la empresa ya mencionada.

Cabe destacar que, el problema diagnosticado fue el bajo rendimiento de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, situación que se evidencia cuando el trabajador realiza sus tareas sin importarle que está se culmine en el tiempo estipulado, generando la acumulación del trabajo que allí se realiza, así mismo algunos empleados necesitan capacitación pues presentan dificultad para ejercer funciones que les corresponden, también hay carencia de una comunicación eficiente que llegue a todos por igual, lo que ocasiona que el personal no este informado de aspectos interesantes de la empresa, no se percibe el trabajo en equipo, no se realizan actividades de capacitación ni de mejoramiento de las relaciones interpersonales, asimismo

falta la supervisión oportuna para corregir situaciones que ha provocado algunos contratiempos en el cumplimiento de los objetivos. No se percibe motivación por parte de la gerencia, afectando esto el desarrollo eficaz de las actividades que realizan los trabajadores en la organización.

Es conveniente señalar, que tomando en consideración la situación diagnosticada en la empresa, se puede deducir que de no corregir la problemática se corre el riesgo de que la operatividad de la misma se vea afectada ya que predominaría el retraso en las tareas desempeñadas, los trabajadores continuarían desinformados y desmotivados, sin la capacitación necesaria generando esta situación incumplimiento de compromisos con los clientes de la empresa. Por tal motivo, se hace necesario buscar alternativas de solución que permitan optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa estudiada, considerando la necesidad de implementar acciones para mejorar el desempeño de las tareas realizadas y así poder cumplir con los objetivos y metas trazadas, lo que al final contribuirá con el fortalecimiento de la organización. Tomando en cuenta esta problemática surge la necesidad de desarrollar estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa, es por ello que se plantean las siguientes interrogantes.

¿Cuál será la situación actual en cuanto al uso de las estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa?

¿Cuál será el diseño de las estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa?

¿Será necesario ejecutar las estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa?

¿Cuáles serán los resultados alcanzados después de la ejecución de las actividades para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa?

Tomando en cuenta estas interrogantes surge la necesidad de desarrollar estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa, de tal manera que se pueda lograr trabajadores más comprometidos con las tareas desempeñadas, mejor capacitados, más motivados, con sentido de pertenencia, que su opinión sea tomada en cuenta y que las actividades desempeñadas vayan de la mano con una supervisión oportuna que permita retroalimentar las acciones que lo ameriten, logrando obtener un mejor rendimiento en su trabajo. En función de lograr lo antes manifestado se plantean los siguientes objetivos.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Desarrollar Estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Objetivos específicos

Diagnosticar la situación actual con respecto al uso de estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Planificar estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Ejecutar las actividades para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Evaluar los resultados alcanzados luego de la ejecución de las actividades para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Justificación de la Investigación

Un buen gerente debe conocer la importancia que representa para una organización el equipo de trabajadores que conforman su masa laboral, es decir, el recurso humano. También debe reconocer que de ellos depende en parte el logro de los objetivos que se plantean consolidar la empresa. Es por eso que los directivos de cualquier organización aspiran contar con trabajadores eficientes y eficaces en sus empresas, sin embargo contar con trabajadores que reúnan dichas características no es tan fácil, ya que esto depende de muchos factores como el carácter, personalidad, valores y hasta de aspectos de tipo motivacional.

La relevancia de la presente investigación se basa en su explicación objetiva sobre lo que sucede en algunas empresas en relación a la forma de gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores. También se puede considerar este trabajo como una herramienta valiosa para orientar el desarrollo de estrategias gerenciales que brinden acciones de motivación y de mejoras en las labores de los empleados.

En relación con el campo científico, este trabajo tiene gran importancia, en vista de que su contenido servirá de soporte para fortalecer la acción gerencial a nivel empresarial y así poder visualizar más fácilmente el proceso del desempeño laboral de los trabajadores de cualquier organización

empresarial, modificando el modelo gerencial tradicional y enfocarse en una forma más moderna de direccionar que muestre repercusión positiva en cuanto a al desempeño laboral de sus empleados.

Por otra parte, se justifica metodológicamente en vista de que la investigación sobre el desarrollo de estrategias gerenciales que optimicen el desempeño laboral en la Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller del estado Portuguesa puede ser usada por otros estudiantes para enriquecer conocimientos en su área de estudio o como un antecedente para futuros trabajos de investigación. Así mismo es un apoyo para que se implementen en la práctica conocimientos aprendidos en el desarrollo de la carrera estudiada.

Además, se puede afirmar que el estudio tiene importancia social, puesto que en el desarrollo del mismo se involucraron a los trabajadores y gerentes de la empresa estudiada, con el fin de dar a conocer la problemática existente, analizar la forma como se está presentando el desempeño laboral en la Agropecuaria Chispa y de qué manera influyen en el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa.

Cabe destacar que, desde el punto de vista institucional , existe la posibilidad de que esta investigación brinde aportes significativos para que los actos gerenciales muestren cambios relevantes a nivel del funcionamiento de la institución, que servirán de motivación para que los trabajadores a ver este cambio se interesen por dar lo mejor en sus labores diarias, asumiendo actitudes que los lleven a cumplir con sus responsabilidades y especialmente a mejorar su desempeño laboral dentro de la organización.

Asimismo, este trabajo resalta su importancia personal ya que los trabajadores que se desempeñan en la empresa al ser tomados en cuenta para capacitarlos o para atender sus necesidades personales se sentirán

valorados y consideraran que sus necesidades son atendidas, reflejándose los resultados en la actitud positiva que éste empezará a mostrar en su desempeño, contribuyendo de esta forma en lograr mejores resultados en la productividad de la empresa.

Alcances y limitaciones

Alcances de la investigación

Esta investigación en su perspectiva temática muestra gran alcance, en vista de que hace referencia a la acción gerencial para lograr la optimización en el desempeño laboral, así como en el ámbito espacial porque se lleva a cabo en las instalaciones de la Agropecuaria Chispa C.A del municipio Esteller del estado Portuguesa

Tomando en consideración el alcance teórico, en este trabajo se toma lo normado en el accionar gerencial como guía de apoyo para lograr mejoras en el campo laboral de las empresas. Con respecto al alcance metodológico, se optó por la modalidad de trabajo de aplicación, apoyado en un tipo de investigación evaluativa con un diseño de campo no experimental, realizándose un diagnóstico de la problemática existente, pasando posteriormente a planificar acciones, ejecutarlas y evaluarlas para la solución de la problemática, acciones que consistieron en desarrollar estrategias gerenciales en la Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller del estado Portuguesa

En relación con los alcances desde el punto de vista social, se aspira que este proyecto tenga un impacto en las personas que trabajan en la agropecuaria estudiada, ya que su aplicación puede lograr la igualdad entre los miembros de la organización, así como también la capacitación, la implementación de acciones que promuevan la creatividad, y la captación de

talentos, Tener un equipo humano formado, motivado y satisfecho, repercute positivamente en su compromiso con el trabajo y la empresa, lo que conllevará a un aumento de la productividad y de la calidad del trabajo, mejorar la imagen de la empresa y mejorar el desarrollo socioeconómico de la comunidad donde tiene su radio de acción.

Asimismo , aporta en el aspecto económico porque su recurso humano se constituye en un elemento fundamental que da validez y uso a los demás recursos, en este sentido el personal de la organización puede desarrollar habilidades y competencias que le permitirán que la ventaja competitiva de la empresa pueda ser sostenida y perdurable en el tiempo, posibilitando así que con la implementación de nuevas estrategias gerenciales la empresa pueda disponer de un recurso humano inimitable, único y competitivo en la corporación, lo que sin duda alguna garantizará el crecimiento del capital económico de la misma.

También en el presente estudio, se aspira en el aspecto cultural que los trabajadores de la empresa logren incorporarse a las diferentes actividades que se planifiquen con el fin de integrarse como equipo de trabajo, desarrollar actividades de socialización, donde se tomen en cuenta los intereses de cada uno de ellos, lo que constituye un elemento esencial para fortalecer las destrezas, habilidades y valores como el compañerismo, solidaridad, igualdad entre otros. Estas acciones tienen como perspectiva que el recurso humano de la organización tenga experiencias y vivencias significativas propias de su entorno sociocultural, que le aportarán un aprendizaje integral de los valores inherentes a la realidad sociocultural de los miembros que hacen vida en la organización.

Del mismo modo, tiene un alcance político porque nuestro país está sufriendo una crisis económica bastante significativa desde la primera década del siglo XXI , lo que trajo al principio una gran escases de alimentos,

y a pesar de que el gobierno ha hecho grandes esfuerzos para abastecer a la población de los productos de la cesta básica, apoyándose en las importaciones, las empresas privadas también han hecho un esfuerzo por continuar operativas y contribuir con la recuperación económica del país, por lo que se espera que con la implementación de estrategias gerenciales innovadoras la agropecuaria Chispa continúe mejorando la producción de arroz de mesa para surtir a gran parte de la población del municipio Esteller, del estado Portuguesa y del país.

Limitaciones del Estudio

En líneas generales, el presente trabajo no presenta mayores limitaciones, el mismo se desarrolló normalmente a pesar de que las políticas internas de la empresa no permiten tener acceso a cierta información se logró obtener la autorización y la información necesaria para cumplir con todos los pasos requeridos para darle soporte y veracidad a la investigación así como para la aplicación de la propuesta.

Línea de Investigación

Cabe señalar que el presente estudio se ubica en el área de Ciencias Económicas y Sociales, donde se incluye como línea de investigación Gerencia Empresarial y Social, la cual se halla inmersa en el Plan General de investigación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del estado Barinas (UNELLEZ).

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En este capítulo se analizan y exponen teorías, investigaciones, leyes y antecedentes considerados válidos y confiables, en dónde se organiza y conceptualiza el estudio. Es importante acotar, que la fundamentación teórica, determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico (Balestrini, 2007, p. 91).

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de una investigación son recopilaciones de trabajos previos que hagan referencia y tengan similitud con la investigación que se va a realizar, los mismos le dan una visión más clara a lo investigado y permiten visualizar la viabilidad del estudio. En referencia a esto, Arias, F. (2012) expresa;

Esta sección se refiere a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto, por lo que no deben confundirse con la historia del objeto en cuestión. (pág.106)

Es decir, los antecedentes le permiten al investigador obtener información confiable sobre el tema a investigar, aparte de darle una visión más clara a lo explorado, también permiten con la revisión de los resultados obtenidos, visualizar la viabilidad y la relevancia del trabajo a realizar permitiendo ahorrar esfuerzos, tiempo y gastos innecesarios. En este sentido, con el propósito de fundamentar el presente trabajo, se revisaron algunos estudios relacionadas con el tema, tales como:

Meléndez (2018).en su trabajo de investigación titulado “Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R.LTDA, San Borja”, trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú. El mismo tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco. El tipo de investigación fue no experimental transversal, de diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por los 20 trabajadores de la empresa de administración de eventos Toldos Conco.

En este caso el muestreo fue censal. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, uno de 42 y otro de 45 preguntas con un nivel de confiabilidad de 0.976.Los resultados permitieron concluir que existe una correlación altamente significativa entre las variables comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa Toldos Conco. Asimismo, se encontraron idoneidad significativa en las dimensiones control organizacional, motivación, relaciones interpersonales, procesos de comunicación y procesos de planificación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R.Ltda San Borja. La relación de este caso con el presente estudio se centra en que hace referencia al comportamiento organizacional con el proceder de los trabajadores, siendo esto determinante para que se logre

una armonía en el ambiente de trabajo, contribuyendo al logro de resultados satisfactorios para la empresa y sus directivos.

Por otra parte, Agurto (2020) en su trabajo titulado “Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Perú, trabajo de grado realizado para optar al título de Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión . El autor en esta investigación consideró importante establecer de qué manera el comportamiento personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores, así como de qué manera el comportamiento grupal influye en el desempeño laboral y también de qué manera la estructura de la organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores .Fue una investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La población fue de 247 trabajadores, de los cuales se tomaron 151 para la muestra. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cron Bach.

Así mismo el investigador concluyó que el comportamiento organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari y recomendó brindar a los trabajadores un ambiente laboral satisfactorio, elaborar una propuesta de motivación e incentivo al trabajador y desarrollar reuniones de integración con los trabajadores para fomentar una cultura organizacional positiva basada en el cumplimiento de las normas , valores y políticas de la institución. Este trabajo enriquece el presente proyecto en vista de que determina que el comportamiento laboral es de importancia significativa para el funcionamiento de una empresa, por lo tanto se debe dar relevancia a las estrategias gerenciales que contribuyan al buen desempeño de los trabajadores en pro de lograr metas y objetivos.

De igual manera, Gallegos (2022) en su trabajo denominado “Proponer estrategias gerenciales para el fortalecimiento del clima organizacional en la oficina técnica contable Licenciado Omar Torres del municipio Esteller

estado Portuguesa”, trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública, en la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, Barinas, Venezuela. En esta investigación para el autor fue necesario diagnosticar la situación actual en cuanto al uso de las estrategias gerenciales para el fortalecimiento del clima organizacional, determinar la factibilidad de aplicación de las estrategias gerenciales para el fortalecimiento del clima organizacional, así como diseñar estrategias gerenciales para el fortalecimiento del clima organizacional.

Así mismo desde el punto de vista metodológico, uso una investigación tipo de campo, de carácter descriptivo en la modalidad de proyecto factible. La población de estudio estuvo conformada por seis (6) empleados que laboran en la oficina antes mencionada. Para la recolección de la información se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual estuvo conformado por preguntas en escala tipo Likert. La técnica de análisis de datos fueron la cuantitativa y la cualitativa.

Al respecto, el autor concluyó que existe una inestabilidad en el clima de la organizacional de la oficina, lo cual principalmente viene dado por la inexistencia de una gerencia con estilo autocrático que por su naturaleza presenta debilidades en la implementación de técnicas y procedimientos que manejen procesos de comunicación, motivación, autoestima personal, entre otros y se recomendó dirigir la empresa con un estilo de gerencia participativa y democrática, aplicando una gerencia estratégica que constantemente revise fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que le permitan diseñar estrategias y lineamientos en un ambiente dinámico.

Además, este trabajo se relaciona con el objeto de estudio en vista de que en el mismo se diseñan estrategias gerenciales que van a contribuir con el fortalecimiento del clima organizacional empresarial y este a su vez va a sumar para el logro de un mejor desempeño laboral, trayendo como resultado mayor posibilidades de lograr los objetivos y metas trazadas en las empresa.

Bases Teóricas

En la siguiente sección se hará referencia a las bases teóricas que tienen relación con la variable del asunto que se toca en el estudio, es decir, se realizará una detallada exposición sobre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral, estrategias para optimizar la labor del trabajador, brindando a la investigación un conjunto de ideas y definiciones básicas acordes con la temática investigada.

Teorías Administrativas

Las estrategias gerenciales son una herramienta muy importante en cualquier tipo de organización y el logro de los objetivos de una empresa está en parte determinado por la acertada o desacertada aplicación de las mismas, lo ideal sería que las organizaciones cuenten con planes estratégicos que le permita alcanzar sus metas. Esto contribuiría a que el desempeño laboral de la organización se desarrolle de una manera favorable para su crecimiento,.

Tomando en cuenta que el estudio hace referencia a las estrategias gerenciales, y que éstas son aplicadas en cualquier organización a nivel administrativo, es importante apoyar el mismo en las teorías administrativas de Fayol y Taylor, quienes se destacaron por brindar con sus teorías grandes aportes al proceso administrativo de su época y que aún continúan más vigentes que nunca.

Henri Fayol (1841-1925), fue un ingeniero francés que a partir de su vasta experiencia como ejecutivo en una gran empresa metalúrgica, escribió el famoso libro *Administration Industrielle et Générale* (Administración Industrial y General) publicado en 1916, en el cual plasmó su visión y concepto de la administración de empresa. El estudio parte de un enfoque sintético, global y

universal de la empresa, con lo cual inicia la concepción anatómica y estructural de la organización.

Es importante destacar que el libro resume sus opiniones sobre la administración adecuada de las empresas y de sus recursos humanos, era enfático cuando afirmaba que la administración se podía enseñar. Mostró interés por mejorar la calidad de la administración y planteó varios principios para orientar el quehacer administrativo, tales como: División del trabajo, Autoridad y responsabilidad, Disciplina, Unidad de mando, Unidad de dirección, Interés general sobre el individual, Justa remuneración al personal, Delegación vs. Centralización, Jerarquías, Orden, Equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa y Espíritu de equipo.

Asimismo, Frederick Winston Taylor (1856-1915), ingeniero estadounidense, calificado como el padre de la administración científica, llamada así porque aplicó los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, con su teoría que se conoció como taylorismo constituyó un aporte clave para la organización industrial durante el siglo XX. En 1911 publicó un libro titulado "Principios de la Administración Científica", y el mismo se fundamenta en 4 principios:

- a) Planeación: Reemplazar los métodos informales de trabajo, la improvisación por métodos basados en procedimientos científicos
- b) Preparación: Seleccionar, entrenar, y desarrollar a cada trabajador de acuerdo al método planificado. Se debe preparar las máquinas y los equipos de producción así como la distribución física y la disposición racional de las herramientas y los materiales.
- c) Control: Se debe controlar el trabajo para asegurar que se ejecute de acuerdo a las políticas y normas establecidas y según el plan previsto. Se debe proveer de instrucciones y supervisión detallada, sobre el desempeño de las tareas.
- d) Ejecución: Dividir el trabajo en lo posible de manera igual entre mandos y trabajadores para que los mandos apliquen principios del management

científico para planificar el trabajo y el desempeño de las tareas de los trabajadores.

Este análisis del trabajo permitía, además, organizar las tareas de tal manera que se redujeran al mínimo los tiempos muertos por desplazamientos del trabajador o por cambios de actividad o de herramientas; y establecer un salario a destajo (por pieza producida) en función del tiempo de producción estimado, salario que debía actuar como incentivo para la intensificación del ritmo de trabajo. La tradición quedaba así sustituida por la planificación en los talleres, pasando el control del trabajo de manos de los obreros a los directivos de la empresa y poniendo fin al forcejeo entre trabajadores y empresarios en cuanto a los estándares de productividad.

Estrategias

Existen múltiples definiciones de estrategias, sin embargo es interesante acotar que para que se pueda implementar alguna de ellas es necesario que el estratega este en capacidad de describir detallada y objetivamente la situación real de la organización, para así poder hacer las proyecciones solidas sobre su futuro, es aquí donde entra en saber cómo se encuentra la empresa en la actualidad, diagnosticar con qué se cuenta para entonces entrar a proyectar lo que se espera llegar a ser y cómo lograrlo. Dicho de otra forma, es definir la visión y la misión de la empresa, aspectos importantes dentro de la planeación estratégica de la organización. Morrisey, (citado por Gallegos 2022), define la estrategia como:

La dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión. Se ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí es a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica. (p.119).

Lo antes afirmado corrobora la importancia de que toda organización posea bien definidas sus estrategias para trabajar y avanzar hacia esa meta que se ha planteado con antelación ya que estas serán la guía que seguirá la organización para obtener los resultados deseados, considerando que el trayecto a recorrer debe estar libre de improvisaciones que a la final pondrán en riesgo el logro de los objetivos. Asimismo, Chandler (citado por González 2015), puntualiza la estrategia como “La determinación de los fines y objetivos básicos de largo plazo de la empresa y la adopción de cursos de acción, y asignación de recursos, necesarios para alcanzar esos fines” (p.23).

Sin duda alguna que en todas las definiciones de estrategia se hace énfasis en fijarse objetivos y metas claras, con una planeación donde se toman en consideración recursos para alcanzar los objetivos propuestos en un lapso de tiempo determinado.

Según Heller y Darling (2011), la estrategia es un elemento esencial dentro de un sistema, por eso ésta es la capacidad para describir la situación actual de la empresa y realizar proyecciones sólidas sobre su futuro. El fundamento esencial para poder establecer los propósitos futuros, a juicio de estos autores, es saber cómo se encuentra la empresa en la actualidad, diagnosticar con qué se cuenta para entonces entrar a proyectar lo que se espera llegar a ser y cómo lograrlo. Es decir, definir como se visualiza la empresa a futuro, aspectos importantes dentro de la planeación estratégica de la organización

Al respecto, Rumelt (citado por Abraham, 2012) afirma que se presentan dos clases de estrategias: las buenas y las malas. Una buena estrategia es un plan de acción respaldado por un argumento convincente, una mezcla eficaz de pensamiento y ejecución. Se basa en tres elementos fundamentales: El diagnóstico, unas políticas que orientan y acciones coherentes. Una mala estrategia es más que la ausencia de buena

estrategia. Se define por establecer objetivos a largo plazo y políticas o acciones a corto plazo:

El autor citado fundamenta su concepto en que así como se plantean buenas estrategias, también se esgrimen estrategias poco favorables y que lo interesante al final es tratar que los objetivos se planteen de tal manera que puedan ser entendidos por los encargados de establecer las políticas para que estas –las estrategias– funcionen a la perfección. La relación pensamiento-ejecución debe trazarse de tal forma que haga posible acometer acciones que se soporten en estudios detallados y bien justificados. Para él la estrategia es un experimento en el que se va a probar una hipótesis.

Estrategias gerenciales

Las estrategias gerenciales o empresariales, son un conjunto de acciones que se formulan y se llevan a la práctica bajo un seguimiento o control, de tal manera que garanticen el logro de las metas y objetivos previamente planteados por los gerentes o directores de una empresa. Es necesario hacer en la organización una revisión clara para identificar las debilidades y fortalezas, fijación de objetivos y demás elementos que deben considerarse a la hora de formular las estrategias de una organización.

Igualmente, Fred, (2016) plantea “Las estrategias gerenciales pueden definirse como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos”. Se aprecia en esta definición la importancia que tiene una gerencia bien conducida, responsable y comprometida con el logro de las metas, Es importante mencionar que las estrategias siempre irán en función del tipo de organización y se deben considerar para su formulación los aspectos internos, externos y todos aquellos aspectos propios de la organización, resaltando que los resultados obtenidos dependerán de la forma como se dirijan las acciones planificadas.

Niveles de las estrategias gerenciales

1) Estrategia Corporativa: En este primer nivel se trata de considerar la empresa en relación con su entorno. Se plantea en qué actividad desea participar y cuál es la combinación más adecuada. Tiene un enfoque a largo plazo. Esta estrategia es la que decide los negocios a desarrollar y los negocios a eliminar.

2) De Negocios: Es la estrategia que busca construir una posición competitiva mejor, desarrollando las potencialidades internas de la empresa. Específica para cada unidad de negocio, cómo se va a manejar el negocio, qué cartera de productos va a desarrollar la empresa. El énfasis está en planes de mediano plazo.

3) Funcional: Esta estrategia se enfoca en cómo usar y aplicar los recursos y las habilidades dentro de cada área funcional, de cada negocio. Busca conseguir que estos recursos sean lo más productivos posibles. Esto incluye a las estrategias de comercialización, de desarrollo de nuevos productos, de recursos humanos, financieras, legales y de tecnología de información a nivel de las unidades de negocio de la corporación. El énfasis está en planes a corto plazo y se limita al dominio de la responsabilidad funcional de cada departamento.

Desempeño Laboral

Son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlo

Según Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen el desempeño laboral como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En sentido general una organización cuantifica el desempeño

laboral de sus trabajadores de acuerdo a los resultados acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Al respecto Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Apaza (2018) menciona en su investigación las dimensiones del desempeño laboral:

a) Productividad laboral: Es la relación entre la producción obtenida por un mecanismo de producción y los recursos utilizados para adquirirla”. Mejor dicho, el empleo apropiado de los medios en la producción de los frutos. Los frutos logrados con respecto a los medios usados, sumados al tiempo con que se llega alcanzar.

b) .Eficacia laboral: La eficacia es el nivel o la frecuencia en que se logran los objetivos y metas de un proyecto de una organización, es decir, cuántos objetivos y metas determinados se lograron alcanzar, esto se ve reflejado en los frutos. La eficacia trata en reunir esfuerzos de una organización como un todo, en las acciones que verdaderamente se dirigen hacia lo propuesto.

c) Eficiencia laboral: La eficiencia laboral es la habilidad que posee un individuo para cumplir con sus labores de la mejor manera posible, disminuyendo al mínimo el uso de recursos y multiplicando los resultados

Desempeño de las tareas

Se refiere al cumplimiento por parte del trabajador de las tareas y responsabilidades administrativas asignadas por los gerentes de la empresa, a fin de contribuir a la producción de un bien o servicio que tendrá como fin único lograr el cumplimiento de objetivos previamente estudiados y establecidos por la organización

Civismo:

Tiene relación con las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los compañeros de trabajo, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos de la organización, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar donde labora.

Falta de productividad:

Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, conductas que reflejan poco interés por cumplir con las responsabilidades asignadas en la empresa, así como también el robo y daños a la propiedad de la compañía, mostrar conductas agresivas y groseras con los compañeros o gerentes de la organización.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño juega un papel muy importante para la toma de decisiones por parte de la gerencia de una empresa. Esta tiene entre sus propósitos fundamentales ayudar a los directivos a determinar acciones con respecto a los recursos humanos que labora en la misma, sobre asensos, transferencias y despidos. Estas evaluaciones también ayudan a detectar las necesidades de capacitación, en vista de que permiten identificar con precisión las debilidades y fortalezas de los trabajadores, aprovechando las fortalezas para mejorar algunos aspectos y las debilidades fortalecerlas por medio de programas de capacitación, lo que en resumen beneficiara tanto al recurso humano como a los planes de la organización.

Existen muchos criterios para calificar el desempeño de un trabajador, cualquiera que la dirección de la organización elija tendrán muchas influencias en la conducta de este último, los criterios más comunes son:

Resultados de la tarea individual.

En esta los fines son más importantes que los medios, donde los administradores evalúan los resultados de las actividades del empleado tales como la cantidad producida por el trabajador así como los desperdicios generados y el costo por unidad de producción en el caso de un gerente de planta. La combinación de eficacia al realizar las tareas fundamentales del puesto

Conductas

En algunas circunstancias es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y las conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que están directamente relacionadas con la productividad individual

Rasgos

Dar prioridad a los rasgos de un trabajador a la hora de realizar una evaluación se considera un riesgo, ya que estos son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, por lo general tener una buena actitud puede mostrar en los trabajadores es confianza en sí mismos y así demostrar que pueden ser confiables, dentro de su área de trabajo, demostrar dentro de la organización experiencia ya que podría relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea.

Gerencia

El término gerente se relaciona con la persona que tiene a cargo guiar o dirigir de forma sistematizada el trabajo realizado por las personas que

conforman la estructura organizativa y que buscan obtener los máximos beneficios para la institución. Un gerente es una figura clave dentro de una organización y tiene la responsabilidad de coordinar un equipo de trabajo que aspira llegar victorioso a las metas trazadas por la empresa. En decir, la gerencia implica desarrollar habilidades en la administración de recursos que se reflejaran en el logro de los objetivo., desarrollando habilidades en la administración de personal, supervisando, capacitando y orientando a los trabajadores que están bajo su mando. En relación al tema, Lewis (citado por Rangel 2018), señala:

Los gerentes que tienen la responsabilidad de lograr resultados a través de la dirección de los grupos y de su propia participación en ellos, tienen la responsabilidad para con la organización, para con su personal y para con ellos mismos, de conocer y entender los grupos, de desarrollar las habilidades necesarias para fomentar la eficiencia de los grupos que están a su cargo, y por último, de desarrollar sus propias habilidades de participación para que puedan actuar como miembros eficientes o líderes de grupos (p.39).

En relación a o planteado, la responsabilidad que tiene un gerente con respecto al funcionamiento de una empresa es bastante significativo, por lo tanto debe poseer habilidades para interactuar positivamente con todos los entes que conforman la organización, trabajar con el grupo que está a su cargo, para lograr las metas planteadas. De igual forma, la gerencia puede estar bajo la responsabilidad de una o varias personas que son los encargados de velar por el buen funcionamiento y el adecuado cumplimiento de las actividades dentro de una empresa. Estos gerentes deben tomar en cuenta algunos elementos que se consideran importantes implementar dentro del proceso administrativo y que Arango (2015) los define como: "Planeación, organización, dirección, coordinación y control". Los mismos se especifican a continuación:

Planeación

Es la acción que conlleva a la elaboración de estrategias que permitan alcanzar una meta previamente establecida y en la cual se determina anticipadamente que es lo que se va a hacer, esto incluye la formulación de objetivos, programas, políticas y procedimientos.

- 1) Objetivo: Es lo que la empresa se propone alcanzar.
- 2) Los programas: Son los planes que se deben realizar en un tiempo determinado para lograr el objetivo propuesto.
- 3) Las políticas: Son las normas en las cuales deben estar encuadradas las actividades para alcanzar el objetivo.
- 4) Los procedimientos: Son las guías o formas de acción que nos dicen de qué forma se deben realizar las actividades.

Es importante resaltar que la planeación es muy necesaria en cualquier tipo de organización y existen varias razones para ello, tales como lo indispensable que es para una empresa pensar en el futuro, ya que esto permite anticiparse a los problemas, también permite pensar en forma coordinada, que las personas sean consciente de que es lo que se espera de ellas, así como evitar riesgos y pérdidas de capital por obviar una buena planificación y optar por las improvisaciones. Una empresa siempre tiene un margen de posibilidades de fracasar, pero una empresa que planea sus actividades tiene más probabilidades de triunfar.

Organización

Es el conjunto de personas que tienen a cargo una o más tareas, que se deben realizar bajo un cierto orden formal con el propósito de lograr los objetivos previamente definidos. También se define como la etapa en la cual se fijan las funciones y las relaciones de autoridad y responsabilidad entre las diferentes personas de una empresa.

Cabe resaltar que existen sobradas razones por las cuales es conveniente organizar, desde las tareas más sencillas hasta las de mayor complejidad. Cuando estas no las puede realizar una sola persona, es fundamental la división del trabajo, a través del cual se puede emplear un manual de organización, el mismo es una herramienta que da a conocer qué debe hacer cada trabajador, cada departamento u organismo, describiendo los deberes y responsabilidades de cada uno de ellos, así como las atribuciones de cada persona con respecto al grupo que trabajan a su cargo. De aquí la importancia de que exista permanentemente una buena organización en las empresas, ya que esto contribuirá al mejor uso del tiempo y de los recursos, garantizando una mayor posibilidad de que la empresa crezca y logre ser exitosa.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral guarda bastante relación con las condiciones en las que el empleado trabaja, así como con el comportamiento organizacional. Al respecto, Pintado (2011) expresa que la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio entorno laboral, también es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. (p. 269)

Dirección

Es la forma como se imparten las órdenes a las personas de la organización y en esta etapa se explica qué es lo que debe hacerse. En otras palabras, es la fase donde se dan las instrucciones al individuo que va a hacer la labor y se debe tomar en cuenta las características personales de

quien va a ejecutar la actividad. Es importante acotar que una buena instrucción debe tener ciertas características fundamentales que le permitirá obtener una correcta información así como también una mayor eficiencia en la administración de la empresa. Entre las características están:

- Razonable: lo que significa que no se debe ordenar algo inalcanzable para la persona que recibe la orden, tener en cuenta si esta tiene la experiencia y habilidad necesaria para cumplirla satisfactoriamente.
- Completa: las instrucciones se deben decir claras y precisas, especificando la cantidad y calidad de la actividad a ejecutar.
- Clara: la orden debe ser comprensible, o sea que la persona que la recibe la debe entender muy bien

Control

Por medio del control se puede verificar si los resultados obtenidos son los esperados y en caso de no obtener resultados de acuerdo a lo planeado, por medio del control se pueden detectar lo que está fallando y tomar los correctivos necesarios de forma oportuna. Es decir, el control consiste en la medición y corrección de la ejecución con base en las metas establecidas, compara lo realizado con lo planeado y exige cuentas de las tareas y actividades asumidas. El control se puede dividir en:

- 1) Fijar patrones de comparación en puntos claves..
- 2) Cuantificar lo realizado.
- 3) Establecer comparación de lo realizado con lo planeado.
- 4) Enmendar las fallas encontradas.

Cumpliendo a cabalidad con estos pasos, el éxito de una organización estará garantizado, las acciones se darán de manera fluida y los resultados serán los esperados. Cabe acotar que el control se debe aplicar durante todo el desarrollo de una planificación, lo que permitirá tomar acciones

correctivas en el lugar y en el momento oportuno, sin poner en riesgo el logro de los objetivos planeados.

Bases Legales

El presente trabajo de investigación tiene su basamento legal en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en los siguientes artículos: 3,87 y 89.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela contempla una serie de artículos que manifiestan la trascendencia e importancia que debe tener la labor y el libre ejercicio de los trabajadores, como factor principal en las organizaciones, entre ellos:

Artículo 3.

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Del artículo mencionado, se puede expresar que, es en el ámbito laboral donde se da la interacción social y por tanto se hace imprescindible un ambiente laboral que favorezca el bienestar y la armonía de los trabajadores, que finalmente será de gran beneficio para lograr mejores resultados en las organizaciones. En su Art. 87. (Segundo párrafo), expresa;

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Planteamiento que corrobora la importancia que tienen las condiciones físicas donde se desenvuelven los trabajadores,

los cuales si son adecuadas propician satisfacción en los mismos y por ende se obtienen mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones. Asimismo en el Art. 89 dice;

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, nuestra constitución resalta la importancia de garantizar la protección integral del trabajador , donde estos se sientan respetados, valorados e incentivados al compromiso con la empresa.

Por otro lado la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Capítulo I, Disposiciones Generales, en el Art 2 establece;

El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad. De igual manera en el Art. 185 plantea;

El trabajo deberá presentarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal;
- b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
- c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
- d) Mantenga el ambiente en condiciones satisfactorias.

En el art. 236 indica: El patrono deberá tomar las medidas que fueran necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Sistema de Variables

La operacionalización de las variables se entiende como un proceso en el cual se determina los parámetros de medición a partir de los cuales se establecerá la relación de las variables enunciadas. Al respecto, Arias (2012) manifiesta que la operacionalización de las variables es un "proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores. (pag.62.).

En este orden de ideas, Balestrini (2007) señala que implica: "seleccionar los indicadores de contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio" (pág.114). Lo antes expresado por el autor, revela que de la variable más relevante se originan los indicadores que fundamentaran la investigación.

A continuación, se presenta la operacionalización de las variables.

Cuadro 1. Operacionalización de las Variables

Objetivo General	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desarrollar Estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa	Estrategias Gerenciales	Conjunto de acciones que se formulan y se llevan a la práctica bajo un seguimiento o control, de tal manera que garanticen el logro de las metas y objetivos planteados en una empresa. En ellas se incluyen las actividades de planeación, organización dirección y control, en función del logro de las metas y objetivos	Taller de capacitación Reunión informativa Diagnosticar habilidades y destrezas	Estrategias	Gerencia Procedimientos Niveles de Estrategias Gerenciales	1 – 2 3 – 4 5 – 6
	Desempeño Laboral	Son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla , siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlo	Responsable Competente Capaz Creativo	Ámbito Laboral	Desempeño Laboral Eficacia laboral Eficiencia Laboral	7-8 9-10 11-12

Fuente; Torrealba (2022)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

En el presente capítulo se especifican de manera detallada, los procedimientos y la metodología que se aplicó para el logro del objetivo planificado en la investigación, en este caso, desarrollar estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

En este sentido, es relevante señalar que en las bases metodológicas se asientan el conocimiento y el dominio de todas las unidades que son necesarias para orientar el camino metodológico que ha de seguir el investigador. En este mismo orden de ideas, Hurtado y Toro (2010), argumentan:

El marco metodológico se refiere al desarrollo propiamente dicho del trabajo investigativo: la definición del problema sujeta a estudio y la selección de la muestra, diseño y aplicación de instrumentos, la recolección de los datos, la tabulación, el análisis y la interpretación de los datos. (p.90).

Se refleja en el texto anterior que existen aspectos importantes para seguir el camino metodológico de toda investigación, el investigador debe presentar el estudio de forma coherente, en cuanto al tipo de investigación, selección del diseño, descripción de la metodología, delimitación, ubicación de la población y muestra, búsqueda o elaboración de instrumentos de recolección de datos, descripción del procedimiento y selección de las técnicas y análisis de los resultados.

Postura Ontoepistemológica

El paradigma positivista está determinado como modelo de la investigación científica. En este trabajo se adopta la postura paradigmática del pos-positivismo al considerarla como la más adecuada para el área administrativa –contable, por el manejo de elementos cualitativos y cuantitativos. Entre las principales características del mencionado paradigma, se destaca la orientación científica de la investigación, la formulación de variables, el empleo de métodos cuantitativos y de técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

Al respecto, Kolakowski (2015), señala que el paradigma positivista se establece como el “conjunto de reglamentaciones que rigen el saber humano y que tiende a reservar el nombre de ciencia, a las operaciones observables en la evolución de las ciencias modernas de la naturaleza” (p.12). En otras palabras, el positivismo es una teoría filosófica caracterizada en afirmar que el conocimiento verdadero de la ciencia, es a través de la aplicación de un método, siendo ésta a su vez fuente aceptable de conocimiento.

En cuanto a la postura ontológica, los investigadores se ubicaron en algunos renglones de los modelos epistémicos tales como el modelo Realista, Humanista y Racionalista. A respecto, Barrera (2010) plantea “La expresión modelo epistémico se refiere a la representación del conocimiento, o forma signficacional que sobre los eventos, las ideas y los hechos, cada cultura o cada contexto crea como producto de su actividad interpretativa” (p.15). Es decir, cada cultura representa el conocimiento de acuerdo a la forma como lo interprete y estará identificado por características propias de la civilización donde se encuentre inmerso,

En cuanto al enfoque, la investigación se ubicó en los estudios cuantitativos, que según Ramírez (2016), se establecen como aquellos que se dedican a “recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos

sobre variables previamente determinadas” (p.44). Por tal razón, en estas investigaciones se examinan las relaciones entre las variables que han sido cuantificadas, lo que da claridad a la comprensión de los resultados. En relación a la línea de investigación el presente estudio se ubica en el área de Ciencias Económicas y Sociales, donde se incluye como línea de investigación Gerencia Empresarial y Social, la cual se halla inmersa en el Plan General de investigación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del estado Barinas (UNELLEZ).

Tipo de Investigación

Este estudio se apoya en un tipo de investigación de campo; según Arias (2016) esta investigación “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna, es decir el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes” (p.31). En otras palabras, este tipo de trabajo se apoyó en pesquisas obtenidas de entrevistas, escalas de medición y observaciones, con el propósito de recolectar datos en forma directa del entorno donde se llevó a cabo la investigación.

Con relación a la modalidad, es un trabajo de aplicación, ya que el autor del estudio desarrolla estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa. Esta modalidad permite desarrollar un análisis participativo, donde los actores implicados se convierten en los protagonistas del proceso de construcción del conocimiento de la realidad sobre el objeto de estudio, en la detección de problemas y necesidades y en la elaboración de propuestas y soluciones. En otras palabras, está orientado a resolver problemas de la vida cotidiana y a controlar situaciones prácticas. La misma

se centra en la resolución de problemas en un contexto determinado, es decir, busca la aplicación o utilización de conocimientos, desde una o varias áreas especializadas, con el propósito de implementarlos de forma práctica para satisfacer necesidades concretas.

Diseño de la Investigación

El diseño de una investigación consiste en los métodos y técnicas seleccionadas por el investigador para combinarlos de una manera razonablemente lógica y así manejar eficientemente el problema investigado. Para Arias, (2016), "El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental" (p.26). También, en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2016) plantea que el "Diseño de la investigación: se refiere a la explicación del modelo metodológico asumido" (p.34).

Con respecto al diseño de la presente investigación está enmarcada en un diseño no experimental, el cual es definido por Hernández, Fernández y Batista (2014), como "el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en el que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p.269). Es decir, en este tipo de estudio el investigador no altera el objeto de investigación sino que estudia el fenómeno exactamente como ocurren en el ambiente donde sucede.

Población y Muestra

Población

La población de una investigación la constituye el conjunto de sujetos que reúnen una característica que desea ser estudiada. También se define como

la totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios. Desde este punto de vista, Tamayo y Tamayo (2014) afirma que la población “Es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.92). , los sujetos que conforman una población deben poseer características similares para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. De acuerdo a esto, la población objeto de estudio en la presente investigación está conformada por doce (12) trabajadores que laboran en los almacenes de la Agropecuaria Chispa C.A.

Muestra.

La muestra de un estudio la conforma parte de la población que se selecciona para obtener la información con la que se va a trabajar. Por su parte Arias (2016), la define como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (p.44). En relación con la muestra tomada para el presente estudio se seleccionaron ocho (8) empleados que laboran en los almacenes de la Agropecuaria Chispa y los mismos reúnen las características que los relacionada con la investigación.

Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Técnicas

Las técnicas de recolección de datos, consiste en las diversas maneras de obtener información necesaria para un determinado estudio, con respecto al desarrollo del presente trabajo, se utilizó la observación participante y la técnica de la encuesta para obtener los datos necesarios. En relación con la primera se puede acotar que la observación participante es una técnica usada para recopilar información basada en la interacción social entre el investigador y el investigado, se relaciona con el involucramiento del

investigador en las actividades de rutina de las personas que forman parte del escenario investigado lo que le permite recopilar datos con mayor profundidad. Por su parte la técnica de la encuesta es uno de los procedimientos más prácticos para la recopilación de datos pertinentes para una investigación Según Arias (2012) define la encuesta como “ una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. (p.72). Apoyándose en lo anteriormente expresado, se comprende que la encuesta permite demostrar los resultados a través de un análisis cuantitativo, para así llegar a las conclusiones que permitirán visualizar los hechos de interés para la investigación.

Instrumento

El instrumento seleccionado para esta investigación fue el cuestionario, el cual según Arias (2016), es: “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p.72). A través del cuestionario se recogen los datos suministrados por la población estudiada, en el caso de esta investigación es el personal que labora en los almacenes de la Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa. En tal sentido se elaboró un cuestionario para medir la información del personal sujetos de estudio, el cual está conformado por 12 ítems cuyas respuestas serán en escala tipo Likert con cinco alternativas: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.

Validez y confiabilidad

Validez

La validez del contenido del instrumento se realizó con el propósito de conocer hasta donde los ítems que lo conforman son representativos, es decir, si miden lo que el autor quiere medir. De hecho, Ruiz (2002), señala que la validez “trata de determinar hasta donde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir” (p.58). Así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que la validez se refiere “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.243). Por lo tanto, se requiere validar el instrumento con la finalidad de medir las variables de estudio.

Para medir la validez de instrumento se utilizó el procedimiento conocido con el nombre de juicio de expertos, este consiste en seleccionar tres (03) expertos, uno (01) del área contable y dos (02) de metodología de la investigación para que evalúen de manera independiente los ítems del instrumento.

Asimismo, se le hizo llegar a cada experto información escrita acerca de: a) Propósito del instrumento; b) Objetivo general; c) Objetivos específicos; y d) Sistema de variables e indicadores, así como también una planilla de validación de datos en donde se recogió la información suministrada por éstos. Se recogió y se analizó las planillas de validación y se tomaron las siguientes decisiones: a) En los ítems o preguntas donde exista un 100% de coincidencia favorable entre los expertos quedaron incluidos en el instrumento; b) Los ítems o preguntas donde exista un 100% de coincidencia desfavorable entre los expertos quedaron excluidas del instrumento; c) Los

ítems o preguntas donde exista coincidencia parcial entre los expertos se revisa, reformula y es nuevamente validados.

Confiabilidad

La confiabilidad representa el grado de similitud de las respuestas observadas entre el contexto del investigado y el investigador. Según Ruiz (2016) la confiabilidad “es una condición de consistencia interna de los instrumentos en el cual se pretende objetivizar su uso, de tal forma que, el mismo al ser aplicado en reiteradas ocasiones con los mismos sujetos, produzca los mismos resultados” (p.7). Para alcanzar este nivel y emitir los resultados correspondientes se debe aplicar una prueba piloto a una población de cinco (5) sujetos, que reúnan las mismas características, posteriormente se aplica un procedimiento estadístico conocido como Alpha de Cronbach que en resultados numéricos aproximados al uno (1) como confiabilidad perfecta, de ahí que los resultados más próximos o distantes a este valor le suman o restan confiabilidad al instrumento.

Cabe destacar que el resultado de esta prueba fue de 0,952, cuyo valor según el autor refiere buena confiabilidad al instrumento aplicándose para su cálculo la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde K es el número de componentes σ_X^2 es la varianza de las puntuaciones de la prueba observada total de la muestra actual de las personas, y $\sigma_{Y_i}^2$ es la varianza del componente i de la muestra actual de las personas.

Rangos		Magnitud
1.00	0.81 a	Muy Alta
0.80	0.61 a	Alta
0.60	0.41 a	Moderada
0.40	0.21 a	Baja
0.20	0.01 a	Muy Baja

Descripción del Procedimiento de Recolección de Información

Una vez aplicado el instrumento a los trabajadores del almacén de la agropecuaria que conformaron la muestra, con el objeto de proponer estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los mismos, se procedió a la organización de la información y el análisis descriptivo correspondiente.

Después de recolectar los datos se procedió a realizar la tabulación en una matriz diseñada para cada indicador. Sometida a cuantificación y posteriormente se ejecutó el análisis porcentual, de acuerdo con la estadística descriptiva, se presentan en cuadros y gráficos de barra con su respectiva interpretación. En este orden de ideas, Arias (2012) afirma:

En investigaciones de campo con un enfoque cuantitativo, cuando el objetivo es describir ciertas características de un grupo mediante la aplicación de un cuestionario, el análisis estadístico más elemental radica en la elaboración de una tabla de distribución de frecuencias absolutas y relativas o porcentajes, para luego generar un gráfico a partir de dicha tabla (p.136)

Según el autor, no basta con recolectar los datos y cuantificarlos adecuadamente, ya que esto por sí mismo no constituye una investigación, es necesario analizarlos, compararlos y presentarlos de manera que realmente lleven la confirmación o el cuestionamiento del objetivo. En este orden de ideas, se presentan a continuación los resultados organizados en doce (12) tablas de distribución de frecuencia de acuerdo a los indicadores. El análisis e interpretación se realizó bajo la técnica porcentual, tomándose el promedio de las más frecuentes y los indicadores con sus respectivas interpretación y sustentación.

Análisis e interpretación de los resultados

Ítem 1. ¿Consideras que las tareas y funciones están bien distribuidas entre el personal de trabajo?

Cuadro 2: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 1.

	Frecuencia		%
	Ítem 1		
S	1		12
CS	1		13
AV	2		25
CN	3		38
N	1		12
T	8		100

Fuente: Torrealba (2022)

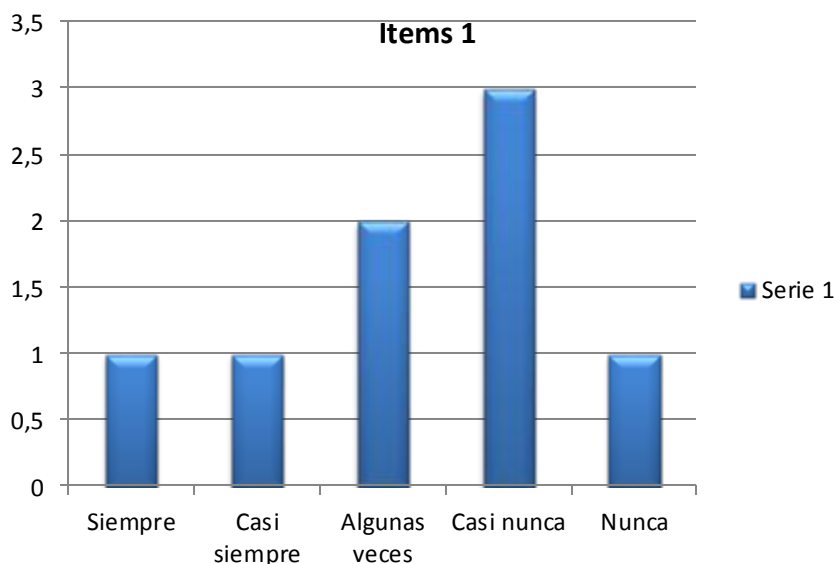


Gráfico 1.

Análisis: Se inicia el análisis de los resultados con la variable Estrategias Gerenciales, en su dimensión Estrategias, comenzando en el cuadro N° 2 y gráfico N° 1, referente al ítem 1. Con respecto al ítem 1, un 38 % de los trabajadores de la agropecuaria Chispa que fueron encuestados respondieron casi nunca, un 25% algunas veces, un 13% casi siempre, un 12% siempre y un 12% nunca . Estos resultados reflejan la necesidad de revisar por parte de la gerencia la manera como se están distribuyendo las tareas ya que las respuestas de los entrevistados muestran que hay irregularidad e inconformidad al respecto. Una correcta distribución de las actividades entre los trabajadores es vital para la optimización del tiempo que estos dedicaran a sus labores de trabajo.

Ítem 2. ¿Considera que hay preferencia entre sus compañeros de trabajo por parte de su superior?

Cuadro 3: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 2.

	Frecuencia	%
	Ítem 2	
S	4	50
CS	2	25
AV	1	13
CN	1	12
N	0	0
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

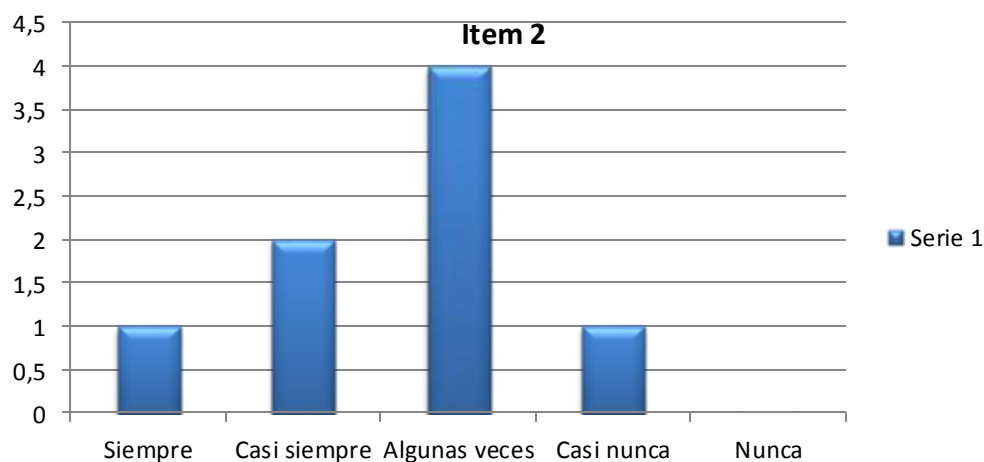


Gráfico 2.

Análisis: En cuanto al ítem 2, el 50% de los encuestados seleccionaron la alternativa siempre, un 25% casi siempre, el 13% algunas veces y el 12% casi nunca. Respuesta que reflejan que la mayoría del personal considera que existe preferencia entre sus compañeros de trabajo por parte de su superior, situación que debe ser corregida para evitar inconformidades entre el personal que pueda influir en el buen desempeño de sus funciones. En relación a lo anteriormente expuesto, es interesante acotar que el gerente debe buscar el logro de los objetivos de la mano con su

personal, haciendo una correcta distribución de funciones y dando el trato justo a los empleados, usando racionalmente los recursos materiales. Esto debe considerarse en el funcionamiento de toda organización para obtener mejores resultados en cuanto al logro de los objetivos y metas.

Ítem 3. ¿Considera que los pasos que actualmente sigue para la elaboración de su trabajo le permiten cumplir a cabalidad con el mismo?

Cuadro 4: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 3.

	Frecuencia		%
	Ítem 3		
S	1		12
CS	2		25
AV	4		50
CN	1		13
N	0		0
T	8		100

Fuente: Torrealba (2022)

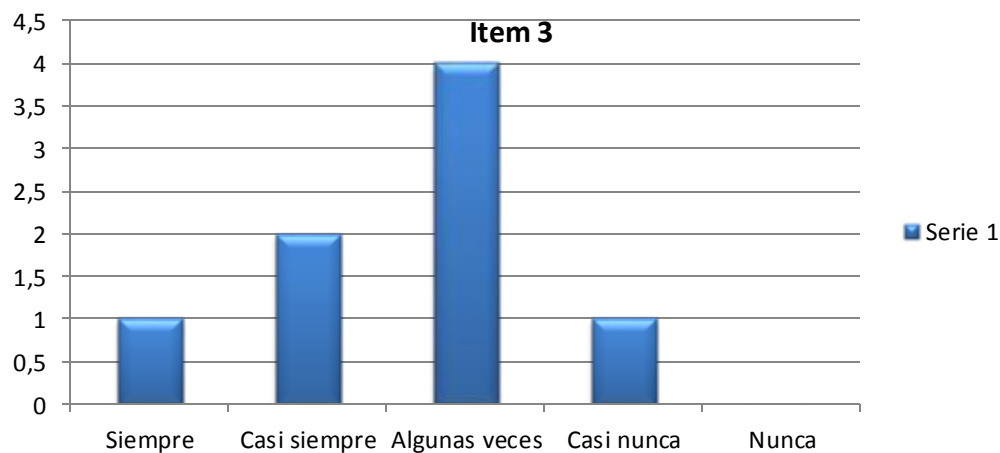


Gráfico 3.

Análisis: Continuando con el análisis, el ítem 3 que dice: ¿Considera que los pasos que actualmente sigue para la realización de su trabajo le permiten cumplir a cabalidad con el mismo? El 50% de los trabajadores del almacén de la Agropecuaria Chispa C.A. que fueron encuestados manifestaron algunas veces siguiendo los pasos logran cumplir cabalmente con su trabajo, 25% opinaron que casi siempre lo logran, un 13% respondieron casi nunca lo pueden lograr y el 12% dijeron siempre lo logran. Estos resultados muestran que no todos los trabajadores están cumpliendo los pasos indicados en el desarrollo de sus tareas, por lo que esta situación debe ser revisada para hacer los correctivos necesarios de manera que no se afecte el normal desarrollo de las operaciones en la organización y se garantice el logro de todos los proyectos planteados.

Ítem 4. ¿Revisan los procedimientos de las tareas realizadas por los trabajadores del almacén de la agropecuaria?

Cuadro 5: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 4.

	Frecuencia	%
	Ítem 4	
S	0	0
CS	0	0
AV	2	25
CN	4	50
N	2	25
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)



Gráfico 4.

Análisis: En cuanto al ítem N° 4: ¿Revisan los procedimientos de las tareas realizadas por los trabajadores del almacén de la agropecuaria? El 50% del personal encuestado alegaron que casi nunca, 25% algunas veces, y 25% nunca realizan las revisiones a los procedimientos de los trabajos realizados. En relación al tema, se puede afirmar que un procedimiento son los pasos ordenados, que permiten controlar y mejorar la calidad del producto o del servicio que se le ofrece a la clientela, lo que refleja la importancia de que la gerencia supervise la ejecución de los procedimientos para garantizar que los mismos se cumplan y no pongan en riesgo el logro de los objetivos de la organización.

Ítem 5. ¿Existe delegación de funciones al personal de manera acertada?

Cuadro 6: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 5.

	Frecuencia	
	Ítem 5	%
S	0	0
CS	0	0
AV	1	12
CN	5	63
N	2	25
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

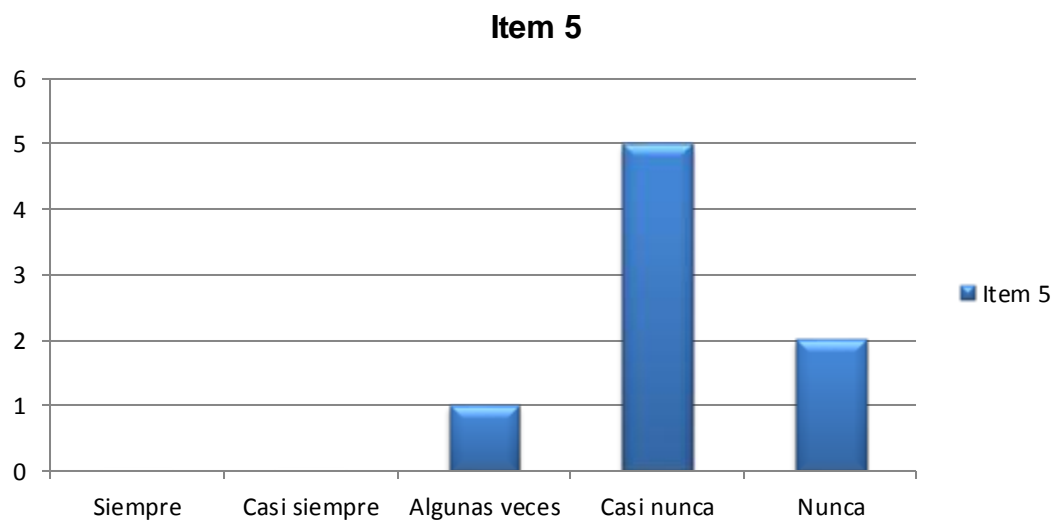


Gráfico 5

En relación al ítem 5, el cual expresa ¿Existe delegación de funciones al personal de manera acertada? El 63% de los trabajadores del almacén de la Agropecuaria Chispa manifestaron que casi nunca, un 25% alegaron que nunca, y otro 12 % opinaron que algunas veces delegan funciones en el personal. Este aspecto es importante que se revise para hacer los cambios

pertinentes ya que al delegar funciones al trabajador se fortalece su sentido de pertenencia hacia la empresa y es una muestra de que su opinión es importante, además al trabajador se le estará dando un voto de confianza que los hará sentirse importante para la organización

Ítem 6. ¿Mantienen la supervisión a lo largo de todo el trayecto de ejecución de los trabajos?

Cuadro 7: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 6

	Frecuencia	%
	Ítem 6	
S	0	0
CS	0	0
AV	2	25
CN	2	25
N	4	50
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

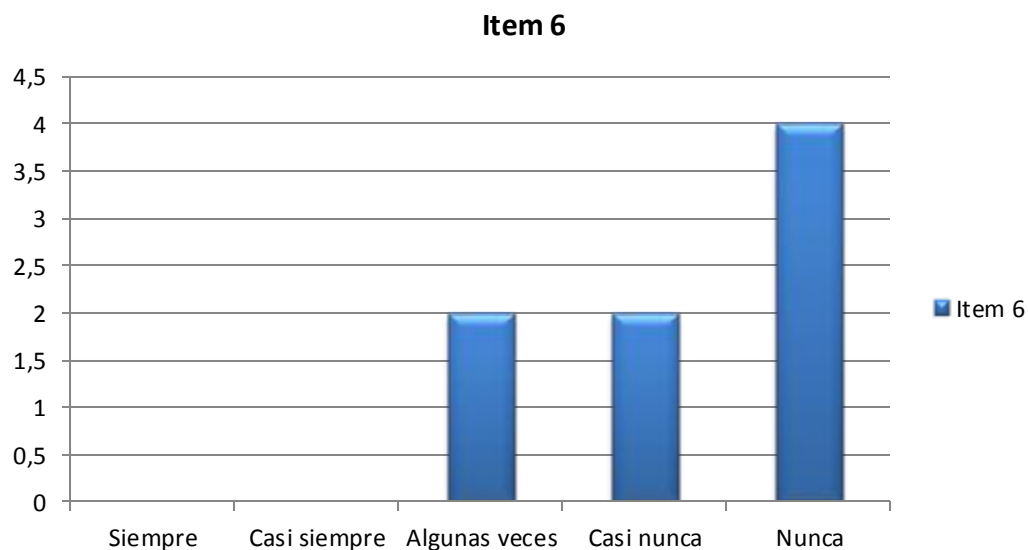


Gráfico 6

Análisis: En cuanto al ítem 6: ¿Mantienen la supervisión a lo largo de todo el trayecto de ejecución de los trabajos? El 50% de los trabajadores manifestaron que nunca, un 25% que casi nunca y otro 25% dijo que algunas veces mantienen la supervisión durante la ejecución de los trabajos. En relación con los resultados anteriores, se observa que existe poca o casi nula supervisión de las actividades, es importante señalar que los buenos gerentes deben mantener la supervisión permanente durante todo el desarrollo de las tareas ya que esto permitirá detectar cualquier irregularidad y hacer las correcciones de manera oportuna., evitando riesgos de pérdida para la empresa.

Ítem 7. ¿Considera que la empresa realiza las actividades necesarias para asegurar la satisfacción de sus trabajadores?

Cuadro 8: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 7

	Frecuencia	%
	Ítem 7	
S	0	0
CS	0	0
AV	3	37
CN	4	50
N	1	13
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

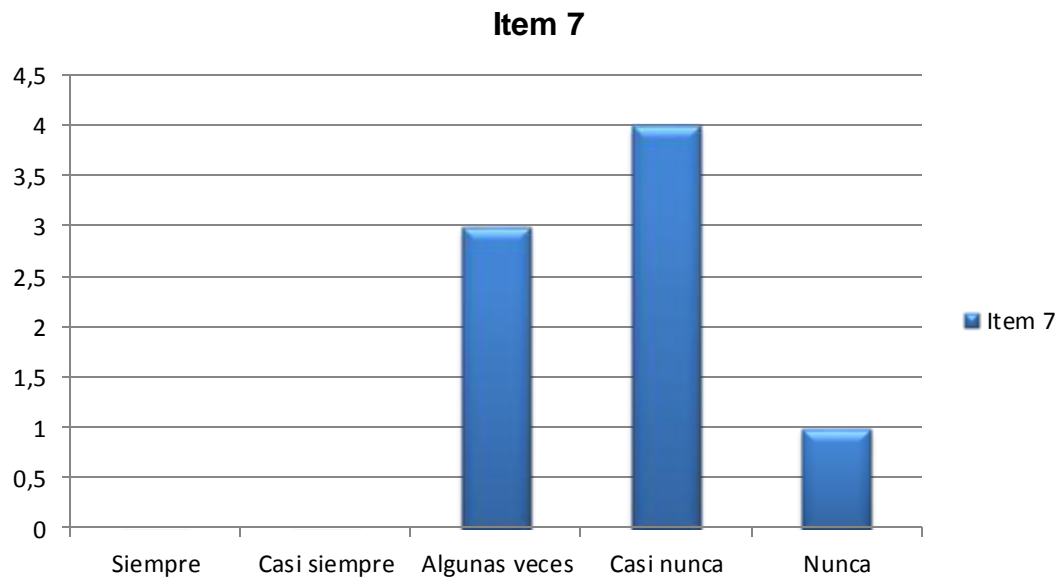


Gráfico 7

Análisis Con respecto al ítem 7 ¿Considera que la empresa realiza las actividades necesarias para asegurar la satisfacción de sus trabajadores? Un 50% de los trabajadores manifestaron que casi nunca, un 37% que algunas veces y un 13% respondió que nunca realizan actividades para asegurar la satisfacción del trabajador. Estos resultados apuntan a la necesidad que existe por parte de la gerencia de atender aspectos relacionados con mantener al personal complacido por lo que hace, atendido en sus necesidades personales, aspecto relevante en el funcionamiento de la empresa ya que investigaciones científicas han demostrado que cuanto más satisfecho está un empleado en su puesto de trabajo, más motivado se muestra y mejor desempeño realiza, siendo esto ganancia para la organización a la cual presta sus servicios.

Ítem 8. ¿Cree que la empresa le da autonomía en la toma de decisiones para el desarrollo de sus actividades laborales?

Cuadro 9: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 8

	Frecuencia	
	Ítem 8	%
S	0	0
CS	0	0
AV	2	25
CN	3	37
N	3	38
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

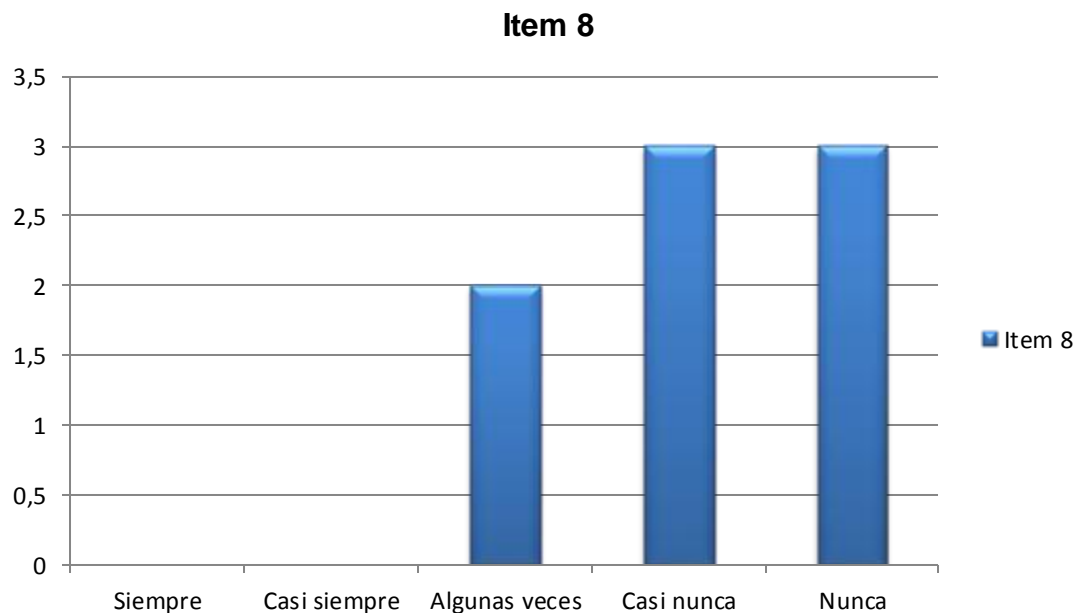


Gráfico 8

Análisis: Con respecto al ítem 8, el cual dice: ¿Siente que la empresa le ha dado mayor autonomía en la toma de decisiones para el desarrollo de sus actividades laborales? El 38% de los trabajadores alegaron que casi nunca, 37% que nunca, 25% algunas veces el trabajador tiene autonomía en la

toma de decisiones. En pocas palabras, los resultados señalan que no hay autonomía laboral, lo que significa que el gerente está obviando que la autonomía es un factor clave para el éxito de una empresa, es fundamental para avivar la participación, la creatividad y por ende la eficiencia del empleado, lo que aumenta la productividad y el desarrollo organizacional.

Ítem 9. ¿Se siente capacitado para cumplir con todas las tareas asignadas por su superior?

Cuadro 10: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 9

	Frecuencia	%
	Ítem 9	
S	1	13
CS	1	12
AV	4	50
CN	2	25
N	0	0
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

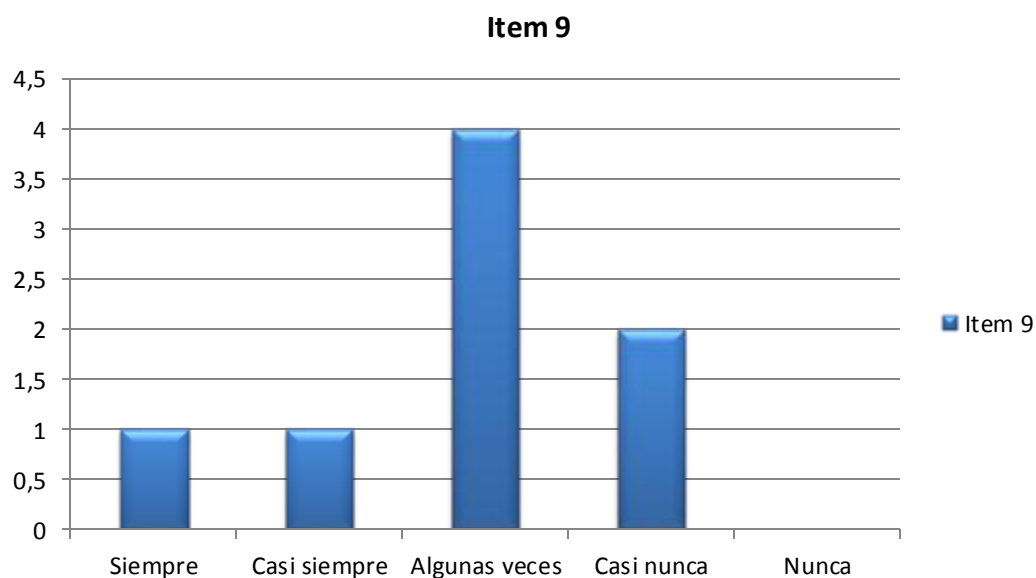


Gráfico 9

Análisis: En relación con el ítem 9, el cual dice: ¿Se siente capacitado para cumplir con todas las tareas que le asigna su superior? Un 50% de los trabajadores manifestaron que algunas veces, 25% que casi nunca, un 13% respondió que siempre y un 12% casi siempre se siente capacitado para cumplir con todas las tareas que le asignan. Esto orienta a pensar que los trabajadores se sienten inseguro con respecto a los conocimientos que tienen para ejercer sus funciones, por lo tanto los gerentes deben incluir en sus planificaciones cursos y talleres de capacitación para el personal, siendo esto primordial para cualquier empresa, ya que provee muchos beneficios para optimizar el desempeño laboral y así poder alcanzar los objetivos establecidos.

Ítem 10. ¿Cumple con las tareas asignadas en el lapso de tiempo estipulado por su superior?

Cuadro 11: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 10

	Frecuencia	%
	Ítem 10	
S	2	25
CS	3	37
AV	2	25
CN	1	13
N	0	0
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

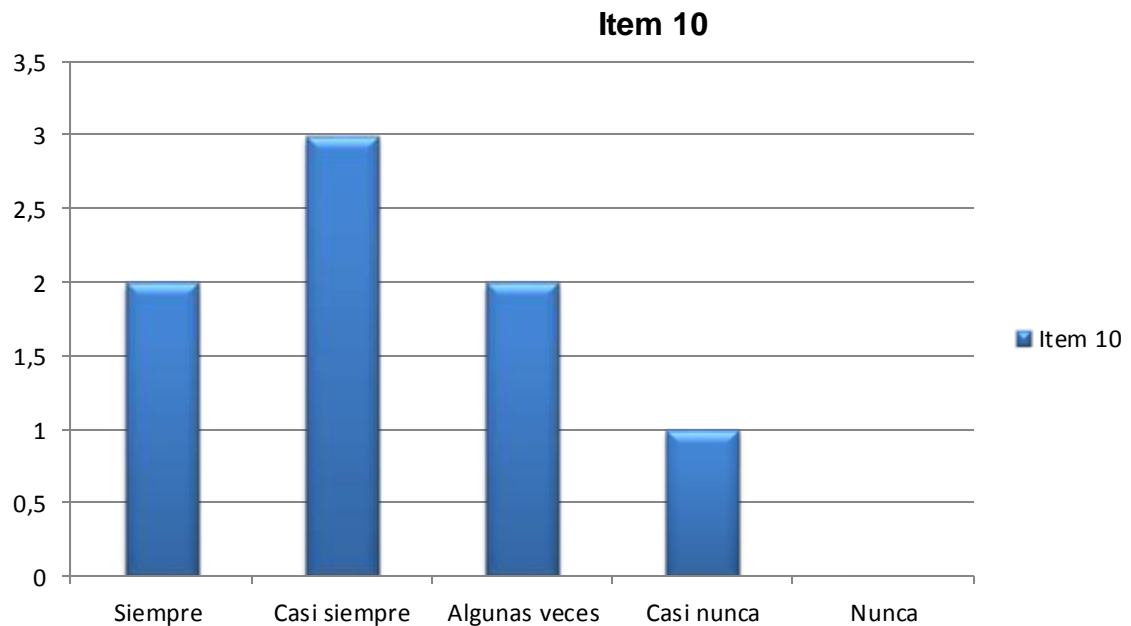


Grafico 10

Análisis: Por otra parte, en el ítem 10 que pregunta: ¿Cumple con las tareas asignadas en el lapso de tiempo estipulado por su superior? El 37% de los trabajadores contestaron casi siempre, 25% algunas veces, 25% siempre y el 13% casi nunca cumple con las tareas asignadas por su superior. Evidentemente que estas respuestas son indicativas de que el desempeño laboral de los trabajadores del almacén de la agropecuaria no es el más deseado por cualquier empresa, por lo que se considera necesario la evaluación del desempeño del trabajador, siendo este un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia, que finalmente será beneficiosos para cualquier organización.

Ítem 11. ¿Cree usted que está dando el máximo esfuerzo para cumplir con las tareas asignadas?

Cuadro 12: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 11

	Frecuencia	%
	Ítem 11	
S	2	25
CS	4	50
AV	2	25
CN	0	0
N	0	0
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

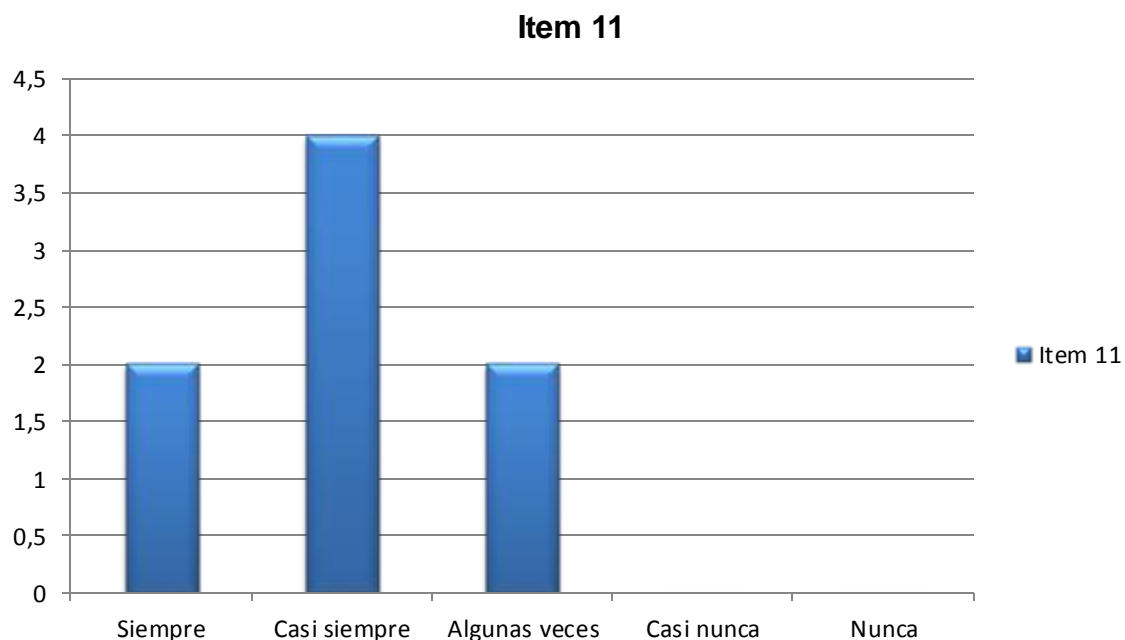


Gráfico 11

.Análisis: En relación con el ítem 11, el cual pregunta: ¿Cree Ud. que está dando el máximo esfuerzo para cumplir con las tareas asignadas antes de la fecha establecida? Un 50% de los trabajadores manifestaron que casi

siempre, 25% algunas veces y un 25% respondió siempre. El 25 % que respondió algunas veces es recomendable que sea abordado para determinar que lo está desmotivando a no dar su máximo esfuerzo por lograr los objetivos, sin duda alguna que esto es un desempeño laboral deficiente, sin embargo el desempeño del individuo no depende únicamente de él, sino que también influye el desempeño de la organización en general. Es decir el trabajador forma parte del desempeño de la compañía y la compañía administra el desempeño del trabajador.

Ítem 12. ¿Considera que en el desarrollo de sus labores cumple con la premisa de ahorrar los recursos utilizados?

Cuadro 13: Representación Gráfica y Porcentual del ítem 12

	Frecuencia	%
	Ítem 12	
S	3	37
CS	3	38
AV	2	25
CN	0	0
N	0	0
T	8	100

Fuente: Torrealba (2022)

Item 12

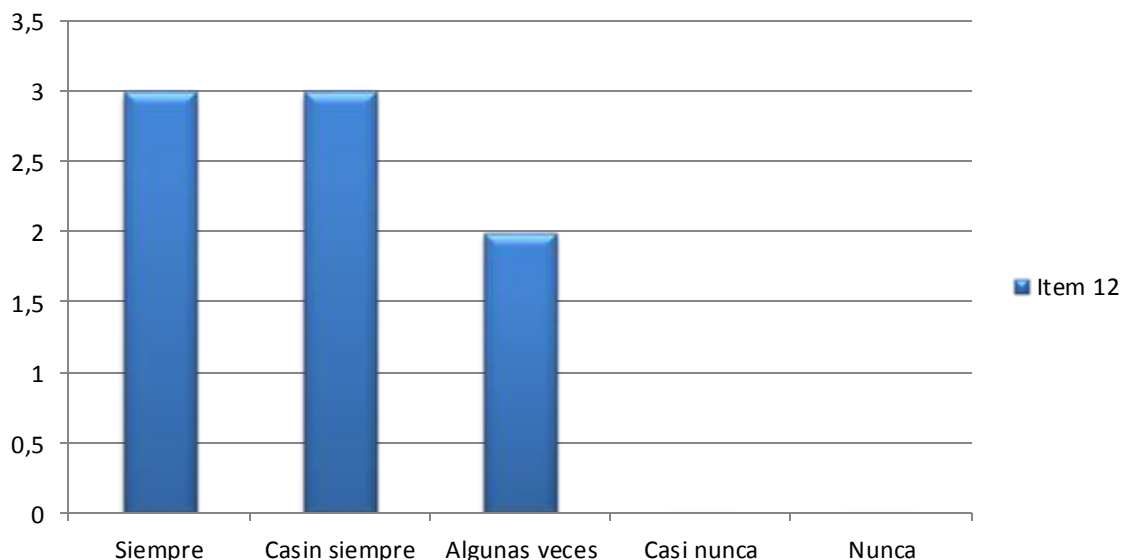


Grafico 12

Análisis: Para finalizar con el análisis de los ítems de la investigación, se presenta el N°12 que pregunta: ¿Considera que en el desarrollo de sus labores cumple con la premisa de ahorrar los recursos utilizados? El 38% de los trabajadores alegaron que casi siempre, 37% siempre, 25% algunas veces cumple con el ahorro de los recursos utilizados. Los datos anteriores señalan que se debe estar atento en el buen uso de los recursos de la empresa ya que al hacer las cosas de manera más eficiente y eficaz trae como resultado la reducción de los costos, el ahorro de tiempo y dinero. Se busca lograr los objetivos propuestos con la reducción al máximo del uso de los recursos, predominando la optimización de los mismos para poder cumplir las metas establecidas.

Conclusiones del Diagnóstico

Luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos, mediante la aplicación del instrumento a los trabajadores que desempeñan sus funciones en el almacén de la Agropecuaria Chispa y tomando en consideración los objetivos del presente estudio, se llega a las siguientes conclusiones:

En relación al indicador Gerencia se pudo apreciar que el gerente no aplica estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la gestión laboral, evidenciándose que el personal se le asignan actividades o funciones sin diagnosticar sus habilidades y destrezas profesionales, algunos trabajadores sienten que hay preferencia por algunos empleados en específico, lo que origina situaciones de descontento y apatía por parte del trabajador, por lo tanto se hace necesario implementar estrategias gerenciales para lograr corregir estas irregularidades y de esta manera mejorar el trabajo desempeñado y la interacción entre los trabajadores, todo esto en pro del fortalecimiento de la agropecuaria.

Con respecto al indicador procedimientos, se observa que no existe por parte de los gerentes una revisión de los procedimientos de los trabajos que realizan los empleados y estos en su mayoría consideran que algunas veces lo hacen bien, situación que no es saludable para la empresa, por lo tanto es necesario que los gerentes se avoquen a subsanar esta situación en vista de que las actividades deben llevar un orden lógico y seguir al pie de la letra la manera como deben ejecutarse y así de esta forma promover la eficiencia y la optimización del trabajo realizado.

Asimismo, en el indicador niveles de estrategias gerenciales se evidencia que no existe la delegación de funciones por parte de los gerentes hacia su personal, sin tomar en cuenta que al delegar funciones

acertadamente estarán contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos propuestos, igualmente los gerente no realizan la supervisión pertinente, la cual es fundamental para brindar el apoyo y la información necesaria que garantice un normal desenvolvimiento del trabajo de los empleados bajo su responsabilidad.

En referencia al indicador desempeño laboral, se capta con las respuestas emitidas que el gerente no le da importancia a este aspecto ya que en la empresa no se desarrollan actividades que contribuyan a mejorar la satisfacción de su personal ni tampoco tienen libertad de decisión en el desarrollo de su trabajo, situación que afecta, en gran medida, el comportamientos de sus trabajadores.

Por su parte en el indicador eficacia laboral se observó que el gerente le da poca importancia a la capacitación del personal, así como también muestra poco interés en el desarrollo de las actividades asignadas en el lapso de tiempo estipulado, sin darse cuenta que el cumplimiento de una tarea en el lapso de tiempo estipulado contribuye para que sea más factible el logro de los objetivos

Por último, en el indicador eficiencia laboral se evidenció que los trabajadores no tienen mucho interés por esforzarse en cumplir con las metas de trabajo sino que se conforman con cumplir una jornada, situación que se puede atribuir a la falta de motivación por parte del gerente de manera que puedan desarrollar sus actividades de forma más eficiente,

CAPITULO IV

LA PROPUESTA

Titulo

PLAN DE ACCION PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROPECUARIA CHISPA C.A

Presentación

Seguidamente, se procede a planificar las acciones que se desarrollaran con el fin de solucionar la problemática detectada, el cual tiene que ver con la optimización el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado .Luego de obtener el diagnóstico de la realidad detectada se organizaron las actividades para buscar solventar la situación problema

Es necesario expresar que la presente planificación cuenta con los elementos indispensables para evaluar su contenido y establecer su viabilidad dentro del proyecto de investigación. La misma, se caracteriza por ser clara, sencilla y lo más completa posible para indicar su funcionabilidad y así planear el trabajo formulado. En tal sentido, esta se organizó de forma coherente a través de un conjunto de acciones gerenciales que al ser ejecutadas mejoraran el desempeño laboral de los trabajadores. Cabe expresar que esta propuesta está relacionada a la línea de investigación Gerencia Empresarial y Social. ubicada en el área de Ciencias Económicas y Sociales, la cual se halla inmersa en el Plan General de investigación de la

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del estado Barinas (UNELLEZ).

Problematización

Se observa que la mayoría de los trabajadores de la agropecuaria están consiente de la existencia de muchas debilidades en el desempeño de sus funciones, muchos de ellos reconocieron la necesidad de mejorar algunos aspectos del trabajo desarrollado, mientras que otros mostraron poco interés. Considerando que la empresa no realiza actividades donde se involucren a los trabajadores, ya sean jornadas de capacitación como de socialización, a pesar de que los trabajadores constituyen el recurso máspreciado y valioso en toda organización, lo que permite inferir que los gerentes han descuidado las condiciones de trabajo de su personal, a pesar de que estos son los que llevan a cabo los avances, logros y errores de sus organizaciones, por lo que se hace necesario el desarrollo de estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A. ubicada en Píritu Municipio Esteller del estado Portuguesa.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo general

Desarrollar un plan de acción con estrategias gerenciales que permita optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A del municipio Esteller estado Portuguesa.

Objetivos específicos

Diseñar estratégicas gerenciales que permitan optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A.

Aplicar en la Agropecuaria Chispa C.A., estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores

Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A., posterior al uso de estrategias gerenciales

Fundamentación de la Propuesta

Este trabajo de aplicación tiene como propósito fundamental desarrollar un plan de acción con estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A., ubicada en el municipio Esteller estado Portuguesa. Se considera importante el desarrollo de este plan de acción en vista de que en la Agropecuaria Chispa C.A., se carece en la actualidad de acciones que vayan dirigidas a fortalecer la calidad de las tareas ejecutadas por los trabajadores, situación que perjudica el normal desempeño de las labores en la empresa .

Tomando en cuenta que el recurso humano es muy valioso para cualquier empresa y que el buen desempeño de éste va garantizando el éxito de toda organización, es interesante que los gerentes hagan un mayor esfuerzo por alcanzar mejoras significativas en el desarrollo de las actividades empresariales a través de la implementación de variadas estrategias gerenciales que tomen en cuenta los intereses e inquietudes de sus trabajadores , acotando que el logro de los objetivos de una empresa dependen en parte de la actitud que los trabajadores muestren en el cumplimiento de sus tareas.

Tomando en consideración lo anteriormente expresado, se presenta la propuesta de desarrollar un plan de acción de estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa. La misma se plantea motivado a que la agropecuaria Chispa no dispone de ellas para lograr

mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores y una propuesta sobre el tema abordado sería de mucha ayuda para los gerentes de la empresa, ya que permitiría a los empleados mejorar su visión de la institución, así como preocuparse más en el logro de las tareas ejecutadas, proporcionándole a los trabajadores una oportunidad de robustecer sus acciones para contribuir con el fortalecimiento y crecimiento de la organización.

La intención de la presente propuesta, tomando en consideración los resultados obtenidos en el diagnóstico del estudio, es optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la agropecuaria Chispa C.A., que estos desarrollen sus actividades con más eficacia y eficiencia, generando mejores resultados en los objetivos y metas trazadas por la organización. Ratificando así que es plenamente viable lo planteado, puesto que la agropecuaria presenta las condiciones mínimas requeridas para ello.

Cuadro 14. Plan de Acción

Actividades	Costo	Tiempo	Lugar	Recursos	Logros
Reunión con directivos de la Agropecuaria Chispa C.A	Asumidos por la empresa	2 horas	Sede de la Agropecuaria	Humanos: Investigador Gerente Materiales: Cuaderno Lápiz	Informar y Obtener autorización para aplicación de la propuesta
Reunión informativa Con el personal del almacén de la empresa	Asumida por la empresa	1 hora	Sede de la agropecuaria	Humanos: Investigador Gerente Trabajadores Materiales: Papel bond Lápices	Informar y motivar al personal para que se integren a las actividades
Creación de un canal de comunicación efectiva (cartelera, pagina web)	Asumida por la empresa	4 horas	Sede de la agropecuaria	Humanos: Investigador Gerente Trabajadores Materiales: Computador Teléfonos inteligente Internet	Apertura de la comunicación efectiva Orientar a los trabajadores sobre su uso

Reubicación de los trabajadores en actividades acordes con sus habilidades y destrezas	Asumida por la empresa	6 horas	Sede de la agropecuaria	Humanos: Supervisor Investigador Trabajador Materiales: Computadora Currículos Papel bond Lápices	Mejorar distribución de las tareas de los trabajadores para lograr mayor eficiencia
Taller para fortalecer las relaciones interpersonales	Asumido por la empresa	3 horas	Sede de la agropecuaria	Humanos: Especialista Investigador Trabajadores Materiales: Computadora	Fortalecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores

Fuente: Torrealba (2022)

Desarrollo de la Propuesta

Las actividades que a continuación se organizaron son las que se consideraron necesarias para darle utilidad a la presente investigación. Las mismas tuvieron como función primordial desarrollar actividades para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A., ubicada en el municipio Esteller del estado Portuguesa.

Además, para desarrollar la presente propuesta se seleccionó la modalidad de trabajo de aplicación, sustentada en un tipo de investigación evaluativa, por lo que al implementar las acciones planificadas, se siguieron los pasos de diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar los resultados producto de la aplicación de las acciones. Con respecto a la investigación bajo la modalidad de aplicación se puede destacar que esta permite detectar el problema, determinar las acciones a tomar y realizar una relación causa-efecto.

Por su parte el investigador, intercambio ideas con los directivos de la empresa para estructurar el tipo de estrategias que se consideraban viables para implementarlas, diligencia que fue posible motivado a que el mismo desarrolló sus pasantías en la empresa estudio, lo que le abrió las puertas para desarrollar el plan con mayor flexibilidad y sin ningún tipo de obstáculos.

Dentro de este contexto, se iniciaron las acciones con una convocatoria a una reunión informativa donde se detallaron las actividades que se desarrollarían en la planificación, el propósito de las mismas y la importancia de la participación de todos. Cabe señalar que luego de desarrollar todas las acciones se hizo un cierre donde cada participante manifestó su opinión acerca de las actividades cumplidas, si consideró logrado el propósito de cada una de ellas.

Conclusión de la propuesta

Con la aplicación de la presente propuesta, se procede a detallar una serie de aspectos relevantes que están presentes en la operatividad de una empresa y cuyo responsable principal es el que cumple la función de dirigir las riendas de la organización. Estos deben formar un equipo de trabajo con las personas que han contratado y las cuales consideran que tienen el perfil profesional para con su desempeño ayudar a que los objetivos establecidos por la empresa lleguen a un feliz término. Un gerente debe cumplir funciones muy importantes tales como lograr que los trabajadores cumplan su trabajo con eficiencia, ya que de esto depende en parte el fortalecimiento o la caída de una organización.

Es importante destacar, que el recurso humano es crucial para el éxito de una empresa, es por ello que los directivos deben velar porque su personal reciba las atenciones básicas de acuerdo a sus intereses y necesidades, así como mantenerlos motivados para que muestren una actitud de satisfacción por la labor desempeñada. Un buen gerente debe tener entre las prioridades para el personal el desarrollo profesional de los mismos, guiarlos y darles las herramientas necesarias para que se superen cada día, no solo para que se esfuerce por los objetivos de la empresa sino también apoyarlos para que logren sus metas personales, porque un trabajador satisfecho tanto en su trabajo como en su vida personal es sinónimo de mayores logros en todos los ámbitos de su existencia.

Por tal motivo, con este plan de acción se contribuyó en gran medida con las mejoras del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa estudiada, en vista de que las acciones se planificaron con miras a aportar a la empresa una solución a su problemática lo que significa un paso significativo que a la final la convierte en la principal beneficiada, porque un desempeño laboral eficiente es sinónimo de mejores logros y mayores satisfacción para los trabajadores.

CAPITULO V

APLICACIÓN Y ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA PROPUESTA

Relatoría de la Ejecución de la propuesta

A continuación se presenta la relatoría de cada actividad de trabajo planificada en el plan de acción para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A., ubicada en el municipio Esteller del estado Portuguesa. Como primer paso se realizó una reunión previamente acordada con los gerentes de la empresa para presentarles la propuesta de la investigación que se está realizando, se procedió a explicarles la problemática que arrojó el diagnóstico realizado en la agropecuaria, ellos expresaron que están de acuerdo con el diagnóstico y procedieron a revisar las acciones propuestas por el investigadores, se hicieron algunos ajustes y estos manifestaron que necesitan fortalecer el desempeño que tienen los trabajadores y el investigador les manifestó que las acciones que se van a implementar contribuirán significativamente en mejorar ese desempeño, por lo que se espera contribuir para el logro de ese objetivos. Al respecto Guzmán (2018) expresa:

El desempeño laboral representa el comportamiento del trabajador al efectuar sus funciones para contribuir al cumplimiento de los objetivos, este desempeño comprende variados aspectos que incluyen la actitud, la personalidad, la percepción y el aprendizaje, todos juntos definen el accionar del trabajador en determinada organización (p.25)

Esto quiere decir, que el resultado de las tareas ejecutadas por los trabajadores está determinado por varios factores que forman parte de la personalidad de cada uno de ellos, de sus valores y de su cultura. Todo esto se fusiona y aunado a la interacción del entorno laboral da como resultado un desempeño laboral que es determinante para el logro de las metas planteadas por la empresa, de allí la importancia de que los gerentes sean vigilantes permanentes para que este desempeño siempre este posicionado como una fortaleza para la organización y no se convierta en una situación conflicto que atente contra el crecimiento y la consolidación de los objetivos o que influya para poner en riesgo el capital que sustenta el funcionamiento de la misma

Como siguiente actividad, luego de llegar a un acuerdo con los directivos, y con el acompañamiento del empleado asignado por parte de la gerencia como responsable de apoyar las jornadas, se realizó una reunión con el personal selecciona, para informarles sobre las actividades planificadas que se llevaran a cabo en la empresa, explicándole el propósito de las mismas y la importancia de que todos se aboquen a participar ya que es fundamental en el desarrollo de las acciones la ayuda de ellos para cumplir con la planificación, es decir mostrar disposición para acompañar al investigador en el desarrollo de las actividades y así cumplir con lo estipulado en el plan de acción.

Cabe destacar, que allí los trabajadores se mostraron a la expectativa y estaban contentos y dispuestos a trabajar, preguntando en que momento de la jornada se iba a cumplir con esas actividades, se les manifestó que el gerente ya está informado y que se abrirá un espacio para el desarrollo de las mismas. Durante el encuentro se atendieron preguntas e inquietudes de los trabajadores relacionados con lo que se les explicó y se les expresó que se mantendrán informados al respecto.

Con relación a la tercera actividad, se creó un sistema de información y comunicación fluida, eficiente y eficaz, que está a disposición de los

trabajadores para mantenerlos informados de manera oportuna de todas las acciones que se vayan a realizar, evitando de esta manera la desinformación y la incertidumbre con respecto a lo que se tiene programado hacer. Es bueno resaltar que una mala comunicación genera conflictos de todo tipo entre sus miembros, mientras que una comunicación efectiva genera rápidamente niveles exitosos de confianza entre sus colaboradores lo que se traduce en la obtención de mejores resultados en la empresa. Para ello se procedió a coordinar con la persona de apoyo la creación de una logística de publicación en físico y digital.

Por su parte, en físico con una cartelera expuesta en un lugar accesible para la visualización de todos los trabajadores y en digital con la creación de una página web que será monitoreada continuamente para asegurar la llegada de la información a tiempo, en cantidad, calidad y pertinencia, para esta última se abordó al personal para determinar los que tenían dudas para acceder a la página y web y se les dio las orientaciones necesarias. Es importante destacar, que en esa página web se realizaran campañas publicitarias que estén disponibles al público para fortalecer la imagen institucional y corporativa de la empresa. Asimismo los gerentes departamentales la utilizarán para comunicar e informar en cada área de trabajo de la organización, las funciones y las responsabilidades de los trabajadores, también se pueden incluir allí el organigrama de la empresa para precisar las líneas de mando.

Continuando con la cuarta actividad, se procedió a realizar un diagnóstico de las habilidades y destrezas que poseen los trabajadores del área de almacén, esta actividad se realizó gracias al apoyo del personal del departamento de recursos humanos conocedores de la materia y consistió en una revisión del currículo de cada trabajador, una observación previa del trabajo desempeñado por parte del supervisor inmediato y una entrevista personal. Es sabido que las habilidades laborales son aquellas que se usan

con el propósito de desempeñar una actividad determinada en el área de trabajo, aunque muchas de ellas se basan en las condiciones naturales del individuo otras se adquieren a través de la capacitación técnica

Por tal motivo, identificar las habilidades y destrezas del trabajador permite decidir su ubicación en un determinado puesto de trabajo de manera más acertada, por su parte Córdova (2018) indica que la destreza “es la capacidad (innata o adquirida) que tiene una persona para realizar una determinada actividad, trabajo u oficio, en este intervienen los conocimientos y la experiencia.”(p.18). En otras palabras el autor quiere decir que el ser humano puede nacer con ciertas habilidades y destrezas sin embargo estas pueden ser mejoradas cuando intervienen factores como el aprendizaje académico y la práctica. Cabe señalar, que la actividad cerro con la elaboración de un informe diagnóstico que fue entregado a la gerencia de la empresa, la cual se comprometió en tomar en consideración las sugerencias para hacer la reestructuración de las labores de los trabajadores. Al respecto el investigador realizara seguimiento a lo anteriormente se acordado.

Para seguir con las actividades planificadas se realizó con el personal un taller para mejorar las relaciones interpersonales, dando inicio al mismo con las palabras de bienvenida a los participantes por parte de la facilitadora, seguidamente se realizó una dinámica de integración grupal. Continúo la facilitadora explicando la importancia de estos talleres, refiriéndose a que son métodos utilizados en grupos para conseguir un objetivo y son beneficiosos para el personal porque se aprende de forma divertida y estructurada con otras personas. La finalidad de cada dinámica puede cambiar, pero lo esencial es que permita fomentar el compañerismo mientras se adquieren nuevos conocimientos o se mejoran las relaciones interpersonales.

En vista de que el diagnóstico arrojó algún descontento en el personal por considerar que existe preferencia por algunos trabajadores, la facilitadora abordó el tema del autoestima, lo significativo de valorarse como integrante de un equipo de trabajo que es muy importante para la empresa, ya que de acuerdo a su desempeño serán los éxitos logrados por la organización, igualmente se abrió un espacio para manifestar como se sentía en su puesto de trabajo y que le gustaría mejorar. La jornada cierra con un mensaje alusivo a lo valioso que es el recurso humano para una empresa y exhortando a seguir participando en los talleres y haciendo un llamado para continuar este tipo de jornada que aunado a las otras actividades se logre mejorar el autoestima y el grado de satisfacción del trabajador.

Con la realización de este proyecto, se puede afirmar que los estudiantes de la UNELLEZ con sus conocimientos adquiridos y desarrollando el trabajo de aplicación, pueden contribuir con la solución de alguna problemática detectada en organización gubernamental o privadas, dando su aporte significativo para el desarrollo social y económico del país.

Análisis del Impacto de la Propuesta

Las actividades que se desarrollaron y se direccionaron a optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Agropecuaria Chispa C.A., se puede afirmar que su resultado fue exitoso, porque se logró en primer lugar la receptividad del personal de gerencia y en segundo lugar la integración y participación de los trabajadores a las diversas actividades desarrolladas. De igual manera se logró que la comunicación, la participación y el respeto por las opiniones emitidas fluyeran en cada jornada, lo que permitió que en los encuentros los trabajadores se mostraran satisfechos y contentos por ser incorporados a las actividades, expresando

que se sentían importantes por ser escuchados y tomados en cuenta para dar aportes en pro de fortalecer el trabajo de la empresa, fortaleciéndose como trabajador y de esta forma impulsar el crecimiento de la organización.

En relación con la comunicación eficaz, al crear una página web los trabajadores se motivaron a familiarizarse con ella para así estar informado de los acontecimientos más importantes de la empresa, algunos que se mantenían desinformados por lo que con esta opción pueden estar al día recibiendo información actualizada, clara y concreta, observándose trabajadores pendientes de informarse por este medio, además de eso en la página se hace una publicación relacionada con el trabajo que realiza la organización y su importancia en el sector económico y productivo del municipio, estado y país, lo que contribuye a que sus trabajadores se sientan orgullosos de pertenecer a esa empresa, lo que afianza su sentido de pertenencia con su lugar de trabajo.

Asimismo se ha percibido que motivado al taller de relaciones interpersonales, los trabajadores que se sentían poco valorados han demostrado un cambio de actitud que se refleja cuando se comunica con sus compañeros de manera más efectiva, intercambiando opiniones para la ejecución de una tarea, prestándose ayuda mutua, mostrando interés porque las actividades se cumplan en el tiempo estipulado.

Igualmente, los trabajadores que manifestaron la necesidad de ser reubicados en su puesto de trabajo, algunos ya fueron reubicados, se le hizo la evaluación de sus habilidades y destrezas sirviendo de referencia para avanzar en el proceso, lo que se ha manifestado con una actitud de satisfacción, evidenciando más eficiencia en el desempeño de sus funciones., lo que refuerza la afirmación de que un trabajador satisfecho y contento es sinónimo de mayor rendimiento y calidad en su desempeño.

De igual modo, se logró en primer lugar una buena comunicación, capacidad organizativa, y un buen entendimiento entre los miembros, en segundo lugar un aspecto clave para las buenas relaciones grupales es el

respeto por las diferentes posiciones políticas que cada quien asume, tienen un sentimiento de pertenencia, de identidad, que se deriva de su participación en el Consejo Comunal, están unidos no solo por intereses comunes sino también por lazos afectivos que los hacen funcionar como un grupo primario mostrando la importancia de la amistad entre los vecinos, y de la convivencia social.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La Agropecuaria Chispa es una empresa dedicada a la comercialización de arroz de mesa, la misma garantiza la disponibilidad del producto a nivel nacional e internacional, de allí la gran responsabilidad que tienen sus gerentes en mantener la productividad para cubrir la demanda del mercado, por lo tanto deben velar para que la empresa mantenga su nivel de producción y para eso es necesario que se sus recursos humanos, De allí que el investigador, tomando en consideración la misión y visión de la organización y después de haber realizado un diagnóstico fundamentado en la recolección , tabulación y procesamiento de los datos, llego a la conclusión que existen debilidades en el desempeño laboral de sus trabajadores que ameritan ser atendidas para evitar en el futuro situaciones que perjudiquen a la empresa.

Es importante destacar que el desempeño de los trabajadores influye en la calidad del trabajo desarrollado, destacándose el trabajo en equipo como un factor significativo para el desarrollo de habilidades y destrezas que se verán reflejados en los resultados obtenidos y en la consolidación de los objetivos y metas de la empresa. En este punto juega un papel importante la distribución de las tareas de acuerdo a las habilidades y destrezas del trabajador, tomando en consideración la capacitación técnica y la experiencia

de cada uno, en vista de que estos últimos hacen la diferencia entre un trabajador y otro.

Otro aspecto a considerar para el buen funcionamiento de una organización, lo constituye la disponibilidad de una comunicación eficiente y eficaz, Mejorar la habilidad de comunicación es imprescindible para obtener resultados óptimos en cualquier actividad que se desarrolle. En las empresas la comunicación efectiva es una herramienta esencial porque define la forma de accionar sus trabajadores en su interacción del día a día. Una buena comunicación fomenta la motivación, la productividad y contribuye en el mantenimiento de las relaciones laborales solidas en todos los niveles de la organización. Actualmente la comunicación eficaz está en su máxima expresión gracias a los avances tecnológicos, por lo que es una de las principales aliadas del sistema empresarial que la usa para darse la publicidad necesaria y darse a conocer a diferentes niveles y estratos de la sociedad.

Para cerrar, el investigador concluye que la agropecuaria Chispa C.A., motivado a que presentó algunas situaciones que podrían poner en riesgo su normal operatividad laboral, situación que está relacionada con la ausencia de estrategias gerenciales , se hizo necesario desarrollar acciones para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores, la cual se implementó sin ningún problema, con el fin de de lograr el fortalecimiento y el crecimiento que toda empresa necesita para mantenerse en el campo competitivo durante un largo plazo.

Recomendaciones

En relación, con lo antes expuesto se hacen las siguientes recomendaciones.

Los gerentes de la Agropecuaria Chispa del municipio Esteller estado Portuguesa , son responsable de dirigir la empresa disponiendo de todos sus recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para alcanzar los

objetivos, por lo que se les recomienda que trabajen en función de ser líderes que empoderen el equipo de trabajo para lograr el éxito. Como líderes tienen muchas fortalezas y están capacitados en funciones gerenciales, sin embargo deben estar abiertos a aplicar técnicas eficientes de liderazgo participativo y efectivo, con un estilo de liderazgo eficaz, donde se evidencie habilidades para motivar, crear, asumir riesgos, basado en los principios universales de valores compartidos.

Implementar la coordinación adecuada del trabajo interno de la empresa, constituye una labor fundamental del gerente empresarial, donde es primordial poner en práctica sus habilidades como la proactividad, estrategias trabajo en equipo, manejo de conflictos, participación, motivación, comunicación asertiva, aspectos que serán determinantes para que la función gerencial en la agropecuaria Chispa se convierta en un liderazgo que vaya a la par con las características del gerente moderno, con visión futurista y de la mano con el desarrollo de la ciencia y la tecnología sin descuidar el manejo adecuado de la inteligencia emocional de su recurso humano.

Propiciar acciones en la empresa que contribuyan a aumentar la satisfacción de los trabajadores. Los gerentes deben cuidar el capital humano ya que este es el valor máspreciado con que cuenta la empresa, por lo que se recomienda que la organización la debe cuidar, motivar y extraer lo mejor de él, ya que una empresa que logre la satisfacción de sus trabajadores ya tiene asegurado una mayor rendimiento y buena productividad.

Mejorar la comunicación tanto interna como externa, es importante que exista una comunicación eficaz con todos los trabajadores de la empresa, de manera que se mantengan informados de todos los acontecimientos importantes de la organización, usar los avances tecnológicos para que sea más fluida y efectiva e implementar la

comunicación con el entorno de la empresa ayuda a proyectarse y mejora la imagen institucional.

Brindar a los trabajadores talleres de capacitación permanentes para mejorar la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones. Esta juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. La capacitación del personal es una herramienta muy importante para optimizar los resultados del trabajo desempeñado lo que se traducirá en el logro de objetivos y metas de excelente calidad

Implementar y difundir las estrategias gerenciales anteriormente propuesta, como una posible opción que sirva de apoyo en cuanto a facilitar conocimientos en el área, así como la implementación de las mismas en cualquier organización que funcione en el municipio Esteller o cualquier área geográfica del país que posea características similares a la empresa estudiada.

REFERENCIAS

- Agurto (2020) **.Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Perú**, trabajo de grado realizado para optar al título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.
- Ardowin, J. (2018). **Motivación y Satisfacción Laboral**. <http://www.udec.edu.ve/bustos/apsiquelab/motizsatis.html>
- Arias, Fidas (2012). **El Proyecto de Investigación** .Guía para su elaboración, revisión por Carlos Sabino. Editorial Espíteme, 6da Edición.
- Azócar, R. y Fleitas, J. (2013). **Epistemología del trabajo de aplicación Parte I y II**. UNELLEZ
- Balestrini, M. (2007).**Como Elaborar el Proyecto de Investigación**. Caracas: Consultores Asociados B.L. Servicio Editorial
- Barreras, M. (2010) **Modelos Epistémicos en Investigación**.(1ra edición).Caracas, Venezuela. SYPAL.
- Cendros, J. (2019). **El liderazgo organizacional del siglo XXI**. Barcelona: Ediciones CEAC, C.A.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial Nº 5453** – Extraordinario. Viernes 24 de marzo de 2000
- Cueva, Luis Miguel. **Teoría clásica de la administración de Henri Fayol** (2019).[Documento en línea] .Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-FFayol/>(consulta abril 15, 2022)
- Davis S. y Newtron, B. (2014).**Recursos humanos**. (2ª edición). Madrid: Thomson; Paraninfo.
- Fred, D. (2016). **La gerencia Estratégica**. Fondo Editorial Legis. Tercera reimpresión. Colombia.
- Gallegos, A. (2022). **Estrategias gerenciales para el fortalecimiento del clima organizacional en la oficina técnica contable Licenciado**

Omar Torres del municipio Esteller estado Portuguesa. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en contaduría. UNELLEZ, Barinas-Venezuela

González, L. (2015). **Estrategias Gerenciales para el Fortalecimiento de La Planificación Educativa. Trabajo de Grado.** Universidad Valle del Momboy. Trujillo. Venezuela.

Guzmán, B. (2018). **Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa,** Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.

Hernández, R. Fernández, S. y Baptista, C. (2014). **Metodología de la Investigación.** México: Mc Graw Hill

Hurtado, I. y Toro, J. (2010). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio.** Maracay: CEC, S.A.

Kolakowski, L. (2015). **La filosofía positiva.** Madrid: Ediciones Cátedra.de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela N° 5.152,** Junio 19. Caracas –Venezuela

Meléndez (2018). **Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R.LTDA, San Borja.** Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Administración. Universidad Autónoma del Perú.

Pintado, E. (2012). **Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano** (3ª ed.). Lima, Perú: Autores Naciones.

Ramírez, T. (2016). **Cómo hacer un proyecto de investigación.** Caracas: Panapo.

Rangel, S. (2018). **Programa de actualización sobre estrategias gerenciales dirigido a los supervisores que laboran en alto niveles gerenciales para redimensionar el proceso de supervisión.** Trabajo de grado no publicado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto. Estado Lara. Venezuela.

- Robbins S y Coulter, M. (2013). **Administración. Un empresario Competitivo.** México: Pearson Educación, México
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). **Comportamiento Organizacional.** México: Pearson Educación
- Ruiz, J (2002). **Proceso de Investigación.** Caracas. Editorial Panapo
- Sabino, C. (2010). **El proceso de investigación.** Nueva edición actualizada. Editorial Panapo de Venezuela
- Sampieri R. (2014). **Metodología de la investigación.** McGraw-Hill. Interamericana de México, S.A.
- Tamayo y Tamayo M. (2014). **El proceso de la investigación científica.** Bogotá, Colombia. Limusa, Noriega editores. 6ta edición
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Subdirección de extensión 2016). **Curso teorías del aprendizaje.** Caracas: Autores.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2016). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** (6ª ed.). Caracas: Autor.
- Valdez, A. (2008). **Procesos Administrativos.** Buenos Aires. Siglo XXI.

ANEXOS



ANEXO A

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMÍA**

**CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA AGROPECUARIA CHISPA C.A. DEL MUNICIPIO ESTELLER ESTADO
PORTUGUESA**

Instrucciones

- Asegúrese de entender cada ítems antes de dar una respuesta
- No deje ningún ítems sin responder y solo debe seleccionar una sola alternativa.
- Marque con una (X) en los espacios libres en cada alternativa.
- Tómese el tiempo que considere necesario para responder

Nº	Planteamiento	Alternativas de Respuestas				
		S	CS	AV	CN	N
1	¿Considera que las tareas y funciones están bien distribuidas entre el personal de trabajo?					
2	¿Piensa que hay preferencia entre sus compañeros de trabajo por parte de su superior?					
3	¿Considera que los pasos que actualmente sigue para la elaboración de su trabajo le permiten cumplir a cabalidad con el mismo?					
4	¿Revisan los procedimientos de los trabajos					

	realizados?					
5	¿Existe delegación de funciones al personal de manera acertada?					
6	¿Mantienen la supervisión a lo largo de todo el trayecto de ejecución de los trabajos?					
7	¿Considera que la empresa realiza las actividades necesarias para asegurar la satisfacción de sus trabajadores?					
8	¿Cree que la empresa le ha dado mayor autonomía en la toma de decisiones para desarrollo de sus actividades laborales?					
9	¿Se siente capacitado para cumplir con todas las tareas que le asigna su superior?					
10	¿Cumple con las tareas asignadas en el lapso de tiempo estipulado por su superior?					
11	¿Cree Ud. que está dando el máximo esfuerzo para cumplir con las tareas asignadas?					
12	¿Considera que en sus labores cumple con la premisa de ahorrar los recursos utilizados?					

Anexo B:
Matriz de datos. Confiabilidad

SUJETO	ITEM												PUNTAJE TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	4	2	2	2	3	2	3	5	4	5	41
2	3	3	5	3	2	3	2	3	2	4	5	4	39
3	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	33
4	3	5	3	2	2	1	2	3	5	4	4	3	37
5	2	2	4	1	1	1	3	2	4	5	3	5	33
6	2	5	3	2	2	3	1	1	3	3	5	4	34
7	1	4	2	3	1	1	2	1	2	4	4	4	29
8	1	5	3	2	2	1	2	1	3	2	4	5	31
Σ	19	33	27	16	15	14	18	15	25	30	32	33	277
X	2,3	4.1	3.3	2	1.8	1.7	2.2	1.8	3.1	3.7	4	4.1	34.1
s	0,87	0,84	1,13	0,95	0,89	0,82	1,04	1,07	1,07	1,00	1,28	0,78	11,74
S^2	0,75	0,71	1,27	0,91	0,79	0,67	1,09	1,15	1,15	0,99	1,64	0,60	11,72

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde :

r_{tt} : coeficiente de Cronbach

k : número de ítems

$\sum S_i^2$: Varianza de los puntajes de cada ítem

S_t^2 : Varianza de los puntajes totales

MÓDULO VI: COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Cvc

SUBTITLE '(HERNÁNDEZ NIETO, 1994, 1995, 1996, 2000). SPSS WINDOWS 9.0'.

Listar

Ítem juez1 juez2 juez3 pro juez validitmerroritm

1	3	3	3	3,000	,9630	,0370
2	3	3	3	3,000	,9630	,0370
3	3	3	3	3,000	,9630	,0370
4	3	3	3	3,000	,9630	,0370
5	3	3	3	3,000	,9630	,0370
6	3	3	3	3,000	,9630	,0370
7	3	3	3	3,000	,9630	,0370
8	3	3	3	3,000	,9630	,0370
9	3	3	3	3,000	,9630	,0370
10	3	3	3	3,000	,9630	,0370
11	3	3	3	3,000	,9630	,0370
12	3	3	3	3,000	,9630	,0370

Number of cases read: 14 Number of cases listed: 12

ListarCvctCvccerrort
,926 ,9240 ,0370**Análisis de Fiabilidad****Escala: TODAS LAS VARIABLES**

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.929	12

	N	%
Casos Válidos	12	100.0
Excluidos ^a	0	0
Total	12	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las Variables del procedimiento.

ANEXO C:**VALIDEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMÍA**

Estimado Señor:

Presente

Reciba un cordial saludo. Tengo el agrado de dirigirme a usted, para solicitar su valiosa colaboración como experto para la validación del instrumento. El mismo tiene la finalidad de recopilar información que servirá de apoyo al trabajo de investigación cuyo título es: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROPECUARIA CHISPA C.A DEL MUNICIPIO ESTELLER ESTADO PORTUGUESA.**

Dicho instrumento se aplicará a un grupo de empleados del almacén de la empresa. Sus orientaciones permitirán corregir las deficiencias del instrumento y producir la versión final. Para ello se anexa:

Un Ejemplar del instrumento.

Los Objetivos de la investigación.

Una hoja de validación.

Sin más que hacer referencia, agradeciendo su colaboración.

Atentamente.

Alejandro Torrealba

Título del trabajo: Estrategias Gerenciales para Optimizar El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Agropecuaria Chispa C.A. Del Municipio Esteller Estado Portuguesa

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Desarrollar Estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Objetivos específicos

Diagnosticar la situación actual con respecto al uso de estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Planificar estrategias gerenciales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Ejecutar las actividades para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

Evaluar los resultados alcanzados luego de la ejecución de las actividades para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de La Agropecuaria Chispa C.A. del municipio Esteller estado Portuguesa.

HOJA DE VALIDACIÓN/DATOS DEL ESPECIALISTA

Apellidos y Nombres: DURÁN SERRADA LUIS ALBERTO

C.I.v.: 13.585.386

Título de Pre-Grado: PROFESOR ESPECIALIDAD MATEMÁTICA

Título de Post-Grado: MSc. en Gerencia Educativa

Fecha: 18-04-2022 Firma: [Firma]

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems N°	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	X											
2	X											
3	X											
4	X											
5	X											
6	X											
7	X											
8	X											
9	X											
10	X											
11	X											
12	X											

A: Aprobado; R: Revisado con observaciones; e I: Inadecuado.

Se le agradece escribir cualquier comentario en torno a las totalidades o alguna parte específica del instrumento, forma o contenido que requiere ser mejorada, por favor hacerlo en las observaciones.

Observaciones: _____

Aprobado X Aprobado con correcciones _____ No aprobado _____

HOJA DE VALIDACIÓN/DATOS DEL ESPECIALISTA

Apellidos y Nombres: Carpio Luis

C.I.v.: 0.657.371

Título de Pre-Grado: Lic. Contaduría Pública

Título de Post-Grado: _____

Fecha: 18-04-2022 Firma: [Firma]

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems N°	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	X			X			X			X		
2	X			X			X			X		
3	X			X			X			X		
4	X			X			X			X		
5	X			X			X			X		
6	X			X			X			X		
7	X			X			X			X		
8	X			X			X			X		
9	X			X			X			X		
10	X			X			X			X		
11	X			X			X			X		
12	X			X			X			X		

A: Aprobado; R: Revisado con observaciones; e I: Inadecuado.

Se le agradece escribir cualquier comentario en torno a las totalidades o alguna parte específica del instrumento, forma o contenido que requiere ser mejorada, por favor hacerlo en las observaciones.

Observaciones: _____

Aprobado X Aprobado con correcciones _____ No aprobado _____

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



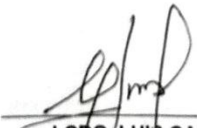
LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

VICERRECTORADO DE PRODUCCION AGRICOLA
GUANARE - PORTUGUESA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA CONTADURIA PUBLICA

CARTA DE VALIDACION

Yo, **Lcdo. LUIS CARPIO**, titular de la Cédula de Identidad N° **8.657.371**, por medio de la presente hago costar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al trabajo de aplicación titulado: **"ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROPECUARIA CHISPA C.A UBICADA EN PIRITU ESTADO PORTUGUESA"**, presentado por el Bachiller: **ANGEL ALEJANRO TORREALBA SARACUAL**, titular de la Cédula de Identidad N° **27.055.667**. Para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual apruebo en calidad de Validador.

En Píritu a los 18 días del mes de ABRIL de 2022.



LCDO. LUIS CARPIO
C.I V- 8.657.371

HOJA DE VALIDACIÓN/DATOS DEL ESPECIALISTA

Apellidos y Nombres: Segura Salcedo Floribely EdvardimarC.I.V.: 24.024.790Título de Pre-Grado: Licenciado en Contaduría Pública

Título de Post-Grado: _____

Fecha: 18-04-2022Firma: 

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems N°	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	X				X		X			X		
2		X		X				X			X	
3	X				X		X			X		
4		X		X				X		X		
5	X				X		X				X	
6		X		X			X			X		
7		X		X				X			X	
8	X				X		X			X		
9		X			X			X			X	
10	X			X			X			X		
11		X		X				X			X	
12		X			X		X			X		

A: Aprobado; R: Revisado con observaciones; e I: Inadecuado.

Se le agradece escribir cualquier comentario en torno a las totalidades o alguna parte específica del instrumento, forma o contenido que requiere ser mejorada, por favor hacerlo en las observaciones.

Observaciones: _____

Aprobado Aprobado con correcciones _____ No aprobado _____

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUEL ZAMORA"




LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

VICERRECTORADO DE PRODUCCION AGRICOLA
GUANARE - PORTUGUESA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA CONTADURIA PUBLICA

CARTA DE VALIDACION

Yo, **LCDA. FLORELBYS SEGURAS**, titular de la Cédula de Identidad N° **24.024.790**, por medio de la presente hago costar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al trabajo de aplicación titulado: **"ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROPECUARIA CHISPA C.A UBICADA EN PIRITU ESTADO PORTUGUESA"**, presentado por el Bachiller: **ANGEL ALEJANRO TORREALBA SARACUAL**, titular de la Cédula de Identidad N° **27.055.667**. Para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual apruebo en calidad de Validador.

En Píritu a los 18 días del mes de ABRIL de 2022.



LCDA. FLORELBYS SEGURAS
C.I V- 24.024.790

ANEXO D

Evidencia Fotográfica



Presentación de la propuesta a la Gerencia de la Agropecuaria Chispa C.A.



Reunión con los Gerentes de la empresa



Reunión con el personal del almacén de la empresa



Revisión currículum de los trabajadores de la empresa



Revisión de página web



Preparando materia para el taller



Fachada de la empresa



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
 DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
 "EZEQUIEL ZAMORA" - UNELLEZ
**INSTRUMENTO PARA EVALUAR TRABAJOS DE APLICACIÓN
 DE LA LICENCIATURA EN CONTADURIA PUBLICA**

1.- Apellidos: _____ Nombres: _____ C.I. _____

Título _____

JURADO: FIRMA (1): _____ FIRMA(2): _____ FIRMA(3): _____

ASPECTO GENERAL	PUNTAJE A EVALUAR (15%)	JURADO 1 (tutor)	JURADO 2	JURADO 3	Total 45%
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3				
MARCO TEÓRICO	2				
MARCO METODOLÓGICO	2				
PROPUESTA	2				
APLICACIÓN Y ANALISIS DEL IMPACTO DE LA PROPUESTA	3				
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	1				
ASPECTOS FORMALES	2				
	15%				

PRESENTACIÓN Y DEFENSA ORAL (25%)

ASPECTOS A EVALUAR	PUNTAJE A EVALUAR	PUNTAJE OBTENIDO												
		AUTOR (A) 1			AUTOR (A) 2			AUTOR (A) 3			Total 25%			
		JURADOS	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Apertura adecuada para la captación de atención del público	1												
2	Claridad, desenvoltura, precisión y concreción de la exposición oral	1												
3	Fluidez y coherencia en el desarrollo de las ideas durante la exposición	1												
4	Tono de voz adecuado al auditorio	1												
5	Actitud de prestancia en apariencia personal y modales ante el Jurado, por la importancia del acto	1												
6	Dominio, comprensión y seguridad del tema investigado	1												
7	Utilización adecuada y calidad del material de apoyo audiovisual o gráfico presentado.	1												
8	Capacidad de síntesis en el cierre de la exposición, exactitud en la interpretación de las preguntas del jurado y seguridad de las respuestas.	1,33												
SUB-TOTAL		8,33%												
TOTAL														

JURADOS EVALUADORES:

PROF. (A) _____
 C.I. N° _____
JURADO PRINCIPAL

PROF. (A) _____
 C.I. N° _____
JURADO PRINCIPAL

PROF. (A) _____
 C.I. N° _____
TUTOR