

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



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACION Y DESARROLLO REGIONAL
ESTADO APURE**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS**

**LINEAMIENTOS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS FACTORES QUE INTERVIENEN
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DEL DEPARTAMENTO
DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA EL ECOSOCIALISMO APURE**

**Autora: Lcda. Ingrid J. Núñez V.
Tutora: MSc. Norelis M. Jiménez F.**

SAN FERNANDO DE APURE, ENERO DE 2020

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional
Coordinación de Estudios Avanzados**

**LINEAMIENTOS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS FACTORES QUE
INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO
DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL
ECOSOCIALISMO APURE**

Requisito parcial para optar al Grado de Magister Scientiarum en Gerencia Pública

Autora: Lcda. Ingrid Núñez
C.I.12.325.906

Tutor: MSc. Norelis Jiménez.
C.I. 12.323.578

San Fernando de Apure, Enero de 2020




Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"
UNELLEZ – Apure

Vicerrectorado de Planificación
y Desarrollo Regional


PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

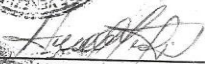
ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

Hoy, 28 de Enero del año 2020, siendo las 10:00 am, en el Aula "2" de Postgrado del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: **"LINEAMIENTOS PARA LA DISMINUCION DE FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE GESTION ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL ECOSOCIALISMO APURE"**. Bajo la responsabilidad de la participante: **INGRID NUÑEZ**, titular de la Cédula de Identidad N° V-12.325.906, perteneciente a la IV Cohorte, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) **MSC. NORELIS JIMENEZ**, para la obtención del título de: **MAGÍSTER SCIENTIARIUM EN GERENCIA PUBLICA**, el Acto se realizó en presencia del Público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según Resolución Comisión Técnica de Postgrado de la UNELLEZ, Acta N° 201, Ordinaria, de fecha 16/01/2020, Punto N° 105, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR Y OTORGAR MENCION HONORIFICA Y PUBLICACION POR SU APOORTE A LOS LINEAMIENTOS PARA LA DISMINUCION DE FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN EL DEPARTAMENTO DE GESTION ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL ECOSOCIALISMO APURE** el Trabajo de grado presentado y de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los 28 días del mes de Enero del año Dos Mil Veinte (2020).


MSC. NORELIS JIMENEZ
C.I. N° V- 12.323.578
Tutora




MSC. CESAR CEDENO
C.I. N° V-11.984.951
Jurado principal


DR. NESTOR HURTADO
C.I. N° V-16.000.330
Jurado principal



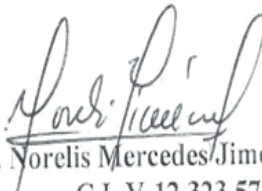
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS (VPDR)

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Norelis Mercedes Jiménez Fuentes con Cédula de Identidad N° V-12.323.578 en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado denominado: **LINEAMIENTOS PARA LA DISMINUCIÓN DE FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL ECOSOCIALISMO SAN FERNANDO ESTADO APURE** presentado por la Ciudadana Ingrid Josefina Núñez Velázquez con Cédula de Identidad N° V-12.325.906, para optar al Título de Magister Scientiarum en Gerencia Pública, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de San Fernando de Apure, a los 07 días del mes de Enero del año 2020.

Atentamente.


MSc. Norelis Mercedes Jiménez Fuentes
C.I. V-12.323.578

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, que es el que siempre ha estado a mi lado toda mi vida y me cuida de todo mal.

A mis padres Susana del Carmen Velázquez de Núñez y Eduardo Manuel Núñez, por su apoyo incondicional, por sus sabios consejos, eternamente les estaré agradecida.

A mi fuente de inspiración y fortaleza, a tí Sebastián Adolfo Ceballos Núñez, hijo amado, te dedico éste logro y que sirva de ejemplo para tus proyectos futuros. Te Amo infinito.

A mis hermanos Bárbara, Irvin, Gaudys, Yubiris y Eduardo, por su apoyo y colaboración cada vez que he necesitado de ustedes, los quiero mucho.

A mis sobrinos Francia Myucarluj, José Francisco, Elvis Alí, Susan Nicolle, Wilmar Gabriela, Yriana Victoria, Isabel Alexandra y Zara Valentina; que éste logro que también es de ustedes sirva de ejemplo para que continúen con su proyecto de vida.

A todos mis estudiantes de las Carreras de Administración y Contaduría Pública, muchos de ellos ya egresados de nuestra Alma Mater, y otros todavía en proceso de concluir su meta, a todos ustedes les dedico éste logro alcanzado.

Ingrid J. Núñez V.

AGRADECIMIENTO

El éxito de una meta solo se logra con el apoyo de personas que en el momento adecuado dan consejo, aporte, ayuda, comprensión o simplemente un breve aliento que motiva a continuar.

A Dios Todopoderoso y a la Santísima Virgen María, a quienes siempre les pedí perseverancia, constancia, claridad, sabiduría, tolerancia, e inspiración para no desfallecer en ésta meta que me tracé y ser merecedora de lograrla con su apoyo.

A mis padres Susana del Carmen Velázquez de Núñez y Eduardo Manuel Núñez, por su apoyo incondicional, por sus sabios consejos, eternamente les estaré agradecida.

A mi hijo amado Sebastián Adolfo Ceballos Núñez, agradezco su siempre comprensión y apoyo para entender los momentos en que me he ausentado, por cumplir con ésta meta. Te Amo infinito.

Al personal del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (VPDR), por darme la oportunidad de formar parte de su cuerpo de participantes, y así poder alcanzar mi meta.

A mi tutora, MSc. Norelis Jiménez, gracias a su esfuerzo, dedicación, paciencia y empeño puesto en mí.

A mi amigos MSc. Roisbell Torrealba y Dr. Lester Urbano agradezco inmensamente por sus sabios consejos para ver materializado ésta meta. Bendiciones de Dios Todopoderoso siempre para ustedes y a su familia.

A mis amigos que la vida me ha otorgado Elida Zapata, Egleé Ramirez, Jacobo Rosario, Jaime Dominguez, Juan Inojosa, Edgar Bermudez, Francis Bueno, Yadilka Ojeda, Juan Soto, Miguel Lugo; gracias por el apoyo brindado para ver materializado ésta meta.

A mis profesores, compañeros de clases, compañeros de trabajo, a mis estudiantes y demás personas que me brindaron su ayuda para lograr ésta meta, les doy gracias y recuerden que esto también es por ustedes Dios los bendiga a todos.

Ingrid J. Núñez V

INDICE

		Pp.
	LISTA DE CUADROS.....	viii
	LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
	RESUMEN.....	x
	INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO		
I	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
	Objetivos de la Investigación.....	8
	Justificación de la Investigación	9
	Alcances y Delimitaciones.....	12
II	MARCO TEORICO REFERENCIAL.....	13
	Antecedentes de la Investigación.....	13
	Teorías que Apoyan al Estudio.....	19
	Bases Teóricas	25
	Bases Legales.....	33
	Operacionalización de las Variables.....	38
III	MARCO METODOLÓGICO.....	41
	Modalidad de la Investigación.....	42
	Tipo de Investigación.....	42
	Diseño de la Investigación.....	43
	Nivel de la Investigación.....	44
	Población y Muestra	45
	Técnicas de Recolección de Información.....	46
	Técnicas de Análisis de la Información.....	48
	Validez y Confiabilidad.....	48
IV	PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	50
V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
VI	LA PROPUESTA.....	67
	REFERENCIAS.....	77
	ANEXOS.....	81

LISTA DE CUADROS

		Pp.
CUADRO		
1	Operacionalización de Variables.....	40
2	Dimensión: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.....	51
3	Dimensión: Gestión Administrativa.....	55
4	Dimensión: Dimensión: Talento Humano.....	59
5	Justificación, Objetivos y Factibilidad de la Propuesta	69
6	Identificación de la Propuesta.....	77

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO		Pp.
1	Distribución Porcentual: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.....	51
2	Continuidad Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.....	52
3	Continuidad Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.....	53
4	Continuidad Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.....	54
5	Distribución Porcentual: Gestión Administrativa	55
6	Continuidad Gestión Administrativa	56
7	Continuidad Gestión Administrativa	57
8	Continuidad Gestión Administrativa	58
9	Distribución Porcentual: Talento Humano	51
10	Continuidad Talento Humano.....	60
11	Continuidad Talento Humano	61
12	Continuidad Talento Humano	62
13	Continuidad Talento Humano.....	63
14	Elementos Pertinentes para Lograr la Alta Gerencia.....	75

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA**

**LINEAMIENTOS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS FACTORES QUE
INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO
DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL
ECOSOCIALISMO APURE**

Autora: Ingrid Núñez

Tutora: MSc. Norelis Jiménez

Año: 2020

RESUMEN

La presente investigación se fundamentó en proponer lineamientos para la disminución de los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano del departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure. Este estudio, impulsa hacia la reflexión y la puesta en práctica de los procesos gerenciales y organizacionales. Para efectos de esta investigación, se tomó como escenario en estudio el MINEC San Fernando estado Apure. Contexto el cual, permitió a la investigadora poder observar de manera directa específicamente en el Departamento de Gestión Administrativa una serie de factores que intervienen negativamente en el desempeño laboral del talento humano entre ellos; Insatisfacción (salario), desmotivación, incumplimiento del horario, causas injustificadas, carencia de transporte, incumplimiento de las funciones administrativas, ausentismo laboral. De este modo, las teorías de apoyo se determinaron para la profundización teórica de la investigación entre ellas: Teoría General de la Administración de Zacarías Torres Hernández, Teoría General del Diseño Organizacional de Richard Daft, Teoría General de Sistema de Bertalanffy, Teoría del Talento Humano entre otras. Es de resaltar que, el estudio se fundamentó bajo el paradigma positivista obedeciendo a la metodología cuantitativa, de tipo campo desde la modalidad de proyecto factible identificado a través del diseño descriptivo. Se utilizó como técnica para la recolección de información la encuesta y como instrumento el cuestionario de carácter dicotómico. A manera de resumen, la administración pública es la dirección de un organismo social y su efectividad es alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de coordinar a sus integrantes.

Palabras Clave: Factores, desempeño laboral, talento humano, gestión administrativa.

**EXPERIMENTAL UNIVERSITY
OF THE WESTERN PLAINS “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERECTORATE OF PLANNING AND REGIONAL DEVELOPMENT
ADVANCED STUDIES PROGRAM
MASTER IN PUBLIC MANAGEMENT**

**GUIDELINES FOR THE DECREASE OF FACTORS INTERVENING IN
THE LABOR PERFORMANCE OF THE HUMAN TALENT OF THE
ADMINISTRATIVE MANAGEMENT DEPARTMENT OF THE MINISTRY
OF POPULAR POWER FOR APURE ECOSOCIALISM**

Author: Ingrid Núñez

Tutor: MSc. Norelis Jiménez

Year: 2020

ABSTRACT

The present investigation was based on proposing guidelines for the reduction of the factors that intervene in the work performance of the human talent of the administrative management department of the Ministry of Popular Power for Ecosocialism San Fernando state Apure. This study encourages reflection and implementation of management and organizational processes. For the purposes of this investigation, the MINEC San Fernando state Apure was taken as the scenario under study. Context which allowed the researcher to be able to observe directly in the Department of Administrative Management a series of factors that intervene negatively in the work performance of human talent among them; Dissatisfaction (salary), demotivation, non-compliance with the schedule, unjustified causes, lack of transportation, non-compliance with administrative functions, absenteeism. Thus, the supporting theories were determined for the theoretical deepening of the research among them: General Theory of the Administration of Zacarías Torres Hernández, General Theory of Organizational Design by Richard Daft, General Theory of Bertalanffy System, Theory of Human Talent among other. It is noteworthy that, the study was based on the positivist paradigm obeying the quantitative methodology, field type from the feasible project modality identified through the descriptive design. The survey was used as a technique for collecting information and as a tool the dichotomous questionnaire. As a summary, public administration is the direction of a social organization and its effectiveness is to achieve its objectives, based on the ability to coordinate its members.

Keywords: Factors, work performance, human talent, administrative management.

INTRODUCCIÓN

En el marco de la complejidad de la sociedad gerencial, la economía mundial ha iniciado una etapa de profundos cambios y transformaciones como producto de la evolución tecnológica, las organizaciones parecen avanzar hacia un ritmo más acelerado que las propias tecnologías. Es por ello que, las empresas de carácter público y privadas, concebidas como unidades de producción intensiva de conocimientos, están llamadas a repensar sus vínculos con el recurso humano a los fines de dar respuesta a las demandas administrativas. Dicha intencionalidad, solo es posible concretarla a través de una convivencia interorganizacional que permita la construcción y gerencia del conocimiento, tanto en su origen como en su destino.

En este recorrido referencial, se ubica la presente persovision, epígrafe e inquietud investigativa, la cual se propone a establecer la creación de lineamientos que permiten disminuir los factores que intervienen de manera negativa en el desempeño laboral del talento humano que labora en el departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo (MINEC) San Fernando estado Apure, permitiendo vincular el conocimiento, necesidades y capacidades gerenciales intra e interinstitucional que admita la construcción y vinculación de la alta gerencia con el sector productivo, financiero y administrativo. De allí, parte la necesidad de enfatizar la urgencia de potenciar la creatividad, motivación y la innovación para generar procesos eficaces en las organizaciones, generando a través de los procesos administrativos y sistemáticos la contribución de forma esencial, responsable de los procedimientos y servicios gerenciales y organizacionales.

De igual manera, la legislación interna gerencial no puede estar deslastrada de los procesos administrativos, legales, contables y financieros que se ejercen en las unidades departamentales del MINEC San Fernando estado Apure, por lo que, es necesario argumentar esfuerzos y la búsqueda armónica entre la comunicación y la información que conlleva a aprovechar racionalmente las múltiples ventajas que ofrecen los procesos gerenciales a nivel de gestión pública y políticas organizacionales.

Desde esta perspectiva, la visión y misión de la gerencia pública se refiere a las actividades de búsqueda, oportunidades, coordinación, planeación, capacidades y aplicación racional de los recursos para obtener resultados efectivos, por lo que, es necesario verla desde su racionalidad y eficacia. Esto traduce, que la gran teleología de la propuesta presentada no agrega dudas a la realidad compleja sino que tiene un rol simplicador de la incertidumbre. Es decir, su prioridad lógica es lograr que los procesos administrativos funcionen y operen con coherencia institucional, la cual se basa en la relación directa del recurso humano con los medios que le permiten el eficiente manejo de las funciones administrativas. Esta mirada en relación a la gerencia, aporta desde un aspecto teórico facilitar la comprensión del ser y las condiciones para comprender los marcos estratégicos con los que se pudiera añadir un valor intrínseco que contribuya con la felicidad y el éxito organizacional.

Ahora bien, esta cosmovisión de carácter gerencial u organizacional también permite establecer que, el desempeño laboral es uno de los cimientos sistemáticos que genera al talento humano las buenas acciones y el manejo eficiente de las funciones administrativas, coherentes que demuestren integridad sobre la base de criterios de la realidad organizacional considerando aspectos sociales, humanos, empresariales, institucionales, políticos, financieros, prácticos, legales entre otros. Por otro lado, el desempeño laboral, en tiempos recientes y a través de la historia de la gestión del talento humano, se ha visto en un debate continuo sobre cómo medir los recursos humanos de una manera precisa y confiable para optimizarlo y que la empresa se vea beneficiada.

Siendo las cosas así, se han implementado numerosas iniciativas. Una de ellas es la medición del desempeño laboral como una herramienta que brinda información sobre el trabajo que realiza el talento humano para demostrar sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. En efecto, los elementos que garantizan el desempeño laboral están vinculados a las habilidades, capacidades, necesidades y rasgos, comportamiento, metas y resultados vistos también como criterios y factores de evaluación más utilizados en los procesos administrativos.

De esta narrativa, también es importante señalar que, los inicios del estudio investigativo parten ontológicamente de la experiencia vivida por la investigadora específicamente en el escenario en estudio que se ha señalado cuando al vincularse con la gerencia pública pudo observar que, el éxito organizacional, el desempeño laboral y el buen manejo de las funciones administrativas solo se alcanza si el talento humano demuestra múltiples facetas que originan la productividad, eficiencia y eficacia de las funciones. Aunado a ello, es necesario enmarcar que, toda investigación desde la praxis gerencial se constituye de unos aspectos fundamentales para lograr una gerencia exitosa entre ellos; Coordinación, planificación, estrategias, control, seguimiento, registros, motivación, comunicación entre otros.

En correspondencia a lo antes referido, la presente investigación, se encuentra enmarcada en el siguiente prefacio, atendiendo al criterio determinado para ello: Capítulo I El Problema, donde se acierta el esbozo de la situación observada existente que originó la investigación objeto de estudio, las inquietudes científicas que dan origen al objetivo general y específicos, así como la justificación, alcance y delimitación. Seguidamente, el Capítulo II, precisa el Marco Teórico Referencial, en donde se especifica el corpus teórico de la investigación y está atendido por: los antecedentes, teorías de apoyo a la investigación, breve reseña histórica del escenario en estudio, bases teóricas, bases legales y Operacionalización de las variables.

Respecto al Capítulo III, se representa mediante el Marco Metodológico donde se describe la metodología obtenida para abordar la investigación, enfoque o paradigma, tipos, diseño, nivel, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez de los resultados y confiabilidad. Por consiguiente el Capítulo IV, se constituye a través del análisis de los resultados, allí se visualizará mediante cuadros de forma ordenada los datos obtenidos encontrados en la aplicación del instrumento y reflejados en porcentajes. Por otra parte, el Capítulo V, corresponde a las conclusiones y recomendaciones, a su vez el Capítulo VI, contiene la Propuesta, para así seguidamente ordenar las referencias bibliográficas que dan sustento al corpus teórico, finalizándose con los Anexos que permitieron la comprobación y eficacia de la investigación.

CAPÍTULO I

El Problema

Planteamiento del Problema

Desde tiempos pasados, la gerencia en el mundo se ha considerado como una de las principales actividades y roles que ejerce el ser humano. Sin embargo, un buen gerente requiere principalmente de conocimientos técnicos en aras de perfeccionar y manejar eficientemente las funciones que por naturaleza profesional le identifica. En este sentido, gerenciar instituciones de carácter público implica mantener el equilibrio entre el conocer las funciones y el cómo pueden ser asumidas y demostradas las funciones que al gerente respectan. Vale decir que, con el pasar del tiempo el campo empresarial responde a un modelo específico de actividades que requieren de seguimiento y control para la gestión del buen trabajo y organización de las funciones.

Sobre esta base antecedida, la importancia de gerenciar instituciones de carácter público esta taxativamente en construir la eficiencia y la calidad según la gestión de trabajo que ha de ser desarrollada. En esta línea de planteamientos, hablar de gerencia es narrar la amplitud que refiere hacia una gama de objetivos organizacionales en donde el éxito sea el principal elemento que determine la persistencia e incluso el coraje de comprometerse ante nuevos retos, venciendo obstáculos y direccionando los procesos que vinculan el optimismo con la capacidad de gerenciar altamente las funciones y más allá de ello favorecer los niveles de competitividad y responsabilidad para lograr una empresa eficiente y de calidad.

En virtud de lo antes descrito, Drucker citado por Díaz (2013), expone que “la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización, es el cuerpo de conocimiento aplicable a la dirección efectiva de objetivos planteados” (p.31). De acuerdo a lo citado, es necesario recalcar que la gerencia como tendencia mundial

conduce al planteamiento de objetivos que por supuesto acarrearán a la obtención de un determinado fin por el cual es pertinente recordar el engranaje de elementos jerárquicos que especifican la dirección y el control de un determinado proceso que no solo parte de la buena organización sino también de la administración como aspecto clave que ayuda a la adquisición del bienestar y crecimiento de la empresa. Por otra parte, también es necesario que los objetivos planteados para lograr el éxito conlleven a la innovación y posteriormente a la producción de un eficiente desarrollo gerencial.

Como complemento del planteamiento anterior, la gerencia ha sido una de las herramientas más poderosas que han de requerirse para el funcionamiento efectivo que ayude al logro y a la motivación de planificar centralizadamente un sistema social que posea una serie de valores además, la demostración de habilidades y destrezas para el manejo exitoso de las funciones institucionales. Es necesario entamar, el desempeño laboral con la gerencia de modo que, las acciones o comportamiento observado de los empleados se note eficiente y relevante. Este planteamiento, es definido como un proceso que interviene diariamente en el quehacer administrativo y organizacional de los contextos empresariales. Desde esta óptica, el desempeño laboral es sinónimo de eficacia en el personal que labora dentro de las organizaciones, en donde además, es necesario que el individuo cumpla una gran labor concerniente a las funciones que a su digno cargo respectan.

En el marco de este sistema complejo, pero necesario para ser estudiado se tomaron las ideas de Alvarado (2017), cuando expresa en su trabajo presentado en la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades que “en el área organizacional de una empresa se deben hacer estudios relacionados al desempeño laboral, infiriendo que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos con los que cuenta cada trabajador” (p.14). Según el aporte citado, también existen diferentes elementos que describen claramente el desempeño laboral que han de cumplir los empleados de una determinada organización entre ellos; las múltiples

capacidades para el buen desempeño de las funciones, adaptabilidad, iniciativa, comunicación, trabajo en equipo, desarrollo del talento, diseño de trabajo, entre otros.

Desde otro ángulo, la gerencia en el contexto venezolano ha tenido como objetivo orientar hacia los esfuerzos y a la reflexión específicamente en las organizaciones de carácter bien sea pública o privada. Es así que, el marco inminente del proceso globalizador influye como un aspecto transformador atendiendo a los nuevos enfoques que garanticen el impulso hacia un mejor desarrollo gerencial de país para así garantizar mecanismos innovadores en el diseño de estrategias que permitan el buen manejo y coordinación lo cual consiste en una praxis que permita administrar adecuadamente las líneas de trabajo y el máximo rendimiento laboral. Desde esta perspectiva, la gerencia busca el desarrollo de actividades, la coordinación y la aplicación racional de los recursos a obtener y resultados efectivos.

En virtud de otra perspectiva ontoepistemica, se religa a esta realidad la percepción de factores negativos que influyen en el desempeño laboral de todo aquel personal que hace vida activa en el campo de las organizaciones gerenciales. Dado que, la gerencia venezolana y el desempeño laboral se han visto sumergidos en un constante círculo social que genera diatriba entre una o más personas, es entonces cuando se trae a colación la visión interdisciplinaria que contrasta la realidad desde quien la vive y también desde quien la estudia. Esto último, describe claramente que, la alta gerencia para que pueda ser eficiente requiere de un excelente desempeño laboral y la puesta en práctica de las funciones que ejercen los empleados.

Ante esta descripción, es preciso mencionar las ideas de Sánchez (2013), cuando establece que “el desempeño laboral ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones, las cuales han mostrado que la motivación puede tener un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en el trabajo” (p.19). En este sentido, cuando se relaciona el aspecto gerencial con el laboral se habla específicamente de dos variables que conllevan al estudio necesario y además investigativo que permite explicar claramente la actitud del empleado en relación con el departamento o entidad en el cual desempeña una serie de mecanismos que engloban desde lo general hasta lo particular según sea su función en el área.

Para efectos de este estudio investigativo, se tomó como escenario en estudio el Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure. Siendo este, un ente rector dispuesto por el Gobierno Nacional Bolivariano, para impulsar hacia la construcción colectiva del ecosocialismo, en el marco de sus ejes fundamentales de acción. Contexto el cual, permitió a la investigadora poder observar de manera directa específicamente en el Departamento de Gestión Administrativa una serie de factores que intervienen negativamente en el desempeño laboral del talento humano entre ellos; Insatisfacción (salario), Desmotivación, Incumplimiento del Horario, Causas Injustificadas, Carencia de Transporte, Incumplimiento de las Funciones Administrativas, Ausentismo Laboral.

Por otro lado, es importante mencionar que, el Departamento Gestión Administrativa se divide en subunidades conociéndose éstas de la siguiente manera: **Administración** comprende específicamente todo aquello que respecta a los soportes, efectivo de auditoría, compras, presupuestos, consultas de precios. Mientras que, la subunidad de **Almacén** lleva el control preciso de útiles de papelería y recursos a utilizar para las diferentes actividades que conforman al Ministerio, además, **Bienes Nacionales** como otra subunidad se encarga de controlar todo el inventario (mobiliarios y equipos de computación) finalmente la subunidad de **Contabilidad** es donde se lleva a efecto los diferentes balances y asientos contables.

Aunado a lo anterior, y una vez narrado el problema surge la necesidad de llevar a efecto una propuesta donde se crearan lineamientos que contribuyan a la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano específicamente del Departamento de Gestión Administrativa del MINEC. En este sentido, la investigadora detallará en el Capítulo VI concerniente a la investigación la estructura, objetivos, factibilidad, y otros elementos que instruirán al lector en virtud de entender e interpretar el por qué la creación de unos lineamientos que amerita el departamento antes señalado poseer para mejorar la calidad y eficiencia de las funciones que han de cumplirse según las subunidades que fueron resaltadas en párrafos anteriores. Si bien es cierto, toda organización requiere de un buen manejo eficiente y de calidad, buscándose además, la solución de un determinado problema.

En este orden específico, se construyen las siguientes interrogantes del estudio con la finalidad de dar respuesta a la formulación del objetivo general y específicos tomando como escancia principal la consecución de la caracterización del problema ¿Cómo podrían diagnosticarse los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano del departamento gestión administrativa del MINEC-Apure? ¿Qué caracteriza el desempeño laboral del talento humano en el departamento de gestión administrativa del MINEC-Apure? ¿De qué manera se podrían diseñar lineamientos que contribuyan a la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano en el departamento gestión administrativa del MINEC-Apure? A partir de estas interrogantes surgen, los objetivos de la investigación objeto de estudio:

Objetivo General

Proponer lineamientos para la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano en el departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.

Objetivos Específicos

Diagnosticar los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano en el departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.

Caracterizar el desempeño laboral del talento humano en el departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.

Diseñar lineamientos que contribuyan a la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano en el departamento gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.

Justificación de la Investigación

La justificación de este estudio, radica esencialmente en exponer las razones por el cual surgió la inquietud científica de la investigadora. Ciertamente, también permitirá explicar las diversas dimensiones en las cuales se centró la investigación. Sobre todo, aquello que conviene proponer para así buscar dar solución al problema diagnosticado. Es así que, todo estudio de corte cuantitativo llevará a efectos unos objetivos que posteriormente en el camino metodológico han de ser alcanzados, además, es necesario precisar la necesidad investigativa de crear lineamientos para disminuir los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano del Departamento Gestión Administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.

Es así como la cohesión y el engranaje con el párrafo antecedido, lleva a citar las ideas de Veliz (2015) cuando en su libro *Cómo Hacer y Defender una Tesis* expone “la justificación del estudio investigativo pretende explicar las soluciones que ofrecerá el desarrollo del trabajo al problema identificado, además, el aporte al área de estudio, a la carrera y a la universidad” (p.19). En relación a este planteamiento, se notará claramente la rigurosidad del problema planteado, en donde a través de las diversas dimensiones se pueda apreciar la significancia que respecta a la investigación, la investigadora describirá y considerará el área en estudio y la relación con su inquietud científica que conllevó a diagnosticar e identificar los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano del Departamento Gestión Administrativa del MINEC.

Desde el punto de vista *ontológico* el estudio atenderá el origen mediante el cual es importante estudiar no solo el campo gerencial sino también las organizaciones que respectan al desarrollo de las funciones administrativas en el cual se pueda apreciar el desempeño laboral de los empleados y a su vez mejorar las debilidades que atacan diariamente el quehacer de las actividades enmarcadas en el cumplimiento de deberes que rigen la existencia del departamento gestión administrativa. De este modo, en lo *epistemológico* se buscará conocer y adentrarse en la necesidad de poseer

el adecuado conocimiento que permitirá el desarrollo eficiente y duradero respecto al desempeño laboral de ese pequeño grupo de talento humano que hace vida activa en dicho departamento. Sin embargo, también se estudiará la naturaleza y la validez de ese conocimiento que permita la obtención de resultados y la puesta en práctica para la solución del problema.

Para efectos de lo *Gnoseológico* se generará y construirá el conocimiento de manera amplia y entendible lo que permitirá apreciar la significancia de las variables descendientes del título con aquella nueva proposición que desencadenará el diseño de nuevos lineamientos fundamentados en la disminución de múltiples factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano del departamento de gestión administrativa. Por consiguiente, el campo laboral que se describe en este estudio se encuentra fielmente relacionado con los aspectos administrativos que hoy día pueden ser vistos como el aspecto principal que direcciona las gestiones de control y más allá de ello la dirección de las buenas funciones. En concordancia, lo *Axiológico* es una de las dimensiones en este estudio que beneficiará a la investigación en la obtención de valores predominantes que identifiquen la participación social y proactiva, el respeto, la comprensión y sobre todo el amor por lo que se hace.

Cabe señalar que, este estudio hipotético-deductivo exige la veracidad y comprobación de la realidad observada. Realidad esta, que en posteriores avances develó unos resultados coherentes de una Población y una muestra seleccionada. Como complemento a las líneas anteriores, la dimensión *Metodológica* obedeció al paradigma positivista bajo la metodología cuantitativa, lo que respectará a una investigación de tipo campo con un nivel descriptivo fundamentado en la modalidad de proyecto factible. Aunado a esto, la metodología es precisamente el camino específico que condujo a la investigadora a internalizar el significado de su inquietud con la realidad percibida, en tanto que, el fenómeno en estudio se fundamentó principalmente en atender una situación relevante que recoge a través de un proceso sistemático el análisis prudente de los resultados que más adelante se diagramaran y comprobará la científicidad y el logro de objetivos.

En relación con lo *Heurístico*, la investigación se enfocó en un proceso que garantizó la adquisición de una experiencia que se pudo registrar mediante un sentido común, aceptable y necesario con esta inquietud científica se complementó la visión empírica de interpretar los razonamientos lógicos para llegar al producto que enfatizó y previó la solución al problema. Toda investigación de corte cuantitativo en su dimensión heurística enfocó la aplicación de una técnica que favoreció la detección del problema e implicó que la investigadora se adentrara en el contexto y así verificar y hacer confiable la información que posteriormente suministraron los encuestados. Como bien se ha señalado, otro de los puntos clave acá, es el de la dimensión *Teleológica* no es más que aquello en el cual se presenta el fin último de la acción.

Es por ello que, la teleología en este tipo de estudios concierne específicamente en demostrar en un último capítulo el producto final que en este caso es lo que la investigadora consideró pertinente proponer para resolver la situación problema siendo esto la creación de nuevos lineamientos para la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano perteneciente al departamento de gestión administrativa en el Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure. Es entonces, cuando desde la dimensión *Social* esta investigación se torna con sentido amplio de relevancia infiriendo que, desde el campo de las organizaciones gerenciales e institucionales se debe tener en consideración el desarrollo y la adquisición de las múltiples funciones sobre todo administrativas y más allá de ello la no existencia de factores que intervengan de manera negativa en el desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, la dimensión antecedida también es considerada como un proceso mediante el cual la investigadora puede adentrarse en un contexto particular de organizaciones en donde una o más personas podrán socializarse con la finalidad de descubrir a través de la inquietud científica la posible solución que refiere a los múltiples factores que intervienen en el desempeño laboral. Otro de los puntos clave es el de la línea de investigación que alcanzó este estudio conociéndose esta como *Procesos Sociales e Institucional*.

Alcances y Delimitaciones de la Investigación

La gerencia competitiva actual, genera fuertes presiones por lograr resultados a corto, mediano y largo plazo. Por ello, el gerente exitoso debe unir esfuerzos a través de la planeación, coordinación organizacional donde se genere proyectos coherentes que demuestren integridad y racionalidad sobre la base de criterios de eficacia y eficiencia. De este modo, el estudio alcanzó situaciones observables que conllevaron a la investigadora a la realización de una propuesta fundamentada en crear lineamientos que contribuyan a la disminución de los factores que intervienen de manera negativa en el desempeño laboral del talento humano que hace vida activa en el departamento de administración del MINEC San Fernando estado Apure.

De igual manera, el estudio coleccionó una serie de elementos que sirvieron de guía para delimitar el estudio en función de optimizar las metas y objetivos que deben ser trazados en las organizaciones empresariales tanto públicas como privadas con la finalidad de perpetuar el éxito y la mejora de las funciones ejercidas por el talento humano. Es decir, los objetivos de la gestión estratégica empresarial del talento humano será crear, mantener y desarrollar un conjunto de habilidades y motivación suficientes para conseguir los objetivos de la empresa, además, implantar y sustentar las condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y satisfacción plena del talento humano y el logro de los objetivos tanto colectivos como individuales.

En efecto, el talento humano es uno de los recursos más importantes en la organización, en tanto que, es el conjunto de capacidades, virtudes, destrezas y potencialidades que posee una persona para desempeñar o ejercer una actividad. Vale decir que, dentro de las organizaciones públicas el talento humano debe contribuir a la obtención de elementos clave para optimizar el buen desempeño de las funciones administrativas, financieras, legales, personales, motivacionales, cooperativas las cuales generen condiciones en la gestión del conocimiento para el desarrollo de los procesos correspondientes a la praxis gerencial para alcanzar una gerencia exitosa y por ende una sociedad más humana.

CAPITULO II

Marco Teórico Referencial

El marco teórico, proporciona los insumos teóricos que son de orden básico para profundizar elementos que han de orientar las acciones emprendidas por el investigador. De esta manera, se considera el concepto de marco teórico, expresado por Morles (2014) señala “el marco teórico o conceptual y el marco operacional o metodológico; el último describe el cómo hacer y el primero se refiere al qué de la acción. La función del marco teórico es, pues, precisar y organizar las ideas” (p.15). En relación con esta cita, el concepto contenido en la sección introductoria que refiere el autor es la manera de revisión en cuanto a los trabajos previos realizados sobre el problema en estudio y de la realidad contextual.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de una investigación, pueden iniciarse adecuadamente con una revisión de las investigaciones y de los estudios teóricos relacionados con el problema planteado. Esto es conveniente, porque no existe campo del conocimiento completamente nuevo o inexplorado: porque toda creación o descubrimiento toma elementos del pasado, y porque la ética científica lo exige. Por esta razón, soslayar esta sección es inexcusable y no realizar una exhaustiva revisión de la literatura conduce a errores.

Para efectos de este estudio, Morles (2014) describe “la revisión de la literatura debe hacerse en forma racional y sistemática: comenzar por las obras más generales, recientes y sencillas, y seguir hacia las más específicas, antiguas y complejas, registrar en fichas los contenidos importantes que se encuentren” (p.15). En relación al argumento citado, los antecedentes registran específicamente un discurso ordenado y preciso para organizar las ideas y conceptos contenidos en dicha selección metodológica.

En relación a lo establecido, se tomó como punto de partida el trabajo de González (2018) quien desarrolló una investigación maestra la cual tituló: La Evaluación de Desempeño como Factor Clave en el Compromiso Laboral de los Empleados Públicos Adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy. Presentado en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales Campus Bárbula. Su objetivo general fue Analizar la evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso de trabajo para los empleados públicos adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy.

Enmarcándose en un enfoque cuantitativo, tipo de investigación de campo descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 69 empleados de la institución pública, considerándose una muestra representativa de 20, quienes proporcionaron información relevante para el estudio. Como técnica se empleó la encuesta por medio del instrumento tipo cuestionario con alternativas policotómicas. La validez estuvo determinada por juicio de expertos, la confiabilidad del instrumento se realizó a través del coeficiente estadístico Alpha de Cronbach, dando como resultado 0,76. Por otra parte, la técnica de análisis de resultados se desarrolló con procedimientos estadísticos mediante una tabulación de datos presentados en tablas de frecuencias y porcentajes para su análisis e interpretación relacionados con la teoría descrita.

En el estudio se concluyó que se deben establecer dentro de la gerencia, normativas para implementar los requerimientos necesarios para verificar la percepción que poseen los empleados sobre el entorno laboral y como se desenvuelven en sus funciones laborales, generando una retroalimentación y fijación de estrategias para el mejoramiento en el servicio público que ofrecen en el organismo, para ello, es significativo conocer cuales aspectos son relevantes para la aplicación de la evaluación de desempeño, además de cómo son percibidos por los empleados. Recomendándose implementar lineamiento organizacional, es decir, para que una evaluación de desempeño laboral tenga éxito.

Por consiguiente, este antecedente se relaciona con la investigación porque en su contenido teórico narra la descripción de las variables entre ellas desempeño laboral, factores que intervienen en el mismo y por ende también habla de unos lineamientos que deben ser empleados para el mejoramiento y calidad organizacional. Por lo que, este estudio trata desde su objetivo general la proposición de unos lineamientos que vayan en función de concatenar la normativa que debe seguir el talento humano que labora en el departamento de administración del Poder Popular para el Ministerio de Ecosocialismo estado Apure.

En este orden teórico, Torres (2018) realizó una investigación titulada: La Gestión Administrativa y el Control Interno en el Área Administrativa del SENASA. Presentada en la Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo Lima-Perú. En donde su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA. Por lo tanto, El estudio fue de tipo básico de nivel correlacional, se desarrolló bajo un diseño no experimental, en una muestra de 89 trabajadores en el área administrativa del SENASA (Servicio Nacional de Sanidad Agraria), la técnica de acopio de datos se realizó mediante la encuesta por medio de dos cuestionario, estos instrumentos fueron elaborados uno para cada variable de estudio.

Cabe destacar que, el estudio está sustentado con la teoría de Bernal y Sierra (2018) para la gestión administrativa, y Montes, Montilla y Mejía (2014) para el control interno. La información recogida fue procesada, interpretadas mediante tablas y figuras, además se hizo inferencia para llegar a la conclusión que existe correlación entre ambas variables de estudio, Rho de Spearman con margen de error menor al 5 %, el coeficiente de correlación es $Rho = 0,879$ y el p-valor $< 0,05$, por lo tanto se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis general. Por lo que se concluyó que existe relación alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA. En respuesta a esto, tenemos la entrada de la nueva gestión administrativa, un nuevo esfuerzo de presentar un modelo post-burocrático proponiendo una filosofía de flexibilidad administrativa.

Vale decir que, la relación del estudio previo con la investigación en cuestión se fundamenta en la gestión pública, en la cual recae el gran reto y responsabilidad de poder modificar, eliminar o crear las reformas que se consideren convenientes para brindar una mejor calidad de vida, como por ejemplo la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano en departamentos administrativos. Tomándose como enfoque epistémico la racionalidad que conduzca a la superación enmarcada a la gestión laboral de las organizaciones pero sobre todo el buen manejo de funciones según el cargo que se ocupe en la empresa.

A efectos de este andamiaje, Aricoche (2016) realizó un trabajo de investigación titulado: Gestión Administrativa y Control Interno Según Personal de la Gerencia de Finanzas de la Municipalidad Metropolitana de Lima. Presentado en la Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo. El objetivo general propuesto fue comprobar la concordancia o relación que existe entre gestión administrativa municipal y control interno según el personal de la Gerencia de Finanzas de la Municipalidad Metropolitana de Lima-Perú. Por consiguiente, el estudio previo se enmarcó en nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal de tipo aplicación. El método fue el hipotético-deductivo, porque se observó al problema, se formuló las hipótesis y se realizó la prueba oportuna. En relación a lo antecedido, dicho trabajo consultado obedeció al paradigma positivista centrándose en la metodología cuantitativa.

La población y muestra fue de 114 empleados. En relación a la instrumentalización, se han formulado dos instrumentos de recolección de datos y ambos han pasado por los filtros correspondientes, cada uno de ellos con 32 ítems y con cinco alternativas de respuestas. Los resultados de la investigación, se realizaron mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial para conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman, contestando de esta manera a los problemas, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando la hipótesis nula. Se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva significativa de 0.798 puntos entre las variables gestión administrativa y control interno que promueva las realidades dirigidas a las personas que trabajan dentro de la organización y se conduzca a la gestión de la economía global en función de reorientar el control interno del personal administrativo.

En este orden de ideas, la relación existente entre el anterior antecedente y la investigación en estudio se da porque es indispensable comparar la importancia que tienen las variables y más allá la veracidad de comprender la gestión administrativa y sus funciones. Esto indica que, los lineamientos que se pretenden proponer son una nueva forma que permite a las empresas dilucidar las normativas que han de seguirse para el buen manejo de sus funciones que han de tener el talento humano dentro de la organización, a su vez, disminuir una serie de factores que intervienen de forma negativa para los procesos en donde el trabajo se torne eficiente y de calidad.

Otro de los trabajos consultados, es el de Vázquez (2015) quien realizó un trabajo de investigación titulado: "El Recurso Humano como Factor Estratégico para Alcanzar los Objetivos Organizacionales" (Caso de Estudio Contraloría General del estado Yaracuy). El cual fue presentado en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Área de Estudios de Postgrado Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales Campus Bárbula. El objetivo general de este estudio fue Analizar el recurso humano como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales (Caso de Estudio la Contraloría General del Estado Yaracuy). Es una investigación de campo de carácter descriptivo, la muestra fue no probabilística de tipo intencional, conformada por treinta (30) trabajadores y trabajadoras.

De este modo, se aplicó como instrumento el cuestionario conformado por treinta (30) preguntas con opción de respuesta dicotómica (Sí-No), lo que contribuyó a la obtención de información necesaria para lograr los objetivos planteados en la investigación. Dicho cuestionario fue sometido a la validez de 3 expertos y los Gráficos arrojados fueron sometidos a prueba de confiabilidad a través del Coeficiente de Validez de Kuder Richardson, resultando confiable con el 0,84%. Se puede concluir que el éxito de las organizaciones depende en gran parte de la labor realizada por sus trabajadores, lo cual implica juzgar aquellas cualidades que influyen en la ejecución de su trabajo.

Es así como la cohesión de este estudio previo, se relaciona con la investigación, en tanto que, las condiciones de la práctica administrativa del desempeño laboral procesa informaciones óptimas de manera concisa, veraz, de control e información inmediata las cuales permiten los cambios estructurales y la regeneración taxativa de la gerencia pública.

Seguidamente, el trabajo de Arguello (2015) fue titulado: Elaboración e Implementación de un Modelo de Gestión Administrativa que Permita Optimizar los Recursos Humanos, Económicos y Tecnológicos de la Estación de Servicio EP PETROECUADOR Riobamba. Presentado en la Universidad Nacional de Chimborazo Vicerrectorado de Postgrado e Investigación Instituto de Postgrado Riobamba-Ecuador. El objetivo general fue optimizar los procesos de gestión, logrando un trabajo más eficaz y fácil de realizar. Es por ello que, el estudio consultado se orientó al desarrollo de un Modelo de Gestión Administrativa para lo cual se puso en práctica una investigación descriptiva y explicativa; con un diseño de campo y documental, además se aplicó como técnica la encuesta al gerente y el uso de cuestionarios a los empleados y clientes.

El antecedente obedeció al paradigma positivista, centrado en la metodología cuantitativa. Una vez que se realizó la investigación se encontró que existe la necesidad de implementar un conjunto de acciones y estrategias orientadas al logro de los objetivos empresariales, mediante el cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo en otras palabras planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Por consiguiente, la población se basó 9 trabajadores, considerados personal administrativo y trabajadores en general que prestan sus servicios contratados por la empresa bajo los lineamientos establecidos por la ley. Por tratarse de un número pequeño se ha tomado en cuenta a toda la población, se considera al gerente y clientes como parte de la población.

En virtud de lo señalado, las conclusiones del trabajo previo se centraron en generar un cambio, pues su desarrollo consiste en ofrecer lineamientos para un direccionamiento estratégico a través de una declaración de la misión, visión, objetivos, valores y políticas corporativas, también la creación de un manual de funciones de organización para los cargos involucrados en la microempresa y la elaboración de una serie de formatos como herramientas de control para los distintos procesos que se llevan a cabo en el negocio. Por ende, el nuevo concepto de gestión administrativa centra su atención en las actividades y procesos de mejoramiento continuo de las diferentes áreas de la empresa.

Ahora bien, el antecedente se relacionó con la investigación porque desde el punto de vista gerencial en las organizaciones con fines sociales y administrativas deben ser pensadas desde una perspectiva compleja, puesto que estas organizaciones administrativas constituyen sistemas autopoieticos que se autorregulan mediante procesos recursivos y dinámicos que dan cuenta de su evolución. De este modo, el prisma epistemológico de la administración en sectores públicos deben proporcionar al gerente un mapa de la realidad mucho más amplio, diverso y multireferencial, puesto que le permitirá integrar categorías provenientes de los distintos niveles de las realidades administrativas.

Teorías que Apoyan al Estudio

Las teorías que apoyan al estudio, son un conjunto estructurado y coherente de conceptos, conocimiento e hipótesis referido a un área científica definida. En este sentido, la teoría orienta a la investigación, ésta proporciona elementos para mejorar la misma. De acuerdo a Martínez (2009), señala que “las teorías de la investigación refieren los principales elementos jerárquicos de aquellas definiciones, conceptos y estructuras como fuente de información respecto al estudio abordado” (p.46). Respecto a lo citado, el conocimiento es el producto de la interacción, la observación y la interpretación, es necesario hacer énfasis en una lógica de transformación dinámica de sucesos y técnicas que generan una naturaleza de estructuras dinámicas como entidad esencial en relación al conocimiento filosófico.

Teoría General de la Administración de Zacarías Torres Hernández (2014)

Esta teoría permite asimilar y sintetizar los fundamentos y quehaceres de la administración y a su vez nos ayude a saber si es una práctica, técnica, arte, teoría o ciencia. De este modo, para los administradores se convierte en una necesidad lógica y determinante en la búsqueda del conocimiento reflexivo y coherente como sea posible. En efecto, la administración como cualquier otra idea del conocimiento tiene su propio lenguaje y el administrador debe conocerlo y utilizarlo para comunicarse con otros colegas, o bien, que al estudiar la administración se pueda comprender de la

misma manera el concepto, principios, el modelo, el método o la teoría para optimizar las operaciones realizadas o las decisiones que se toman. Por otro lado, el enfoque de esta teoría interdisciplinaria es, el resultado histórico acumulado de la contribución de científicos en múltiples disciplinas, acompañado con la filosofía, ya que, esta nutre a todas las ciencias y a su vez facilita la matización de un nuevo conocimiento en la búsqueda de recursos considerados en la administración.

Sobre la base antecedida, la administración también cuenta con un conjunto de elementos administrativos que de igual manera interactúan y se interrelacionan con la administración intemporal, es humana y social, está clasificada dentro de las ciencias sociales que ha dado pie a múltiples corrientes filosóficas que se encargan de explorar, describir y explicar lo referente al individuo y sus sociedades, con distintas ópticas por ejemplo; El individualismo donde cada quien trabaja para sí mismo, el colectivismo u holismo es donde la idea central es que el grupo central lo es todo el individuo no es nada. Seguidamente, el sistemismo trata de las acciones interpersonales construyen, mantienen o descomponen sistemas y están limitadas por la súper estructura. Cabe destacar, el intuicionismo cuyo principio es que existe una facultad especial “intuición” que orienta y decide lo que es falso o es verdadero.

Por otro lado, el empirismo radical afirma que solo la experiencia puede proveer conocimiento cierto, así mismo, el pragmatismo señala que la acción es la fuente y el criterio de todo conocimiento. A fines de estas corrientes filosóficas, el racionalismo radical se basa en que la razón es necesaria y suficiente para conocer. Es por ello que, todo esto apunta a la interpretación de corrientes de pensamiento que son generadas para analizar las formas en las cuales los fenómenos individuales y sociales que se han estado observando desde el inicio del contexto administrativo. Es decir que, la técnica administrativa es la aplicación de la tecnología y sirve para resolver problemas prácticos, controlar ciertos sectores escogidos de la realidad mediante el diseño de dispositivos técnicos y la elaboración de planes o actividades de acción que tengan un valor práctico para resolver los problemas de algún grupo social, proveniente de ideas, experiencias, teorías, métodos, y modelos de la administración.

Conforme a la descripción de la teoría, esta se relaciona con la investigación porque a través de las técnicas, control y adiestramiento organizacional se minimizan los diversos problemas de la administración pública mejorando sus limitaciones a través de acciones, experiencia necesaria y suficiente para proveer nuevas corrientes y fenómenos de valor práctico. En ese sentido, los trabajos de investigación específicamente cuando se proponen lineamientos la administración promueve el clima organizacional para la toma de decisiones, cambios, innovación entre otros. Por lo tanto, otro aspecto clave es, fundamentar la objetividad de la negociación, delegación que promueven resultados para justificar de manera intelectual las funciones administrativas.

Teoría del Diseño Organizacional de Richard Daft (2011)

El diseño organizacional de Richard Daft trata específicamente de combinar los conceptos y modelos de la teoría y el diseño de la organización con los hechos reales que tienen lugar en el entorno de empresas, entidades públicas y privadas dentro de sus características es importante resaltar el liderazgo por diseño organizacional, dirección estratégica y valores o cultura empresarial. En este orden de ideas, se experimenta una transformación de contenidos analíticos organizacionales concretos tanto en la teoría como en la práctica desde una mirada interna específica que contribuyan a un aprendizaje óptimo que generen un enorme prestigio de conocimiento y aplicación de las teorías y diseño organizacional moderno.

Es pertinente significar que, la teoría de diseño organizacional proporciona las herramientas para establecer y entender de qué manera las empresas tanto públicas como privadas pueden desvanecer o surgir según sea su gestión operativa. Por ello, es necesario aplicar nuevos procedimientos administrativos de forma efectiva con el fin que la administración adopte control interno y externo formando un entorno con efectividad gerencial y procedimientos viables para enfrentar los diversos problemas a gran escala y poder impedir los conflictos internos que generan desestabilización e incapacidad en las funciones administrativas. De acuerdo a lo planteado, las organizaciones no son estáticas, se adaptan de forma continua a los cambios.

Sobre la base de lo expuesto, esta teoría antecedita infiere en la investigación , de modo que, el mundo es cada vez más pequeño en el caso de las organizaciones actuales donde la integración de los rápidos avances en la tecnología y sobre todo en el comportamiento humano ejercen una influencia numerosa de funciones que caracterizan el desempeño laboral en las organizaciones contribuyendo desde el conocimiento técnico y la producción de ideas que permitan la disminución de factores internos y externos que intervienen de manera negativa en el avance del trabajo que desarrolla el talento humano tanto en las organizaciones de orden público como privado.

Teoría General de Sistema de Ludwig Von Bertalanffy (1940)

La teoría general de sistemas fue concebida con el fin de proporcionar un marco teórico y práctico a las ciencias naturales y sociales. La obra de Bertalanffy, supuso un salto de nivel lógico en el pensamiento y la forma de mirar la realidad que influyo en la psicología y en la construcción de la nueva teoría sobre la comunicación humana. Desde mecanismo, el mundo se percibe seccionado en partes y cada vez más pequeño, el modelo de los sistemas descubrió una forma holística de observación que desvelo fenómenos nuevos (que siempre estuvieron ahí pero se desconocían y estructura de inimaginable complejidad.

Cabe significar que, esta teoría es un sistema donde intervienen un conjunto de elementos en interacción, ordenadores ejemplo; El cerebro del sistema humano. Visto desde diferentes ángulos (familia, empresas y sistemas abiertos) se puede definir como un conjunto de individuos con historia, mitos y reglas que persiguen un fin común. Por lo tanto, todo sistema se compone de un aspecto estructural (límites, elementos, red de comunicaciones e informaciones) y un aspecto funcional. Si bien es cierto, esta teoría distingue varios niveles de complejidad: sistema de totalidad coherente, suprasistema que es el medio que rodea al sistema y subsistemas los componentes del mismo. Desde esta óptica, el sistema trasciende desde unas características individuales de sus miembros y tienden a conservar su identidad donde se percibe metas comunes.

Toda esta perspectiva, permite relacionar la teoría con la investigación, en tanto que, los criterios básicos que definen a un sistema es el grado de interacción con el suprasistema y otros sistemas abiertos los cuales intercambian materia, energía e información con el entorno que los rodea, adaptándose a éste e influyendo en él. Es decir que, los sistemas cerrados se encuentran teóricamente aislados de las influencias ambientales en la práctica altamente estructurada y retroalimentación sea mínima, puesto que, ningún sistema completamente independiente de su suprasistema resulta más relevante para las ciencias sociales porque los grupos humanos forman sistemas abiertos en las organizaciones para mejorar las experiencias en la política administrativa.

Teoría Gestión del Talento Humano de Luz Vallejo (2016)

La teoría gestión del talento humano, consiste en administrar con responsabilidad el éxito de las organizaciones. Por consiguiente, existen diferencias entre personas y talentos. Un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. En ese sentido, para tener talento la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren, existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual primeramente: conocimiento que significa el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua; Habilidad se trata del saber hacer, es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar, es transformar el conocimiento en resultados.

Por otra parte, el juicio es otra de las competencias individuales en el talento humano y significa el saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establece un equilibrio y definir prioridades. De este modo, la actitud propone el saber hacer que ocurran las cosas, con actitud positiva y emprendedora permitiendo alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, esto es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización para aumentar el capital humano y el patrimonio de la empresa o de la organización.

En concordancia con esta penúltima teoría, es indispensable que se relacione con la investigación, en tanto que, una de las variables más predominantes es talento humano. Lo que indica que, teóricamente la flexibilidad y la capacidad de innovación que tengan las personas que participan en la organización deben integrar y saber disminuir la creciente aparición de factores que intervienen en el desempeño laboral para el logro eficiente de las funciones. Por esta razón, el talento humano es el primer recurso que hace a las organizaciones, en donde el aspecto psicológico es uno de los más importantes porque indica cual es el estado de capacitación, aprendizaje, comportamiento y motivación que tienen los empleados dentro como fuera de la gestión empresarial de carácter público o privado.

Teoría Humanista de Carl Rogers (1970-1980)

El humanismo para Rogers se desplaza hacia una participación interna favorable a la formación de equipos y en el fomento de las comunidades a gran escala, también profundizó con la consecuencia de adopción de una actitud más tolerante en las experiencias espirituales y místicas, por lo que, su desempeño a enriquecer sus ideas aunado a la capacidad de las personas para ayudarse a sí mismas influyendo en las actividades de los asesores, psicólogos, administradores en el mundo. Por otra parte, de manera esquemática se promovió crear desde las organizaciones empresariales actitud para el desempeño académico y laboral despertando intereses a las ciencias organizacionales.

Esta teoría también se visualiza, como un discurso que conlleva a la interacción social y al comportamiento del talento humano dentro de las organizaciones empresariales. Lo que a ello respecta, un verdadero círculo de perspectivas que van desde lo vocacional hasta lo más profesional según sean las funciones de trabajo. En ese sentido, el humanismo no solo se torna como una teoría que ha definido la personalidad sino también como esa corriente de pensamiento que lleva al individuo a un cúmulo de acciones en donde se denota lo positivo pero a la vez se logra descubrir lo negativo que es capaz de realizar los grupos en la sociedad en la cual se describe una gran revolución de pensamientos complejos.

Conforme a la teoría precedente, la investigación se relaciona con la misma porque la asistencia humanista y gerencial especifican los procesos bien definidos a los intereses del talento humano, de la recuperación de los procesos administrativos de control interno, interrelaciones de modelos organizativos generando actividades a través del conocimiento circular en forma aplicada para proponer el capital productivo. A efectos de esta relación, el desempeño laboral del talento humano que hace vida activa en el MINEC San Fernando estado Apure requiere de una amplia motivación, vocación, profesionalismo, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, organización, control y seguimiento además del proceso sistemático para lograr el cumplimiento de las funciones administrativas y organizacionales desde el sector público.

Bases Teóricas

Las bases teóricas representan aquellos enfoques o corrientes desarrolladas por autores sobre el tema tratado en la investigación. Para efectos de Veliz (2015) señala “hay que conceptualizar, interpretar y vincular los fundamentos teóricos con el tema. Si no existen enfoques o teorías sobre el aspecto en estudio, entonces hay que recopilar toda la temática sobre el mismo, preferiblemente citando como mínimo tres autores” (p.20). Con referencia al argumento citado, las bases teóricas son el conjunto actualizado de conceptos definiciones nociones principios que explican las teorías principal del tópico a investigar y que están relacionadas con el tema de estudio, las cuales permitirán a la investigadora recopilar la información.

Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral

En relación a la experiencia laboral, son muchos los factores que afectan en nuestro rendimiento. En ocasiones, esos factores están ligados a problemas personales por los que atravesamos en determinados momentos en los procesos de formación organizacional. Por consiguiente, el rendimiento y la productividad laboral son los mismos, es muy interesante distinguir entre uno y el otro, el rendimiento es un conjunto de conductas en el entorno laboral.

Conforme a los planteamientos de Vázquez (2016) establece “de no llevarse a cabo un análisis de los factores que intervienen en el desempeño, una de las principales implicaciones sería que no reconocieran la importancia de cómo mejorar el desempeño laboral de los individuos que conforman la organización” (p.1). En correspondencia con el aporte citado, los factores que intervienen en el desempeño laboral podrían ser múltiples entre ellos: la motivación, clima laboral, la comunicación, los horarios, factores ambientales, desarrollo profesional, herramientas necesarias, adecuación, establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo, participación del empleado, formación y desarrollo profesional entre otros.

Conocidos estos factores, la motivación es uno de los más importantes que inciden en el desempeño laboral sabiendo que ésta no es algo que depende exclusivamente de la organización, ya que, sabemos que hay también una motivación intrínseca que depende de cada uno de nosotros, lo cierto es, cuando no sientes que tu trabajo tiene valor y razón de ser, probablemente te cueste mucho más ejecutarlo. Por tanto, el clima laboral permite desde la organización integrar factores determinantes en nuestro rendimiento. A efectos de lo antecedido, se puede argumentar que, el rendimiento laboral es una función de la capacidad y motivación del trabajador generando un sentido en el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual es el rendimiento.

Es por ello que, esto suele emplearse de forma poco estricta incluyendo resultados y conductas a los factores personales que el trabajador realiza dentro de la organización, se distingue entre lo que el trabajador hace, produce o entrega evidenciado como resultado de su desempeño laboral. Así mismo, estas características vienen determinadas conjuntamente por los factores que intervienen en el sistema y por las conductas relevantes independientemente del modelo de rendimiento que aplique la organización. Si bien es cierto, muchas personas relacionan el rendimiento con productividad laboral y estrictamente los especialistas y autores críticos consideran que son los mismos desde un conjunto de conductas en el contexto laboral que buscan exclusivamente el resultado de la excelencia, eficiencia y eficacia de los procedimientos organizacionales.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo, académicamente forma parte de la psicología industrial y organizacional integrando la gestión de recursos humanos. Generalmente, el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda empresa bien sea pública o privada. En concordancia con Chiavenato (2009) señala “el desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales” (p.3).

De acuerdo al planteamiento citado, el desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto de información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementa su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. A tal efecto, se indica que la evaluación del desempeño laboral de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, dar los resultados deseados y mostrar potencial del desarrollo a futuro, pero sobre todo cuánto valor agrega la organización. De esto se deduce que, un desempeño constante y sobre todo sostenible a través del tiempo es beneficioso para potenciar el valor agregado a la organización propiciando las condiciones propuestas para el logro de metas y objetivos.

Por otra parte, la demanda de atención constante y concentrada que requiere la empresa a través del desempeño laboral, hace que se tengan que tomar medidas para equilibrar esa situación. Esto no es fácil, debido a que, se tiene una noción de que los aspectos blandos de la vida empresarial son responsabilidad personal del ejecutivo y deben ser logrados y buscados dentro del contexto laboral, esas medidas deben proveer el balance de equilibrio donde los ejecutivos tomen mejores decisiones y sepan transmitir ideas a sus equipos, lo que encierra un sin número de complejidades como un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar el grado de eficacia.

Talento Humano

La administración del talento humano está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, así como también brindar el medio que permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. En este contexto, podemos destacar tres aspectos que se destacan por su importancia a saber: la globalización, el permanente cambio de contexto y la valoración del conocimiento. Ahora bien, la variable talento humano viene reemplazando al término recurso humano entendiéndose el talento como el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización y no ser parte de un engranaje más sustituible que hace parte del conocimiento de producción.

Todo esto conlleva a citar las ideas de Esparragoza (2002) quien describe “cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas la diferencia en cuanto a aptitudes y patrones de comportamiento son muy diversas” (p.9). Es pertinente significar el aporte citado, porque obtener un grupo de trabajo competitivo, capacitarlo y desarrollarlo es un proceso que puede tomar varios años, es por ello que, las organizaciones han comenzado a considerar el talento humano como su capital más importante y la correcta administración de sus talentos, como uno de los bastiones decisivos para lograr el desarrollo y cumplimiento de las metas de la empresa.

Como bien se ha señalado, las competencias en la administración del talento humano se basan en la gestión de incrementar ventajas competitivas, evaluar el desempeño con base en resultados donde se pueda incrementar y alinear el capital humano a las estrategias de organización para favorecer la competitividad al operar de acuerdo con estándares nacionales e internacionales permitiendo mejorar la formación del talento humano. A efectos de ello, la administración integrada al talento humano se debe enfocar hacia las competencias del personal y su selección, la planeación del capital humano, evaluación y desempeño.

Características del Talento humano

Según los aportes de Marina (2012) establece que las características del talento humano podrían ser:

- **Actitud Activa:** ante los problemas y las situaciones, es la capacidad para tomar iniciativa y no actuar siempre reactivamente. Estas cualidades se denominan capacidad de emprender, no se trata de iniciar una empresa sino de ser capaz de hacer proyectos y llevarlos a cabo.
- **Capacidad para Aprender Eficazmente a lo Largo de Toda la Vida:** aprender no es asimilar conceptos o ideas, sino competencias, capacidades, facultades. El talento está siempre deseoso de aprender.
- **Capacidad para Crear:** crear es producir intencionadamente novedades eficaces.
- **Capacidad para Evaluar:** se debe tomar en cuenta tanto en el plano individual como en el social.
- **Virtudes de Acción:** esto significa transformar los procesos de la realización y del cumplimiento (p.1).

En relación con lo antes citado, el autor describe que el talento esta al final de la educación no al principio antes de la educación solo hay biología, la riqueza del entorno influye decisivamente en la configuración de la inteligencia individual, por eso, se debe estudiar los entornos creativos si queremos comprender y educar la creatividad. Por otro lado, para que una sociedad también llegue a ser inteligente, hay que generar, además del talento personal, el talento socia.

Sobre esta interpretación, el talento individual se concreta en el capital intelectual de una persona, y el talento colectivo, en el capital intelectual comunitario. Bajo esta perspectiva, se habla cada vez más de inteligencia compartida, de multitudes inteligentes. Es entonces cuando, la generación del talento humano puede ser exitoso ayudándose a sí mismo a construir los dos tipos de inteligencia: Inteligencia generadora de ocurrencias que se basa en la memoria y la segunda es, inteligencia ejecutiva, es la encargada de organizar los conocimientos y los sentimientos.

Gestión Administrativa

Para ubicar la praxis de la gestión administrativa, integrada al talento humano y al desempeño laboral es necesario empezar a recordar algunas características que existen con el propósito de interdisciplinariedad que persigue la satisfacción del conjunto de formas, acciones y mecanismos que permiten utilizar al talento humano, materiales financieros de una empresa, a fin de alcanzar el objetivo propuesto. Ahora bien, desde esta variable se pueden destacar cuatro principios fundamentales; El orden donde cada trabajador debe ocupar el puesto para el cual está capacitado, la falta de orden conlleva a un trabajo menos eficiente y al uso incorrecto de los recursos; La disciplina dentro de la gestión administrativa es un aspecto importante, en tanto que, las normas y reglas deben ser cumplidas y respetadas por todos.

En correspondencia, otro de los principios es; Unidad de mando que se refiere a que cada empleado debe saber a quién reporta su trabajo y de quien recibirá ordenes, para evitar mensajes erróneos que perjudiquen la calidad del trabajo. Por último, fomentar y valorar la iniciativa en el personal es crucial para motivar; Esto repercutirá positivamente en el ambiente de trabajo y en el logro de metas. Para efectos de Sy Corvo (2018) establece “la gestión administrativa es primordial para la organización, ya que, conforma las bases sobre las cuales se van a ejecutar las tareas propias del grupo, conformando además una red orientada a cumplir los objetivos empresariales” (p.1).

Desde luego, y en relación con el autor, los procesos de gestión administrativa en el Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure deben adentrarse desde los procesos de planeación siendo esta la piedra angular de las diferentes acciones para realizar un proceso eficiente y controlar los objetivos claros. Así mismo, la organización permite alcanzar el éxito para coordinar todos los recursos humanos, financieros y materiales, como también la dirección y ejecución el cual permite plantear las estrategias planificadas y organizadas dentro de los procesos de continuidad administrativa. Por consiguiente, el control permite comprobar lo planificado, organizado y ejecutado de forma efectiva para el alcance de objetivos.

Reseña Histórica de la Institución

El Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo, (MINEC) es el ente gubernamental que se encuentra a cargo de la regulación y promoción de materias medioambientales, que incluye medioambiente, agua potable, aguas servidas y saneamiento; reservas, recursos y cuencas hidrográficas; regulación y planificación territorial; diversidad biológica, bosques y recursos naturales; y gestión de residuos. El MINEC cuenta con tres Vice-Ministerios para el Medioambiente, el agua y los residuos. Fue fundado en 2015, durante el Gobierno de Nicolás Maduro, bajo el nombre de Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo y Aguas (MINEA). El Ministerio es dirigido por Ramón Velásquez Araguayán. Según una nota del portal Efecto Cocuyo, publicada el 29 de agosto de 2018, a partir de la revisión de la Memoria y Cuenta 2017 del MINEC, se pudo corroborar que cinco proyectos de sustitución de tuberías, rehabilitación de sistemas de bombeo y más en estados del interior del país fueron desatendidos durante el anterior ejercicio fiscal.

En la primera región se tenían que cambiar 1.800 metros de cañería, mientras que en la segunda se requerían 300 metros. Para eso se destinaron 1.650 millones de bolívares, se dio un plazo de cuatro meses y se asignó un ente que lo llevara a cabo: la Compañía Anónima Hidrológica del Caribe (Hidrocaribe). Por su parte, el 30 de agosto de 2018, colapsó la canalización del río Guaire a la altura de Ruiz Pineda, en la ciudad de Caracas. En este contexto, el geólogo Imeru Alfonzo explicó que con el Proyecto de Saneamiento del río Guaire del Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo y Aguas, este tipo de situaciones no deberían ocurrir, reseñó El Universal. Sin embargo, el mencionado proyecto tampoco ha tenido avances.

En cuanto a su misión; es el órgano encargado de proteger, conservar y recuperar el ambiente, mediante la construcción del nuevo modelo Ecosocialista, basado en una relación armónica entre el hombre y la naturaleza, que garantice el uso y aprovechamiento racional, óptimo y sostenible de los recursos naturales, respetando los procesos y ciclos de la naturaleza. Su misión, ser el ente rector de las políticas

públicas destinadas a contribuir con la preservación de la vida en el planeta y la salvación de la especie humana así como impulsar la participación protagónica del pueblo venezolano a la construcción y consolidación del ecosocialismo como única opción frente al modelo depredador, discriminador e insostenible capitalista.

Dentro de los Lineamientos estratégicos que persigue, se resumen los siguientes:

- 1.- Impulsar la construcción colectiva del Ecosocialismo.
- 2.- Consolidar la reforestación y la recuperación de áreas degradadas.
- 3.- Impulsar el reciclaje y gestión de la basura.
- 4.- Fortalecer la formación Ecosocialista.
- 5.- Garantizar la conservación y manejo sustentable de los Parques Nacionales, áreas protegidas y la biodiversidad.
- 6.- Implementar una gestión del territorio tomando en cuenta las consecuencias del cambio climático y la sequía.

Aunado a ello, los principios basados en el Plan de la Patria 2013-2019, se fundamentan en:

- Integralidad.
- Nueva institucionalidad.
- Formación integral permanente.
- Planificación Participativa – Planificación Democrática.
- Ejercicio Soberano del Poder Popular – Economía de lo Local.
- Ciudades Integrales y Ecológicas– Gestión Integral de Desechos – Cambio en Matriz Energética.
- Racionalidad Ecológica – Cambio Climático Global
- Diversificación de la Matriz Productiva
- Propiedad Colectiva de los Medios de Producción
- Nueva Geopolítica Mundial

Con relación a las competencias del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo, se encuentran las siguientes:

- El Ecosocialismo Ambiental.
- Cuencas Hidrográficas.
- Planificación y Ordenación del Territorio.
- Recursos Naturales y Diversidad Biológica.
- Recursos Forestales.
- Manejo Integral de Desechos y Residuos.

Bases Legales

Las bases legales son el conjunto de normativas jurídicas que sustentan el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones, decretos entre otros. De acuerdo con Stracuzzi y Couso (2017) “las normativas para el trabajo de investigación se conforman a través de un importante análisis e interpretación de las bases jurídicas y los artículos asociados al objeto de estudio” (p.28). Según el aporte citado, la legalidad de una investigación científica mayormente se encuentra estructurada según los aportes de Kelsen guardando una estrecha relación con la investigación objeto de estudio de los cuales los artículos deben ser comprendidos para dar orden lógico-jurídico del tema en estudio.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) es un documento de en idioma español. Se compone de un preámbulo, 350 artículos ordenados en Títulos y Capítulos, y Disposiciones transitorias (para su implementación). Es por esta razón que, se inicia el marco legal con el **artículo 141** el cual establece:

La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho (p.102).

En relación con el artículo antecedido, la administración pública es conformada por las personas y estas constituyen un medio de lograr muchos y variados objetivos personales, que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual vinculado a la administración de los recursos humanos. Por otra parte, también es relacionado con la investigación porque las organizaciones (ministerio, empresas privadas y públicas, comunidad territorial entre otros) están conformadas directamente por grupos de personas de sistemas abiertos que interactúan permanentemente desde su contexto laboral. Es decir que, los sistemas abiertos muestran las acciones y las interacciones.

Por consiguiente, el *artículo 146* establece:

Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y contratadas, los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley. (p.105).

Cabe destacar que, los ingresos de los funcionarios públicos de carrera administrativa automáticamente debería ser por concurso fundamentado en principios axiológicos de honestidad, idoneidad y eficiencia, tan solo de esta manera se podrá comprobar los sistemas de meritocracia de acuerdo al desempeño laboral del empleado de la administración pública. Por ello es que, este artículo se relaciona con el estudio en virtud de, entender y comprender que el talento humano existe en las organizaciones según sea su capacidad de conocer pero también de accionar, así también, se logrará verificar que los cargos a la administración pública estén bien representados en personalidad pero también en competencias.

Ley Orgánica de la Administración Pública (2014)

El presente decreto con rango valor y fuerza de ley coadyuvará en la acción del ejecutivo nacional en la implementación de criterios organizativos del sector público para la construcción de la democracia protagónica y en ejercicio de la corresponsabilidad social, en plena ofensiva contra la corrupción, promoviendo de esta manera un modelo de inclusión social alternativo del pueblo y el estado

venezolano. Por lo que, estas disposiciones permiten develar su contenido dentro del ámbito de sus respectivas competencias. En este sentido, *el artículo 1* establece:

Los principios, bases y lineamientos que rigen la organización y el funcionamiento de la administración pública; Así como regular los compromisos de gestión; Crear mecanismos para promover la participación popular y el control, seguimiento y evaluación de las políticas, planes y proyectos públicos; Establecer las normas básicas sobre los archivos y registros de la administración pública. (p.3).

Esta perspectiva legal, también atiende al *artículo 3* el cual narra:

La administración pública tendrá como objetivo de su organización y funcionamiento hacer efectivos los principios, valores y normas consagradas a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en especial, garantizar a todas las personas, el goce y ejercicio de los derechos humanos. (p.3).

En relación con el artículo establecido, se puede inferir que, la administración pública se organiza y actúa de conformidad con el principio de legalidad por el cual la asignación, distribución y ejercicio de sus competencias se sujeta a los actos administrativos de carácter normativo dictados formal y previamente a garantizar la protección de las libertades públicas que consagran el régimen democrático, participativo y protagónico de las organizaciones públicas y privadas que están al servicio de las personas y su actuación estará dirigida a la atención de sus requerimiento y la satisfacción de sus necesidades brindando especial atención a las de carácter social.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

La LOTTT recoge de manera exhaustiva el legado constitucional en un solo cuerpo, y en tal sentido la legislación laboral pasa a regir la situaciones derivadas del trajo como hecho social, a proteger el trabajo y garantizar los derechos de los trabajadores como sujetos protagónicos de los procesos sociales de educación y trabajo. Según esta ley, en el *Título IV Modalidades Especiales de Condiciones de*

Trabajo se establece “la dignificación de los trabajadores y trabajadoras residenciales en esta ley, permite igualar los derechos de los mismos promoviendo el derecho a la seguridad social, así como los límites de la jornada y el derecho a los días de descanso” (p.3).

Con respecto al planteamiento antecedido, las modalidades especiales de condiciones de trabajo se relaciona con el estudio porque desde las organizaciones públicas todo empleado en corresponsabilidad con el patrono debe ejercer participación continua para el manejo de las funciones y establecer programas de convivencia, formación y concientización, lo que, permitirá dentro del entorno laboral la realización de formación colectiva y la dinámica del pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía que vaya en correspondencia con los derechos imbricados en las obligaciones que determina la ley, con la finalidad de sentirse amparados y así ejercer el libre derecho al trabajo y a la eficiencia productiva, solidaria y liberadora que garantice las competencias del talento humano en la protección integral de las organizaciones.

De este modo, otro de los aspectos legales de esta ley que se han de resaltar es el **Título V De la Formación Colectiva, Integral, Continúa y Permanente de los Trabajadores y de las Trabajadoras** el cual narra:

La formación colectiva planteada en esta ley tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras y su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con los procesos de transformación social, con la defensa de la independencia y el desarrollo de la soberanía nacional. (p.3).

Así pues, lo anterior se relaciona con la investigación, en tanto que, el Estado con la participación solidaria de los planes de desarrollo económico y social de la nación creará oportunidades para estimular su desarrollo productivo hacia la vida organizacional incluyendo los procesos del trabajo, aprendizaje, obligaciones destinadas a la formación técnica operacional que involucré al trabajador en los procesos productivos de la formación integral.

Por esta razón, el talento humano que labora en el Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure debe tomar como punto de partida para la gestión administrativa los sistemas de organización y control que generen la calidad del trabajo pero también la unificación del colectivo. Si esto ha de notarse, en el departamento de administración del MINEC San Fernando estado Apure lo más seguro es que se disminuirán los factores que intervienen en el desempeño laboral y se aumentara la eficacia de las funciones. Por otro lado, y como bien se describió en las bases teóricas, para que, exista un buen desempeño laboral tiene el talento humano que poseer la suficiente motivación y autorrealización en función de su conocimiento.

Ley del Plan de la Patria (2019-2025)

La presente ley, asume el plan económico, la soberanía, construcción geopolítica, ecosocialista y del socialismo en sí mismo, orbita con la economía como resolución fundamental a resolver los diferentes problemas ecosociales del país. Además, se inscribe en las bases materiales para la transición humanamente gratificante hacia el socialismo, transformación de la cultura rentista petrolera en un modelo económico productivo incluyente, eficiente y justo liberando las fuerzas productivas, a efectos de satisfacer las necesidades de nuestra población y el país potencia e impulsando nuevos métodos de gestión socialista y un tejido productivo de ruptura del metabolismo del capital.

Por estas razones, el nuevo andamiaje económico y financiero de la sociedad, permite desenvolver la ruptura de amarras para la soberanía, focalizando el desarrollo de la estructura de soporte del modelo productivo, atendiéndose de manera particular los mecanismos internacionales, comerciales y financieros, para brindar el funcionamiento soberano de la economía nacional, estimulando nuevos mecanismos geopolíticos, criptomonedas y arquitectura financiera alternativa. Es así que, la protección social del pueblo, la justicia, la concepción de los servicios como necesidades y no mercancía, garantizando su eficiencia y sostenibilidad, así como la

expansión, en la satisfacción dialéctica de conocimiento, del sistema de misiones y grandes misiones.

Desde este enfoque, se asume el desarrollo programático constitucional de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales como derechos humanos de la población. En relación con la investigación, el plan de la patria atiende respectivamente el trabajo que desarrolla el talento humano en el MINEC San Fernando estado Apure a través del ecosocialismo como doctrina revolucionaria, desde una visión de modelo histórico social fundamentado en el respeto a los derechos laborales de la madre tierra y del vivir bien de nuestro pueblo, desarrollando el principio de la unidad dentro de la diversidad administrativa, desde un enfoque integral y sistémico coadyuvando a la participación popular.

Descritas las particularidades anteriores, el plan de la patria 2019-2025 prioriza y direcciona al ecosocialismo como una consigna transversal de criterios y diseño, valores, principios a toda caracterización sistémica institucional para atender las crecientes y democratizadas demandas sociales desde una tarea central en la construcción de una nueva administración ecoproductiva con la influencia de los actores sociales desde una escala regional, nacional para la seguridad y defensa del ecosocialismo como agenda económica del país.

Operacionalización de las Variables

Las variables dentro de la investigación son aspectos que se pueden dimensionar o medir en función de las relaciones causa-efecto. Para Balestrini (2009), señala que “La variable es determinada característica o propiedad del objeto de estudio, a la cual se observa y cuantifica en la investigación que puede variar de un elemento a otro del Universo, o en el mismo elemento si este es comparado”. (p. 45). Desde la perspectiva más general, la variable es aquella que puede ser medible de acuerdo a la variación en relación a la realidad que presenta el estudio de la misma. Visto de esta manera, la operacionalización de variables constituye una abstracción articulada en palabras para facilitar su comprensión y adecuación a los requerimientos prácticos de la investigación.

Por consiguiente las variables, son el proceso que se inicia para la definición y función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores. Por ello que, obliga a realizar una definición conceptual de la variables para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la investigación, luego en función de ello se procede a realizar la estructura operacional de la misma, para identificar los indicadores que permitirán realizar su medición de forma empírica y cuantitativa, al igual que cualitativamente llegado al caso. Por esta razón, la adecuación de la conceptualización depende de su utilidad en la construcción de teorías para explicar los resultados en estudio.

Cuadro 1. Operacionalización de Variables

Objetivo General: Proponer lineamientos para la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano en el Departamento de Gestión Administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.

Nº	Objetivos Específicos	Variables	Dimensión	Indicador	Ítem	Fuente	Téc. e Instrum.
1	<i>Diagnosticar</i> los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano en el departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.	Factores que intervienen en el desempeño laboral	Funciones Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Desventaja -Rendimiento -Planificación -Habilidades -Cumplimiento de tareas -Gestión Administrativa -Carácter Público -Eficacia -Normativas -Disminución -Control Interno y Externo - Orden Superior -Desempeño Laboral - Talento Humano 	1 2 3 4 5 6 7	Ley Orgánica de la Administración Pública (2014)	ENCUESTA
2	<i>Caracterizar</i> el desempeño laboral del talento humano en el departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.	Gestión Administrativa Talento Humano	Organizaciones Institucionales Disminución de Factores	<ul style="list-style-type: none"> -Filosofía Personal -Organización -Procesos de Formación -Conocimiento y Motivación -Principios -Recursos Digitales -Guía de Registro -Eficiencia -Comunicación Interpersonal - Motivacional -Políticas -Normas 	8 9 10 11 12 13	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)	CUESTIONARIO

Fuente: Núñez, 2019.

CAPITULO III

Marco Metodológico

El marco metodológico de la investigación se refiere al estudio determinante de realizar la escogencia de método u otros aspectos fundamentales que corresponden y emplean las relaciones correspondientes con cada variable representativa del estudio, por otra parte, los elementos epistémicos de este apartado se vislumbran explícitamente desde la generalización del estudio. De acuerdo con, Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan lo siguiente “la manera de obtener eficientemente un marco metodológico de cualquier trabajo de investigación es comprender los componentes elementales del proceso investigativo, además clasificar abstractivamente la descripción del estudio” (p. 87).

Tal como lo señalan los autores, es necesario comprender los componentes investigativos basados en la determinación constante de la inquietud científica la cual nace del sujeto investigador, es decir, su principal objetivo es la aplicación orientada de carácter ideográfico. Desde este corpus metodológico, el paradigma Positivista se concibe como una estructura científica que establece con el pasar del tiempo el uso de indistintas palabras en las cuales se adquiere notablemente la relevancia del ámbito estudiado, para Kuhn (1962), establece que “el paradigma positivista es una realidad fundante y transcendental para la ciencia porque modela los planes del conocimiento, es allí, donde el debate epistemológico se concibe como un vocablo de expresión lingüística asociada al campo de investigación” (p.67).

Dado el anterior aporte, emplear investigaciones desde el paradigma *positivista* es adquirir notablemente los cambios que se han producido en toda la historia, la convergencia de este estatus científico es producir discursos de carácter analítico, comprensivo, descriptivos, interpretativos y hasta de carácter científicista. Por esta razón, el investigador se considera la figura principal que filosóficamente aborda su propio entramado científico.

Modalidad de la Investigación

El presente estudio se enmarca en la modalidad de *proyecto factible*, ya que, a través de este se ofrece una propuesta para solucionar la situación de la problemática planteada. Según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2014), establece que “Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos” (p. 16). De allí que, se realizará un estudio para identificar y describir las variables estudiadas para proponer lineamientos en la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano en el departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.

Cabe mencionar que, el presente apartado se refiere al tipo de estudio que se lleva a cabo con la finalidad de presentar y establecer diseños, propuestas y planes que determinen la factibilidad de lo planificado. Sin embargo, una propuesta es también considerada un modelo operativo que permite plantear posibles soluciones para la disminución de un determinado problema. Es donde, la investigadora construirá su inquietud científica de manera organizada, sistémica, además interpretativa. Por estas razones, las propuestas deben explicar las causas que conducen a la investigadora a realizarla, esto específicamente se denotará en la presentación de la misma y al iniciar el capítulo en el cual se representará todo lo referente a este planteamiento.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación asumido para el estudio es, la investigación de *Campo* y según las ideas de López (2002) describe “una investigación de campo está compuesta de fuentes de datos basadas en los hechos que se producen espontáneamente en el entorno del investigador y por aquellos que este genera para conocer un fenómeno” (p.1). Con relación al autor, el tipo de investigación que representara al estudio es el procedimiento de decisión de señalar, entre ciertas

alternativas usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Por ello, la investigación cuando es de corte cuantitativa se produce por la causa-efecto de las cosas donde se sostiene que, no existe correspondencia univoca entre los tipos de investigación y ciertas técnicas numéricas graficas las cuales han sido utilizadas desde su método frecuentemente con mayor aplicabilidad que otros.

En otras palabras, la investigadora recurrirá a cualquiera de las fuentes con la finalidad de acercarse a un juicio que le permita comprobar o rechazar una hipótesis. Desde la idea planteada, la investigación de campo recoge datos directamente de la realidad, por lo cual se les denomina primarios. En efecto, el valor de esto radica en que, el procedimiento metodológico permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas. De este modo, conviene resaltar que no toda información puede alcanzarse por esta vía, ya sea por limitaciones especiales o de tiempo, problemas de escasez o de orden ético.

Diseño de Investigación

El diseño en la investigación de campo hace referencia al uso de la realidad por parte del investigador, por lo cual se puede afirmar que existen tantos diseños como investigadores según sea la inquietud científica. Por ello, cada investigación es un diseño propio que presenta el investigador con base en determinada realidad. Por esta razón, el diseño empleado en esta investigación es el *Descriptivo* que según Tamayo y Tamayo (2010) establece “el objetivo del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.110). En el marco de esta lógica científica, el argumento citado tiene que ver con el procedimiento para determinar cuál de las hipótesis concuerda con los hechos observables y así hallar la solución más confiable para disminuir el problema.

La investigadora se valdrá de la verificación empírica para formular respuesta a los problemas planteados y para apoyar sus propias afirmaciones. Por consiguiente, los estudios descriptivos miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones, indicadores, fuentes técnicas e instrumentos y componentes del fenómeno en estudio. Desde el punto de vista científico, el diseño descriptivo permite arquear de manera selectiva una serie de variables dependientes e independientes para así analizar lo que se investiga, el diseño descriptivo, determina a través de resultados sistemáticos, niveles jerárquicos presentes en la narración epistémica que conlleva a la investigador a describir el contexto en estudio para lograr hallar el por qué de la situación observada.

Nivel de la Investigación

Toda investigación de corte cuantitativo se vale de obtener un nivel que permite profundizar la complejidad de los objetivos con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio. Por tal razón, se tomó el nivel *correlacional* el cual según Hernández (2012) señala “es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables” (p.1). A efectos de lo citado, el nivel correlacional intenta predecir, el valor aproximado que tendrá el comportamiento de un grupo de individuos de una variable, a partir del valor que tienen en las otras variables relacionadas. En ese sentido, se puede analizar desde el punto de vista cuantitativo los procesos de interpretación que conllevan a conocer y descubrir el comportamiento de los individuos según el significado de las variables.

El nivel de este estudio, también permite que, la investigadora profundice las causas y efectos que generan los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el departamento de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure, con la finalidad de interpretar a través de la observación como técnica primaria el por qué de la situación-problema. Esto quiere decir que, el procedimiento correlacional no solo permite semejar una condición de análisis con otra sino también la percepción empírica de lo que la investigadora ha experimentado.

Población y Muestra

Población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación. Cabe destacar las ideas de Morles (2014) quien establece “cuando se investiga a base de muestras una consideración que también determina la técnica de análisis más adecuada es la referencia a las características estadísticas de la población en estudio”. (p.42). Dicho en otra forma, y considerando la idea del autor algunas técnicas estadísticas se derivan en base a ciertos supuestos concernientes al conjunto de valores que se aspiran analizar. En este orden, la población estudiada se enmarca en (24) empleados pertenecientes al Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo estado Apure, quienes desarrollan funciones administrativas y organizacionales de carácter público.

Otro de los aspectos metodológicos importantes, es la muestra, la cual significa según Morles (2014) señala “desde el punto de vista estadístico toda investigación se reduce al análisis de una matriz de datos, cuyas dimensiones pueden ser, las unidades, las variables y las condiciones investigacionales” (p.40). En concordancia con el autor, la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población. Lo anterior permitió, seleccionar una muestra aleatoria de (5) empleados pertenecientes al departamento de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.

Entre otros aspectos de la muestra, la precisión con que el investigador desea llevar a cabo su estudio, por lo general se debe utilizar una muestra que sea posible de acuerdo a los recursos que haya disponible. Cabe destacar, las razones por las cuales también se selecciona la muestra es, estudiar la totalidad de las personas con una característica determinada, aumentar la calidad del estudio al disponer de más tiempo y recursos, las observaciones y mediciones realizadas a un reducido número de individuos puede ser más exacto y plural.

Técnicas de Recolección de Información

En concordancia con el planteamiento descrito, las técnicas de recolección de información son el conjunto de selección de datos, procedimientos y actividades de las cuales se vale el investigador para recabar la información necesaria. En relación con Hurtado (2002), expresa que “las técnicas de recolección de información se consideran un recurso de mayor importancia que emplea el investigador para organizar, constatar y descifrar la información obtenida, acerca de un contexto en una determinada realidad” (p. 87). Así pues, lo expresado por el autor determina la selección que constituye la información recogida, relacionando así el medio a través del cual el investigador se relaciona con el mundo exterior y la realidad social que lo rodea.

En este punto referencial, se aplicará como técnica la *Encuesta* la cual permitirá obtener información a través de un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en relación con el tema en particular. Por consiguiente, un instrumento de recolección de información es aplicado según los indicadores previstos en las variables involucradas, es por ello que, se aplicará el *Cuestionario* enmarcado en nueve (9) ítems. Para efectos de Veliz (2015), especifica que “Un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, que una pregunta mida un aspecto específico, dicho instrumento debe ser validado por expertos en gramática, metodología y la especialidad objeto de estudio” (p.74). En correspondencia al autor, esto se considera como una modalidad y/o formato contentivo hacia una serie de ítems autoadministrados para intervención del sujeto investigador.

En virtud de este recorrido, la técnica e instrumento antes mencionados se centran en procedimientos esenciales que posibilitan a la investigadora la recolección específica de información relacionada con la temática objeto de estudio, es así que, las variables cumplen un papel fundamental y es interpretar a través de cada ítems el orden lógico de la visión y organización de procesos prácticos para la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el departamento de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.

Técnicas de Análisis de Información

Las técnicas de análisis, de acuerdo a Martínez (2011), “Son herramientas útiles para organizar, describir y analizar los datos recogidos por el investigador” (p. 56). En este contexto, todas las investigaciones deben poseer ciertas técnicas que le permita al sujeto investigador analizar la situación de la realidad estudiada, es así que, el análisis de la información forma parte de la obtención de ideas relevantes, acerca de las distintas fuentes de información lo cual permite expresar el contenido sin ambigüedades con el objetivo de almacenar, recuperar y resguardar la información obtenida. Es oportuno mencionar que, todo análisis de información independientemente del tema que se aborde debe de presentar la oportunidad de establecer y analizar la importancia del estudio de acuerdo a sus características más resaltantes entre ellas la selección de variables.

Retomando la expresión anterior, en el presente estudio de investigación se asumió como técnica de análisis de información el *Análisis Documental y Observacional* siendo estas técnicas la operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente utilizadas para identificar el documento catalogando así la clasificación y resumen de un respectivo sustento documental. Frente a este orden lógico de ideas, Pérez (1992), refiere que “el análisis documental y observacional se entiende básicamente como un proceso informativo que reúne los elementos que al estudio les son necesarios, además, característicos y enfáticos para ser ordenados” (p.99). A este respecto y aunado al aporte del autor, sin duda alguna el análisis documental y observacional de cualquier contexto estudiado permite que el sujeto investigador no solo interactúe con el mundo exterior si no también, aprenda a conocer, entender y sobre todo comprender el mundo que le rodea.

De este modo, se presentará de acuerdo al aporte citado la descripción de los tres elementos para analizar la información. **Procesamiento de Datos:** En el caso de las investigaciones de campo se debe indicar la modalidad de tabulación y el uso de estadísticas descriptivas. Si esto se trata de investigaciones documentales se deben señalar una serie de procedimientos metodológicos que permitan el logro de cada uno

de los objetivos planteados. **Presentación de Datos:** Presentar los datos significa diseñar gráficamente los porcentajes obtenidos a través del estudio encuestado, dado que se consolide una exactitud numérica que abarque las situaciones de la realidad observada. **Análisis de Datos:** Los datos que se obtuvieron luego de aplicar el instrumento se codificaron y tabularon sistemáticamente mediante la estadística descriptiva e inferencial.

Validez y Confiabilidad

La validación es el grado en que una prueba representa el universo, la cual se extrajo y es útil sobre todo para evaluar el área de conocimiento en particular. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) señala que “la validez es la eficacia con que un instrumento mide lo que desea medir” (p.238). En lo que respecta a ello, los instrumentos de corte cuantitativo, para efectos de la confiabilidad según Veliz (2016) señala “se aplica el instrumento a la muestra piloto (una fracción de la muestra con características homogéneas al estudio, para determinar su confiabilidad)” (p.24). En este sentido, lo antes referido por los autores, permitió que el instrumento aplicado se procesara mediante el coeficiente de confiabilidad de Kuder-Richardson (KR20).

Por esta razón, se eligió este procedimiento para estimar la veracidad de consistencia interna por considerarse apropiado, el cual permitió examinar cómo ha sido respondido cada ítems en relación con los restantes. En consecuencia, para determinar la confiabilidad se utilizó la formula (KR20), la cual se representa de la siguiente manera:

En donde:

(KR20) = Coeficiente de Confiabilidad de Kurder-Richardson

n = Número de Ítems del Instrumento

V_t = Varianza Total del Instrumento

∑pq = Sumatoria de la Varianza Individual de los Items

$$KR_{20} = \frac{n}{n - 1} \times \frac{V_t - \sum pq}{V_t}$$

Entonces, se procedió a sustituir los valores correspondientes en la fórmula del coeficiente de confiabilidad de Kurder-Richardson (**KR20**) con los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba piloto. Esta fórmula se utilizó con la finalidad de permitir ver las diferencias existentes en torno al diseño del instrumento aplicado, siendo este de medición dicotómica expresado en afirmaciones de SI y NO. Estos factores pueden oscilar entre 0 y 1. Cabe destacar que, una vez desarrollado este planteamiento la validez y la confiabilidad determinan la revisión y comprobación de aquel hecho en lo que se mide el resultado obtenido, es así que, el grado de consistencia constituye una prueba que se considera desde todo punto de vista factible.

Es de notar que, la validez además de comprobar el proceso en estudio también es confiable y puede adoptarse como aquella veracidad de una determinada investigación, principalmente se fundamenta por ser un estudio valido en la medida por la cual se propone o diseña la inquietud científica de la investigadora. En este sentido, la validez y la confiabilidad provienen de estudios internos como externos al escenario en estudio, es aquella observación en la cual corrobora el investigador que su inquietud científica es verdaderamente factible para ser alcanzada bien sea a través de modelos, diseños, planes estratégicos, programas, estrategias entre otros. Además estos últimos términos son característicos del paradigma positivista, demostrando así, la factibilidad de poder estudiar un escenario en acción para posteriormente dar soluciones al problema encontrado, mediante la inquietud surgida por el sujeto investigador.

CAPÍTULO IV

Presentación y Análisis de los Resultados

En virtud de este capítulo se presentará el análisis de los resultados obtenidos una vez aplicado el instrumento a los encuestados seleccionados. Además se observará claramente a través de gráficas y cuadros los ítems diseñados que permitieron a la investigadora recabar la información necesaria para proponer lineamientos que contribuyan a la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora específicamente en el departamento de administración del MINEC San Fernando estado Apure. De este modo, lo que aquí se narra, tiene que ver específicamente con los datos que hicieron posible aplicar la técnica de la encuesta, además la utilización de un instrumento sienta este un cuestionario de carácter dicotómico con preguntas de connotación cerradas entre (Si-No) representado en 13 ítems el cual fue aplicado a 1 contador, 2 administradores, 1 analista y 1 gerente.

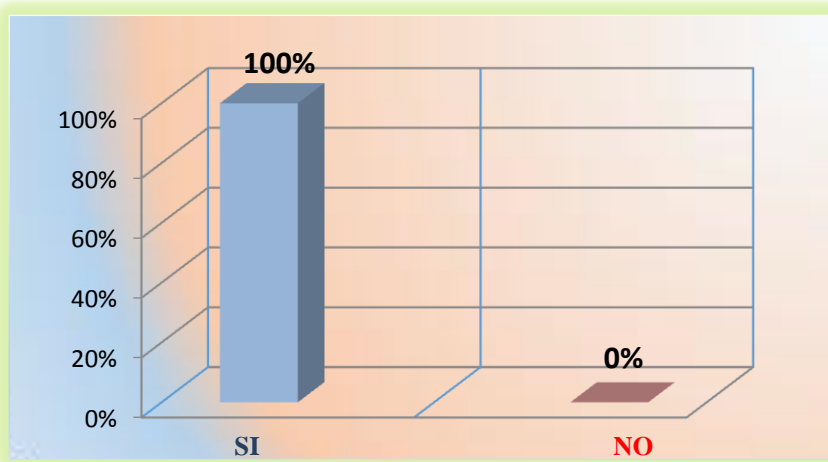
El análisis e interpretación de los resultados, permitieron afianzar en la investigación la sustentación de una información que da cuerpo numérico y estadístico al diagnóstico de la situación observada. Por esta razón, los resultados se presentaron desde la estadística descriptiva e inferencial para realizar la interpretación de los resultados obtenidos. Si bien es cierto, el procedimiento de análisis descriptivo ayuda a la investigadora a presentar varias unidades de análisis que se identificaran en dimensiones por cada cuadro según sean las variables del estudio. En consecuencia de esta explicación, los resultados también conllevaran a la realización de las conclusiones y recomendaciones en el Capítulo V. Por ello, a continuación se presenta la estructuración gráfica organizacional de los datos constituidos en 3 cuadros que identifican claramente la distribución por ítems con sus respectivas gráficas.

CUADRO N° 2**Dimensión: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral**

ITEMS		SI		NO	
		f (a)	%	F (a)	%
1	¿Los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC, son una desventaja para el buen rendimiento de las funciones administrativas?	5	100	0	0
2	¿Considera usted que, la planificación en el desempeño laboral puede develar las insuficiencias de habilidades del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure?	5	100	0	0
3	¿Cree usted que, el desempeño laboral debe ser una acción constante para el cumplimiento de las tareas y gestión organizacional efectuada por el talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure?	5	100	0	0
4	¿Es la dirección de la gestión administrativa un influyente en la eficacia de las organizaciones institucionales de carácter público?	5	100	0	0
Media		20	400	0	0
Total		5	100	0	0

Fuente: Instrumento aplicado a los encuestados (Contador, Administrador, Gerente, Analista) Núñez (2020).

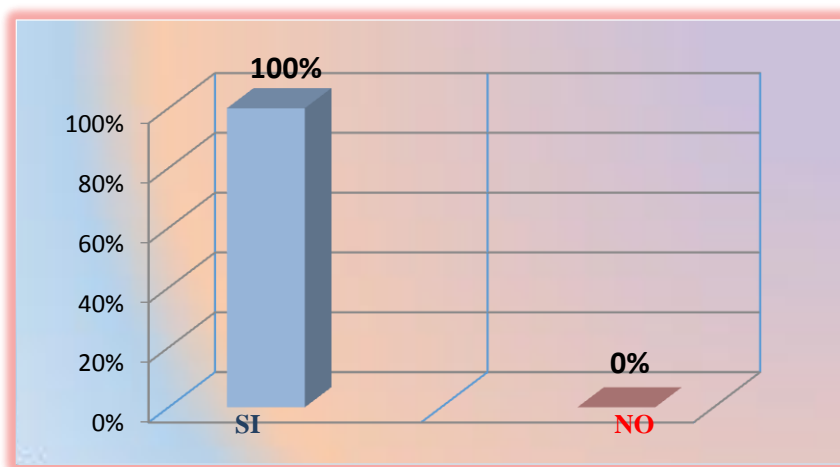
Gráfico N° 1: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.



Fuente: Datos tomados del Cuadro 2. Ítem 1. Núñez (2020)

Esta perspectiva relacional sistémica, muestra en la distribución gráfica un análisis total de un 100%, de ideas y pensamientos consensuados por parte de los encuestados estableciendo que, los factores que intervienen de forma negativa en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure, son una desventaja para el buen rendimiento de las funciones administrativas, en donde también se puede observar que los 5 encuestados respondieron **SI**, siendo esto un porcentaje mayor que permite de una u otra forma entender que es necesario a través de inquietudes científicas e investigativas proponer soluciones para la disminución del problema.

Gráfico N° 2: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.

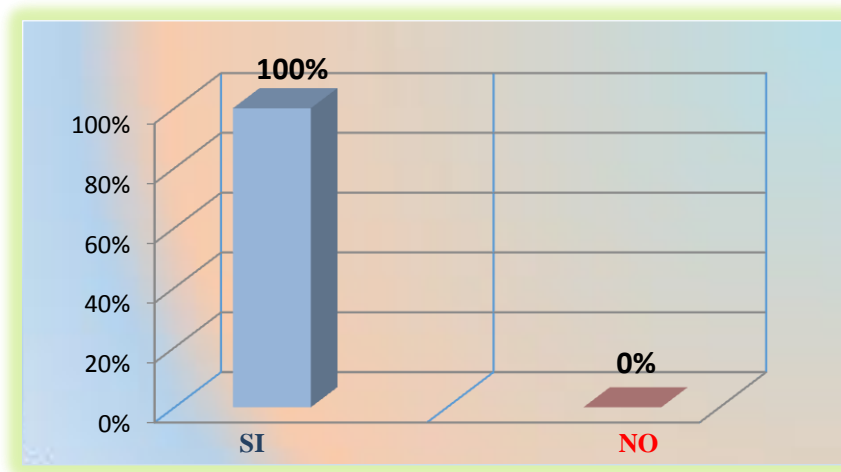


Fuente: Datos tomados del Cuadro 2. Ítem 2. Núñez (2020)

Este ordenamiento numérico integral de distribución, visiona los resultados en la gráfica del ítem 2 (dos), traduciendo una observación armónica de un 100%, de opiniones y tendencias vinculadas a la alternativa **SI**, por parte de los encuestados, donde todos opinan que la planificación en el desempeño laboral puede develar las insuficiencias de habilidades del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure. Desde este punto de vista, los encuestados también opinaron libremente que, la planificación debería contribuir al

logro de metas que aparezcan en el POAI (Plan Operativo Anual). Sin embargo, toda institución de carácter público está en la obligación de llevar a efecto un registro para garantizar el cumplimiento de las buenas funciones administrativas con la finalidad de generar éxito organizacional y por supuesto un sistema gerencial de calidad.

Gráfico N° 3: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.



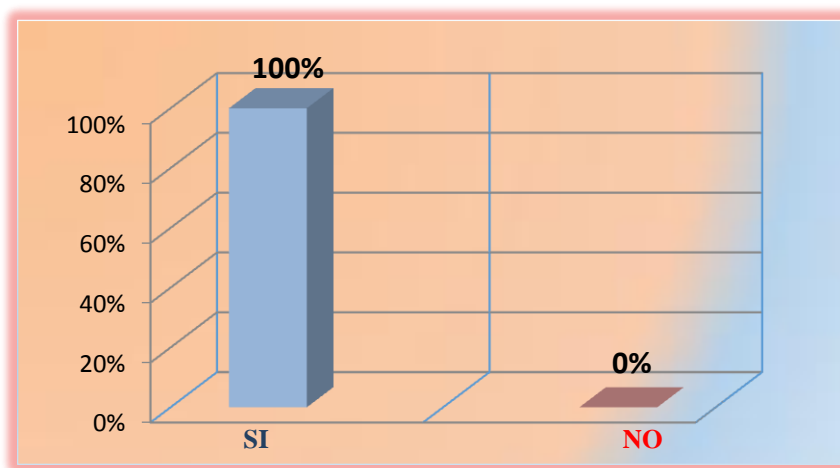
Fuente: Datos tomados del Cuadro 2. Ítem 3. Núñez (2020)

Como se puede evidenciar, esta clasificación distributiva de los resultados en la gráfica del ítem 3 (tres), traduce un análisis holístico de un 100% de acuerdos y predisposiciones vinculadas por parte de los encuestados, donde todos opinan que **SI** en función de que, el desempeño laboral debe ser una acción constante para el cumplimiento de las tareas y gestión organizacional efectuada por el talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure. De esto se deduce, la opinión libre de los coinvestigadores cuando al responder los ítems también expresaron que, el desempeño laboral no solo es una acción constante sino que también permite al talento humano el buen desempeño de las funciones administrativas y la alta gerencia para así disminuir el retardo de los procesos organizacionales de dicho Dpto.

Ante este análisis descriptivo, también es importante señalar que, estos procesos se desarrollan a través de un sistema de planeación identificado por objetivos que la

misma empresa debe llevar a cabo según sus unidades departamentales. Es allí donde, las actividades han de estar sujetas a las capacidades profesionales e intelectuales que posee el talento humano, todo ello, indicaría un patrón integrado de necesidades que deben ser visualizadas desde una óptica situacional de las funciones administrativas que se han de cumplirse diariamente.

Gráfico N° 4: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral.



Fuente: Datos tomados del Cuadro 2. Ítem 4. Núñez (2020)

En este sentido distributivo, la gráfica del ítem 4 (cuatro), representa, una perspectiva de procesamiento de datos de carácter absoluta, donde las respuestas de los encuestados coinciden en la alternativa **SI**, con un margen aleatorio del 100%, ilustrando que, los profesionales en el área de estudio coinciden en responder que la dirección de la gestión administrativa es un influyente en la eficacia de las organizaciones institucionales de carácter público. Por consiguiente, en toda institución pública es necesario llevar a efecto por medio de los profesionales de la gerencia capacidades distintivas que consoliden la importancia y el manejo de las funciones organizacionales, lo que permitirá a corto plazo el éxito gerencial del departamento de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.

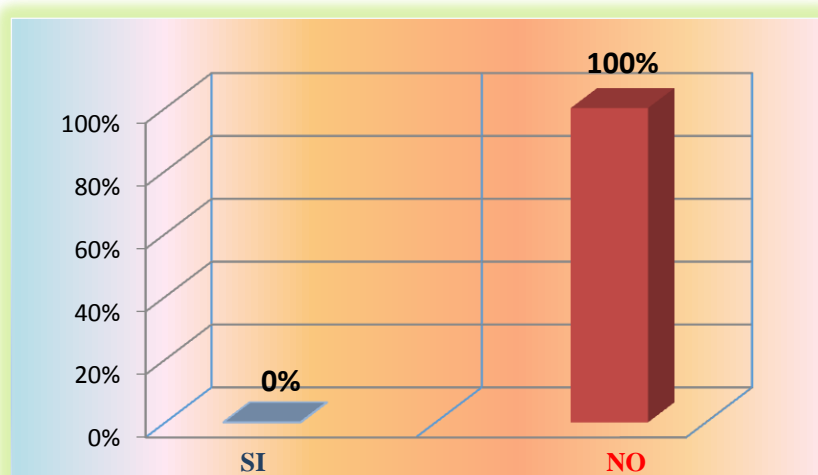
CUADRO N° 3

Dimensión: Gestión Administrativa

ITEMS		SI		NO	
		f (a)	%	f (a)	%
5	¿Existe en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando Estado Apure normativas o lineamientos que determinen la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano?	0	0	5	100
6	¿Considera usted que, desde la gestión administrativa, control interno y externo se deba supervisar periódicamente por el orden superior (gerente)?	5	100	0	0
7	¿Cree usted, conveniente proponer lineamientos que permitan disminuir los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure?	5	100	0	0
8	¿El MINEC San Fernando estado Apure, cumple con la filosofía personal del talento humano en la alta administración y se extiende a todos los niveles y áreas en la organización?	0	0	5	100
Media		10	200	10	200
Total		3	50	2	50

Fuente: Instrumento aplicado a los encuestados (Contador, Administrador, Gerente, Analista) Núñez (2020).

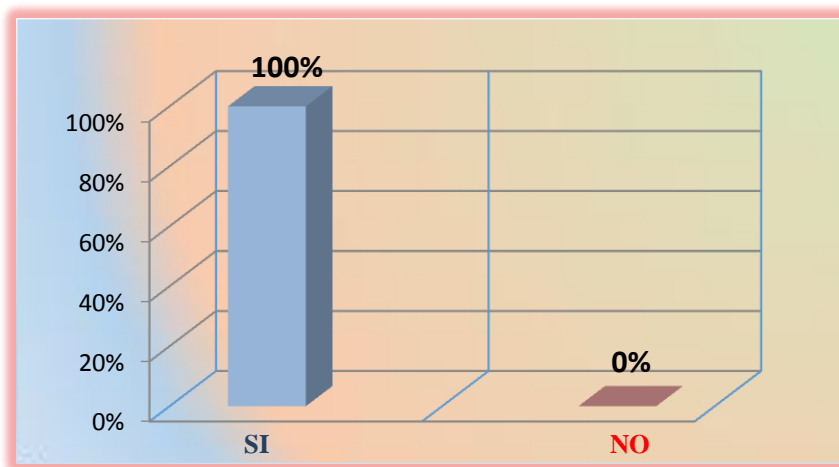
Gráfico N° 5: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Gestión Administrativa



Fuente: Datos tomados del Cuadro 3. Ítem 5. Núñez (2020)

Conforme al análisis de la gráfica, se evidencia de manera absoluta y en un 100% la respuesta correspondiente al ítem 5 (cinco) en donde los encuestados estuvieron de acuerdo con la alternativa **NO** refiriéndose específicamente a las normativas y lineamientos que no posee el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure. La respuesta al ítem expone que, es factible la propuesta que ha estado develando la investigadora a lo largo de este proceso investigativo de proponer a través de trípticos los cuales su finalidad es generar la divulgación de una información basada en la importancia de poseer en dicho Dpto. lineamientos administrativos y gerenciales, además el deber ser de las funciones administrativas, la buena comunicación interpersonal y mas allá de ello el rescate motivacional que permite al talento humano la ejecución de las actividades con miras al éxito y calidad institucional.

Gráfico N° 6: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Gestión Administrativa

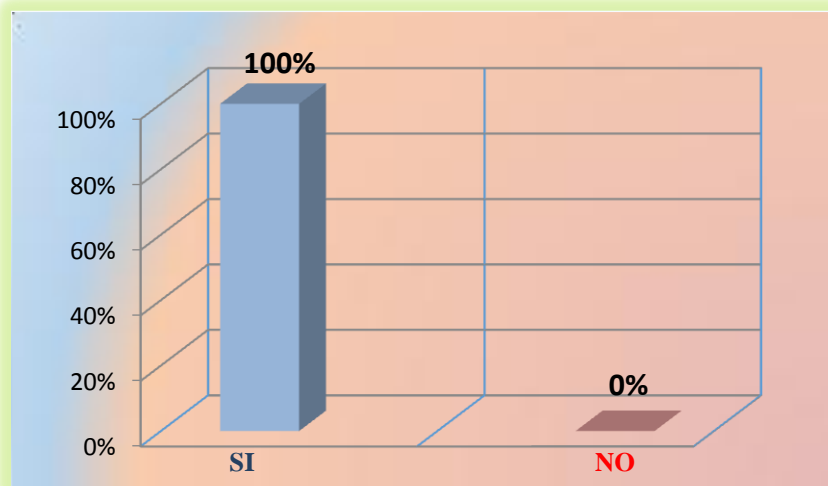


Fuente: Datos tomados del Cuadro 3. Ítem 6. Núñez (2020).

En relación con la secuencia de gráficas, la distribución porcentual del ítem 6 (seis) se encuentra representado por una totalidad del 100% según la respuesta emitida por los encuestados, siendo esta resaltada a través de la alternativa **SI**. Todos coincidieron en afirmar que, desde la gestión administrativa, control interno y externo

se debe supervisar periódicamente por el orden superior (gerente). Por otra parte, es pertinente resaltar que, toda organización pública tiene el deber de llevar a efecto el cumplimiento de las funciones administrativas como acción principal para el logro de los objetivos y el buen manejo de los recursos que se puedan emplear en cada acción. Vale decir que, es necesario enfocarse a través de una culturización cooperativa, el trabajo en equipo y la distribución equitativa de las funciones, con ello, se aspirará la eficiencia y la eficacia organizacional para la obtención del bienestar comunicacional, la creatividad y los diversos pensamientos innovadores expresados por el talento humano con el cual cuenta el Dpto.

Gráfico N° 7: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Gestión Administrativa

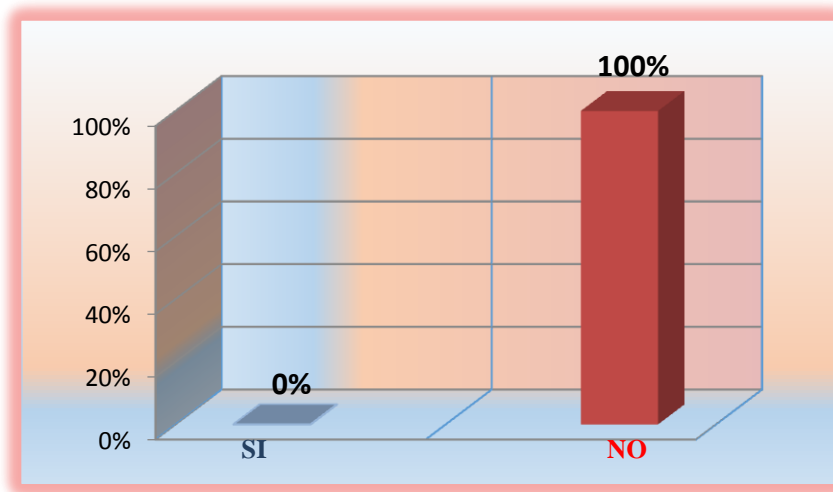


Fuente: Datos tomados del Cuadro 3. Ítem 7. Núñez (2020).

En relación con el sistema de análisis descriptivo, el porcentaje reflejado que se observó en la gráfica correspondiente al ítem 7 (siete) se encuentra representado en un 100% en el cual convergen los encuestados cuando respondieron **SI** a la proposición de lineamientos que permitan disminuir los factores intervinientes en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure. En virtud de esta respuesta que coincide con la porcentualidad reflejada en las graficas anteriores también es

importante dilucidar, el procedimiento técnico de cualquier unidad departamental administrativa la cual está en la obligación de colocar en práctica el cumplimiento de normativas que generan la correcta ejecución de las funciones según sea el cargo que ocupe el sujeto, esto refiere firmemente al reforzamiento y capacidad gerencial que se debe tener desde la figura principal de gerente hasta las secundarias (analistas, secretarías, contadores, administradores entre otros).

Gráfico N° 8: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Gestión Administrativa



Fuente: Datos tomados del Cuadro 3. Ítem 8. Núñez (2020).

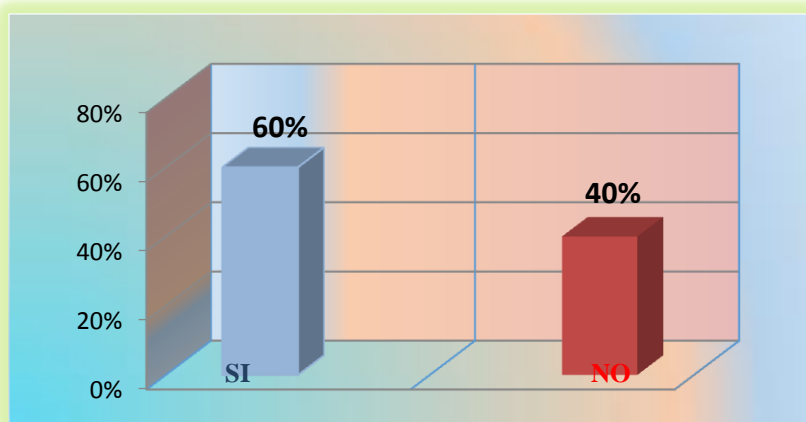
En función de la distribución y análisis de los resultados, la representación del ítem 8 (ocho) está enmarcando en un 100% por lo cual los encuestados estuvieron de acuerdo en responder la alternativa **NO** basada en la pregunta específicamente en saber si el MINEC San Fernando estado Apure, cumple con la filosofía personal del talento humano en la alta administración y se extiende a todos los niveles y áreas en la organización. En concordancia con la respuesta, también expresaron los coinvestigadores voluntariamente que muchas veces se trabaja de manera improvisada, muy poco se cuenta con recursos materiales. Por tal motivo, es escaso el logro del éxito gerencial en cuanto a las metas planificadas de manera oportuna.

CUADRO N° 4**Dimensión: Talento Humano**

ITEMS		SI		NO	
		f (a)	%	f (a)	%
9	¿Considera usted que, los procesos de formación y desarrollo que implementa el MINEC San Fernando estado Apure, contribuyen al fortalecimiento del comportamiento, conocimiento y motivación del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa?	3	60	2	40
10	¿Los procesos de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure cumplen con los debidos principios de organización de recursos digitales y físicos para el buen manejo de las funciones?	3	60	2	40
11	¿Existe en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure una guía de registro diario que refleje el desempeño laboral eficiencia y deficiencia de las funciones que ejerce el talento humano?	0	0	5	100
12	¿Consideras que, el proceso de comunicación interpersonal entre el talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa deba ser asertiva y motivacional?	5	100	0	0
13	¿Las políticas y normas de organización que rigen al Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure sirven para fortalecer a corto, mediano y largo plazo la cultura organizacional y productividad de las funciones administrativas?	0	0	5	100
Media		11	220	14	180
Total		2	44	3	56

Fuente: Instrumento aplicado a los encuestados (Contador, Administrador, Gerente, Analista) Núñez (2020).

Gráfico N° 9: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Talento Humano

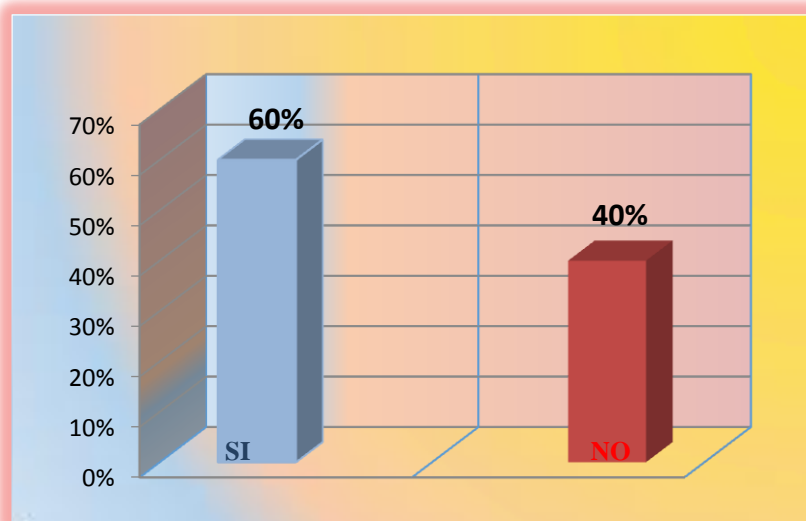


Fuente: Datos tomados del Cuadro 4. Ítem 9. Núñez (2020).

De acuerdo a la varianza porcentual de las gráficas antecedidas, el ítem 9 (nueve) se encuentra representado en dos opciones un 60% que dijo **SI** en cuanto a los procesos de formación y desarrollo que implementa el MINEC San Fernando estado Apure, los cuales contribuyen al fortalecimiento del comportamiento, conocimiento y motivación del talento humano que labora en el Dpto. de Gestión Administrativa, mientras que el otro 40% respondió a la alternativa **NO**. Se observa que, actualmente en el MINEC San Fernando estado Apure particularmente en el Dpto. de gestión administrativa no se aplican con regularidad los programas que permiten formar y orientar hacia el buen desempeño laboral que debe ejercer el talento humano de dicho departamento.

Por esta razón y una vez aplicado el instrumento a los encuestados se pudo percibir la inestabilidad no solamente de las funciones administrativas sino también de los registros y capacitación para el buen manejo de los procesos contables de la empresa, en tanto que, la varianza del ítem en su distribución porcentual esta la mitad más 1 a favor y el resto afirmó no haber percibido en los últimos tiempos actividades que generen al talento humano la capacitación de ejercer bien sus funciones.

Gráfico N° 10: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Talento Humano

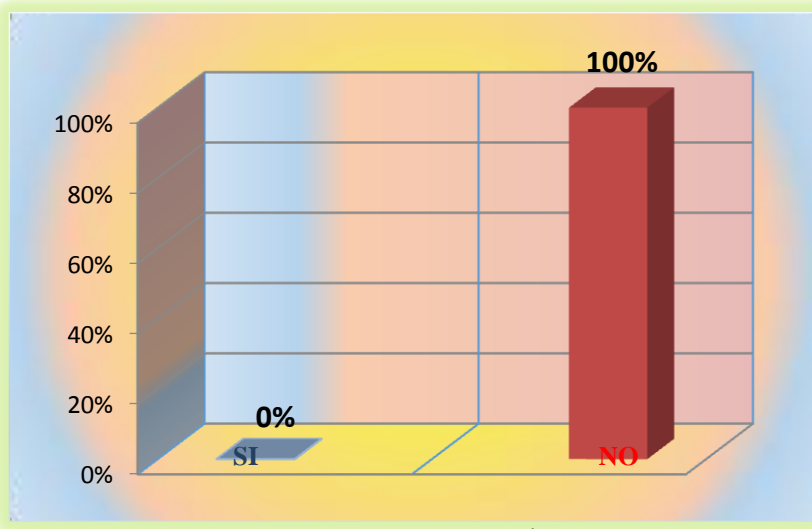


Fuente: Datos tomados del Cuadro 4. Ítem 10. Núñez (2020).

En efecto de esta realidad porcentual, la gráfica correspondiente al ítem 10 (diez) también posee un porcentaje muy similar al de la gráfica antecedida, entendiéndose que, los encuestados en un 60% seleccionaron la opción **SI** para afirmar que los procesos de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure cumplen con los debidos principios de organización de recursos digitales y físicos para el buen manejo de las funciones, mientras el otro 40% seleccionó la alternativa **NO**.

Aunado a ello, y en total confianza y de manera voluntaria el 40% de los encuestados manifestaron que no se cumple eficientemente con los procesos digitales que se deben llevar a cabo el Dpto. ya mencionado, los documentos que se realizan son de carácter físico ejemplo: actas manuscritas en las cuales se deja constancia del incumplimiento correspondiente a las irresponsabilidades, en tanto que, las mismas se realizan con la finalidad de plasmar la inobservancia de los procesos digitales (documentación) por lo que estos son indispensables para el éxito organizacional y empresarial y no se cumplen en su totalidad. De esta narrativa, es importante entender que, los procesos digitales administrativos de cualquier empresa de carácter público tienen que ser llevados a cabo por el talento humano diariamente, solo de esa manera se podría lograr el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas.

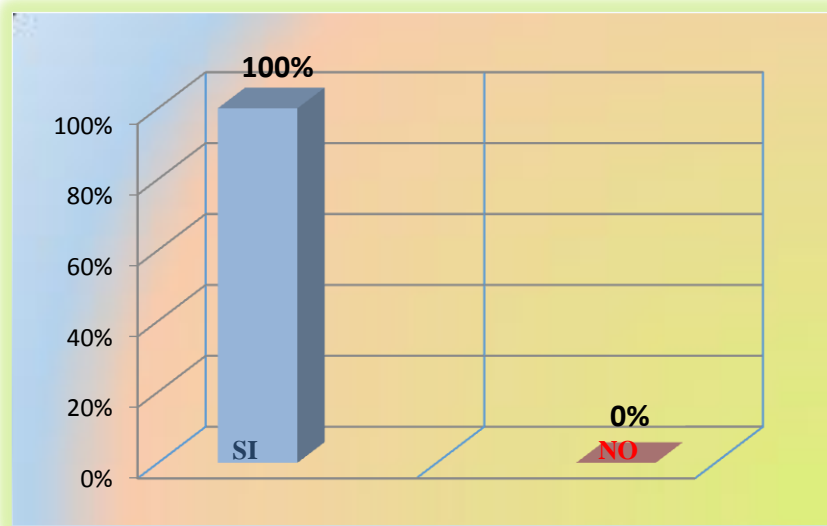
Gráfico N° 11: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Talento Humano



Fuente: Datos tomados del Cuadro 4. Ítem 11. Núñez (2020).

En correspondencia con el porcentaje del ítem 11 (once) el mismo estuvo enmarcado en un 100% de opiniones emitidas por los encuestados señalando particularmente la alternativa **NO**. De esta manera, se pudo evidenciar que no existe en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure una guía de registro diario que refleje el desempeño laboral de eficiencia y deficiencia de las funciones que ejerce el talento humano. De allí que, las guías de registro se realizan con el fin de plasmar las actividades diarias no solo de la empresa sino también de las unidades departamentales. Por otra parte, es preciso que la administración de una empresa no solo este enmarcada en cifras numéricas sino también en detallar periódicamente las actividades a corto, mediano y largo plazo. Tal procedimiento, debe estar enmarcado en la planificación constante, la dinámica, el cooperativismo y la motivación para hacer cada día un mejor trabajo.

Gráfico N° 12: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Talento Humano

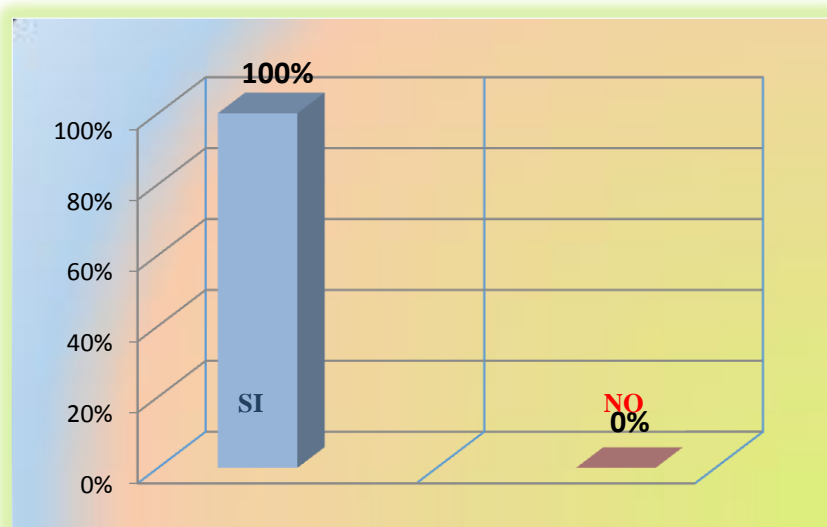


Fuente: Datos tomados del Cuadro 4. Ítem 12. Núñez (2020).

Sobre la base antecedida, la gráfica proporcionada al ítem 12 (doce) se encuentra significada en un porcentaje absoluto de un 100% en donde los encuestados seleccionaron la alternativa **SI** afirmando que los procesos de comunicación

interpersonal entre el talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa es asertivo y motivacional. Es así que, la comunicación es un elemento de gran importancia entre el talento humano para así lograr el entendimiento y el manejo de las funciones según sea el cargo que corresponda. Por ello, en las empresas públicas se debe buscar informar y hacer llegar el mensaje con eficacia para poder obtener respuestas positivas y así buscar el logro organizacional de las funciones externas e internas con las cuales se pueda emparentar la empresa.

Gráfico N° 13: Distribución Gráfica porcentual de la Dimensión: Talento Humano



Fuente: Datos tomados del Cuadro 4. Ítem 13. Núñez (2020).

Finalmente en el campo científico del análisis y presentación de los resultados, correspondiente a la gráfica del Ítem 13 (trece), simboliza, una representación de un proceso de identificaciones con carácter absoluto, donde las respuestas de los encuestados coinciden en la alternativa **NO**, bajo un total de porcentualidad de un 100%, instruyendo que, las políticas y normas de organización que rigen al Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure escasamente fortalecen a corto, mediano y largo plazo la cultura organizacional y productividad de las funciones administrativas. La construcción que acá se ha edificado, comprueba metodológicamente la obtención de una información fidedigna para el estudio la cual

es proveniente de fuentes primarias (encuestados) que forman parte de ⁶⁴ la investigación y más allá de ello de la realidad observada.

CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones

El presente capítulo se fundamenta específicamente en las conclusiones y recomendaciones pertinentes a los resultados encontrados en el continuo trabajo de investigación. Cabe destacar que, el estudio inédito concluido por la investigadora asumió la proposición de crear lineamientos que permitan la disminución de los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el departamento de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure. Los lineamientos que contendrá la propuesta serán nuevos, creados por la investigadora afianzándose en la experiencia de haber convivido como administradora en el escenario en estudio y apoyándose de los cimientos legales que sustentan a la investigación.

Para efectos de estas conclusiones, en el Capítulo VI se presentará de manera dinámica, precisa y concisa el diseño de un tríptico que contendrá información pertinente sobre la importancia, el deber ser de las funciones administrativas de las empresas de carácter público, la buena comunicación interpersonal y sobre todo la puntualización de los lineamientos los cuales tienen por fin, generar el progreso de dicha unidad departamental y así constatar que sí se pueden desarrollar investigaciones en las que predomine la inquietud de la investigadora como base científica para aportar crecimiento y mejor desempeño a las funciones administrativas de cualquier empresa.

En este sentido, la investigadora ha impulsado con este estudio hacia la reflexión y la puesta en práctica de un proceso gerencial y organizacional de calidad, además ilustrar que todo fundamento legal, práctico-social, institucional en la alta gerencia necesitan de un talento humano capacitado para el buen manejo de las funciones, sobre todo la disminución de los factores que intervienen de forma negativa en la gestión administrativa, de allí, es necesario implementar la búsqueda de los beneficios

que garanticen el éxito y se demuestre con ello el logro de los objetivos. Es evidente que, el desempeño laboral se considera el primer mecanismo de trabajo que demuestra la eficiencia y la eficacia en la empresa donde la vocación por lo que se hace esté sujeta a la proyección de cualquier plan que genere satisfacción especialmente en la constante consolidación, calidad y excelencia empresarial multitareica y con aspiraciones de mejora institucional.

Otra de las razones importantes del estudio, es reconocer que el MINEC San Fernando estado Apure principalmente en el Dpto. de gestión administrativa necesita afianzar más las prácticas de registros administrativos que forman parte de una planificación la cual se acompaña de múltiples elementos para el desarrollo de las actividades diarias y los ciclos de producción intelectual y así recabar información pertinente acerca del registro y control de las acciones constantes y su propia organización. Por otro lado, es indispensable que las empresas de carácter público implementen políticas de gestión social-practica e institucional para lograr rescatar la motivación como elemento principal que permite el trabajo colaborativo y la convivencia armónica del talento humano, en tanto que, se pueda conformar un equipo de trabajo capacitado para las funciones que a su digno cargo conserven.

Como complemento a la idea anterior, la gerencia pública debe valerse de una formación profesional, habilidades y destrezas de quienes la ejerzan. Además, se debe poseer una real vinculación con la sociedad productiva inspirada en valores y principios, interorganizacional y superar las antinomias que hacen ir en declive toda una organización que hoy día necesita de ese talento humano acompañado de un excelso desempeño laboral descendiente de enfoques convencionales, administrativos y gerenciales de la empresa. En efecto, producir nuevas formas positivas de pensamiento no es tarea fácil, es necesario implementar en esas políticas institucionales programas de formación que conlleven un mensaje analítico, sistemático y reflexivo a nuestra nueva generación y sobre todo afiance la experiencia de quienes han venido trabajando por un objetivo y por la mejora de nuestras instituciones, entre ellas el MINEC San Fernando estado Apure.

De lo expresado hasta el momento, también es importante señalar que la gerencia pública es el origen ontoepistemico por el cual se ha llevado a efecto la investigación, es el área en estudio que permitió a la investigadora narrar una serie de aspectos interesantes que van desde la observación hasta la búsqueda de una solución para la situación observada. En otras palabras, la razón instrumental que sustentó a la inquietud expuesta por la investigadora estuvo enmarcada en develar las opiniones de ciertas fuentes de información seleccionadas que hacen vida activa en el escenario de estudio. Si bien es cierto, la obtención de los intereses empresariales solo se logra si el capital humano está en óptimas condiciones profesionales y bajo una presentación formal de equipo para recabar y procesar información bastante aproximada a la realidad del contexto que se estudia.

Ante la situación descrita, actuar con posibilidades de mejora a una situación problema implica indagar sobre la existencia de una estructura organizacional de actores que están sujetos al proceso de gerencia y a los recursos que no solo son de carácter políticos sino también económicos, financieros, cognitivos y organizacionales. Esto permitiría al MINEC San Fernando estado Apure el fin de crear y reformar leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones. Por ello, es interesante proponer lineamientos porque estos ayudarían de manera informativa al buen manejo de las funciones administrativas, al conocimiento y al uso adecuado de la tecnología para mantenerse informados a través de las páginas web que comunican de manera virtual todo lo referido al MINEC, además la participación virtual del talento humano para conocer y afianzar lo referido a los bloques, poster, anuncios de navegación e información que indican las actividades a realizar y a las cuales deben estar sujetos todos los estados que conforman al país

A manera de resumen, la administración pública es la dirección de un organismo social y su efectividad es alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de coordinar a sus integrantes. Además, es un proceso de interacción social que financieramente también se complementa de un cimiento intelectual demostrado a través de la naturaleza humana para organizar, coordinar, controlar y trabajar responsablemente bajo una idiosincrasia de valores y principios profesionales que hacen la alta gerencia.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

LINEAMIENTOS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS FACTORES
QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO
HUMANO DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL
ECOSOCIALISMO APURE



GESTIÓN PÚBLICA
GESTIÓN PÚBLICA



*“La persistencia puede cambiar el fracaso en un
logro extraordinario”
Matt Biondi*

CAPITULO VI

La Propuesta

Presentación de la Propuesta

“La clave para el liderazgo exitoso hoy en día es influencia, no autoridad”

Kenneth Blanchard

LINEAMIENTOS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL ECOSOCIALISMO APURE

En este capítulo se presenta de manera oportuna, dinámica, sistemática y organizacional la propuesta que refleja la inquietud científica de la investigadora, en tanto, la misma contendrá una serie de elementos importantes que permiten al lector entender la información que acá se narra. Por consiguiente, se pretende demostrar a través del diseño de trípticos la divulgación contentiva de lineamientos basados en los procesos administrativos y factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el departamento de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.

De este modo, también se observa la importancia de la propuesta, factibilidad, propósitos y estructura con la finalidad de establecer gráficamente las ideas que permiten conocer a través de una matriz de tres entradas la significancia de los lineamientos, el deber ser de las funciones administrativas, la forma correcta de comunicación interpersonal entre el talento humano y más allá de ello la esquematización de un gráfico que refleja elementos que deben ser tomados en la alta gerencia pública para así lograr el cumplimiento de los objetivos en la empresa y el logro de las metas trazadas, además generar con este estudio un producto variante de ideas que nacen de un proceso investigativo, descriptivo y de campo en donde se logró el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Cuadro 5: Justificación, Objetivos y Factibilidad de la Propuesta.

JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS	FACTIBILIDAD
<p>La importancia de crear propuestas que tienen que ver con la gerencia publica, es específicamente tener en cuenta los fundamentos que hacen posible el éxito organizacional. No obstante, el control de la gestión pública es una actividad que debe ser efectuada por el talento humano que hace vida activa en las unidades departamentales entre ellas; el Dpto. de gestión administrativa, con ello, se quiere explicar que, las actividades, las planificaciones y sobre todo los registros deben estar coordinados principalmente por la figura central de (gerente) siendo así, el desempeño laboral es el principal mecanismo de trabajo que conlleva a los actores al buen manejo de las funciones</p>	<p style="text-align: center;"><u>General</u></p> <p>Desarrollar lineamientos para la disminución de los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano del departamento de gestión administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.</p> <p style="text-align: center;"><u>Específicos</u></p> <p>Promover lineamientos que permitan la disminución de factores que intervienen de manera negativa en el desempeño laboral del talento humano que labora en el departamento de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.</p> <p>Comprender la importancia que genera crear lineamientos para la disminución de factores intervinientes</p>	<p>De acuerdo a la factibilidad de la propuesta, se centra principalmente en comprender aspectos importantes de orden social, institucional, practico, económico, humano y empresarial. En tal sentido, el conocimiento administrativo muestra una transición de conocimientos a la sociedad a través del análisis e información oportuna para comprender las soluciones a los problemas observados tanto gerenciales y financieros. Por ello, se describe brevemente la significancia de cada aspecto:</p> <p>Social: El valor gerencial debe estar basado en los procesos prácticos intelectuales y grupales que posean el más alto nivel en el control del orden de mando (estructura-gerente). Todo ello, serviría como instrumento clave para generar y producir conocimiento a</p>

administrativas.

El fin de esta propuesta, es divulgar de manera contentiva la necesidad de seguir lineamientos que rijan el buen y exitoso manejo de las funciones administrativas, contables pero también organizacionales. Por ello, el MINEC San Fernando estado Apure amerita específicamente en el Dpto. de gestión administrativa la existencia de lineamientos que ayuden a disminuir los múltiples factores que intervienen de manera negativa en el desempeño laboral del talento humano, basándose principalmente en los cimientos legales que rigen al país y haciendo de ello un recurso importante e indispensable para el éxito empresarial.

en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.

Valorar la efectividad de cumplir lineamientos que contribuyan a la disminución de factores que de manera negativa intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.



través de los procedimientos y funciones administrativas.

Institucional: Se deben mejorar los aspectos puntuales de la nueva visión administrativa relacionada y concretada con las necesidades y capacidades de producción del conocimiento intra e interinstitucionales.

Practico: La gerencia debe referir a la búsqueda de oportunidades, coordinación, capacidades y aplicación racional de los recursos.

Económico: Se debe lograr la estabilidad financiera y llevar a efecto los registros contables que permitan la credibilidad institucional.

Humano: Es necesario poseer múltiples valores y principios que garanticen las buenas acciones y la comunicación entre equipo.

Empresarial: Se busca obtener resultados competitivos bajo la racionalidad institucional simplificando la incertidumbre que opere bajo las capacidades de los actores que intervienen en la empresa de manera organizacional.



FASES DE LA ESTRUCTURA



La propuesta está visionada para ser desarrollada en 4 grandes fases que contendrá una matriz estructurada de tres columnas donde se especifica la taxonomía de poseer una buena comunicación interpersonal entre el talento humano que labora en el MINEC San Fernando estado Apure, además los lineamientos y el deber ser de las funciones administrativas pensadas desde una alternativa viable que contribuirá al mejoramiento y disminución de los factores que intervienen en el desempeño laboral del Dpto. de gestión administrativa. Por consiguiente, cada fase indica el procedimiento en el cual fue diseñada la matriz para conocer sistemáticamente la inquietud científica de la investigadora:

FASE 1: Se refiere al diseño de un tríptico que en su primera columna describe cómo debe ser la comunicación interpersonal del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.

FASE 2: Promueve la importancia de conocer puntualizadamente los lineamientos que se deberían cumplir en cada una de las funciones administrativas ejercidas en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure con la finalidad de contribuir a la disminución de aquellos factores que de manera negativa problematizan el desempeño laboral del talento humano.

FASE 3: Está representada por la última columna del tríptico que tiene que ver con ciertas recomendaciones fundamentadas en el deber ser de las funciones administrativas, contables y organizacionales del Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.

FASE 4: Es la última que se observa identificada en un esquema de manera vertical que contendrá elementos fundamentales para el crecimiento organizacional de las funciones administrativas en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure con la finalidad de ser puestos en práctica por el talento humano.

Fuente: Núñez (2020).

Cuadro 6: Identificación de la Propuesta

 TRIPTICO "LA PROPUESTA" 		
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	LINEAMIENTOS	DEBER SER DE LAS FUNCIONES
<p>La comunicación interpersonal que debe darse entre los actores que conforman una entidad pública específicamente en el departamento de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure, debe ser en primera instancia asertiva y con visión de generar beneficios a la empresa. Esta comunicación es conocida, como aquella que se da entre una o más personas. Por lo tanto, hoy día la tecnología ha influenciado en la globalización de la economía y las finanzas incorporando el control interno de las funciones para el manejo correcto de los registros contables y sobre todo las actividades diarias que se evidencian como una comunicación de origen virtual y presencial.</p> <p>Cabe destacar que, la comunicación es uno de los</p>	<p>Los presentes lineamientos de esta propuesta, se crearon con la finalidad de contribuir a la disminución de factores que intervienen de manera negativa en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.</p> <p>Administrativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptación al entorno ✓ Diagnosticar la situación actual de la gestión estratégica de las funciones administrativas. ✓ Trabajo en equipo e integración multidisciplinaria para potenciar el trabajo en común. ✓ Capacidad y voluntad del aprendizaje continuo. ✓ Comprensión y percepción de la organización. 	<p>El Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo (MINEC) es el órgano encargado de construir e impulsar el modelo económico productivo ecosocialista, basado en una relación armónica entre el hombre y la naturaleza.</p> <p>El MINEC cuenta con una estructura organizativa funcional y gráfica fundamentada en el Reglamento Orgánico, identificada como se describe a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Dirección General del Despacho:</u> Planifica, coordina, controla y dirige la asistencia logística y administrativa del Despacho del Ministro o la Ministra. Además, se debe hacer seguimiento a las decisiones tomadas, clasifica y programa todos las materias

elementos principales para que toda organización empresarial pueda equitativamente generar cambios y mecanismos trascendentales y determinantes de un proceso administrativo, contable, financiero pero también organizacional.

Por otro lado, la toma de decisiones es otro aspecto clave en la comunicación interpersonal de las entidades públicas porque está integrada a un marco de referencia para mejorar las relaciones comunicacionales inter e interinstitucionales.

Ante este argumento, la forma más propicia de interactuar independientemente según sea el cargo y las funciones es precisamente mantener la motivación la cual es otro de los elementos estimuladores desde un punto de vista cultural, ideológico, económico y desempeño de roles en el aprovechamiento constante que debe tener el capital humano como fuente principal condicionante para el buen desarrollo y éxito de las organizaciones públicas.

En este sentido, la estrategia comunicacional interpersonal e informativa interna y externa del Ministerio, formula y establece los lineamientos en materia

- ✓ Optimizar los recursos tanto humanos como financieros para mejorar los servicios del Dpto. de gestión administrativa.
- ✓ Potenciar los valores éticos y administrativos
- ✓ Favorecer la motivación por la calidad y la eficiencia de los servicios.
- ✓ Conformar una red de distribución del conocimiento bajo una visión de sinergia y complementariedad, sobre la base del uso adecuado y pertinente de las tecnologías de información y comunicación.
- ✓ Poseer las competencias profesionales significativas para el exitoso manejo de los registros administrativos de la institución.

Contables:

- ✓ Mantener las acciones específicas que determinen la forma, lugar y modo para llevar a cabo los registros financieros.
- ✓ Control y seguimiento diario de los procesos contables y administrativos que contemplan las normas y responsabilidades de cada cargo que ocupan los actores de la organización.
- ✓ Realizar y coordinar los registros digitales concernientes de los procesos contables de manera

que el Ministro o la Ministra disponga presentar al Presidente de la República.

- ✓ **Oficina Estratégica de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas:** Presta apoyo a la Junta Ministerial en el seguimiento, el análisis, la evaluación y el impacto de la ejecución de las políticas públicas; establece los vínculos con órganos públicos e entidades privadas; forma parte del seguimiento coordinado por las Vicepresidencias de la República y de Planificación; formula los escenarios para la ejecución de políticas de desarrollo nacional.

- ✓ **Consultoría Jurídica:** Asesora jurídicamente al Despacho del Ministro o la Ministra; dirige y coordina los asuntos legales que son sometidos a consideración y opinión por los Despachos de los Viceministros o Viceministras, Direcciones Generales, Oficinas, Órganos y Entes Adscritos al Ministerio; redacta los proyectos de los instrumentos normativos

comunicacional, informativa y de imagen, diseña las estrategias, los planes y los proyectos de difusión y divulgación de las actividades, diseña y elabora el material de carácter divulgativo, establece y supervisa los procesos técnicos del área comunicacional y los servicios de información.

Respecto a estas ideas, se presentan las siguientes características de la comunicación interpersonal:

- ✓ Las personas que participan en la comunicación interpersonal producen mensajes como respuesta a lo que otra persona indica en la conversación.
- ✓ Es moldeada a través de los diferentes papeles sociales.
- ✓ La comunicación interpersonal nos sirve como un medio de información para intercambiar experiencias entre dos o más personas con el objetivo de informar o de persuadir para lograr un objetivo.
- ✓ Los medios para realizar la comunicación interpersonal son discursos, charlas, mesas de trabajo entre otros.

interna y externa en los cuales se ve asociada a la empresa.

- ✓ Diseñar planes estratégicos que garanticen las funciones contables y administrativas cuya norma y reglamentos generen el comportamiento adecuado para el logro de las metas y los objetivos.

Recurso Humano:

- ✓ Notificaciones por escrito referente a faltas injustificadas por el talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure.
- ✓ Ejercer el buen manejo de los valores éticos y morales que determinan el comportamiento adecuado en la unidad departamental.
- ✓ Colocar en práctica los principios, creencias, filosofía y reglas por los cuales se debe regir la organización.
- ✓ Cumplir formalmente con los lineamientos y características que rigen el llevar a cabo las acciones políticas de la organización.
- ✓ Considerar la imagen corporativa e higiene personal para mantener la estética y convivencia organizacional según sean las funciones.

relacionados con la actividad del Ministerio; valida los aspectos legales de los proyectos de los contratos, los acuerdos, los convenios y demás actos jurídicos.

- ✓ **Oficina de Auditoría Interna:** Propone a las máximas autoridades las recomendaciones orientadas al fortalecimiento del control interno; dirige la realización de las auditorías, las inspecciones, las fiscalizaciones, los exámenes, los estudios, los análisis y las investigaciones de todo tipo y cualquier naturaleza.
- ✓ **Oficina de Atención al Ciudadano:** Asesora y atiende a los ciudadanos, las ciudadanas y las comunidades organizadas que acudan a la oficina a la formalización de denuncias, quejas, reclamos, sugerencias o peticiones en relación a los trámites y los servicios que presta el Ministerio.
- ✓ Entre otras.

Grafico 14: Elementos Pertinentes para Lograr la Alta Gerencia



De acuerdo con el gráfico antecedido, toda organización empresarial bien sea de carácter público o privado para tener éxito es indispensable llevar a cabo toda una gama de elementos que contribuirían al manejo eficiente de las funciones. Sin embargo, la planeación viene a representar uno de los elementos más importantes, de modo que, estratégicamente las actividades departamentales toman importancia cuando el talento humano es eficiente y eficaz. Desde esta razón, la comunicación entre los actores es necesaria, así podría existir puntos de acuerdo y la distribución coherente de las funciones. Todo departamento de gestión administrativa, tiene el deber de ejecutar diariamente los elementos que en el gráfico se resaltan. Por ello, un buen gerente debe estar al tanto de las funciones que ejerce su equipo y una de sus primeras acciones es el liderazgo para hacer notar que no es autoritario sino líder.

De esta comprensión, se deduce que, la alta gerencia se logra con actividades constantes de cambio, oportunidades pero sobre todo racionalidad al momento de manejar las capacidades que profesionalmente posee el talento humano para desempeñar sus roles institucionales. De igual manera, la política organizacional viene a representar uno de los tantos pilares que sustenta la formación, conciencia y desempeño de los actores, entendiéndose esto como la vertiente de información mas completa que es compartida entre los que hacen a la organización. De este cimiento, el contexto que se ha estudiado (MINEC) no escapa de la realidad que se ha mencionado. Toda organización de carácter público, debe poseer el diseño de una convivencia armónica, motivacional, formación para el crecimiento profesional, participación protagónica, visión y misión de las funciones, manejo adecuado de la tecnología y mas allá de ello, el reconocimiento aproximado hacia los objetivos que se han de cumplir y las relaciones interpersonales que así la empresa amerite.

Estas líneas definatorias, amplían que, la disciplina es otro de los elementos ineludibles que se han de cumplir para lograr el éxito organizacional, con ello, se estaría consolidando la buena práctica en valores y principios, las buenas acciones y actitudes para hacer notar que el trabajo cooperativo es visto como una acción humana, estratégica y exitosa para lograr el producto de un trabajo con excelencia.

“El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización”

Sergent

REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2017) Elementos del Desempeño Laboral. Recuperado: <http://bit.ly/Desempeñolaboralpdf>
- Arguello, M. (2015) Elaboración e Implementación de un Modelo de Gestión Administrativa que Permita Optimizar los Recursos Humanos, Económicos y Tecnológicos de la Estación de Servicio EP PETROECUADOR Riobamba de la Ciudad de Riobamba-Ecuador. Trabajo académico para optar al título de Magister en Pequeñas y Medianas Empresas Mención Finanzas. Universidad Nacional de Chimborazo Vicerrectorado de Postgrado e Investigación Instituto de Postgrado. Recuperado: <http://bit.ly/2kxCCy4modelodegestion>
- Aricoche, G. (2016) Gestión Administrativa y Control Interno según Personal de la Gerencia de Finanzas de la Municipalidad Metropolitana de Lima-Perú. Trabajo académico para optar al título de Maestro en Gestión Pública. Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo. Recuperado: <http://bit.ly/gestionadministrativapdf>
- Balestrini, M, (2009) Elaboración del Proyecto de Investigación. 7ma edición. Caracas BL Consultores Asociados.
- Bertalanffy, V. (1940). Teoría General de Sistemas. Psicólogos en Madrid EU. Recuperado: <http://bit.ly/2kAz1zteoriageneraldesistemas>
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano. 3ra Edición McGraw Hill. Recuperado: <http://bit.ly/gestiondeltalentohno>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela 36860 (extraordinario). Diciembre 30-1999.
- Daft, R. (2011) Teoría del Diseño Organizacional. Cengage Learning Editores, S.A de C.V Mención de Edición 8va ed. Recuperado: <http://bit.ly/2lCWSi6diseñoorganizacional>
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica de la Administración Pública (2014). Gaceta Oficial N° 40542 del 17 de Noviembre 2014. SAREN
- Díaz, J. (2013) Gerencia Empresarial. Recuperado: <http://bit.ly/lagerenciaempresarial>

Esparragoza, A. (2002) Administración de Recursos Humanos y Talento Humano. Recupera: <http://bit.ly/administraciontalentohno>

González, K. (2018) La Evaluación de Desempeño como Factor Clave en el Compromiso Laboral de los Empleados Públicos Adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy. Trabajo académico para optar al título de Magister Scientiarum en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en Gestión de las Personas. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Recuperado: <http://bit.ly/evaluaciondeldesempeño>

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). Metodología de la investigación. 4º Edición. Editorial McGraw-Hill. México.

Hernández, Fernández y Batipsta. (2006). *Estudios Metodológicos de la Investigación*. Editorial. México. Trillas

Hernández, M. Tipos y Niveles de Investigación. <http://bit.ly/2lZPqxztiposynivelesinves>

Hurtado, J. (2002). Técnicas de Recolección de Información. Colombia, Antioquia: Autor

Kuhn, T. (1962) La Estructura de las Revoluciones Científicas. Recuperado: <http://bit.ly/2lHAC6Uestructurarevcient>

Ley del Plan de la Patria (2019-2025). Recuperado: <http://bit.ly/plandelapatria2025>

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Recuperado: <http://bit.ly/leyorganicadeltrabajo>

López, A. (2002) Tipo de Investigación. Recuperado: <http://bit.ly/2m4sJZktipodeinvestigacion>

Marina, J. (2012) Características del Talento Humano. Recuperado: <http://bit.ly/2kz4X7kcaracteristicastalentohno>

Martínez, M. (2009). Evaluación Cualitativa de Programas. México: Trillas

Martínez, M. (2011). Técnicas de Análisis de Información. México: Trillas

- Morles, V. (2014) Planeamiento y Análisis de Investigaciones. Decima Edición, Grafismo Taller Editorial C.A, Caracas-Venezuela.
- Pérez, R. (1992). El Análisis Documental. Revista Candidus. Valencia.
- Rogers, C. (1970-1980) Teoría Humanista. Recuperado: <http://bit.ly/2knXzM9teoriahumanista>
- Sánchez, A. Ibarra, C. Bojorquez, .M (2013) La Gestión Educativa como Factor de Calidad en una Universidad Intercultural. Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México. Recuperado: <http://bit.ly/2IY8Tibgestioneducativa>
- Stracuzzi, S. Couso, G. (2017) Bases Legales. <http://bit.ly/2II6VCobaseslegales>
- Sy Corvo, H. (2018) Gestión Administrativa. Recuperado: <http://bit.ly/gestiondelaadministracion>
- Tamayo y Tamayo, M. (2010) El Proceso de Investigación Científica. 5ta Edición México Editorial Limusa. Recuperado: <http://bit.ly/metodologiainvestigacion>
- Torres, D. (2018) La Gestión Administrativa y el Control Interno en el Área Administrativa del SENASA. Trabajo académico para optar al título de Maestro en Gestión Pública. Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo. Recuperado: <http://bit.ly/2m5gfk9lagestionadministrativa>
- Torres, Z. (2014) Teoría General de la Administración. Grupo Editorial Patria S.A del C.V Renacimiento 180 Industria Editorial México. Recuperado: <http://bit.ly/2k0I9gmteoriadelaadministracion>
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2014) Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. 4ta edición, Fedupel. Caracas.
- Vallejo, L. (2016) Teoría Gestión del Talento Humano. Instituto de Investigación IDI Riobamba-Ecuador. Recuperado: <http://bit.ly/2ICXTXstalentohumano>
- Vázquez, I. (2016) Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral. <http://bit.ly/2k5pj81factores>
- Vázquez, L. (2015) El Recurso Humano como Factor Estratégico para Alcanzar los Objetivos Organizacionales” (Caso de Estudio Contraloría General del estado

Yaracuy). Trabajo académico para optar al título de Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales Campus Bãrbula. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Recuperado: <http://bit.ly/2kzSWylrecursohumano>

Veliz, A. (2015). Como Hacer y Defender una Tesis. 30va. Edición Ampliada. Caracas-Venezuela.

Veliz, A. (2016). Como Hacer y Defender una Tesis. 31va. Edición Ampliada. Caracas-Venezuela.

ANEXOS

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional
Coordinación de Postgrado

El presente cuestionario se elaboró con la finalidad de recabar información referente al tema objeto de estudio. El mismo, permitirá el eficaz desarrollo para formar y conocer los resultados. De este modo, un cuestionario dicotómico significa la solicitud de respuestas breves, precisas, específicas y delimitadas. Dados los planteamientos de Veliz (2015), especifica que “Un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, que una pregunta mida un aspecto específico, dicho instrumento debe ser validado por expertos en gramática, metodología y la especialidad objeto de estudio” (p.74). En correspondencia al autor, esto se considera como una modalidad y/o formato contentivo hacia una serie de ítems autoadministrados para intervención del sujeto investigador.

Instrucciones:

Marque con una **X** la ausencia o presencia de la situación observada en la frecuencia que corresponda:

CUESTIONARIO DICOTÓMICO		
Maestrante: Ingrid Núñez		
Nombre de la Institución: Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo MINEC		
Título: Lineamientos para la disminución de Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral del Talento Humano en el Departamento de Gestión Administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure.		
ITEMS	SI	NO
1		
	¿Los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC, son una desventaja para el buen rendimiento de las funciones administrativas?	
2		
	¿Considera usted que, la planificación en el desempeño laboral puede develar las insuficiencias de habilidades del talento	

	humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure?		
3	¿Cree usted que, el desempeño laboral debe ser una acción constante para el cumplimiento de las tareas y gestión organizacional efectuada por el talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure?		
4	¿Es la dirección de la gestión administrativa un influyente en la eficacia de las organizaciones institucionales de carácter público?		
5	¿Existe en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando Estado Apure normativas o lineamientos que determinen la disminución de factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano?		
6	¿Considera usted que, desde la gestión administrativa, control interno y externo se deba supervisar periódicamente por el orden superior (gerente)?		
7	¿Cree usted, conveniente proponer lineamientos que permitan disminuir los factores que intervienen en el desempeño laboral del talento humano que labora en el Dpto. de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure?		
8	¿El MINEC San Fernando estado Apure, cumple con la filosofía personal del talento humano en la alta administración y se extiende a todos los niveles y áreas en la organización?		
9	¿Considera usted que, los procesos de formación y desarrollo que implementa el MINEC San Fernando estado Apure, contribuyen al fortalecimiento del comportamiento, conocimiento y motivación del talento humano que labora en el Dpto de gestión administrativa?		
10	¿Los procesos de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure cumplen con los debidos principios de organización de recursos digitales y físicos para el buen manejo de las funciones?		
11	¿Existe en el Dpto de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure una guía de registro diario que refleje el desempeño laboral eficiencia y deficiencia de las funciones que ejerce el talento humano?		
12	¿Consideras que, el proceso de comunicación interpersonal entre el talento humano que labora en el Dpto de gestión administrativa deba ser asertiva y motivacional?		
13	¿Las políticas y normas de organización que rigen al Dpto de gestión administrativa del MINEC San Fernando estado Apure sirven para fortalecer a corto, mediano y largo plazo la cultura organizacional y productividad de las funciones administrativas?		

San Fernando estado Apure Septiembre de 2019

Solicitud de Validación

Ciudadana:

Esp. Maite Cecilia Arana.

Presente.

Por medio de la presente, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa y digna colaboración para la respectiva validación de ítems reflejados en el instrumento (Cuestionario), el cual se utilizará para recabar información fidedigna requerida en el Trabajo de Grado Titulado: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral del Talento Humano en el Departamento de Gestión Administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure como requisito exigido, para optar al grado de Magister en Gerencia Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ.

Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradezco formalmente emitir su juicio valorativo en concordancia a los ítems reflejados en el instrumento, tomando en consideración las instrucciones que se visualizarán a través de una escala de elementos que determinan la estimación coherente, pertinente y acertada en el cual se enmarcan los ítems. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad del presente estudio.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente



MSc. Ingrid Núñez
C.I 12.325.906

Carta de Validación

Yo, **Maite Arana** Cedula de Identidad N° 16.271.998, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondientes al Trabajo de Grado titulado: “Lineamientos para la disminución de Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral del Talento Humano en el Departamento de Gestión Administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure” presentado por la Lcda. Ingrid Núñez titular de la cedula de identidad 12.325.906 para optar al título de Magister en Gerencia Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ el cual apruebo en calidad de validación.

Sin más a que hacer referencia se deja constancia de la presente, Municipio San Fernando estado Apure.

Atentamente

Maite Arana

C.I: 16.271.998

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Maite Arana

C.I N° 16.271.998 **Profesión:** Especialista en Gerencia Pública

Fecha de Validación: 19 de Septiembre 2019

N° De Ítems	Pertinencia	Coherencia	Claridad	Recomendaciones
1	✓	✓	✓	
2	✓	✓	✓	
3	✓	✓	✓	
4	✓	✓	✓	
5	✓	✓	✓	
6	✓	✓	✓	
7	✓	✓	✓	
8	✓	✓	✓	
9	✓	✓	✓	

Atentamente

Maite Arana

C.I: 16.271.998

Solicitud de Validación

Ciudadana:
MSc. Roisbell Torrealba
Presente.

Por medio de la presente, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa y digna colaboración para la respectiva validación de ítems reflejados en el instrumento (Cuestionario), el cual se utilizará para recabar información fidedigna requerida en el Trabajo de Grado Titulado: Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral del Talento Humano en el Departamento de Gestión Administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure como requisito exigido, para optar al grado de Magister en Gerencia Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ.

Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradezco formalmente emitir su juicio valorativo en concordancia a los ítems reflejados en el instrumento, tomando en consideración las instrucciones que se visualizarán a través de una escala de elementos que determinan la estimación coherente, pertinente y acertada en el cual se enmarcan los ítems. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad del presente estudio.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente




MSc. Ingrid Núñez
C.I 12.325.906

Carta de Validación

Yo, **Roisbell Torrealba** Cedula de Identidad N° 21.293.428, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondientes al Trabajo de Grado titulado: “Lineamientos para la disminución de Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral del Talento Humano en el Departamento de Gestión Administrativa del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo San Fernando estado Apure” presentado por la Lcda. Ingrid Núñez titular de la cedula de identidad 12.325.906 para optar al título de Magister en Gerencia Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ el cual apruebo en calidad de validación.

Sin más a que hacer referencia se deja constancia de la presente, Municipio San Fernando estado Apure.

Atentamente



C.I: 21.293.428

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Roisbell Torrealba

C.I N° 21.293.428 **Profesión:** MSc. en Educación Mención Investigación Educativa

Fecha de Validación: 19 de Septiembre de 2019

N° De Ítems	Pertinencia	Coherencia	Claridad	Recomendaciones
1	✓	✓	✓	
2	✓	✓	✓	
3	✓	✓	✓	
4	✓	✓	✓	
5	✓	✓	✓	
6	✓	✓	✓	
7	✓	✓	✓	
8	✓	✓	✓	
9	✓	✓	✓	

Atentamente



C.I: 21.293.428