



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

**ANALISIS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA
DEL COMPLEJO AGROINDUSTRIAL “EZEQUIEL ZAMORA”
MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA S.A DEL ESTADO
BARINAS 2021-2022.**

Autor:
Diana Rangel
CI: 27.383.378

Barinas, junio 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, dos (02) de Agosto del año 2022, reunidos en el Subprograma de Contaduría, cubículo 4, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación Titulado: **"ANÁLISIS DEL CONTROL INTERNO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA "EZEQUIEL ZAMORA" MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TOREALBA S.A. DEL ESTADO BARINAS 2021-2022"**. Presentado por la Bachiller: **Diana Paola Rangel Gonzalez C.I. Nro. V – 27.383.378**. A los fines de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Licenciado (a) en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y Nombres	C.I. N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL DEF (1-5)
Diana Paola Rangel Gonzalez	27.383.378	30	49	19	98	4.92

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora Nro. CAPCSyE/06/2022, Acta N° 003, Punto N° 32, de fecha 21/06/2022 y queda asentada en el Subprograma Administración el segundo (02) día del mes de Agosto de 2022.

Observaciones _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I. N°	Firma
Tutor (a)	<i>Carolina Canino</i>	10585344	<i>[Firma]</i>
Jurado Principal	<i>Quintero Victor</i>	10617649	<i>[Firma]</i>
Jurado Principal	<i>Quintero Manuel</i>	9595497	<i>[Firma]</i>





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

Aprobación del Tutor

Yo **Casimiro González**, titular de la cédula de identidad N.º 10.555.344, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado: Análisis del Control Interno en el área de Administrativa del complejo agroindustrial “EZEQUIEL ZAMORA” S.A municipio Alberto Arvelo Torrealba Estado Barinas periodo 2021-2022 presentado por la bachiller **Diana Rangel** cedula de identidad N.º 27.383.378, **para optar el Título de Licenciado en Administración**, certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

Asimismo, me comprometo como tutor, a estar presente en la defensa del Trabajo de Aplicación, en la fecha, hora y lugar que se establezca para tal fin.

En la ciudad de Barinas a los 2 días del mayo de Julio de 2.021.

Datos del Tutor

Teléfono: 0414-5710326

MSc. Casimiro González

Correo: c.jg02@hotmail.com

CI: 10.555.344

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Es importante destacar, que a nivel mundial la agroindustria es la actividad económica que comprende la industrialización y comercialización de productos agropecuarios. Hoy en día se ha estimado que la agricultura es el elemento característico de la primera etapa del desarrollo, mientras que se ha utilizado el grado de industrialización como el indicador más pertinente del avance de un país en la vía del desarrollo; por tal razón la satisfacción de toda empresa agroindustrial es alcanzar tanto sus objetivos y metas en cuanto a productividad se refiera, dichos complejos agroindustriales muchas veces adoptan estrategias que no permiten la eficiencia y eficacia acorde a las actividades que se realicen por ende, han tenido que buscar las herramientas necesarias para mejorar esas estrategias, es por ello que toda empresa debe tener en cuenta la necesidad de controlar sus operaciones y transacciones desde que inician hasta que finalizan con un sistema de manejo actualizado y completo.

Es imperativo señalar, según la asociación nacional de productores de caña de azúcar hoy en día Venezuela cuenta con dieciséis complejos azucareros, pero solo diez de ellos se encuentran activos. En tal sentido, se hace hincapié en el complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” ubicado en el municipio Alberto Arvelo Torrealba del estado Barinas en ser uno de los más modernos del país; atendiendo a los pequeños y medianos productores de la región, y al mismo tiempo promover el cultivo de la caña de azúcar en todo el país, dicha empresa tiene como objetivo consolidarse como una empresa de producción social auto sostenible y sustentable mediante una gestión participativa, un alto grado de compromiso con la sociedad, la calidad y la preservación del ambiente, a fin de garantizar la seguridad y soberanía agroalimentaria del país con el fomento del cultivo de la caña de azúcar, la producción de azúcar refinada, sus derivados y la generación de electricidad,

impulsando el desarrollo tecnológico, la investigación y formación enmarcados dentro de una planificación estratégica nacional.

Actualmente en dicho complejo agroindustrial se investigara si existe deficiencia en el área administrativa en lo referente al control interno en cuanto a las actividades que allí se desarrollan donde se abarca aspectos presupuestarios, económicos, financieros, patrimoniales, normativos y de gestión, estas mismas deben asegurar la exactitud y veracidad de la información financiera, administrativa y operativa que permita evaluar los programas, planes y proyectos con criterio de eficiencia, eficacia economía y oportunidad; para llevar a cabo un buen control de gestión, debe utilizar indicadores que midan a través de referencias numéricas el desempeño de la unidad administrativa evaluada y así poder predecir posibles modificaciones. Lo que no es medible no es gerencial, por lo cual el control de gestión se ejerce a partir de sucesos y datos generados por la organización.

En relación a lo antes expuesto, se abordara el área administrativa si se está ejecutando de manera eficiente un control interno con respecto a la ejecución de las operaciones administrativas, ya que la información recabada, hasta este momento de la investigación la información y datos se presentan de forma tardía respecto a la planificación; por tal razón la unidad contable se atrasa en la realización de las siguientes actividades: estados financieros, registros contables, ordenes de pagos, flujos de cajas y consilaciones bancarias.

El área administrativa trabaja con el sistema integral de gestión y control de las finanzas públicas (SIGECOF) aplicable a los organismos del poder público nacional, sin embargo, no hay presencia de un control interno al momento de ejecutar las actividades y llevarlas a cabo; lo que genera una deficiencia en el cumplimiento de las misma.

La función del área administrativa es detallar si se cuenta con el presupuesto necesario para que pueda cubrir toda la producción. Además, especificar todos sus gastos y al mismo tiempo formalizar los datos por medio de los memorando o cartas

que van dirigidas a la unidad contable, la cual espera toda la información generalizada para vaciarla en el sistema con el que trabajan. La misión principal es ofrecer información administrativa, financiera, contable, útil y oportuna para la toma de decisiones dentro del central azucarero para así justificar los gastos y presupuestos en que se incurren.

Con respecto al control interno en el área administrativa, se realizara un diagnóstico del manejo de la información administrativa, presupuestaria y contable por parte de los empleados.

En busca de una respuesta a la problemática planteada surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo se realiza el control interno en el área administrativa del Complejo Agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A?

¿Existen canales de comunicación dentro del área administrativa del Complejo Agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A?

¿Se aplican de forma correcta los procesos administrativos en el área administrativa del Complejo Agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar el control interno en el área administrativa del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

Objetivos Específicos:

- Establecer los pasos cómo se ejecuta el control interno del área administrativa del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba.
- Determinar cómo fluye la comunicación en el área administrativa del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba.
- Diseñar estrategias de control interno para la optimización del el área administrativa del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba

Justificación de la Investigación

En el desarrollo de este Trabajo de aplicación, surge la necesidad de realizar un análisis de los controles internos que afectan las operaciones en el área administrativa del Complejo Agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas, para su buen desempeño, puesto que esta, integra las operaciones Administrativas y financieras, así mismo siempre está en la búsqueda de optimizar las funciones y lograr los objetivos y metas planteadas por la empresa. En tal sentido, es de vital importancia el análisis de un control interno para que así se garantice la eficiencia del manejo de actividades y tareas que allí se laboran.

Esta investigación desde el punto teórico se realiza con el propósito de tener un mejor conocimiento sobre el control interno que se debe establecer en el área

administrativa del complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” y los resultados que arroje podrán ser incorporados como conocimiento al área administrativa y contable, así mismo se presentará una propuesta para fortalecer el buen manejo del control de interno y la organización pueda garantizar que cada uno de los procesos se cumplan de acuerdo a la misión que tienen.

Es bueno resaltar, que las organizaciones que aplican controles internos adecuados en sus operaciones, les permite conocer la situación real de la misma, es por eso, la importancia de tener una planificación que sea capaz de verificar que los controles se cumplan para darle una mejor visión sobre su gestión. Es por tal razón, que se llevará a cabo un análisis del control interno para observar la causa en la que está viendo afectada el área administrativa del complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” con respecto a las actividades que se desarrollan allí dentro;

Así mismo, esta investigación desde su aspecto práctico se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel de desempeño de las actividades operacionales del área administrativa en cuanto al atraso que se presenta; tomando en cuenta el proceso de control internos que tiene la empresa, ya que por tal motivo en el área administrativa existe una deficiencia al momento de realizar las actividades tanto administrativas, financieras y contables se trata y así poder seguir con el avance de la información de manera veraz y sin complicaciones para que se puedan ejecutar todos los objetivos y metas planteados para el complejo agroindustrial.

Es por ello que desde su punto metodológico se llevará a cabo un análisis del control interno en el área administrativa para detectar la deficiencia en cuanto a las operaciones de carácter administrativo; y así mediante ésta herramienta poder observar que una vez

Demostrado los resultados y su validez sean confiable; se determinará que si debe existir un buen desempeño en el control interno de la empresa para que de esta forma se trabaje con concordancia en cuanto a lo planteado por la alta gerencia y el atraso en sus actividades no sea continuo, de este mismo modo podrán ser utilizados en

otros trabajos de investigación y en otras empresas agroindustriales bajo la línea de investigación de economía y finanzas.

Alcance y delimitaciones

Dadas las condiciones que anteceden el planteamiento de este trabajo de investigación tiene como alcance analizar la situación actual del complejo agroindustrial azucarero Ezequiel Zamora S.A; y con los resultados obtenidos se le participarán a los Gerentes con la finalidad que tomen medidas correctivas y se lleve a cabo un eficiente y veraz, control interno confiable y efectivo que les permita lograr cumplir con los objetivos y metas de la organización.

La delimitación de esta investigación, es que solo se enfocara en el área administrativa del complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” ubicado en el municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas en período 2021-2022. Además, se contará con la participación de los supervisores y empleados.

Cuadro de Operacionalización de las variables

Cuadro

- **Operacionalización de las variables**

Variable nominal	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Control interno	El plan de organización, todos los métodos coordinados y las medidas adoptadas en el negocio para proteger sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficacia de las operaciones.	Ambiente de control	Integridad y valores éticos	
		Evaluación de riesgo	Identificación del riesgo	
		Actividades de control	Rotación del personal	
		Información y comunicación	Información y responsabilidad	
		Supervisión y seguimiento	Evaluación del sistema del control interno	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Por su parte, cuando se habla del marco teórico, se dice que es el encargado de orientar al investigador con respecto a las diferentes teorías y conceptos, a través de los cuales, se ubica el estudio, es decir, vislumbra el marco referencial, que establece desde la posición de otros autores y especialistas en el tema, el horizonte conceptual del estudio, además de incorporarle innovación y actualidad.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes, son todos aquellos trabajos de investigación que preceden guardar relación con los objetivos de la investigación que se aborda, es decir, son los trabajos realizados con anterioridad y relacionados con el objeto de lo que se está haciendo.

De esta forma:

...Se conceptualiza a los estudios previos y tesis de grado relacionadas con el problema planteado, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio. En este punto se deben señalar, además del autor y el año en que se realizaron los estudios, la metodología, las principales conclusiones y los aportes que realizan al estudio actual. (Arias, 2018, p. 63)

En otras palabras, se presentan un conjunto de trabajos de investigación que han sido elaborados con anterioridad y que debido a la relación que tienen con esta investigación, pueden ser tomados en consideración como antecedente para conocer los avances que se han realizado con respecto al asunto que es tratada por este estudio, entre los cuales se encuentran:

Casamin (2019), desarrolló una tesis doctoral titulada: Implementación de procedimientos de control interno aplicado al área de inventario de empresas dedicadas a la producción y venta de colchones, presentado ante la Universidad Central del Ecuador, Quito, para optar al título de Doctor en Contabilidad y Auditoría, desarrollado a partir de la modalidad de proyecto factible y apoyado en una investigación de campo de tipo descriptiva.

Por ello, llegó a la conclusión de que en la actualidad las empresas que se dedican a la producción y venta de colchones se han visto obligadas a incorporar sistema de control interno eficaces, para obtener un mayor rendimiento de las unidades fabricadas, garantizar las condiciones de mantenimiento del número de productos disponibles para la comercialización, entre otros aspectos que han generado un incremento en las ventas.

En este sentido, las empresas estudiadas cuentan con los recursos económicos, tecnológicos y humano necesario para realizar sus actividades diarias, la gerencia se encuentra motivada a implementar el sistema de control interno y a difundir este interés a todo el personal.

Asimismo, llegó a la determinación de que es necesario adoptar medidas que permitan disminuir el riesgo de fraude al que se expone la organización, sobre todo en lo vinculado a los inventarios, los cuales deben comprender una relación ordenada de los bienes y existencias de la empresa, a partir de la cual se conozcan la cantidad exacta de las mercancías, se evite el descontrol de las entradas y salidas de los artículos del almacén y se eliminen las tardanzas en la entrega de los productos.

Adicionalmente, Meléndez (2018), elaboró una investigación denominada: Sistema de información para el control interno de las finanzas públicas desde la comuna en el Municipio Libertador del Estado Aragua, presentado ante la Universidad de Carabobo, Campus La Morita, para optar al título de Magister en Ciencias Contables. Metodológicamente, utilizó la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo, descriptiva, con base documental.

Siguiendo con el orden de ideas, la población estuvo integrada por los habitantes de la urbanización BAEL, la muestra se seleccionó a través de un muestreo no probabilístico y quedó conformada por ciento cincuenta y seis (156) participantes. Las técnicas de recolección de la información fueron la observación directa y la encuesta. Los instrumentos la lista de observaciones y el cuestionario, este último compuesto por preguntas cerradas sometido a la validez de contenido y a la confiabilidad KR-20 que fue igual a 0,91. Las técnicas de análisis de datos fueron la cuantitativa y la cualitativa.

En este sentido se plantea la propuesta de un sistema de información para el control interno de las finanzas públicas desde las Comunas ubicadas en la urbanización BAEL, constituye una herramienta fundamental para que sus integrantes puedan detectar y conocer la aparición de desviaciones en la gestión y aplicar acciones correctivas que consideren pertinentes. Se consideró un antecedente para este estudio porque presenta como deben utilizarse cada uno de los componentes del control interno COSO para proporcionar una seguridad razonable en las actividades que son desarrolladas por una organización, lo cual fue de gran ayuda para el fortalecimiento de las bases teóricas que orientaron a esta investigación.

Por otra parte, Calderón (2018) desarrolló un estudio titulado: Diseño de un modelo de control interno para el área del inventario de mercancía en el sector Maderero del Estado Carabobo, presentado ante la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, para optar al título de Magister en Ciencias Contable, y elaborado con base en la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación de campo de tipo descriptiva y documental, lo cual permitió la aplicación de una serie de procedimientos de levantamiento y análisis de datos a través de los cuales se obtuvo una gran cantidad de información acerca de las actividades, tareas y responsabilidades que se llevan a cabo relacionadas con el inventario de mercancía.

Del análisis y diagnóstico se determinó que a pesar de la existencia de controles básico y el deseo de la gerencia de trabajar en un ambiente controlado, se encontró la

presencia de debilidades relacionadas con: la segregación y asignación de funciones y responsabilidades, la aplicación de procedimientos administrativos y en especial para la toma física del inventario, normas que regulen dichas funciones y procedimientos, información de los mismos, fallas operativas y de diseño en los sistemas de información automatizados y políticas de evaluación, entrenamiento y promoción del personal.

Entre los riesgos que emanan de tales debilidades destaca el hecho de que se facilita al personal para que realice las tareas de acuerdo con sus propias interpretaciones o conveniencias particulares, por lo que puede ocasionar atrasos en la ejecución de las operaciones relacionadas con el inventario de mercancía y por lo tanto desestimula la eficiencia de las mismas.

Asimismo, se incrementa la posibilidad de la presencia de errores o irregularidades con el manejo de inventario de mercancía, tales como: registros inadecuados o extemporáneos de los datos que se generan en las operaciones relacionadas con el inventario, diferencias no justificadas y recepción de productos de mala calidad o con precios no convenientes para las empresas.

De igual forma, existen daños a los equipos de computación y pérdida de información vital para el funcionamiento de la organización, dependencia de la empresa del personal de informática o de los encargados de manejar los sistemas de información, alta desmotivación del personal que puede generar sentimientos negativos hacia la empresa, situación que afecta en forma negativa la eficiencia de las operaciones y por lo tanto el logro de los objetivos organizacionales.

Reseña histórica

Por lo que se refiere el complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” S.A, ubicado en el municipio Alberto Arvelo Torrealba parroquia Sabaneta del estado Barinas. Es una empresa que nace bajo la necesidad de crear un organismo cuyo

desarrollo tecnológico se oriente a contribuir con la búsqueda de la soberanía alimentaria, para así disminuir la dependencia por la importación de alimentos. De esta manera el 22 de diciembre de 2001, nace según decreto presidencial número 1602 dicha empresa tanto entidad estatal y sociedad anónima, que, a partir de las políticas, estrategias y directrices emanadas de la Corporación Venezolana Agraria y el Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras, tiene como finalidad impulsar el aparato productivo agrario, coordinar y supervisar las actividades empresariales del Estado para el desarrollo del sector agroindustrial azucarero en el país.

Misión

En cuanto a la misión de ésta misma se basa en contribuir con la consolidación de la soberanía alimentaria en el territorio nacional, con la participación activa y protagónica de productores, empleados y habitantes de las comunidades ubicadas en los municipios de influencia de este mismo, quienes ejerciendo su poder como luchadores, contralores, comercializadores y dueños de sus productos fungirán como entes multiplicadores de empleos directos e indirectos y beneficios socioeconómicos dando prioridad a los más necesitados.

Visión

Por su parte la visión se trata de posicionarse como la primera Empresa de Producción Socialista del territorio nacional, generadora, procesadora y comercializadora de azúcar y rubros derivados de la caña, teniendo como principio fundamental el beneficio socioeconómico de las comunidades, productores y trabajadores del área de influencia de la empresa.

De esta misma forma el objetivo general que tiene la empresa se trata en consolidar al complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” S.A, como una

empresa de producción social auto sostenible y sustentable mediante una gestión participativa, un alto grado de compromiso con la sociedad, la calidad y la preservación del ambiente, a fin de garantizar la seguridad y soberanía agroalimentaria del país con el fomento del cultivo de la caña de azúcar, la producción de azúcar refino, sus derivados y la generación de electricidad, impulsando el desarrollo tecnológico, la investigación y formación enmarcados dentro de una planificación estratégica nacional. Seguido de unos objetivos específicos los cuales se destacan en contribuir con el fortalecimiento productivo y de comercialización de los rubros generados por la caña de azúcar en el municipio y al mismo tiempo impulsar el aparato productivo agrario, coordinar y supervisar las actividades empresariales del Estado para el desarrollo del sector agroindustrial azucarero en el país.

2.3.- Bases teórica

Cuando los investigadores comienzan el marco teórico, generalmente lo hace con un conocimiento rudimentario de los conceptos que está próximo a abordar. Esta etapa le permite profundizar en la teoría, ilustrarse más, adquirir un conocimiento de mayor exactitud y hacer un dominio acentuado sobre la investigación.

Asimismo, Arias (2018), afirma “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptar, para sustentar o explicar el problema planteado” (pag, 107).

Es por esta razón que a continuación se presenta un conjunto de teorías que fundamentaron a la propuesta del análisis de control interno para el área administrativa del complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” S.A ubicado en el municipio Barinas en el año 2018.

Control

Controlar implica medir y aplicar corrección a las actividades realizadas por los colaboradores para asegurarse de que se están llevando a cabo de acuerdo con lo establecido por los planes, con el objeto de determinar si se están o no alcanzando los objetivos preestablecidos por la gerencia. Por lo tanto, el control es el proceso que permite a una organización asegurarse de que los productos, servicios, las operaciones, el flujo de efectivo, los costos, entre otros, cumplen con los requisitos mínimos de calidad, establecidos por el propio ente.

Conforme el control se define como:

...Una función restrictiva y coercitiva utilizada para evitar ciertos desvíos indeseables o comportamientos no aceptados. En este sentido, el control tiene carácter negativo y limitante y muchas veces se interpreta como coerción, delimitación, inhibición y manipulación. El mecanismo de control detecta posibles desvíos o irregularidades y proporciona, automáticamente, la regulación necesaria para volver a la normalidad. Cuando algo está bajo control, significa que está dentro de lo normal. Como función administrativa, el control forma parte del proceso administrativo, junto con la planeación, la organización y la dirección (Robbins, 2019, p. 278)

Simultáneamente se considera como un sistema automático que se sigue a través de un procedimiento que debe ser ejecutado de manera continua para lograr la transformación de la materia prima en producto terminado, para lograr que los procesos, métodos y procedimientos sean ejecutados de manera similar sin perder ningún paso a fin de garantizar su exactitud. A su vez la importancia del control viene dada por la oportunidad que brinda a las organizaciones de buscar métodos de mejora; el establecimiento de objetivos y la aplicación de todo tipo de medidas y cambios para poder alcanzar las metas propuestas.

Control Interno

Teniendo en cuenta el concepto de control interno éste surgió en el ámbito empresarial con el objeto de detectar desviaciones en las operaciones realizadas por la entidad, ésta orientado a prevenir o detectar errores e irregularidades y brindar una confianza razonable de que los estados financieros han sido elaborados bajo un esquema de controles que disminuyan la probabilidad de tener errores sustanciales en los mismos.

El control interno se define como:

...El plan de organización, todos los métodos coordinados y las medidas adoptadas en el negocio para proteger sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia de las operaciones y estimular la adhesión a las prácticas ordenadas por la gerencia (Defliese, Jaenicke, Sullivan y Gnospeluis, 2018, p. 242)

Vale destacar que el control interno concibe la organización, el conjunto de planes, principios, procedimientos, normas, métodos y mecanismos que pueden ser empleados por las organizaciones para realizar mediciones de las actividades desarrolladas, para promover la operación, impulsar las labores hacia la eficaz y eficiencia de las entidades, con el fin de hacer que tanto los modos de proceder de los colaboradores como las operaciones, la administración de la información, se realicen de conformidad con el marco legal existente, las políticas trazadas por la dirección y los objetivos preestablecidos por empresas tales como las pertenecientes al área administrativa del complejo agroindustrial.

El análisis del control interno del área administrativa que se realizará en dicha empresa para su eficiente desarrollo, requiere profundizar detalladamente en el concepto de control interno.

...Un proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos dentro de las siguientes categorías: eficacia y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables (Mantilla, 2017, p. 10)

Por ello, las áreas cuando quieren asegurarse de que las operaciones se procesen correctamente, deben incorporar en sus actividades cotidianas al control interno, ya que además de apoyar a la entidad en todo lo concerniente a la evaluación de los resultados que ha alcanzado, también permite conocer si utiliza sistemas adecuados de documentación, se posee un personal debidamente entrenado y competente para el manejo de las actividades, entre otros aspectos que exigen que todas las operaciones estén adecuadamente documentadas, la existencia de controles numéricos de la documentación, entre otros.

Sistema de control interno

Según Gómez, (2018, p. 3) “Se denomina Sistemas de Control Interno (SCI) al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales que procura”.

Componentes del sistema de control interno

El control se encuentra compuesto por cinco aspectos que se encuentran relacionados y que tienen su origen en la gestión administrativa de las organizaciones, además de encontrarse integrado a los procesos administrativos; estos también puede

ser considerados como un conjunto de normas que se utilizan en la medición del control interno y ayudan a determinar su eficacia y eficiencia (Aguilar y Cabrales, 2018).

Los componentes del control interno son los siguientes:

Ambiente de control

Un ambiente de control adecuado, permite que las organizaciones tengan la seguridad de llevar a cabo procesos que se encuentren extensos de fallas significativas, que permiten el adecuado uso y evitan el uso no autorizado de los recursos. (Escalante, 2018).

Evaluación de riesgo

La adecuada identificación de los riesgos se ha convertido en un elemento indispensable en la administración financiera, esto debido a que las organizaciones se desenvuelven en un entorno cada vez más globalizado y sofisticado, donde es importante anticiparse a situaciones adversas (Rodríguez, Piñeiro, y de Llano, 2017).

Actividades de control

Son las normas y procedimientos que se constituyen en las acciones necesarias en la implementación de políticas que pretenden asegurar el cumplimiento de las actividades que pretenden evitar los riesgos, se realizan en todos los niveles y en todas las funciones de la organización, donde se incluye aspectos como los procesos de aprobación y autorización, las iniciativas técnicas, los programas y las conciliaciones. (Castañeda, 2019).

Información y comunicación

La información relevante debe ser captada, procesada y transmitida de una manera que llegue de forma oportuna a todos los sectores y permita además asumir las responsabilidades individuales, esta comunicación debe ser considerada por parte de

los sistemas de información de la organización donde el elemento humano debe ser partícipe de las cuestiones relativa o la concerniente a gestión y control. (Gómez, Blanco y Conde, 2018).

Supervisión y monitoreo

Son herramientas de políticas que hacen parte del ambiente en las organizaciones. Ambos presentan un enfoque de mejora continua a través de la evaluación. (Vegas y Nieves, 2016).

Objetivos básicos del control internos

El control es establecido como el esquema de la estructura de una organización y de acuerdo a (Dextre y Del Pozo, 2012). Es indispensable que cubra los siguientes aspectos:

- a. Comprobación de las actividades y determinar si los resultados guardan concordancia con los objetivos establecidos.
- b. Medición y evaluación de os resultados con respecto a las metas que se alcanzaron durante determinado periodo.
- c. Ejecución de acciones correctivas de ser necesarias.
- d. Realizar ajustes necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

2.4.-Bases legales

Considerando que, el análisis del control interno para el área administrativa del complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora”, al igual que los diferentes hechos que ocurren en la sociedad, exige de un fundamento normativo, el cual se detalla a continuación:

En primer lugar, se encuentra la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como máximo instrumento regulador de todas las leyes del ordenamiento jurídico venezolano.

Contraloría General de República Bolivariana de Venezuela

En efecto la Dirección de Sistemas de Control, adscrita a la Dirección General Técnica, en trabajo coordinado con las Direcciones Generales y Auditoría Interna, actualizó las “Normas Generales de Control Interno”, dictadas por el Titular del Máximo Órgano Contralor, Dr. Manuel Enrique Galindo Ballesteros, mediante (Resolución N° 01-00-000619 del 16 de diciembre de 2015), publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (N° 40.851 del 18 de febrero de 2016).

En tal sentido, las normas generales de control interno, como base legal y normativa del Sistema Nacional de Control Fiscal, son de obligatorio cumplimiento para todos los órganos de la Administración Pública, y corresponde a sus máximas autoridades jerárquicas el deber de organizar, establecer, mantener y evaluar el sistema de control interno.

...El artículo 134 de Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público ordena estatuye que “...Corresponde a la máxima autoridad de cada organismo o entidad la responsabilidad de establecer y mantener un sistema de control interno adecuado a la naturaleza, estructuras y fines de la organización”.

Al mismo tiempo la concepción de los artículos 35, 36, 39, 40 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, se concibe al control interno como un sistema el cual comprende un plan de organización, las políticas, normas, así como los métodos y procedimientos adoptados dentro de un ente u organismo sujeto a ésta ley, para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y

administrativa, promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones, estimular la observancia de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de su misión, objetivos y metas.

2.5.-Definición de términos

Tomando en consideración lo más importante cabe señalar que las normas para la elaboración, presentación, evaluación y aprobación de los Trabajos de Grado (Especialización y Maestría) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (2016) plantea que la definición de términos, consiste en establecer el significado específico y según el contexto a los conceptos principales, involucrados en el problema formulado.

Análisis: acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible, para reconocer la naturaleza de las partes, las relaciones entre éstas y obtener conclusiones objetivas de todo.

Auditoría Interna: actividad de evaluación independiente dentro de una organización, destinada a la revisión de las operaciones administrativas y financieras de una Entidad, de las políticas, planes y procedimientos que utiliza, de los controles establecidos en ella y del sistema de información vigente, con el propósito de asesorar y efectuar recomendaciones a la alta dirección para el fortalecimiento de la gestión.

Área administrativa: parte de la institución en la que se subdivide y a la cual se asigna una responsabilidad.

Complejo azucarero: instalaciones para procesar caña de azúcar con el objeto de obtener azúcar, ron, alcohol y otros productos.

Consolidación bancaria: es un proceso que permite confrontar y conciliar los valores económicos que una empresa tiene registrados sobre una cuenta, ya sea corriente o de ahorro, con sus movimientos bancarios

Control Administrativo: proceso que utilizan los directivos para influir sobre las actividades, los acontecimientos y las fuerzas de la organización.

Gestión participativa: métodos para incrementar la aportación del personal en la toma de decisiones organizativas.

Planificación estratégica: puede definirse como un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización.

Unidad contable: está encargada de actualizar y tener al día la contabilidad; conciliaciones bancarias de bancos con la facultad; control, revisión y análisis de cuentas; entre otras.

2.6.- Formulación de hipótesis

De tal forma Silva (2019), “sugiere precisar de forma sintáctica el enunciado, esto es: que no sea empírica, que sea comprobable, posible de alcanzar en términos cuantitativos”.

La primera hipótesis de trabajo que se propone en este trabajo de investigación es la siguiente:

2.6.1.- Hipótesis principal

Si el análisis realizado acerca del control interno en el área administrativa del complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” S.A, es eficiente; entonces dará confiabilidad al proceso de información.

2.6.2.- Hipótesis secundaria

- a. Si determinado el análisis acerca del control interno por parte de los investigadores y este mismo es eficaz, entonces permitirá mejorar el trabajo arduo de las actividades por parte del área administrativa del complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” S.A municipio

Alberto Arvelo Torrealba del estado Barinas.

2.7.- Sistema de variables

Según Silva (2019), son los aspectos que influyen en el problema, es decir, todo aquello que se puede medir, estudiar, o controlar en la investigación y que sea susceptible a cambios. También expresa que existen varios tipos de variables tales como las independientes (supuestas causas del fenómeno estudiado), dependiente (la que depende de otras variables).

2.7.1.- Variable Independiente

“Control interno”

Según Dr. Adela del Carpio Rivera expresa que es el fenómeno o situación explicación, es la variable que es afectada por la presencia o acción de la variable independiente utilizada para describir o medir el problema estudiado. Asimismo la variable utilizada en el trabajo de investigación está definida como el control interno, el cual es una variable dependiente y esta misma no estará necesitando de otra.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación se fundamenta en un marco metodológico, el cual define el uso de métodos, técnicas, instrumentos, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio que se desarrolla. Al respecto según Balestrini, (2018), define el Marco Metodológico como el "conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos" (p.125).

Según Finol y Camacho (2019), el marco metodológico está referido al “como” se realiza la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recopilación de datos, validez y confiabilidad, y las técnicas para el análisis de datos” (p.60).

En efecto en el marco metodológico de la presente investigación va expresado para presentar información precisa y presentar datos confiables con la finalidad de cumplir con el propósito de la investigación, a través del análisis del control interno que se llevará a cabo en el área administrativa del complejo agroindustrial azucarero “Ezequiel Zamora” S.A, se suministrara toda la información necesaria para poder utilizar todas las herramientas acorde al trabajo.

Enfoque o paradigma de investigación

Según Martínez Verónica, (2018), afirma que “el conocimiento de la realidad consiste en acercarse a ella, desde el habla y conocerla con el fin de mejorarla, pues la realidad es algo que viene dado, lo que se hizo, el ámbito en que se desarrolla la vida del hombre y todo aquello con lo que se relaciona. Implica el saber donde se está, a donde se quiere ir y cómo hacerlo” (p.2). En este sentido se indica que la investigación actual sobre el control interno en el área administrativa del complejo agroindustrial se orientó desde el enfoque cualitativo ya que está enfocada en comprender y profundizar los fenómenos, desde una perspectiva de los individuos en un ambiente natural y en relación con el contexto.

Asimismo, los autores Blasco y Pérez, (2017), señalan que “la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas” (p.25).

Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo porque se dirige a la búsqueda de información de un hecho, situación o proceso para describir sus implicaciones ya que está enfocada a caracterizar la categoría del control interno definiendo sus variables, dimensiones y tipos, precisando sus componentes y elementos.

Según el autor Fidias G. Arias, (2018), define “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubica en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos que se refieren” (p, 24).

Diseño de la investigación

Según el autor Fidias G. Arias, (2018), define la investigación de campo "es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes" (p. 31).

Claro está, en una investigación de campo también se emplea datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico. No obstante, son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, son los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado. La investigación de campo, al igual que la documental, se puede realizar a nivel exploratorio, descriptivo y explicativo.

De tal forma según la fuente que origina la información, se considera éste estudio de campo, pues el mismo se llevará en contexto donde las categorías y la variable estudiada se expresarán; es decir, el diseño a utilizar en ésta investigación será de campo, puesto que al basarse sobre los hechos reales es necesario llevar a cabo una estrategia que permita analizar la situación directamente en el lugar donde acontecen, tal como es caso del área administrativa del central azucarero "Ezequiel Zamora" S.A específicamente en el Municipio Alberto Arvelo Torrealba Barinas.

Población y muestra

Según Balestrini (2019), población es un "conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos con algunas características comunes" (p.23). Conforman un grupo de interés en una investigación, para el cual serán válidas las conclusiones de cada unidad en estudio". A tal efecto, se tomó una población a todo el personal del área administrativa del complejo agroindustrial contando entre los diez (10) empleados y los cinco (05) supervisores, para un total de quince (15) personas que facilitaran

información de interés investigativo en el estudio.

En relación a la muestra, Balestrini, (2019), la define como aquella "parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo" (p. 126). De tal manera para que reproduzca sus rasgos fielmente debe ser representativa, además de proporcional a su universo para que los resultados puedan ser generalizados y extrapolados a esa población. Sin embargo, esa condición de representatividad de la muestra se refiere a que por su tamaño o características permita inferir o generalizar sus resultados al resto de la población estudiada.

Con respecto a la extracción de una muestra a partir de una población dada, tiene gran importancia señalar que existen distintos métodos y criterios para determinarla, de modo que cuando la población ostenta un número significativo de elementos se puede tomar una muestra también significativa. En ese sentido, existen diversas técnicas y mecanismos metodológicos bien documentados para realizar la selección de muestra adecuada a cada población, pudiendo usarse como recurso las fórmulas de muestreo o las tablas de Harvard, en otras.

No obstante, en la posibilidad de que la población no contemple una cantidad de elementos suficientes para soportar técnicas convencionales de muestreo, puede contemplarse el argumento de Hernández, (2018), quien sostiene que "si la población es menor a cincuenta individuos, la población es igual a la muestra" (p. 69). Por lo tanto, se consideró una muestra arbitraria a partir de la población seleccionada, conformada por las quince (15) personas que conforman la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a los objetivos, según Arias, (2019), "requiere definir técnicas e instrumentos para recolectar datos, y en este caso, las fuentes bibliográficas son un material de gran valor teórico para explicar propiedades, antecedentes y alcances de

la situación estudiada" (p. 72).

Para el logro de los objetivos propuestos es fundamental la recolección de datos, lo que hace importante utilizar técnicas e instrumentos apropiados que permitan alcanzar el máximo de información y así obtener datos de manera exacta y lo más cercano a la realidad. Entre las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados, se encuentran las siguientes:

Encuesta

La encuesta es una técnica donde se obtiene información que proporciona un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos o de un tema en particular. Esta puede ser oral o escrita (Arias, 2018). La encuesta se aplicará al personal que trabaja en el área administrativa del complejo agroindustrial "Ezequiel Zamora" S.A, integrado por quince (15) personas incluyendo empleados y supervisores que laboran en las diversas funciones de la empresa en estudio.

El instrumento, sirve de implemento para recibir la información deseada, en el presente caso se utilizó el cuestionario, el cual recoge dentro de su estructura una serie de ítems o preguntas que registran de manera concreta el sentir del encuestado. Hernández, Fernández y Baptista (2017), dicen que: "Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir." (p. 285).

En por ésta razón que en la presente investigación se aplicará el cuestionario como instrumento el cual está compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio; ya que es un plan formal para recabar información de cada unidad de análisis, objeto de estudio y que constituye el centro del problema de investigación; es decir, el cuestionario va a estar conformado por (XX) ítems, dirigidas al personal que labora en dicha empresa.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis e interpretación de los resultados según Hurtado (2019), “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (p. 181). Es pertinente que, éste capítulo se encuentra enmarcado a adquirir un diagnóstico e interpretación de los resultados que se alcanzarán mediante la aplicación del instrumento (en este caso el cuestionario), a los diez (10) empleados y los cinco (05) supervisores que desempeñan las actividades en el área administrativa del complejo agroindustrial azucarero "Ezequiel Zamora" S.A.

Validez y confiabilidad del instrumento de la investigación

Con respecto a la validez del instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2018), señalan:

Un instrumento (o técnica) es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas (p. 107). La validez del instrumento se realizará por medio de cuatro (04) empleados los cuales laboran actividades en el área administrativa y tres (03) supervisores (tanto de administración, contaduría y presupuesto), a cada uno de los expertos se le suministró información al principio del análisis preliminar como el título, los objetivos, el cuadro de la variable con sus dimensiones e indicadores.

Seguidamente los expertos asignados expusieron su opinión y recomendación sobre el instrumento que se llevará a cabo en el próximo capítulo de la investigación, es por tal razón que una vez terminado el proceso de validación del instrumento se procederá al rediseño del cuestionario emitiendo una versión final del mismo.

Para Hernández, Fernández y Baptista, (2018), "la confiabilidad de un instrumento de medición es medida a través de diferentes técnicas que buscan la aplicación repetida al mismo objeto buscando resultados similares, con la finalidad de verificar si la información obtenida confiable para obtener los objetivos planteados en la investigación" (p. 248).

Después de lo anterior expuesto la medición puede llevarse a cabo en objetos y cosas concretas; en ciencias sociales y humanas, la medición se puede centrar en cuestiones mayor complejidad como preferencias, actitudes, opiniones. Aunque el tipo o forma de medición dependerá del objeto o asunto a medir, la designación de escala responde, en su definición más común, a un instrumento que presenta una sucesión de medidas que permite organizar datos en orden jerárquico. Es por ello que la siguiente investigación se basará a escala de likert el cual es una escala aditiva con un nivel ordinal (Namakforoosh, 2000), constituida por una serie de ítems, proposición o afirmación relativa al asunto estudiado; a cada posible respuesta se le da una puntuación favorable o desfavorable.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez concluida la recolección de los datos, a través de la aplicación del instrumento fue sometida a un análisis de estadística descriptiva para cada una de las variables y luego se describió la relación entre ambas. Para Sabino (2019) explica que: “para el análisis e interpretación de datos se deben formular fundamentos porcentuales para la expresión cuantitativa” (p.48). Posteriormente, aplicado el instrumento se procedió a la elaboración de matriz donde se tabularon los datos de manera manual, plasmándose las respuestas emitidas por los sujetos de estudio en cada uno de los ítems, y así; proceder a organizar la información en cuadros y gráficos que permitieron mostrar los resultados obtenidos y visualizar mejor su interpretación.

Por otra parte, para la descripción de los datos obtenidos por cada variable, se utilizó la distribución de frecuencia absoluta y relativa de cada ítem y como técnica de representación gráfica se empleó el diagrama de barras, asimismo; se analizaron las dimensiones.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se elaboraron una serie de conclusiones según los objetivos propuestos y las respectivas recomendaciones, en este sentido se atendieron las diferentes opiniones que surgieron de cada uno de los porcentajes establecidos en los cuadros y gráficos que se presentan a continuación:

Cuadro 4

Distribución de la Variable: Gestión del Talento Humano. **Dimensión:** Gestión Administrativa. **Indicadores:** Planeación, Organización, Dirección, Control.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
1	La gerencia desarrolla una planeación que permita alcanzar los objetivos propuestos en la institución.	0	0	19	48	14	35	7	17	0	0
2	La gerencia organiza conjuntamente con los trabajadores las diferentes actividades que se cumplirán en la institución.	0	0	8	20	14	35	18	45	0	0
3	Cumple el gerente con la dirección de las actividades laborales en bases a las necesidades de la organización	6	15	11	27	23	57	0	0	0	0
4	Ejercen en la dirección un control continuo de actividades laborales en función a los objetivos planteados en la organización.	22	55	13	32	5	13	0	0	0	0

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

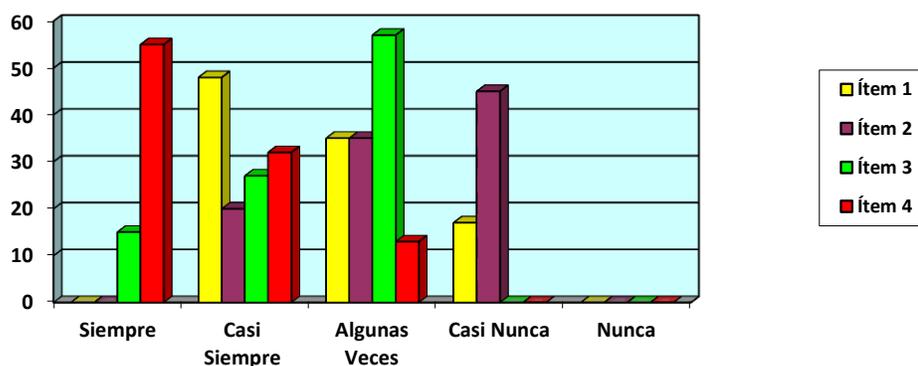


Gráfico 1: Distribución porcentual de las respuestas aportadas por los trabajadores del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

De acuerdo a los resultados obtenidos y reflejados en el cuadro 4 y gráfico 1, se puede observar que en el ítem 1 el 48% de la población objeto en estudio señaló que, “Casi Siempre” La gerencia desarrolla una **planeación** que permite alcanzar los objetivos propuestos en la institución., el 35% indicó que “Alguna Veces” y el 17% “Casi Nunca”. Para el ítem 2, el 45% opinó que, “Casi Nunca La gerencia **organiza** conjuntamente con los trabajadores las diferentes actividades a cumplir en la institución, el 35% de forma proporcional determinó que “Algunas Veces” y el 20% “Casi Siempre”. En cuanto al ítem 3, el 57% respondió que “Algunas Veces” Los gerentes cumplen cabalmente con la función de **dirección** tomando en cuenta las necesidades institucionales, el 27% opinó “Casi Siempre” y 15% “Siempre”. En el ítem 4, el 55% consideró que “Siempre” Los gerentes ejercen funciones de **control** continuamente para garantizar resultados acorde a los objetivos planteados, el 32% indicó que “Casi Siempre” y el 13% “Algunas Veces”.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede inferir que los trabajadores de la institución objeto de estudio, respondieron acorde a los ítems de la dimensión gestión administrativa; en la cual, determinaron en un alto porcentaje que “Siempre” “Casi Siempre” y “Algunas Veces” los directivos cumplen con dichas funciones en las

diversas actividades que se llevan a cabo en el Ministerio del Ecosocialismo Barinas. De igual forma, no se les toma en cuenta para participar en la organización.

Al respecto, Colmenares (2006) señala que “en la práctica, un gerente puede (y de hecho lo hace con frecuencia) ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las siguientes funciones: Planeamiento, organización, dirección y control. En este caso, es determinante que los gerentes cumplan de manera equilibrada las diferentes funciones administrativas, tomando en cuenta la participación de todos los trabajadores. Por lo que, los gerentes del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

Deben llevar a la práctica los aportes del autor citado.

Cuadro 5

Distribución de la variable: Gestión del Talento Humano. **Dimensión:** Roles Gerenciales. **Indicadores:** Roles Interpersonales, Líder Motivador, Monitor, Emprendedor.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
5	Existe un entendimiento de los roles interpersonales que ejerce cada empleado dentro de la organización.	5	12	16	40	19	47	0	0	0	0
6	Los gerentes se identifican con un liderazgo motivador incentivando a los trabajadores a cumplir cabalmente con su función laboral.	5	12	12	30	23	57	0	0	0	0
7	Los gerentes cumplen con su rol de monitor dentro del CAEZ Barinas.	0	0	15	38	25	62	0	0	0	0
8	Los gerentes actúan de manera empresarial para adaptar a los trabajadores a las cambiantes condiciones del entorno social.	5	12	12	30	23	57	0	0	0	0

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A
Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-202

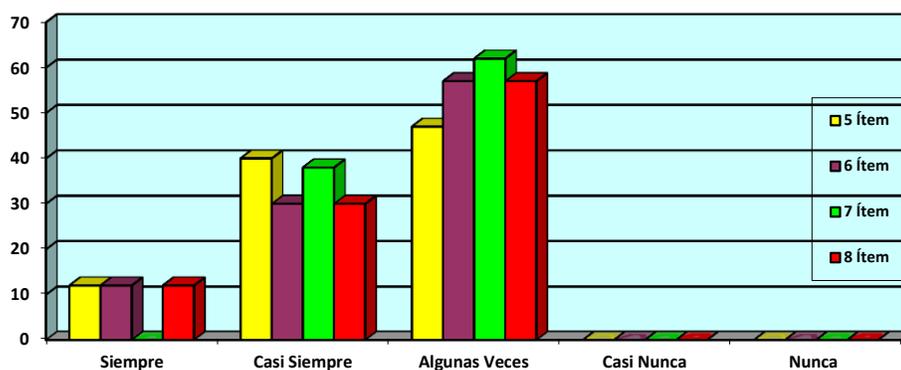


Gráfico 2: Distribución porcentual de las respuestas aportadas por los trabajadores del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022, para los ítems 5, 6, 7, 8.

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en relación cuadro 5, gráfico 2, para el ítem 5, un 47% establece que “Algunas Veces” Los gerentes llevan a la práctica los roles interpersonales interactuando con los trabajadores de la institución, un 40% indicó “Casi Siempre” y 12% “Siempre”. En función al ítem 6, un 57% de los trabajadores respondieron que “Algunas Veces”, Los gerentes se identifican con un liderazgo motivador incentivando a los trabajadores a cumplir cabalmente con su función laboral, el 30% “Casi Siempre” y un 12% “Siempre”. Para el ítem 7, los empleados en un 62% indicaron que “Algunas Veces” Los gerentes cumplen con su rol de monitor dentro del CAEZ, un 38% respondió que “Casi Siempre”. En relación al ítem 8, un 57% señaló que “Algunas Veces” Los gerentes actúan de manera emprendedora para adaptar a los trabajadores a las cambiantes condiciones del entorno social, un 30% “Casi Siempre y un 12% “Siempre”.

Estos resultados permiten deducir, que los trabajadores del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022. Indicaron, que el personal directivo solo “Algunas Veces” cumple con sus roles gerenciales, originando debilidades que afectan de manera directa el alcance de los planes establecidos en la organización para cumplir

eficientemente con sus funciones laborales y fortalecer la integración institucional, evidenciándose también la poca interacción que existe entre los gerentes y el grupo de trabajadores del CAEZ.

Se toma en consideración los aportes de Mintzberg (2019) quien indica, los gerentes deben tomar en cuenta y reflexionar constantemente en cuanto a la puesta en práctica de los roles gerenciales, debido a que a través de ellos, el directivo puede influir de manera positiva sobre los trabajadores estimulándolos constantemente, poniendo en función las técnicas y habilidades que le permitan contar, confiar y motivar al personal que dirige.

Cuadro 6

Distribución de la Variable: Cultura Organizacional. **Dimensión:** Elementos de la Cultura Organizacional. **Indicadores:** Valores, Actitudes, Ambiente de Trabajo.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
9	Estimulan el fortalecimiento de los valores de los trabajadores de la institución.	0	0	8	20	11	27	21	53	0	0
10	Promueven entre los trabajadores actitudes basadas en los valores.	0	0	5	12	13	33	22	55	0	0
11	Garantizan en la organización un ambiente de trabajo óptimo para el cumplimiento de las actividades laborales.	0	0	6	15	11	28	23	57	0	0

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

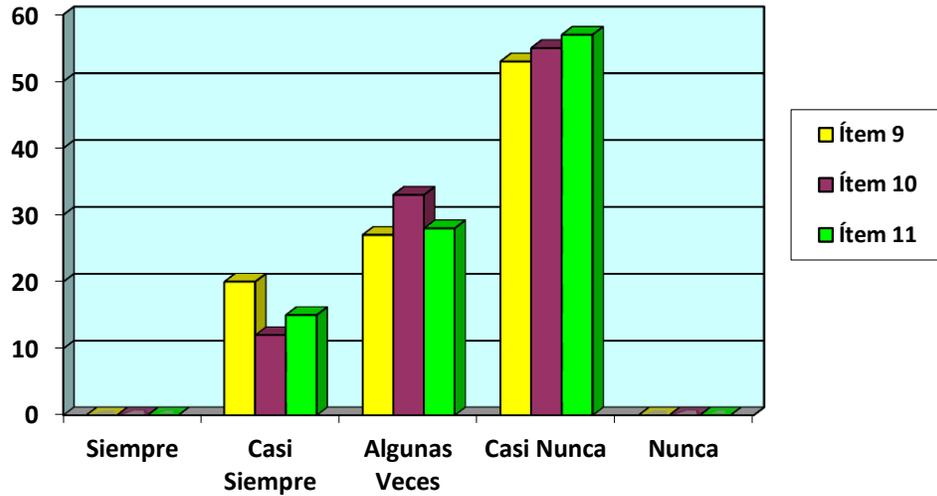


Gráfico 3: Distribución porcentual de las respuestas aportadas por los trabajadores complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022., para los ítems 9, 10, 11.

De acuerdo a los resultados obtenidos y reflejados en el cuadro 6 y gráfico 3, se aprecia que en el ítem 9, el 53% de los encuestados respondieron que “Casi Nunca” Los gerentes estimulan el fortalecimiento de los **valores** en los trabajadores del CAEZ., el 27% de forma proporcional señalaron “Algunas Veces” y el 20% “Casi Siempre”. En relación al ítem 10, un 55% indicó que “Casi Nunca” Los gerentes promueven entre los trabajadores **actitudes** basadas en los valores, 33% señaló que “Algunas Veces” y 12% “Casi Siempre”. En función al ítem 11, el 57% determinó que “Casi Nunca” Los gerentes se preocupan por garantizar en la organización un ambiente de trabajo óptimo que facilite el cumplimiento de las actividades laborales, 28% indicó que “Algunas Veces” y 15% “Casi Siempre”.

Se pudo constatar a través de las respuestas aportadas por los trabajadores encuestados, que “Casi Nunca” los gerentes estimulan el fortalecimiento de los valores en el CAEZ, de igual manera no se promueve lo suficiente las actitudes entre los empleados basadas en los valores como motor de todas las acciones y la clave de la calidad institucional que contribuyan a fortalecer la cultura organizacional, no

motivan lo suficiente para que se integren en una afiliación de compañerismo, como también es poca la preocupación por garantizar un ambiente de trabajo óptimo que reúna las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades.

En este sentido Farías (2018) señala los valores como elementos propios de la cultura organizacional. Es de gran importancia que la gerencia CAEZ, tome en cuenta lo señalado por el autor, quien proyecta a los valores como uno de los pilares fundamentales de la cultura organizacional, es por esto, que el personal directivo debe estimularlos y promoverlos dentro de la organización para así fortalecer la conducta y el comportamiento de sus trabajadores y de esta manera garantizar un ambiente de trabajo armónico y productivo.

Cuadro 7

Distribución de la Variable: Cultura Organizacional. **Dimensión:** Factores Culturales. **Indicadores:** Comunicación, Toma de decisiones, Responsabilidad, Cooperación, Relaciones Interpersonales, Participación.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
12	Establecen en la gerencia una comunicación efectiva que permita desempeñar las actividades con éxito.	0	0	7	17	10	25	23	58	0	0
13	Toma en cuenta el director la opinión de su personal al momento de tomar decisiones	0	0	0	0	21	52	16	40	3	8
14	Motivan al personal a ser responsables en cada una de las acciones que ejerzan dentro del Ministerio del Poder Popular para el Ecosocialismo Barinas.	0	0	6	15	21	52	13	33	0	0
15	Incentivan la cooperación entre los miembros de la institución.	0	0	5	12	12	30	23	58	0	0
16	Promueven las relaciones interpersonales entre los trabajadores para fortalecer la calidad institucional	0	0	7	17	21	52	12	30	0	0
17	Otorgan al personal de empleados la oportunidad de participación en las actividades de importancia institucional.	0	0	0	0	23	57	7	17	10	25

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

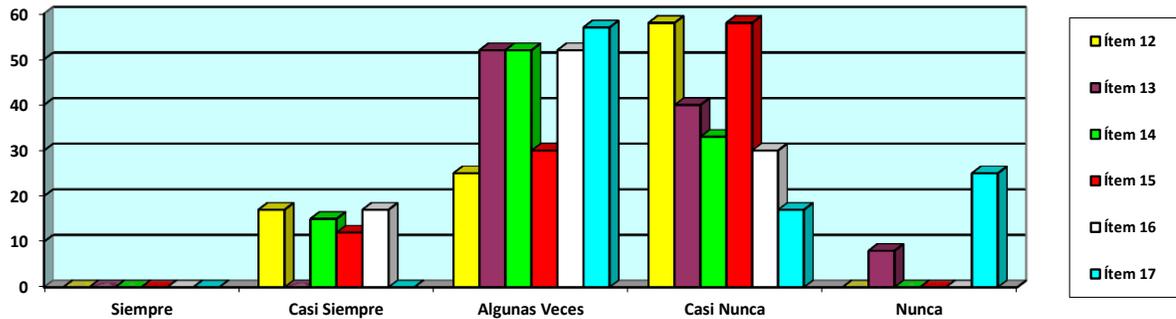


Gráfico 4: Distribución porcentual de las respuestas aportadas por los trabajadores complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022., para los ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17.

En el cuadro 7, gráfico 4, para el ítem 12, el 58% de los trabajadores encuestados consideran que “Casi Nunca” Los gerentes establecen una **comunicación** efectiva que permita desempeñar las actividades con éxito., un 25% indicó que “Algunas Veces”, 17% de manera proporcional señaló “Casi Siempre”. En cuanto al ítem 13, un 52% respondió que “Algunas Veces” Los directivos toman en cuenta la opinión de su personal al momento de **tomar decisiones**., un 40% indicó que “Casi Nunca” y 8% “Nunca”. De acuerdo al ítem 14, un 52% de los trabajadores contestaron que “Algunas Veces” Los gerentes motivan al personal a ser **responsables** en cada una de las acciones que ejerzan dentro del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

., 33% de forma proporcional señaló que “Casi Nunca” y 15% “Casi Siempre”. En relación con el ítem 15, el 58% del personal expreso que “Casi Nunca” La gerencia incentiva la **cooperación** entre los miembros de la institución, el 30% indicó “Algunas Veces” y el 12% “Casi Siempre”. En el ítem 16, el 52% de los encuestados expreso que “Algunas Veces” La gerencia promueve las **relaciones interpersonales** entre los trabajadores para fortalecer la calidad institucional., el 30% “Casi Nunca” y el 17% “Casi Siempre”. En el ítem 17, el 57% del personal indicaron que “Algunas

Veces” Los gerentes le otorgan al personal empleado la oportunidad de **participación** en las actividades de importancia institucional, el 25% “Nunca” y el 17% “Casi nunca”.

De lo recabado en la aplicación del instrumento a los trabajadores en estudio, existen dudas por parte de estos en relación a los indicadores correspondientes a la dimensión factores culturales, determinando que “Casi Nunca” los gerentes establecen una comunicación efectiva que permita desempeñar las actividades con éxito, al mismo tiempo pocas veces toman en cuenta la opinión de los trabajadores al momento de tomar decisiones, también se pudo apreciar que muy pocas veces el personal directivo incentiva la cooperación entre los miembros de la institución evidenciándose la escasa puesta en práctica de los factores culturales en la institución.

Según Ulloa (2019) “la comunicación es vital en el intercambio de información de estas en su ambiente, debido a que las personas no viven aisladas sino por el contrario se relacionan continuamente con otras personas o con sus ambientes” (p.103); Estos aportes son determinantes en relación con la realidad que se evidencia en el complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

Donde se apreció una comunicación desarticulada entre gerentes y empleados, es por esto, que los gerentes deben tomar en consideración los aportes del autor y mejorar no solo la comunicación para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales sino los factores culturales en general para el crecimiento exitoso de la institución.

No solo es la comunicación un ingrediente esencial en el funcionamiento interno en una organización sino que, también, según lo indicado por el autor citado, ...”es vital en el intercambio de información de estas en su ambiente, debido a que las personas no viven aisladas sino por el contrario se relacionan continuamente con

otras personas o con sus ambientes mediante la comunicación” (p.103); de tal manera de crear un clima adecuado que permita desempeñar las actividades con efectividad y creando las condiciones que propicien la comunicación empática.

Así mismo, la Toma de Decisiones se puede entender como la gama de alternativas producto de un curso de acción, la cual la más acertada y conveniente es la que posiblemente convenga a la organización. Para que dentro de una organización exista una cultura se debe permitir la intervención del empleado en el proceso de toma de decisiones dándole al trabajador la oportunidad de hacer sugerencias para la resolución de problemas y conflictos operativos que puedan estar ocurriendo en cualquier departamento de la organización.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La realización de la investigación denominada Gestión del Talento Humano para el desarrollo de la Cultura Organizacional en el complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

, permitió el logro de los objetivos propuestos.

En función al primer objetivo, los trabajadores señalaron que el personal directivo no está cumpliendo con la gestión del talento humano y sus respectivas funciones administrativas a cabalidad, de acuerdo a las diferentes actividades que se desarrollan dentro del en complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022. También manifestaron, que no son tomados en cuenta por los gerentes para organizar conjuntamente las diferentes actividades a cumplir en la institución.

De igual manera señalaron, que el personal directivo no está cumpliendo responsablemente con sus roles gerenciales dentro del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

lo que ha generado grandes debilidades que ponen en desequilibrio el alcance de los planes establecidos.

Por lo que plantearon la necesidad de que dentro de la gestión del talento humano del CAEZ Barinas, los gerentes, ejerzan sus roles y funciones de tipo administrativo y técnico, enmarcados dentro del enfoque de la gerencia participativa, cuyas iniciativas se orienten a empoderar a todos los miembros de la comunidad laboral, en pro de contribuir con la formación integral de los individuos en todos los peldaños del sistema organizacional.

De acuerdo al segundo objetivo, los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los trabajadores, determinaron que la comunicación e interacción entre empleados y gerentes del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.

no es la más óptima debido a que no se lleva a cabo una comunicación efectiva ni se le da participación a los trabajadores en la toma de decisiones de la institución lo que genera descontento por parte del personal, convirtiéndose en una barrera que imposibilita el buen funcionamiento de la organización.

También se pudo constatar a través de las respuestas aportadas por los encuestados, que los gerentes no estimulan de manera permanente el fortalecimiento de los valores y las actitudes en la institución olvidando que estos son la clave de la calidad institucional y reflejaron que es poca la preocupación por garantizar un ambiente de trabajo óptimo acorde las exigencias requeridas.

Por consiguiente, los trabajadores resaltaron los diferentes aspectos a menudo olvidados por los gerentes, y señalaron que estos son de gran importancia razón por la cual la gerencia debe tenerlos en cuenta, saberlos percibir y saber usarlos inteligentemente, para que no actúen en contra de los fines que el proceso de cambio persigue, lo cual es básico para el buen gestor.

En relación al tercer objetivo, de lo recabado en la aplicación del instrumento al personal en estudio, señalaron que la gerencia se preocupa muy poco por desarrollar de manera articulada la gestión del talento humano que estos ejercen en relación con la cultura organizacional.

Al mismo tiempo los trabajadores manifestaron que los gerentes del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022. No toman la iniciativa por ejercer la gestión administrativa de una manera óptima, donde se ponga en práctica cada uno de los elementos que la integran como es la planeación, organización, dirección y control para de esta manera estimular la práctica del personal, y despertar en estos ese espíritu motivador que los lleve a alcanzar las metas propuestas con esfuerzo y dedicación.

De igual manera se pudo constatar a través de los resultados obtenidos, que la cultura organizacional de la institución está sufriendo grandes debilidades producto del desconocimiento de las funciones de la gestión administrativa por parte de los directivos; generando rupturas en la comunicación entre trabajadores y gerentes y muy poca colaboración entre los miembros de la institución lo que hace que el alcance de los objetivos se hagan más complicados.

En relación a los factores culturales, determinaron que los gerentes no establecen una comunicación efectiva con el grupo de trabajadores que permita desempeñar las actividades con éxito, al mismo tiempo no toman en cuenta la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones, ni incentivan la cooperación entre los miembros de la organización.

Tampoco existe una motivación continua de la gerencia hacia el personal para que sean más responsables en cada una de las acciones que ejerzan dentro de la

institución, y de igual manera muy poco se promueven las relaciones interpersonales para fortalecer la calidad institucional.

Recomendaciones

Luego de establecer las conclusiones de la investigación, se considera pertinente y necesario, presentar las siguientes recomendaciones:

La gerencia complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas , debe asumir de manera directa la responsabilidad de acudir a jornadas, talleres, cursos de actualización que le permitan adquirir habilidades y destrezas que contribuyan de manera significativo en el desarrollo de sus funciones en la gestión del talento humano.

Realizar actividades de integración entre el personal directivo y los trabajadores de la institución para fortalecer la comunicación, interacción y las relaciones interpersonales.

Desarrollar cursos de formación permanente donde la gerencia y trabajadores conozcan la importancia de practicar una función gerencial de calidad y cómo influye está en la cultura organizacional.

La gerencia del CAEZ debe asumir su rol de directivo, a través de una buena gestión de prioridad a las relaciones humanas con todo su personal y tome decisiones asertivas en sus funciones correspondientes.

Realizar actividades que permitan la práctica de una cultura organizacional efectiva en los diferentes espacios de la organización.

Planificar permanentemente acciones gerenciales que vayan solventando situaciones imprevistas relacionadas con la interacción gerente-trabajador durante el desempeño de sus funciones.

Poner en marcha planes y acciones que contribuyan a modificar los factores culturales para de esta manera generar un ambiente de trabajo motivante.

Finalmente, se recomienda al personal del Ministerio para complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas, considerar los aspectos desarrollados en el presente estudio a fin de mejorar el problema planteado y de esta manera promover cambios significativos en el ambiente institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/131137657/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-Fidias-Arias#scribd> <http://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012>.
- Arias (2012) EDITORIAL EPISTEME, C.A. Caracas - República Bolivariana de Venezuela Primera edición: Marzo de 1997 Segunda edición ampliada y corregida: Octubre de 1997 Tercera edición revisada: Abril de 1999 Cuarta edición actualizada: Enero
- Angulo (2004) Validez Universidad Central "Marta Abreu", Villa Clara, Cuba.
- Arteaga (2018) Cultura organizacional. El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador, Universidad San Gregorio de Portoviejo, Portoviejo, Ecuador.
- Castellano (2015) Recursos humanos Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalneptla, C.P. 54080, Estado de México.
- Castro, A (2016) Organización Social Publicado por Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa.
- Carrero E (2017), Bases teóricas. Docente universitaria especializada en metodología de investigación <https://todosobretesis.com/>
- Carrillo (2018) La cultura organizacional Universidad de la plata Buenos Aires, Argentina.
- Chiavenato, I (2002) Administración de recursos humanos. Edición. Bogotá, Editorial Mac Graw Hill, 2002, 699pag.SBN 958-41-0037-8.

- Chiavenato (2004) Debilidades y Necesidades administrativas de las organizaciones QUINTA EDICIÓN – Noviembre de 2004 – Editorial Mc Graw Hill.
- Chidambaranathan y Rani Kumaresan (2015) cultura organizacional.
- Colmenares, F. (2006). Gerentes. Editorial Laboratorios Educativos. Caracas Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- Daft; L. (2008). La experiencia del liderazgo. Thomson. México
- Duarte, O. (2015). Antecedentes de la investigación.
https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/30778/1.%20TESIS%20DOCTORAL_Duarte%20Pi%C3%B1a_Olga%20M%C2%AA_16.07.2015.Pdf?sequence=1
- Farías (2008) Cultura organizacional. UNA ESTRATEGIA DE CAMBIO PARA LAS INSTITUCIONES Públicas Documentación, núm. 12, 2008, pp. 235-254
- Frederick W. Taylor (1856-1915) Administración
https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor#Referencias.
- Flores Leslie (2015) Toma de Decisiones
<https://www.infotecarios.com/la-toma-de-decisiones-en-la-organizacion-y-el-gran-valor-del-profesional-de-la-informacion-en-su-desarrollo/#.XsviFFRKgdU>
- Granel H (2018) organizaciones. "Éxito Gerencial y Cultura". Caracas: Ediciones IESA.
- Herrera, (2016), Sistemas de variables. Revista General de Información y Documentación ISSN: 1132-1873.
- Hidalgo, L. 2005. Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas y Cuantitativas

- Larrañaga, P. (2014): El concepto de responsabilidad, Ciudad de México..
- Leal (2015), “La Gerencia Estratégica y el manejo de los recursos Humanos en la Alcaldía de san Diego, estado Carabobo.
- Miranda Novales. (2016) Población. Metodología de la investigación Rev. Alger Méx. 2016 abr-jun; 63(2):201-206.
- Marín Moran (2009) el estudio del clima laboral en Venezuela <https://www.estamosenlinea.com.ve/2016/08/19/empleate-presenta-estudio-clima-organizacional-venezuela/>
- Mintzberg (2016), Gerentes. Editorial Díaz de Santos.
- Mintzberg, L. (2006). Enfoque Gerencial. Editorial Trillas. México.
- Molina D, (2014), Gestión de Talento Humano Unellez.
- Moran Revista Empléate (2016) Venezuela. <https://www.empleate.com/venezuela/>
- Morales y Ballón (2016), Gestión del talento humano y desempeño laboral en la gerencia de administración de la Unidad Ejecutora 001 región Callao 2014.
- Moreno Briceño & Godoy (2012), organizaciones Universidad VT CNCI Monterrey – México
- Moreno (2015) Los Valores <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/BookAdvance.do?search=Educacion%20-%20Valores>
- Palella y Martins (2016) Interpretación de los resultados. 3ra edición FEDUPEL Caracas- Venezuela
- Pérez Oscar (2016) Gestión del talento humano en las instituciones y su importancia en la capacitación. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

- Quijada, F (2016), Recursos humanos.
[https://books.google.co.ve/books?id=q3XIDwAAQBAJ&pg=PA251&lpg=PA251&dq=Quijada,+DE+,+Recursos+humanos.&source=.](https://books.google.co.ve/books?id=q3XIDwAAQBAJ&pg=PA251&lpg=PA251&dq=Quijada,+DE+,+Recursos+humanos.&source=)
- Ramos (2017): La gestión de talento humano.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf
- Revista visión laboral (2018) Las relaciones interpersonales.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Revista universia del (2017) Investigación Descriptiva.
<https://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>
- Revista Gestión Empresarial (2018) “Gestión Administrativa” <https://revistaempresarial.com/tag/gestion-administrativa/>
- Rivers (2015) Cooperación individual y colectiva.
https://capri.cgiar.org/files/pdf/Recursos_derechos_cooperacion_full.pdf
- Ruiz (2017) Fundamentos para el análisis de gestión administrativa ha sido registrado con el ISBN 978-980-230-721-0. Editorial Panado de Venezuela en el año 2017 en la ciudad de Caracas, en Venezuela.
- Rosas (2016): “Las nuevas Orientaciones de la Gestión de Recursos Humanos en el ámbito de la Administración Pública.
- Robles Francia (2013) Antivalores, Universidad Católica Andrés Bello
- Sabino edición 7 (2015) El proceso de investigación. Caracas: Panapo.
- Sabino, C. (2003). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. España: BL Consultores Asociados.

- San Feliciano. (Sep. 2018) Modelo Cuantitativo
<https://lamenteesmaravillosa.com/disenos-de-investigacion-enfoque-cualitativo-y-cuantitativo/>
- Salas (2017), Funciones Gerenciales del Directivo para el fortalecimiento del Clima Organizacional de la Unidad Educativa Bolivariana Pbro. Ramón Ignacio Méndez”, municipio Barinas estado Barinas.
- Sans F, (2007), Investigación Cuantitativa
<https://books.google.co.ve/books?id=e0JmDAAAQBAJ&pg=PA232&lpg=PA232&dq=Sans+F,+Investigaci%C3%B3n+Cuantitativa&source>
- Schein.E. (2016) Comportamiento. <http://www.theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/184--schein-edgar-h.html>,
- Supo J. (2015). Como empezar una tesis: Tu proyecto de investigación en un solo día. (1°Ed.). Arequipa, Perú: Bioestadística EIRL
- Tamayo y Tamayo (2002) El Proceso de la Investigación Científica. México: Ediciones Lumusa. S.A
- Tamayo y Tamayo edición 6 (2016) El proyecto de investigación. Serie Textos Universitarios de ICESI. Cali-Colombia
- Tamayo (2012) Marco teórico. Metodología formal de la Investigación científica. Bogotá, Comex.
- Uzcátegui (2019), Diario El Nacional: Gerencia en las instituciones venezolanas.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056828004/html/index.html>
- Ulloa (2016) Factores Culturales: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3663>
- Ulloa M (2007). Factores Culturales de la Organización. Málaga: Aljibe.

- Valle y Dolan (2015) Organización. La gestión de los recursos humanos: Preparando profesionales para el siglo XXI (2da edición). McGraw-Hill Interamericana. ISBN 84-481-3927-5.

- Vargas (2016) Elementos Cultura Organizacional. CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO- PERU

-Vivas (2016) Cultura organizacional.
https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esVE900VE900&biw=1440&bih=789&ei=YbDGXpeqBIrI_Qb_laPwBQ&q=referencias+bibliograficas+Cultura+organizational.AUTOR+VIVAS&oq

-Villafranca D. (2002) Bases Legales
<https://bianneygiraldo77.wordpress.com/2013/01/22/bases-legales/>

-Ventura (2017) La confiabilidad y validez.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000700955

- Vargas (2016) Elementos Cultura Organizacional. CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO- PERU

-Vivas (2016) Cultura organizacional.
https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esVE900VE900&biw=1440&bih=789&ei=YbDGXpeqBIrI_Qb_laPwBQ&q=referencias+bibliograficas+Cultura+organizational.AUTOR+VIVAS&oq

ANEXOS

ANEXO A



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

Estimado (a) Participante

El presente instrumento tiene como propósito recabar información para realizar un análisis de la gestión del talento humano para el desarrollo de la cultura organizacional en complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022., y cumplir el requisito para optar al título de MSc en Gerencia Pública. Consta de 17 preguntas y al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No hace falta su identificación personal en el instrumento, solo es de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

**Instrumento de recolección de información para ser aplicado al personal en
complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba
del Estado Barinas 2021-2022.**

Parte I. Información General

Función que desempeña: De gerencia____ De Campo____ Administrativo____
Obrero_____

Instrucciones:

En las preposiciones que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuestas, responda según su aplicación.

- Señale con una (x) en la casilla correspondiente a la observación que se ajusta a su caso en particular.
- Marque una sola alternativa para cada pregunta
- Por favor no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados.
- Si urge alguna duda, consulte al encuestador.

Parte II. Cuestionario.

Leyenda: S (5). Siempre, CS (4): Casi Siempre, AV (3): Algunas Veces,
CN(2): Casi Nunca, N(1). Nunca

VARIABLE: Gestión del Talento Humano DIMENSIÓN: Gestiones Administrativas INDICADORES: Planeación, Organización, Dirección, Control.					
Preguntas	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1.-La gerencia desarrolla una planeación que permita alcanzar los objetivos propuestos en la institución.					
2.-La gerencia organiza conjuntamente con los trabajadores las diferentes actividades que se cumplirán en la institución.					
3.- Cumple el gerente con la dirección de las actividades laborales en base a las necesidades de la organización					
4.- Ejercen en la dirección un control continuo de actividades laborales en función a los objetivos planteados en la organización.					
VARIABLE: Gestión del Talento Humano DIMENSIÓN: Roles Gerenciales INDICADORES: Roles Interpersonales, Líder Motivador, Monitor, Emprendedor.					
5.- Existe un entendimiento de los roles interpersonales que ejerce cada empleado dentro de la organización.					
6.-Los gerentes se identifican con un liderazgo motivador incentivando a los trabajadores a cumplir cabalmente con su función laboral.					
7.-Los gerentes cumplen con su rol de monitor dentro del complejo agroindustrial “Ezequiel Zamora” S.A Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas 2021-2022.					
8.-Los gerentes actúan de manera empresarial para adaptar a los trabajadores a las cambiantes condiciones del entorno social.					

VARIABLE: Cultura Organizacional DIMENSIÓN: Elementos de la Cultura Organizacional INDICADORES: Valores, Actitudes, Ambiente de Trabajo.					
Continuación de Preguntas	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
9.- Estimulan el fortalecimiento de los valores de los trabajadores de la institución.					
10.- Promueven entre los trabajadores actitudes basadas en los valores.					
11.- Garantizan en la organización un ambiente de trabajo óptimo para el cumplimiento de las actividades laborales					
VARIABLE: Cultura Organizacional DIMENSIÓN: Factores Culturales INDICADORES: Comunicación, Toma de decisiones, Responsabilidad, Cooperación, Relaciones Interpersonales, Participación.					
12.- Establecen en la gerencia una comunicación efectiva que permita desempeñar las actividades con éxito.					
13.- Toma en cuenta el director la opinión de su personal al momento de tomar decisiones					
14.- Motivan al personal a ser responsables en cada una de las acciones que ejerzan dentro CAEZ Barinas.					
15.- Incentivan la cooperación entre los miembros de la institución.					
16.-Promueven las relaciones interpersonales entre los trabajadores para fortalecer la calidad institucional.					
17.- Otorgan al personal de empleados la oportunidad de participación en las actividades de importancia institucional.					

Gracias por su Colaboración y aporte

ANEXO B

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellido: José Ricardo León

C.I. N° 9.388032 Profesión: Msc. Esp. Metodología de la Investigación

Fecha de la Validación: 9 de Junio 2021

Criterios	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma



Firma de Aprobación del Tutor
2021

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO**

Carta de Validación

Yo, José Ricardo León titular de la Cedula de Identidad N° 9.388.032, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Investigación titulado, **ANALISIS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL COMPLEJO AGROINDUSTRIAL “EZEQUIEL ZAMORA” MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA S.A DEL ESTADO BARINAS 2021-2022.** , presentado por la **Bachiller Diana Rangel CI V: 27.383.378**, para optar al Título de **Licenciada en Administración**, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 9 días del mes de junio de 2021



Fondo de Apoyación por Tesis
UNEX-LL

C.I. 9388032

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

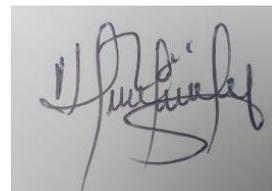
Nombre y Apellido: Lenny Mendoza

C.I. N° 14.340.648 Profesión: Docente UNELLEZ.

Fecha de la Validación: 11/06/2021

Criterios	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	V		V		V		V		
2	V		V		V		V		
3	V		V		V		V		
4	V		V		V		V		
5	V		V		V		V		
6	V		V		V		V		
7	V		V		V		V		
8	V		V		V		V		
9	V		V		V		V		
10	V		V		V		V		
11	V		V		V		V		
12	V		V		V		V		
13	V		V		V		V		
14	V		V		V		V		
15	V		V		V		V		
16	V		V		V		V		
17	V		V		V		V		

Observaciones:



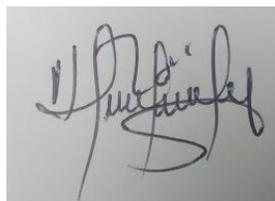
**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO**

Carta de Validación

Yo, Lenny Mendoza titular de la Cedula de Identidad N° 14.340.648, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Investigación titulado **ANALISIS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL COMPLEJO AGROINDUSTRIAL “EZEQUIEL ZAMORA” MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA S.A DEL ESTADO BARINAS 2021-2022.** , presentado por la **Bachiller Diana Rangel CI V: 27.383.378**, para optar al Título de **Licenciada en Administración**, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 11 días del mes de junio de 2021

Firma del Experto

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Lenny Mendoza'.

**MSc Lenny Mendoza
C.I. 14.340.648**

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Msc. Avilio José Vergara Niño

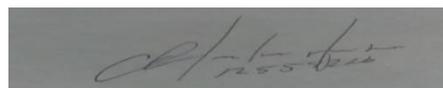
C.I. N° 12554216 Profesión: Docente Agregado UNELLEZ

Fecha de la Validación: 12-06-2021

Criterios	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	V		V		V		V		
2	V		V		V		V		
3	V		V		V		V		
4	V		V		V		V		
5	V		V		V		V		
6	V		V		V		V		
7	V		V		V		V		
8	V		V		V		V		
9	V		V		V		V		
10	V		V		V		V		
11	V		V		V		V		
12	V		V		V		V		
13	V		V		V		V		
14	V		V		V		V		
15	V		V		V		V		
16	V		V		V		V		
17	V		V		V		V		

Observaciones:

Firma



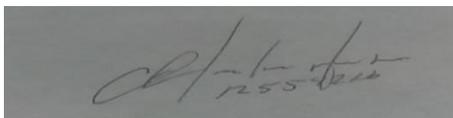
**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO**

Carta de Validación

Yo, **Msc. Avilio José Vergara Niño** titular de la Cedula de Identidad N° **12554216**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Investigación titulado **ANALISIS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL COMPLEJO AGROINDUSTRIAL “EZEQUIEL ZAMORA” MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA S.A DEL ESTADO BARINAS 2021-2022**, presentado por **Bachiller Diana Rangel CI V: 27.383.378**, para optar al Título de **Licenciada en Administración**, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 12 días del mes de junio de 2021

Firma del Experto



Msc. Avilio Vergara niño

CI:12554216

ANEXO C

Confiabilidad del Instrumento Anexo C

Confiabilidad del Instrumento

SUJETOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	Σ
1	3	3	4	3	2	3	5	2	3	3	4	3	4	5	2	5	3	66
2	3	2	4	2	4	3	5	2	3	4	3	3	4	5	2	5	3	67
3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	65
4	3	2	4	3	2	3	5	2	3	4	4	3	4	5	2	5	3	66
5	3	2	4	2	4	3	5	2	3	4	3	3	4	5	2	5	3	66
6	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	64
7	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	63
8	3	3	4	3	2	3	5	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	63
9	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	61
10	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	61
Va	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	54
r.	,23	,23	,3	,18	,6		,3	,2	,5	,3	,3	,1	,3	,1	,3	,9		,77
De	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	13
sv.	,48	,48	,5	,42	,8		,5	,5	,7	,5	,5	,3	,5		,5	,9		,30
X	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	
	,3	,7	,5	,8	,8		,5	,3	,5	,4	,6	,9	,5	,8	,5			

Va+rianza de los Ítems= 54,77. Varianza de la escala= 13,30. k= 20. Alfa= **0,91**

Altamente confiable