



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

**PLAN PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA  
DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA MI FUNDITO GRILL C.A DE LA  
URBANIZACIÓN CIUDAD VARYNÁ, MUNICIPIO BARINAS ESTADO  
BARINAS, AÑO 2022.**

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de

Licenciado en Administración

**Autoras:**

Guevara, Hipcia CI: 27.442.183

Mendoza, Legna CI: 28.277.187

**Tutor:** Prof. José Vegas

Barinas, marzo de 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

### **Aceptación del Tutor**

Por medio de la presente hago constar que he leído el Proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado: **Plan para la optimización del Desempeño Laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas estado Barinas, año 2022.** Presentado por las Estudiantes Guevara Hipcia CI: 27.442.183 y Mendoza Legna CI: 28.277.187, para optar al título de Licenciatura en Administración y que estoy dispuesto asesorar y supervisar en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales. Así mismo hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para las carreras Licenciatura en Administración y Licenciatura en Contaduría Pública del Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la Ciudad de Barinas, a los 17 días del mes de mayo de 2022.

**Prof. José G. Vegas Libasci**

**Datos del Tutor** C.I. 12.839.271

Telf. 04145357825

Correo: [josevegaslibasci20@gmail.com](mailto:josevegaslibasci20@gmail.com).

Firma

### **Dedicatoria**

Este nuevo logro va dedicado principalmente a Dios, sin el nada sería posible. A mi madre Maribel, mis padres Pedro y Álvaro; mis tíos Ale y Ray; mi abuela Teresa y resto de mi familia, son los que me han brindado el apoyo emocional, material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos, sin cada uno de ellos nada de esto sería posible. A mis amigos, ellos que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. Mi fiel compañero de cuatro patas, Pancho y mi hermano Daniel que fueron mi soporte emocional y compañeros de estudio hasta altas horas de madrugada. A nuestro tutor José Vegas por brindarnos el conocimiento y alentarnos en este proceso y a la UNELLEZ por ser parte de mi formación como profesional.

### **HIPCIA, GUEVARA**

Este logro nuevo alcanzado en mi trayectoria de convertirme en un profesional, va de la mano de Dios Todo Poderoso, creador del Universo, quien siempre me brinda su bendición y me acompaña siempre, también doy gracias a la Virgen de Coromoto, por guiarme en mi camino. A mi madre por el gran apoyo incondicional, y por ser un ejemplo a seguir para mí como profesional, además es una mujer excelente que me ha dado valores y educación. A el tutor por otorgarme sus conocimientos y experiencias, para seguir creciendo a nivel intelectual, y culminar exitosamente este trabajo de Aplicación y a la Universidad de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), por sus grandes educadores y por sus instalaciones, que recorrí durante todos estos años.

### **LEGNA, MENDOZA**

## **Agradecimiento**

A Dios, gracias le doy primeramente por permitirme lograr esta nueva meta de convertirme en un profesional, por ser mi guía y darme la sabiduría necesaria para obtener lo que me propongo. Les agradezco a mi madre, mis dos padres y familia que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. A mi tutor José Vegas por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias a mi casa de estudio UNELLEZ y a mis profesores por todas las enseñanzas recibidas, lo llevaré grabado para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

**HIPCIA, GUEVARA**

Estoy profundamente agradecida con Dios Misericordioso y la Virgen por escuchar todas mis oraciones, por darme sabiduría durante este proceso, y por cada día vivido lleno de salud y aprendizaje. A mis familiares, especialmente a mi Madre, Rómulo y a mi abuela materna que siempre están brindando su apoyo y sus consejos para siempre obrar con amor, responsabilidad, respeto y generosidad; para hacer el bien sin mirar a quien. A mis amigos incondicionales que siempre me dan sus palabras de apoyo y de una u otra forma me han apoyado en este camino. A la UNELLEZ por todas las enseñanzas recibidas de los docentes durante el proceso de estudio universitario.

A nuestro tutor Prof. José, Vegas por compartir sus conocimientos y grandes experiencias para orientarnos en este proceso para elaborar nuestro Trabajo de Aplicación, y por todas las herramientas que nos facilitó para culminar con éxito el proyecto.

**LEGNA, MENDOZA**

## Índice General

	pp.
Dedicatoria .....	3
Agradecimiento .....	4
Lista de cuadros .....	7
Lista de gráficos .....	8
Resumen .....	9
Introducción .....	10
 <b>Capítulo I</b>	
<b>El Problema</b> .....	<b>13</b>
Planteamiento y formulación del problema .....	13
Objetivos de la investigación .....	16
Objetivo general .....	16
Objetivos específicos .....	16
Justificación de la investigación .....	16
Alcances y delimitaciones .....	18
 <b>Capítulo II</b>	
<b>Marco Teórico</b> .....	<b>19</b>
Antecedentes de la investigación .....	19
Bases teóricas .....	24
Bases legales .....	34
Definición de términos básicos .....	38
Sistema de variables .....	39
Operacionalización de las variables .....	40

**Capítulo III**

<b>Marco Metodológico</b> .....	42
Enfoque de investigación .....	42
Tipo y diseño de investigación .....	43
Población y muestra .....	44
Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	45
Validez y confiabilidad .....	45
Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	46

**Capítulo IV**

<b>Análisis de la Información</b> .....	47
---	----

**Capítulo V**

<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	66
---	----

**Capítulo VI**

Propuesta .....	68
Referencias Bibliográficas .....	73
Anexos .....	79
A. Instrumento .....	79
B. Validaciones .....	83
C. Prueba piloto .....	89

**Lista de Cuadros**

<b>Cuadro</b>		pp,
1	Operacionalización de variables	40
2	Estadística descriptiva del Ítem 1	48
3	Estadística descriptiva del Ítem 2	49
4	Estadística descriptiva del Ítem 3	50
5	Estadística descriptiva del Ítem 4	51
6	Estadística descriptiva del Ítem 5	52
7	Estadística descriptiva del Ítem 6	53
8	Estadística descriptiva del Ítem 7	54
9	Estadística descriptiva del Ítem 8	55
10	Estadística descriptiva del Ítem 9	56
11	Estadística descriptiva del Ítem 10	57
12	Estadística descriptiva del Ítem 11	58
13	Estadística descriptiva del Ítem 12	59
14	Estadística descriptiva del Ítem 13	60
15	Estadística descriptiva del Ítem 14	61
16	Estadística descriptiva del Ítem 15	62
17	Estadística descriptiva del Ítem 16	63
18	Estadística descriptiva del Ítem 17	64
19	Estadística descriptiva del Ítem 18	65

## Lista de Gráficos

<b>Gráfico</b>	<b>pp.</b>
1 Organigrama de “Mi Fundito Grill, C.A	24
2 Análisis de los resultados del Ítem 1	48
3 Análisis de los resultados del Ítem 2	49
4 Análisis de los resultados del Ítem 3	50
5 Análisis de los resultados del Ítem 4	51
6 Análisis de los resultados del Ítem 5	52
7 Análisis de los resultados del Ítem 6	53
8 Análisis de los resultados del Ítem 7	54
9 Análisis de los resultados del Ítem 8	55
10 Análisis de los resultados del Ítem 9	56
11 Análisis de los resultados del Ítem 10	57
12 Análisis de los resultados del Ítem 11	58
13 Análisis de los resultados del Ítem 12	59
14 Análisis de los resultados del Ítem 13	60
15 Análisis de los resultados del Ítem 14	61
16 Análisis de los resultados del Ítem 15	62
17 Análisis de los resultados del Ítem 16	63
18 Análisis de los resultados del Ítem 17	64
19 Análisis de los resultados del Ítem 18	65



**Plan para la optimización del Desempeño Laboral en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas estado Barinas, año 2022.**

**Resumen**

El Trabajo de aplicación dirige su investigación con la finalidad de proponer un plan para la optimización del desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas estado Barinas, año 2022. Un plan bien elaborado y presentado es un excelente medio de información y comunicación que pretende apoyar y motivar al Talento Humano, transmitiendo optimismo y confianza a todos quienes están inmersos dentro de la organización. El presente trabajo se enmarca en el tipo de investigación descriptiva, este estudio se ajusta a una investigación de campo mediante la aplicación de una encuesta, para determinar las incidencias que existen dentro de la empresa y lo que les haga falta para implementar un funcionamiento óptimo en las actividades internas. La encuesta contiene un total de 18 preguntas dirigidas a los empleados del restaurante Mi Fundito Grill. Seguidamente, al conocer la estructura organizacional de la empresa, se puede observar cómo está organizada y cuáles son los trabajadores fijos que conforman la empresa; que para esta investigación sirvieron de población y muestra. Por otra parte, se determinaron los factores que limitan el desempeño en el área de talento humano de la empresa Mi Fundito Grill, C.A; donde se puntualizó cada una de las dimensiones; dando como resultado un déficit en las dimensiones empleadores y coordinación, en las cuales se profundizará al diseñar el plan.

Palabras Clave: plan, empresa, desempeño.

Toda empresa es vista como un sistema social en el que se integran un conjunto de personas y medios con los cuales conseguir determinados objetivos. El logro eficaz de estos objetivos necesita de una organización que haga posible la coordinación de todos los medios y personas que forman parte de la misma. En este orden de ideas, las organizaciones o empresas emplean parte de su esfuerzo y de sus recursos en actividades que le faciliten localizar y disponer de individuos poseedores de competencias que les permitan un desempeño exitoso de sus funciones y a su vez, mayor productividad a través de la calidad del talento humano que labora dentro de ella.

Por consiguiente, surge la idea de proponer un Plan para la optimización del desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas estado Barinas, año 2022, que estará dirigido al beneficio de sus trabajadores y por ende a sus clientes, debido a que el actual manejo de la empresa genera la necesidad; de establecer una estructura organizacional que produzca un impacto ventajoso en la ejecución de las operaciones; se propone un cambio que permita ahorrar los recursos y enriquecer el capital humano de la empresa. De este modo, un plan organizacional es una herramienta imprescindible para lograr los objetivos planteados por la empresa, ayuda a determinar anticipadamente cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y que debe hacerse para alcanzarlos.

Evidentemente, la correcta gestión de los recursos permite que la empresa se ajuste a cualquier cambio en la competitividad del mercado actual, es por eso que el desempeño del Talento Humano es vital en las organizaciones ya que, junto a una adecuada estructura organizacional, planificada rigurosamente permite al empleado conocer su rol de trabajo y

sus correspondientes responsabilidades, para lograr un progreso constante en la productividad.

El presente trabajo de aplicación pretende ser una guía para el diseño de un plan organizacional que optimice el desempeño en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A. Para este trabajo de investigación, se diagnosticará mediante una encuesta; el estudio del entorno para conocer los factores que, están generando los problemas dentro de la empresa y que afectan las operaciones planificadas en su estructura organizacional, específicamente el área de Talento Humano. Después de la realización de la encuesta, se obtendrán los resultados para la solución del problema planteado, es decir, la optimización del desempeño laboral, esto conllevaría grandes beneficios a la empresa, ya su vez; a sus clientes y trabajadores.

Esta investigación está orientada bajo el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva, con un diseño de campo, debido a que los datos se recolectarán de forma directa. Se realizará mediante una encuesta, para determinar las incidencias que existen dentro de la empresa y lo que les haga falta para implementar un funcionamiento óptimo en las actividades internas.

En tal sentido, el Trabajo de Aplicación se estructura de la siguiente manera: Capítulo I: El Problema, objetivos de la investigación tanto general como específicos, justificación, alcances y delimitación; Capítulo II: Marco Teórico, que abarca los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, la definición de términos básicos y el sistema de variables; Capítulo III: Marco Metodológico, en el cual se indica el enfoque de investigación, tipo y diseño de la misma, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y la validez y confiabilidad del instrumento; Capítulo IV:

Análisis de la información; Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones. Por último el Capítulo VI: Propuesta del Plan para la optimización del desempeño laboral.

## Capítulo I

### El Problema

#### **Planteamiento y formulación del problema.**

En la actualidad, las organizaciones tanto privadas como públicas están en constantes cambios en su entorno, a causa de las transformaciones globales para poder ubicarse en los parámetros de excelencia y en la búsqueda continua de ocupar una posición importante en el mercado local, nacional e internacional, a través de la competitividad, haciendo énfasis en uno de los factores más importantes dentro de la organización como es el desempeño laboral, que se traduce en la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de una determinada organización. Por su parte, García M. (2001), define el desempeño laboral como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización” (p. 3).

En este sentido, el desempeño laboral puede ser medido en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución en la organización. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados según su puesto de trabajo, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo, dirigido por lo que se conoce por Talento Humano.

Por tal motivo, toda empresa es vista como un sistema social en el que se integran un conjunto de personas y medios con los cuales conseguir determinados objetivos. El logro eficaz de estos objetivos necesita de una organización que haga posible la coordinación coherente de todos los medios y personas que forman parte de la misma. En 2010, Montes y González señalaron que “a medida que el capital humano cobra más importancia en las organizaciones, éstos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos”. De la misma forma, se entiende que la planeación de recursos humanos ha tomado gran importancia dentro de las organizaciones ya que, para alcanzar los objetivos empresariales se necesita de tecnología, calidad, eficiencia y para todo esto lo más importante es tener al personal adecuado.

En este orden de ideas, las organizaciones o empresas emplean parte de su esfuerzo y de sus recursos en actividades que le faciliten localizar y disponer de individuos poseedores de competencias que les permitan un desempeño exitoso de sus funciones y a su vez, mayor productividad a través de la calidad del talento humano que labora dentro de ella. En este sentido, el concepto de empresa ha ido evolucionando a medida que la realidad empresarial se iba modificando. Por lo tanto, los sistemas de organización empresarial han sufrido notables cambios, provocados por la evolución técnica que se ha producido en los últimos años.

Después de todo, el desempeño de cada persona está dado de acuerdo al esfuerzo y la motivación del individuo en el cargo que ocupa. En la actualidad, numerosas organizaciones empresariales consideran a sus trabajadores como la base de sus éxitos, por lo que varias de ellas han creado los departamentos de talento humano, además surge la necesidad de innovar dentro de la estructura organizacional para generar un gran desarrollo

personal y profesional, de modo que, cada empleado explote sus habilidades y destrezas con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas de la empresa.

Seguidamente la situación actual del país ha hecho que el espíritu emprendedor aumente, y a consecuencia de ello se están creando continuamente numerosas empresas en la región del Estado Barinas. Es cierto que, el entorno es cada vez más competitivo y exigente, en donde las empresas deben desenvolverse y adaptarse, lo que las obliga a mejorar de forma drástica la gestión y comprender la integración de las distintas áreas funcionales, con el objetivo de poder ofrecer un mejor servicio a sus clientes. Es por ello que, al ser una demanda continua, crecen las empresas dedicadas a este sector.

Por eso, Mi Fundito Grill C.A es una empresa que inició sus funciones en el mes de Julio del año 2017, ubicada en la ciudad de Barinas, dicha empresa está dedicada a la venta de comida. Por consiguiente, surge la idea de implementar un plan para la optimización del desempeño laboral en Mi Fundito Grill C.A, que estará dirigido al beneficio de sus trabajadores y por ende a sus clientes, debido a que el actual manejo de la empresa genera la necesidad; de establecer una estructura organizacional que produzca un impacto ventajoso en la ejecución de las operaciones; se propone un cambio que permita ahorrar los recursos y enriquecer el capital humano de la empresa.

Tomando en consideración el planteamiento realizado en torno a esta área de conocimiento, se plantean las siguientes interrogantes: ¿Por qué es importante desarrollar un plan para la optimización del desempeño laboral en la empresa Mi Fundito Grill, C.A? ¿Cuáles son los beneficios que se generarían en la empresa Mi Fundito Grill C.A con la aplicación del plan de optimización del talento humano? ¿Cómo mejorar el nivel de

desempeño del talento humano en Mi Fundito Grill C.A?, ¿Cómo influenciaría la implementación de este plan en los clientes de la empresa Mi Fundito Grill C.A?

### **Objetivos de la investigación.**

#### **Objetivo general.**

Proponer un Plan para la optimización del desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas estado Barinas, año 2022

#### **Objetivos específicos.**

- Conocer la estructura organizacional de la empresa Mi Fundito Grill C.A
- Analizar los factores que limitan el desempeño en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A
- Diseñar un plan para la optimización del desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas Estado Barinas, año 2022.

#### **Justificación de la investigación.**

Claramente, el éxito de una empresa está garantizado en la innovación constante, en la modificación de sus sistemas administrativos y la correcta gestión de sus recursos para ajustarse a cualquier cambio en la competitividad del mercado actual. El desempeño del Talento Humano es vital en la organización ya que, junto a una adecuada estructura organizacional, planificada rigurosamente permite al empleado conocer su rol de trabajo y



sus correspondientes responsabilidades, para lograr un progreso constante en la productividad y valor de la empresa.

La empresa Mi Fundito Grill C.A está ubicada en la urbanización Ciudad Varyná, su acción comercial está dedicada a la venta de comida criolla. Debido al cambio en la economía del país, junto a las consecuencias que ocasionó la pandemia que se atravesó durante el año 2019, 2020 e inicios del 2022, Mi Fundito Grill C.A se vio en la obligación de realizar cambios en su área laboral, que está perjudicando el rendimiento del personal dentro de la misma.

El presente trabajo de aplicación pretende ser una guía para el diseño de un plan organizacional que optimice el desempeño en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A. Para este trabajo de investigación, se diagnosticará mediante una encuesta; el estudio del entorno para conocer los factores que, están generando los problemas dentro de la empresa y que afectan las operaciones planificadas en su estructura organizacional, específicamente el área de Talento Humano. Después de la realización de la encuesta, se obtendrán los resultados para la solución del problema planteado, es decir, la optimización del desempeño laboral, esto conllevaría grandes beneficios a la empresa, ya su vez; a sus clientes y trabajadores.

De acuerdo con la situación señalada anteriormente, el estudio de investigación se encuentra enmarcado dentro del área de Ciencias Económicas y Sociales, elaborando un proceso administrativo mediante el Diseño de un Plan Organizacional, que renueve la productividad laboral dentro de la empresa, que aumente el nivel del desempeño del talento humano e inflencie de manera positiva en los distintos clientes.

**Alcance y Delimitación.**

Este trabajo de aplicación posee un enfoque en proponer un diseño de Plan para la optimización del desempeño laboral en la empresa Mi Fundito Grill C.A, aplicado en el año 2022, y de este modo desarrollar el proyecto de manera exitosa, obteniendo los resultados esperados. Dentro de esta perspectiva, se pretende conocer cuáles serán los beneficios que generaría aplicar el plan de optimización, se busca mejorar el nivel del desempeño en el área talento humano y de qué forma estos cambios influirán en el criterio de los clientes que se dirigen a la empresa, Mi Fundito Grill C.A que está ubicada en la urbanización Ciudad Varyná Sector Caobo A, calle 6 manzana N° F-09 postal 5201 Barinas.

## CAPITULO II

### Marco Teórico o Referencial

Hernández, S. (2008), señala que un Marco Teórico es “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente”.

#### **Antecedentes de la investigación.**

Las recientes investigaciones llevadas a cabo por distintos autores demuestran los siguientes aportes importantes, que guardan relación con el tema de investigación, en primer lugar, tenemos:

Saavedra, L; Collazos, M. & Heredia F. (2019), desarrollaron un estudio llamado “Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la estación experimental agraria vista Florida – Lambayeque 2019”, teniendo como objetivo general; proponer un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria vista Florida Lambayeque, 2019. Arrojando los siguientes resultados: Los servidores públicos consultados aprecian a la Gestión del Talento Humano como Regular con un 73.5%, seguido del 16.9% aprecian como bueno y muy bueno, sin embargo, el 9.6% considera malo a la variable dependiente.

En consecuencia, el resultado obtenido respecto a la gestión de personas es validado como regular, es decir estos servidores consideran que la entidad no realiza ni gestiona capacitaciones y tampoco se preocupa por el desarrollo de los trabajadores. Existiendo un bajo grado de compromiso de la Institución hacia sus colaboradores. En cuanto al desempeño laboral el 66.3% de los servidores públicos encuestados califica como muy bueno a esta variable, de tal manera que la mayoría de los trabajadores valoran positivamente esta variable, sin embargo en el análisis de cada una de la preguntas contenidas en el cuestionario con respecto a la variable, tenemos que los trabajadores consideran que a veces cometen errores en el trabajo, obteniendo una valoración del 69.9%, llevando su nivel de trabajo a la baja, ocasionando obstáculos en el camino de su éxito.

El plan de dicho proyecto propone lo siguiente: estrategias de inducción y re-inducción, gestionar el plan de capacitaciones, fortalecer capacidades de sociabilización, talleres sobre comunicación efectiva, programas de integración e incentivos y reconocimientos, también diseñado para programar y evaluar al capital humano en áreas del mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos. Entonces, este conjunto de información proporciona ideas que se pueden implementar en el diseño propio del plan de optimización para la empresa Mi Fundito Grill C.A.

Hernández, M. (2019), desarrollo una propuesta llamada, “Plan de Acción basado en Gestión del Talento Humano para mejoramiento del Desempeño Laboral de docentes del Colegio Santa Rosa”, es un proyecto que posee como objetivo general; proponer estrategias gerenciales basadas en la gestión del talento humano dirigido al personal docente de educación inicial del turno de la mañana de la U.E. Colegio Santa Rosa a fin de mejorar su desempeño laboral.

Cabe destacar que, mediante las conclusiones de los resultados obtenidos, se confirmó que existió una problemática, en el Colegio 64 Santa Rosa, ubicado en la parroquia Miguel Peña, municipio Valencia, estado Carabobo, el cual estaba incidiendo en el personal docente, dada la falta de herramientas que les permita realizar adecuadamente los procesos para seleccionar, organizar, asignar cargos y evaluar al personal, lo que estaba provocando bajo desempeño laboral, desmotivación, insatisfacción, limitando un buen desenvolvimiento en su pro actividad, creatividad y espíritu innovador para impartir una educación de calidad para sus estudiantes.

Finalmente, se concretó que no se llevaban registros o seguimientos adecuados enfocados en el desempeño laboral, que permitieran visualizar las fallas colectivas e individuales en pro de generar estrategias que mejoren el rendimiento de cada docente, para saber si estaban acorde su perfil con el cargo asignado, dado esta problemática los autores llevaron a cabo esta propuesta de investigación basándola; en la gestión del talento humano como estrategia para el mejoramiento del desempeño laboral. Es importante agregar que, gracias a dicha propuesta, se generan herramientas llenas de estrategias que le permitirán al directivo resolver cualquier situación problemática que surja a futuro, también adquirieron mayor conocimiento sobre el desempeño de sus docentes y su preparación, entonces a la hora de asignar cargos respectivos, se seleccionarán a las personas idóneas. De este modo, el autor logra realizar un aporte que indica el impacto que tiene el diseño de estos planes dentro de cualquier organización (empresa, colegio, establecimiento, industrias, entre otros.)

Espinoza, K. & Montalvo, J. (2021), llevaron a cabo una investigación denominada, “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona

Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”, cuyo objetivo general era; analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

Es una obra que concluye lo siguiente, la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo, demuestra una correlación positiva y buena; lo cual indica que los empleados poseen un desempeño inmejorable en sus labores, que es apto para ejecutar actividades con grandes capacidades, gracias a su preparación intelectual ya que todos cuentan con estudios superiores, también manifiestan que las habilidades que disponen, influyen en gran medida en el desempeño laboral del personal administrativo; y se sienten satisfechos con su equipo de trabajo. Por ende, gozan de amplias aptitudes para desempeñar sus tareas diarias con eficacia. Asimismo, se fortalecen y actualizan en base a información sistematizada y se preocupan en cumplir con determinadas actividades, por ello incorporaron nuevas herramientas para continuar con su desenvolvimiento en la entidad.

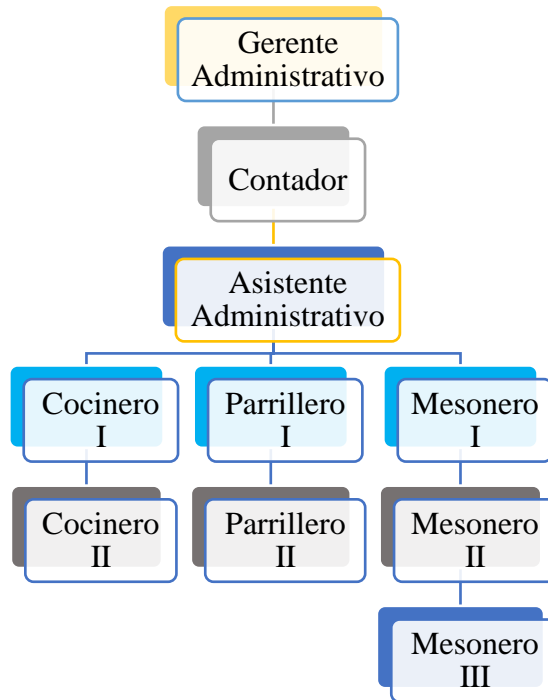
De este modo impulsa el trabajo de aplicación, manifestando lo fundamental que es el enfoque en el desempeño laboral y el talento humano, ya que gracias a una buena administración en éstas áreas permite a las empresas establecer metas y objetivos en conjunto, mejorar las condiciones laborales, crear un ambiente de trabajo favorable, capacitar constantemente al personal, ofrecer las herramientas necesarias para progresar continuamente, reconocer los logros y dar la oportunidad de crecer. Esta investigación, nos aporta ideas que se pretenden desarrollar al momento de proponer y diseñar el plan para la optimización que es parte de los objetivos del proyecto.

**Breve reseña histórica del ámbito social objeto de estudio.**

La empresa Mi Fundito Grill C.A está ubicada en la urbanización Ciudad Varyná Sector Caobo A, calle 6 manzana N° F-09 postal 5201 Barinas. Es un emprendimiento familiar creada el 29 de Julio del año 2017 por sus dueños y fundadores la Lcda. Darling Lobera y su compañero José Jiménez. Es un restaurante dedicado a satisfacer los gustos y preferencias de sus clientes, ofreciendo alimentos típicos de la nación, nutritivos y de calidad, con buenos y cómodos precios a través de un excelente y ágil servicio, su visión es ser uno de los mejores restaurantes de comida típica de la zona y lograr un reconocimiento a nivel nacional aumentando la preferencia de sus clientes.

Actualmente Mi Fundito Grill C.A cuenta con una planilla de 10 empleados fijos. Dicha empresa se encuentra trabajando bajo los compromisos y estatutos que sus propietarios propusieron para el año 2017. Debido a su crecimiento a través de estos últimos años, los grandes cambios en el entorno, y en la región llanera; se han visto en la necesidad de innovar su estructura organizacional, para brindar mejor comodidad a sus empleados y clientes.

### Estructura Organizacional de la empresa “Mi Fundito Grill, C.A.”



**Grafico 1. Organigrama de “Mi Fundito Grill, C.A.”**

#### Bases Teóricas.

Las bases teóricas son "el conjunto actualizado de conceptos, definiciones, nociones, principios que explican las teorías principales del tópico a investigar" (Pérez, 2006, p. 69). Las bases teóricas son todos los conceptos, características, funciones que se relacionan con el tema de investigación, que brinda conocimientos a los autores a través de la recopilación de información.

#### Administración.

Según Hitt, M; Black, S y Porter, L. (2006), La administración es “el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional”. Los autores manifiestan que la



administración se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar la utilización de los recursos y la realización de las actividades para lograr el cumplimiento de los objetivos de las empresas tomando las medidas correctivas necesarias y oportunas para alcanzar los niveles deseados.

En este sentido, la administración “Es un conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social” Reyes, A.(2006). Es importante porque se puede aplicar en cualquier tipo de organización con el objetivo de incrementar la eficiencia, eficacia y optimización de cada uno de los recursos. La importancia de la administración imparte calidad a los esfuerzos del talento humano, para ahorrar y mantener progresivamente los recursos materiales, financieros y al capital humano.

Ahora bien, según Robbins S. y Coulter M. (2000), la administración es importante porque:

- a. El éxito de una buena organización depende, directa e indirectamente de su buena administración y a través de esta de los elementos materiales, económicos y humanos.
- b. Las grandes empresas necesitan de una administración técnica, ya que por su magnitud y complejidad no podían actuar.
- c. En las empresas pequeñas y medianas, su posibilidad de competir con otras es el mejoramiento continuo de sus procesos.
- d. Una adecuada administración eleva la productividad.

- e. La eficiente técnica administrativa promueve y orienta el desarrollo de toda organización.

### **Proceso administrativo.**

El Proceso Administrativo permite al gerente, administrador, empresario o a cualquier persona manejar de manera eficaz una empresa. Koontz, H; Weihrich, H y Cannice, M (2012); señalan que “Las funciones gerenciales proporcionan una estructura útil para organizar el conocimiento administrativo, todas las nuevas ideas, los nuevos descubrimientos de investigación o técnicas pueden colocarse con facilidad en las clasificaciones de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar”

**Planeación.** Incluye elegir misiones y objetivos, y las acciones para lograrlos; requiere decidir, es decir, elegir proyectos de acciones futuras entre alternativas. Existen varios tipos de planes que van desde los propósitos y objetivos generales hasta las acciones más detalladas a seguir, como ordenar un tornillo especial de acero inoxidable para un instrumento, o contratar y capacitar trabajadores para una línea de ensamblaje. Un plan verdadero no existe hasta que se tome una decisión: se comprometen los recursos humanos o materiales; antes de tomar una decisión, lo único que existe es un estudio de planeación, un análisis o una propuesta: no hay un plan real.

**Organización.** Es esa parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencional de funciones que las personas desempeñen en una organización; es intencional en el sentido de asegurarse que todas las tareas necesarias para lograr las metas se asignen, en el mejor de los casos, a las personas más aptas para realizarlas. El propósito de una estructura organizacional es ayudar a crear un ambiente para el desarrollo humano,

por lo que es una herramienta administrativa y no un fin en sí; aunque la estructura define las tareas a realizar, las funciones así establecidas también deben diseñarse con base en las habilidades y motivaciones de las personas disponibles. Diseñar una estructura organizacional efectiva no es una tarea gerencial sencilla; para hacer que las estructuras se ajusten a las situaciones se enfrentan muchos problemas, incluidos el de definir los tipos de trabajos que deben realizarse y el de encontrar a las personas que los hagan.

**Integración del personal.** Requiere cubrir y mantener cubiertos los puestos de la estructura organizacional. Esto se logra al identificar los requisitos de fuerza de trabajo; inventariar a las personas disponibles y reclutar, seleccionar, colocar, promover, evaluar y planear sus carreras; compensar y capacitar o, de otra forma, desarrollar candidatos u ocupantes actuales de puestos para que las tareas puedan cumplirse con efectividad y eficiencia.

**Dirección.** Es influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo; asimismo, tiene que ver sobre todo con el aspecto interpersonal de administrar. Todos los gerentes coinciden en que la mayoría de sus principales problemas surgen de las personas, sus deseos y actitudes, así como de su comportamiento individual y en grupo, y en que los gerentes efectivos también requieren ser líderes efectivos. Como el liderazgo supone seguidores y las personas tienden a seguir a los que ofrecen medios para satisfacer sus necesidades, anhelos y deseos, es comprensible que dirigir suponga motivar, estilos y enfoques de liderazgo y comunicación.

**Control.** Es medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se conformen a los planes. Incluye medir el desempeño respecto de las

metas y los planes, mostrar dónde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregir las desviaciones. En suma, controlar facilita el cumplimiento de los planes. Aun cuando planear debe preceder al control, los planes no se logran solos, sino que guían a los gerentes en el uso de recursos para alcanzar metas específicas; entonces las actividades son examinadas para determinar si se conforman a los planes. Las actividades de control casi siempre se relacionan con la medición del logro.

### **Plan de optimización.**

Según Serpa L. y Colmenares J. (2004), la optimización es la acción y efecto de optimizar. Este elemento hace referencia a la búsqueda de una mejor manera de realizar una actividad.

### **Plan organizacional.**

Según Chiavenato, I. (2009), un plan organizacional es una herramienta imprescindible para lograr los objetivos planteados por la empresa, ayuda a determinar anticipadamente cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y que debe hacerse para alcanzarlos.

Un plan se utiliza principalmente para dos aspectos:

1. Proveer una declaración de las metas y estrategias que pueden usar los individuos al interior de la organización.
2. Ayudar en el desarrollo de relaciones con personas externas a la organización que pueden ayudar a alcanzar sus metas.

Según Sahlman, W. (1997). “El plan debe ser simple, claro, conciso e informativo, debe indicar los riesgos y obstáculos para llevarlo a cabo exitosamente”. Un plan bien elaborado

y presentado es un excelente medio de información y comunicación que pretende apoyar y motivar al Talento Humano que lo hará posible, transmitiendo optimismo y confianza a todos quienes están inmersos dentro de la organización.

Seguidamente, el autor manifiesta que un plan es un documento ordenado y detallado donde se describe la trayectoria operacional y financiera de una empresa con tres perspectivas: el pasado como una introducción, el presente como un contexto y la situación actual de la organización y el futuro como una proyección de objetivos y metas.

### **Objetivos de un plan.**

Según Chiavenato, (2007). Los objetivos deben ser:

1. Medibles cualitativa y cuantitativamente.
2. Alcanzables.
3. Contar con los recursos adecuados.
4. Estar perfectamente descritos.
5. Estar aceptado por las personas implicadas.

### **Tipos de plan.**

Los tipos de planes que se pueden dar dentro de una empresa de acuerdo a sus necesidades y tipos de objetivos son:

**Planes estratégicos.** Proceso de adaptación organizacional amplio que implica aprobación, toma decisiones y evaluación, busca responder a preguntas básicas como por qué existe la organización, que hace y cómo lo hace. El resultado del proceso es un plan que sirve para guiar la acción organizacional en un plazo de tres a cinco años.

**Planes tácticos y funcionales.** Mientras la planeación estratégica incluye toda la organización, la planeación táctica incluye determinada unidad organizacional: un departamento o división. Mientras la primera se extiende a largo plazo, la planeación táctica se extiende a mediano plazo, generalmente el ejercicio de un año. En tanto la primera corresponde al nivel institucional, la planeación táctica se desarrolla en el nivel intermedio la planeación estratégica se transforma en varios planes tácticos, y estos, a su vez, en planes operacionales que se deben ejecutar.

**Planes operativos.** La planeación operacional se concentra a corto plazo y cubre cada una de las tareas u operaciones individuales. Se preocupa por el “qué hacer” y por el “cómo hacer” las actividades cotidianas de la organización. Se refiere específicamente a las tareas y operaciones realizadas en el nivel operacional. Como está inmersa en la lógica del sistema cerrado, la planeación operacional está orientada hacia la optimización y maximización de los resultados, mientras que la planeación táctica se orienta a la búsqueda de resultados satisfactorios.

La planeación operacional está constituida por infinidad de planes operacionales que proliferan en las diversas áreas y funciones de la organización. Cada plan puede constar de muchos sub-planes con diferentes grados de detalle. En el fondo, los planes operacionales se preocupan por la administración de la rutina, para garantizar que todos ejecuten las tareas y operaciones de acuerdo con los procedimientos establecidos por la organización, de manera que ésta pueda alcanzar sus objetivos. Los planes operacionales se orientan hacia la eficiencia (énfasis en los medios), pues la eficacia (énfasis en los fines) es asunto de los niveles institucional e intermedio de la organización. A pesar de ser heterogéneos y diversificados, los planes operacionales se pueden clasificar en cuatro tipos

1. Procedimientos: planes operacionales relacionados con los métodos.
2. Presupuestos: planes operacionales relacionados con dinero.
3. Programas (o programación): planes operacionales relacionados con el tiempo.
4. Reglamentos: planes operacionales relacionados con los comportamientos de las personas.

**Planes de reestructuración.** Son una herramienta de suma importancia para la empresa, ya que contempla el conjunto de acciones de rediseño para dar solución a los problemas a nivel administrativo, operacional y financiero. De esta manera, la organización fortalecerá su estructura para lograr mantenerse en el mercado. Se plantean como un instrumento pre-concursal para evitar la insolvencia, o superarla, que posibilita una actuación en un estadio de dificultades previo al de los vigentes instrumentos pre-concursales. Un plan de reestructuración contempla la situación real de la organización (un análisis profundo), sus posibilidades de pago (liquidez y rentabilidad) y un calendario de pago que la compañía ha de cumplir.

Según Sahlman, (2000). En un plan se deberá elaborar una serie de pasos como son:

- a. **Portada.** Datos informativos de la empresa como: Nombre, ubicación, teléfonos, propietario.
- b. **Introducción.** Un breve recuento del contenido del plan.
- c. **Misión, Visión, Objetivos y Metas.** Se determina en base a las necesidades del plan.
- d. **Descripción del Negocio.** Como inicio la empresa, cuáles fueron sus expectativas y necesidades, se ha cumplido hasta la fecha con los objetivos planteados.
- e. **Análisis Situacional FODA.** Determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que posee la empresa para poder determinar las medidas correctivas.

- f. **Planeación Estratégica.** Nos proporcionará la dirección que guiará la determinación de metas a mediano y largo plazo, así como los objetivos, la adopción de cursos de acción y la ubicación de los recursos necesarios para cumplir con los objetivos.

### **Talento humano.**

Definición Según Alles, M. (2006), El talento humano es “un conjunto de dotes intelectuales de una persona”. El verdadero talento con respecto a su posición o puesto de trabajo está dado por su desenvolvimiento o desempeño.

### **Importancia del talento humano.**

Está constituido por la suma del capital humano (cultural organizativa, competencias, entre otros.) y el capital estructural (proceso, estructura organizativa, tecnología). Aunque a las personas se les pueda tomarse como recursos, es decir como portadores de habilidades, capacidades, conocimientos, motivación para el trabajo, comunicabilidad, entre otros. No debe olvidarse que las personas son portadoras de características de personalidad, expectativas, objetivos individuales, historias particulares, entre otros.

### **Objetivos del talento humano.**

Los objetivos del Talento Humano dentro de la empresa son prácticamente los mismos que se ha fijado la organización, es enriquecer el talento humano de las empresas, nutrir el nivel personal, para que posteriormente comparta sus conocimientos con la organización. “La idea básica es que las personas tienen a su alrededor un núcleo fuerte de lazos que le proporcionan la información, los recursos y el soporte emocional que necesitan.” Así, las comunidades de aprendizaje y los dispositivos donde se crea y se comparte el conocimiento permiten fortalecer los vínculos y la productividad de cada uno de las áreas de la empresa.



**Desempeño del talento humano.**

Se vive en una época de globalización, desarrollo tecnológico, de modificaciones del sistema económico y político que afectan a todos los países, es por ello que dentro de una organización el Talento Humano es muy importante, ya que son la base para construir estrategias y planear el desarrollo de las actividades empresariales. El desempeño del Talento Humano juega un papel significativo en el desarrollo de las actividades y cada vez la exigencia es mayor, por lo que varios autores han desarrollado sus trabajos investigativos en base al Talento Humano y su importancia dentro de la organización, para efectos de este trabajo de investigación esta revisión se realiza en base a las definiciones dadas por algunos autores a lo largo del tiempo.

El desempeño del talento humano es “El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye una estrategia individual para lograr los objetivos”. Según Arias (2004), el desempeño es la realización de las labores que le corresponden realizar dentro de la empresa a una o un grupo de personas, influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia logros y deseos de armonía.

Chiavenato, I. (2007) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza con la que la organización cuenta. El trabajador de acuerdo a sus capacidades, habilidades, necesidades y cualidades interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización produciendo

comportamientos que dan como resultados aspectos positivos o negativos para la empresa, facultando a la gerencia a tomar medidas correctivas necesarias y oportunas.

A lo largo de toda la historia empresarial, ha existido la necesidad de medir el desempeño del Talento Humano y desde Taylor hasta nuestros días la forma de medir y gestionar el desempeño de los trabajadores en sus áreas de trabajo ha venido cambiando significativamente. De acuerdo, el desempeño es la manera como cada talento humano desarrolla sus actividades dentro de su área de trabajo en base al clima laboral y a los estímulos que recibe, contribuyendo al logro de los objetivos de la empresa.

### **Bases legales.**

Según Villafranca D. (2002), las bases legales no son más que leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto, explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite”.

Por lo tanto, a continuación, se expresan los siguientes artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que tienen relación y fundamentan la presente investigación

**Artículo 112.** Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio,

industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país.

En este artículo se puede observar el apoyo hacia el desarrollo humano, del mismo modo promueve la iniciativa privada para satisfacer las necesidades de la comunidad, el interés social, la libertad de trabajo, empresa, comercio, entre otros; puntos claves que debemos tener en cuenta al momento de diseñar el plan para la empresa Mi Fundito Grill C.A, el artículo manifiesta que se deben aplicar estrategias de planificación y dirección para regular e impulsar la economía del país.

**Artículo 299.** El régimen socioeconómico de la República Bolivariana de Venezuela se fundamenta en los principios de justicia social, democracia, eficiencia, libre competencia, protección del ambiente, productividad y solidaridad, a los fines de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad. El Estado conjuntamente con la iniciativa privada promoverá el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país, garantizando la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía, para lograr una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica democrática participativa y de consulta abierta.

Este artículo se fundamenta de principios que aseguran el bienestar de la producción y la solidaridad de una digna existencia colectiva, términos a tener en cuenta al momento de optimizar el área de talento humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A; trabajando

mediante una planificación estratégica democrática participativa y de consulta abierta en pro de la finalidad del mismo artículo.

Seguidamente, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; apoya nuestra investigación mediante los siguientes artículos:

**Artículo 43.** Responsabilidad objetiva del patrono o patrona. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Este artículo indica que el patrono o patrona tiene la responsabilidad principal sobre el desempeño laboral en la empresa, acatando y respetando las condiciones que se aprecian en el párrafo anterior de esta Ley Orgánica.

**Artículo 45.** Entidad de trabajo. Para los fines de esta Ley se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente: a) La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia. b) El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común. c) Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca

satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica. d) Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquier condición. e) Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

**Artículo 46.** Grupo de entidades de trabajo. Los patronos o patronas que integren un grupo de entidades de trabajo serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores y trabajadoras. Se considerará que existe un grupo de entidades de trabajo cuando se encuentran sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tengan a su cargo la explotación de las mismas. Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de entidades de trabajo cuando: Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes. Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieron conformados, en proporción significativa, por las mismas personas. Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema, o desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración.

Los artículos 45 y 46 contienen la información de lo que es una, entidad de trabajo y a los grupos, concepto similar a lo que es una empresa, organización en la cual se propondrá el plan que se llevará a cabo.

**Definición de términos básicos.**

Según Arias (2012) “consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucrados en el problema y en los objetivos formulados” (p. 108).

**Ambiente.** Es todo lo que rodea la organización, el contexto dentro del cual existe una organización o un sistema.

**Área.** El área es la medida de un espacio delimitado por un contorno al que se denomina perímetro.

**Clima laboral.** Es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo.

**Desempeño.** Complementa el trabajo de los procesos de provisión de personal para seguir y localizar a las personas cuyas características sean adecuadas a los negocios de la empresa.

**Empresa.** La empresa es la unidad económica básica encargada de satisfacer las necesidades del mercado mediante la utilización de recursos materiales y humanos. Se encarga, por tanto, de la organización de los factores de producción, capital y trabajo.

**Optimización.** Se refiere a la capacidad de hacer o resolver alguna cosa de la manera más eficiente posible y, en el mejor de los casos, utilizando la menor cantidad de recursos.

**Plan.** Es una intención o un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

**Talento.** Es la especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad

### **Sistema de Variables.**

Variable, según Hurtado, I. y Garrido, J. (1997) es todo aquello que puede cambiar o adoptar distintos valores, calidad: cantidad o dimensión. Es cualquier característica que puede cambiar cualitativamente o cuantitativamente. En una investigación las variables son las distintas propiedades, factores o características que presenta la población estudiada, que varían en cuanto a su magnitud, como la edad, la distancia, la productividad, la calidad de un trabajo realizado, entre otros.

Las variables pueden ser cualitativas o cuantitativas; las variables cuantitativas: Son las que poseen valores cuantificables o que pueden expresarse numéricamente se clasifican o son de tipo discretas o continuas: a) Las discretas son las que presentan valores enteros no fraccionables, como el número de unidades de un producto fabricado o la cantidad de muertos en un accidente, entre otros; b) Las continuas son las que poseen valores numéricos fraccionables, como: la distancia la edad, el peso, los ingresos económicos o las ganancias de una campaña en todo caso es bien importante saber diferenciarlas porque cada tipo requerirá de la aplicación de diferentes estadísticas a la hora de realizar el análisis cuantitativo de los datos. Las variables cualitativas se refieren a características no cuantificables, como el color y el sexo, entre otros.

## Operacionalización de Variables.

**Cuadro 1.**

<b>Variable Nominal</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Desempeño Laboral	Es un término que se utiliza, para medir el rendimiento de un empleado basado en sus cualidades; tomando en cuenta su comportamiento y la calidad de su trabajo dentro de la empresa	Empleadores	Trabajo	1-2
		Esfuerzo	Metas	3
			Objetivos	4
		Gerencia	Jefe	5
			Empresa	6-8
Control	Información	9		
		Calidad	Bienestar	10-11
Talento Humano	Se refiere a la capacidad de una persona para realizar o aprender una determinada tarea planificada dentro de una organización	Coordinación	Comunicación	12
		Departamentos	Entorno Laboral	13
			Oportunidades	14-15
			Equipo de Trabajo	16
Organización	Actividades	17-18		

### Dimensiones.

- 1. Empleadores.** Es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.
- 2. Esfuerzo.** Es la fuerza de voluntad empleada contra una dificultad para conseguir un fin.



- 3. Gerencia.** Es quien está a cargo de la dirección o coordinación de una organización, institución o empresa, o bien de una parte de ella, como un departamento o un grupo de trabajo.
- 4. Control.** Es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.
- 5. Calidad.** Es una propiedad inherente a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas.
- 6. Coordinación.** Consiste en la integración y enlace de distintos departamentos con el fin de realizar un conjunto de tareas compartidas.
- 7. Departamentos.** Son las distintas áreas funcionales por las que una empresa está formada.
- 8. Organización.** Es un conjunto de cargos con reglas y normas de comportamiento que han de respetar todos sus miembros, y así generar el medio que permite la acción de una empresa.

## CAPITULO III

### Marco Metodológico

Según Balestrini (1998), el marco metodológico está referido al “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 conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados”. (p.113).

En consecuencia, el marco metodológico de esta investigación, tendrá como objetivo proponer un plan para la optimización del desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas estado Barinas, donde será necesario aplicar las técnicas instrumentales que se utilizaran para el proceso de recolección de datos requeridos para la investigación y a su vez, la aceptación de nuevos requerimientos a la hora de establecer una filosofía empresarial correcta para el desarrollo de los objetivos.

#### **Enfoque o paradigma de investigación.**

Esta investigación está orientada bajo el enfoque cuantitativo, la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

En tal sentido, en esta investigación el enfoque cuantitativo se utilizó para la recopilación de información, sustentada en la medición numérica y utilización de métodos estadísticos que se obtendrán mediante las encuestas que se realizarán.

### **Tipo y diseño de investigación.**

El presente Trabajo de Aplicación se enmarcó en el tipo de investigación descriptiva, este tipo de investigación propone más que la sola recopilación de datos, dar respuestas a las cuestiones sobre el estado presente de una situación. Para reforzar lo antes expuesto, Dankhe (citado en Hernández, R; Fernández C y Baptista, P. 2003), afirma que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis”. (p.185).

En el mismo orden de ideas, Malavé (2003), expresa que este tipo de investigación es la que “trata de obtener información para describir, analizar e interpretar datos sin priorizar el interés por conocer ni el origen, causa y efecto de la situación” (p.60).

Por lo tanto, el estudio descriptivo, se adaptó perfectamente al objetivo general de esta investigación, mediante el cual se busca proponer un Plan para la optimización del desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, en el estado Barinas.

Así mismo, según el objetivo y el tipo de investigación, que se plantea y de acuerdo a las apreciaciones hechas anteriormente, el diseño que corresponde es el de campo, el cual según Malavé (2003). “es aquella que se lleva a cabo con la presencia del investigador en el lugar donde ocurre el fenómeno que se pretende estudiar, pues la finalidad es recoger información directamente en la realidad donde se presenta”. (p. 59). En concordancia con lo

antes citado, este estudio se ajustará a una investigación de campo, debido a que los datos se recolectarán de forma directa.

Se utilizó el método transversal a través de la encuesta, debido a que se agruparán datos e información con el fin de llegar a un análisis para determinar las incidencias que existen dentro de la empresa y lo que les haga falta para implementar un funcionamiento óptimo en las actividades internas. El cuestionario se diseñó con un total de 18 preguntas dirigidas a los empleados del restaurante Mi Fundito Grill.

### **Población y muestra.**

#### **Población.**

Una población según Hernández, Fernández y Baptista (2003), “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.204). Así mismo, Fidias (1999), define a la población como “un conjunto total de elementos que constituyen un área de interés analítico para el cual serán las conclusiones que se obtengan en los elementos involucrados en la investigación”. (p.49). En este sentido la población estuvo constituida de 10 empleados, que están actualmente en funcionamiento en la empresa Mi Fundito Grill C.A, ubicado en la ciudad de Barinas.

Se puede observar que el presente estudio, se caracteriza por tener una población pequeña y finita. Según Ramírez (1999), una población finita “es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total”. La población pequeña se describe como aquella donde el universo o población es menor a 30 elementos. Por lo tanto, en esta investigación no fue necesario extraer una muestra.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

Según Palella y Martins, (2006), “la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador”. La técnica que se utilizó para obtener la información necesaria para indagar sobre el desempeño laboral del área de talento humano de la empresa Mi Fundito Grill. C.A, será una encuesta dirigida a 10 empleados que operan en el establecimiento.

El instrumento que se aplicó en este Trabajo de Aplicación, fue un cuestionario en dónde se formularán 18 preguntas; diseñadas con la finalidad de identificar y conocer las posibles fallas existentes en el área de Talento Humano para tener dicha base y proponer el plan para la optimización. Con respecto al cuestionario Hernández (2012) plantea “El investigador social debe diseñar un instrumento para medir las variables conceptualizadas al plantear su problema de investigación”. Este instrumento es el cuestionario; en éste las variables están operacionalizadas como preguntas. Éstas no solo deben tomar en cuenta el problema que se investiga sino también la población que las contestará y los diferentes métodos de recolección de información.

### **Validez.**

Según Rusque, A. (2003) “La validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas”(p. 134). La validez del cuestionario en esta investigación fue obtenida mediante el juicio de tres (3) expertos, dos (2) profesionales en el área de Administración y un (1) Metodólogo, quienes cotejaron el instrumento y le realizaron las observaciones necesarias, las cuales fueron consideradas por

las autoras para culminar el cuestionario final que se aplicó en la empresa “Mi Fundito Grill. C.A”

### **Confiabilidad.**

La confiabilidad en una investigación cualitativa, según Briones G. (2000); “se refiere al grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos por un investigador basado en los procedimientos utilizados para efectuar su estudio”(p. 59). El Instrumento Cuestionario final fue aplicado en una prueba piloto en la empresa “Parrillera y Pollera Macodi” para medir su confiabilidad; una vez obtenidos los resultados se sometieron a un análisis mediante el programa SPSS. Donde se determinó que el instrumento tiene una confiabilidad según consistencia interna (medida con Kuder-Richardson) de 0,89 lo que indica que sus ítems son adecuados y poseen en general una consistencia que lo hace apto para su aplicación.

### **Técnica de análisis de la información.**

En este trabajo de aplicación se llevará a cabo el análisis de la información mediante, la Estadística Descriptiva “es una gran parte de la estadística que se dedica a analizar y representar los datos. Este análisis es muy básico. Aunque hay tendencia a generalizar a toda la población, las primeras conclusiones obtenidas tras un análisis descriptivo, es un estudio calculando una serie de medidas de tendencia central, para ver en qué medida los datos se agrupan o dispersan en torno a un valor central” (Enciclopedia Libre Wikipedia) También se utilizarán gráficas y cuadros para cuantificar y clasificar las respuestas y/o resultados.

## CAPÍTULO IV

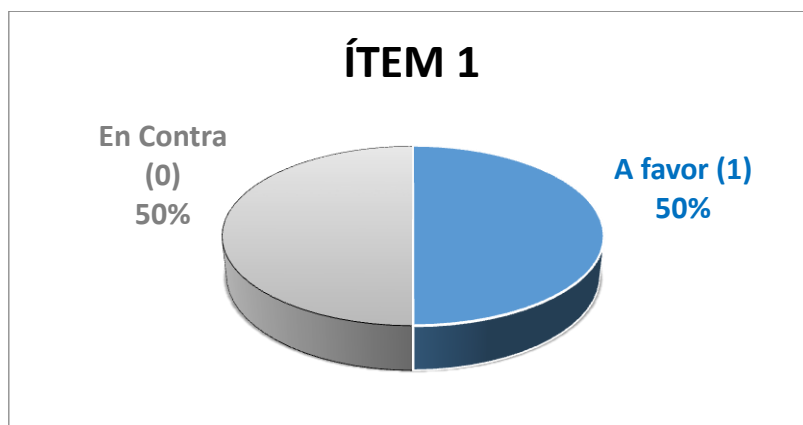
### Análisis de la Información

Habiendo recolectado la información suministrada por el instrumento de recolección de datos, en este caso el cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa “Mi Fundito Grill”, se procedió a tabular y codificar la información, emanando una serie de datos que permiten una representación analítica de la realidad vivida por cada uno de ellos en su entorno laboral y organizacional.

En este sentido, Hurtado de Barrera (ob.cit) relata que el análisis e interpretación de los resultados “son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos”. (p. 21). De esta manera, se encuentra pertinente no solo analizar los factores que limitan el desempeño en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill, sino la interpretación de los resultados en sí. Por tal motivo a continuación se presentan los resultados de la investigación.

**Cuadro 2****Estadística descriptiva del Ítem 1**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.5</b>	5	5	<b>50%</b>

**Gráfico 2. Análisis de los resultados del Ítem 1**

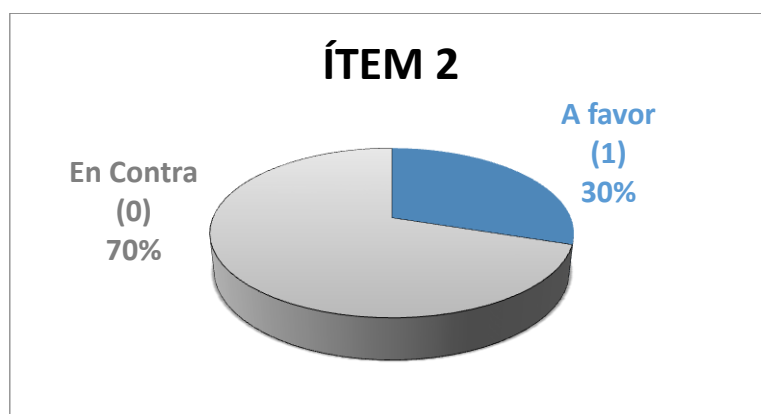
Una vez analizado el Ítem 1 ¿Las sugerencias o ideas que aportas para mejorar el trabajo son llevadas a cabo? según lo observado en el cuadro 2, y gráfico 2, se puede determinar que la misma obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 50% siendo representada por un puntaje promedio de 0.5 puntos sobre 1. Donde 5 de los sujetos evaluados mantuvieron una postura conforme con respecto a esta pregunta y 5 de ellos indicaron inconformidad.

Esto nos indica que en lo que respecta a las sugerencias o ideas que aportan en el trabajo, la conformidad de los empleados se ubica en un rango medio de la población total de la empresa “Mi Fundito Grill C.A.”, en consecuencia, disminuye el indicador Trabajo que guarda relación con la dimensión Empleadores.



**Cuadro 3****Estadística descriptiva del Ítem 2**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.3</b>	3	7	<b>30%</b>

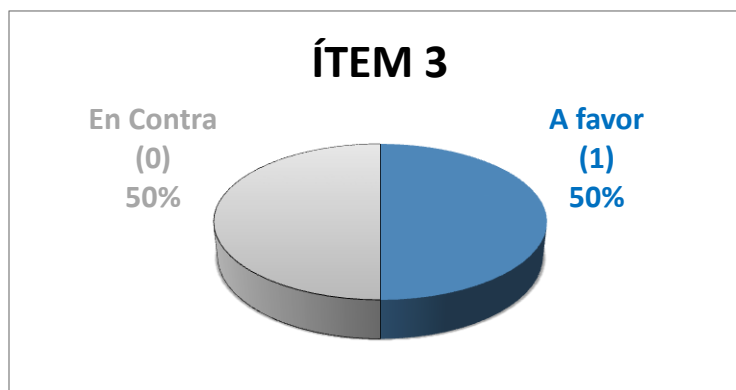
**Gráfico 3. Análisis de los resultados del Ítem 2**

Al observar los datos expuestos en el cuadro 3, y gráfico 3, referentes al Ítem 2 ¿Estás satisfecho(a) con los beneficios que recibe por su cumplimiento en el trabajo?, se puede determinar que la misma obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 30% siendo representada por un puntaje promedio de 0.3 puntos sobre 1. Donde solamente 3 sujetos indicaron conformidad con esta pregunta y 7 empleados indicaron inconformidad.

Lo que puede interpretarse como en lo que respecta a los beneficios que reciben los empleados en cuanto al esfuerzo por su cumplimiento en el trabajo, las opiniones principales son negativas, donde la mayoría de ellos consideran que su trabajo no es suficientemente valorado, lo que afecta la dimensión Empleadores.

**Cuadro 4****Estadística descriptiva del Ítem 3**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.5</b>	5	5	<b>50%</b>

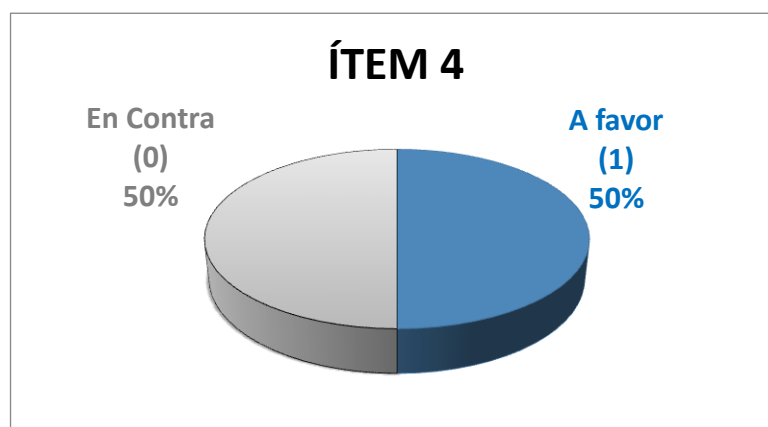
**Gráfico 4. Análisis de los resultados del Ítem 3**

En lo que respecta al Ítem 3 ¿Las metas de esta empresa son claras? analizados en el cuadro 4, y gráfico 4; se infiere que la misma obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 50% siendo representada por un puntaje promedio de 0.5 puntos sobre 1. Donde la mitad de los sujetos evaluados, indicaron en sus respuestas 5 puntos a favor y 5 puntos en contra.

Traduciéndose como que los empleados de “Mi Fundito Grill, C.A.” no tienen del todo claras las metas de la empresa, lo que afecta al indicador Metas y a su vez, la dimensión Esfuerzo.

**Cuadro 5****Estadística descriptiva del Ítem 4**

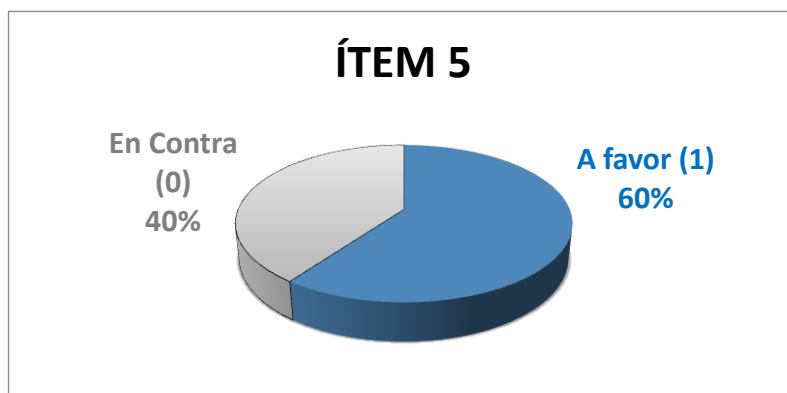
Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.5</b>	5	5	<b>50%</b>

**Gráfico 5. Análisis de los resultados del Ítem 4**

Una vez analizado el Ítem 4 ¿El jefe o supervisor ayuda a entender las estrategias para lograr los objetivos? según lo plasmado en el cuadro 5, y gráfico 5; se puede determinar que esta interrogante obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 50% siendo representada por un puntaje promedio de 0.5 puntos sobre 1. Donde 5 de los sujetos evaluados mantuvieron una postura conforme con respecto a esta interrogante y 5 de ellos indicaron inconformidad. Esto nos indica que en lo que respecta a la ayuda por parte de la gerencia para entender las estrategias para lograr los objetivos de la misma, enlazada al indicador Objetivos y dimensión esfuerzo, refleja que la conformidad de los empleados se ubica en la mitad de la población total de la empresa “Mi Fundito Grill C.A.”.

**Cuadro 6****Estadística descriptiva del Ítem 5**

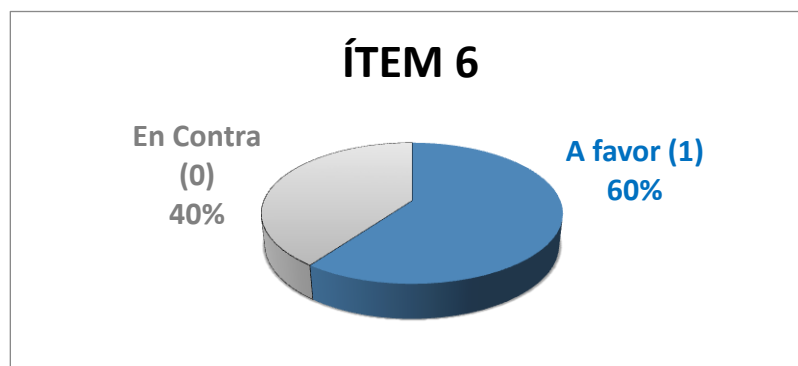
Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.6</b>	6	4	<b>60%</b>

**Gráfico 6. Análisis de los resultados del Ítem 5**

Observando los datos expuestos en el cuadro 6, y gráfico 6, referentes al Ítem 5 ¿El jefe demuestra que aprecia tu desempeño laboral?; se aprecia que dicha interrogante obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 60% siendo representada por un puntaje promedio de 0.6 puntos sobre 1. Donde 6 de los sujetos indicaron conformidad y 4 de ellos indicaron inconformidad. Lo que se interpreta como que en lo que respecta al indicador Jefe, referente a la apreciación del desempeño laboral de los empleados de “Mi Fundito Grill, C.A.”, las opiniones en su mayoría son favorables manifestando que están conformes con el Jefe dentro de la empresa y el resto indica inconformidad.

**Cuadro 7****Estadística descriptiva del Ítem 6**

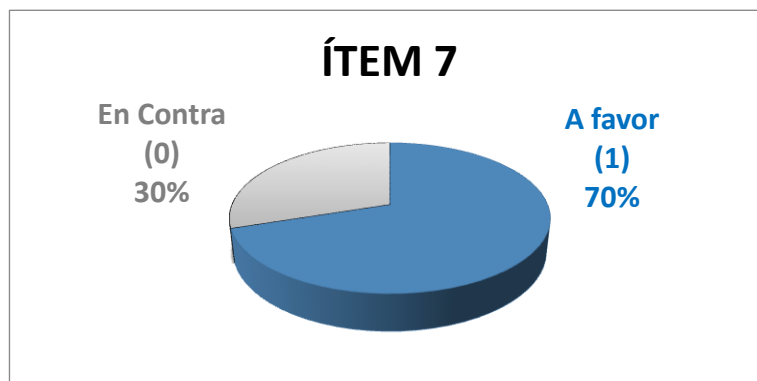
Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.6</b>	6	4	<b>60%</b>

**Gráfico 7. Análisis de los resultados del Ítem 6**

Detallando los datos expuestos en el cuadro 7, y gráfico 7, donde se analiza el Ítem 6 ¿Te sientes orgulloso de formar parte de la empresa?; se puede determinar que el mismo obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 60% siendo representada por un puntaje promedio de 0.6 puntos sobre 1. En este caso, la mayoría de las respuestas de los sujetos indican conformidad con esta interrogante, mientras que la minoría señala inconformidad con la misma. Para efectos de esta evaluación la interrogante se valora con el indicador de empresa, lo que se interpreta como que para los empleados de “Mi Fundito Grill C.A.” es satisfactoria en su mayoría ser parte esta entidad.

**Cuadro 8****Estadística descriptiva del Ítem 7**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.7</b>	7	3	<b>70%</b>

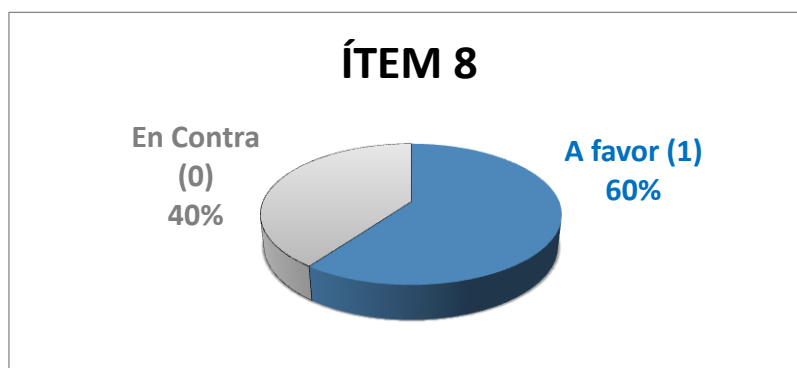
**Gráfico 8. Análisis de los resultados del Ítem 7**

Una vez analizado el Ítem 7 ¿Te sientes seguro de trabajar en esta empresa?, que para efectos de esta investigación se enlaza con el indicador empresa. Se determina según lo expuesto en el cuadro 8, y gráfico 8, un porcentaje de cumplimiento del 70% siendo representada por un puntaje promedio de 0.7 puntos sobre 1. Donde según sus respuestas, 7 sujetos evaluados mantuvieron una postura conforme con respecto a esta interrogante y sólo 3 indicaron inconformidad.

Esto se puede analizar como que en lo que respecta al indicador empresa, la conformidad de los empleados se ubica en un rango mayor al resto de la población total de la empresa “Mi Fundito Grill C.A.”.

**Cuadro 9****Estadística descriptiva del Ítem 8**

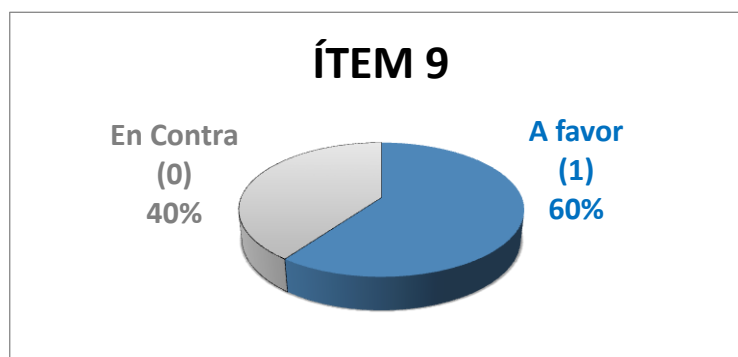
Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.6</b>	6	4	<b>60%</b>

**Gráfico 9. Análisis de los resultados del Ítem 8**

En lo que respecta al Ítem 8 ¿Pretende continuar con su trabajo en la empresa? analizado en el cuadro 9, y gráfico 9, se infiere que el mismo obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 60% siendo representada por un puntaje promedio de 0.6 puntos sobre 1. Donde la mayoría de los sujetos evaluados, indicaron en sus respuestas 6 puntos a favor de esta interrogante y sólo 4 puntos en contra o de inconformidad. Traduciéndose como que los empleados de “Mi Fundito Grill, C.A.” en su mayoría pretenden continuar con su trabajo dentro de la misma.

**Cuadro 10****Estadística descriptiva del Ítem 9**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.6</b>	6	4	<b>60%</b>

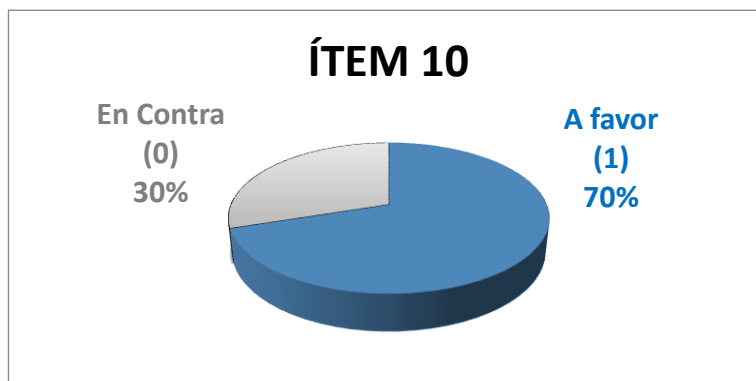
**Gráfico 10. Análisis de los resultados del Ítem 9**

Detallando los datos expuestos en el cuadro 7, y gráfico 7, donde se analiza el Ítem 9 ¿La información que recibes de tu jefe es clara para solucionar los problemas que surgen?; se puede determinar que el mismo obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 60% siendo representada por un puntaje promedio de 0.6 puntos sobre 1. En este caso, la mayoría de las respuestas de los sujetos indican conformidad con esta interrogante, mientras que la minoría señala inconformidad con la misma. Para efectos de esta evaluación la interrogante se valora con el indicador de información, lo que se interpreta como que para los empleados de “Mi Fundito Grill C.A.” es clara la información que reciben del jefe para solucionar problemas.



**Cuadro 11****Estadística descriptiva del Ítem 10**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.7</b>	7	3	<b>70%</b>

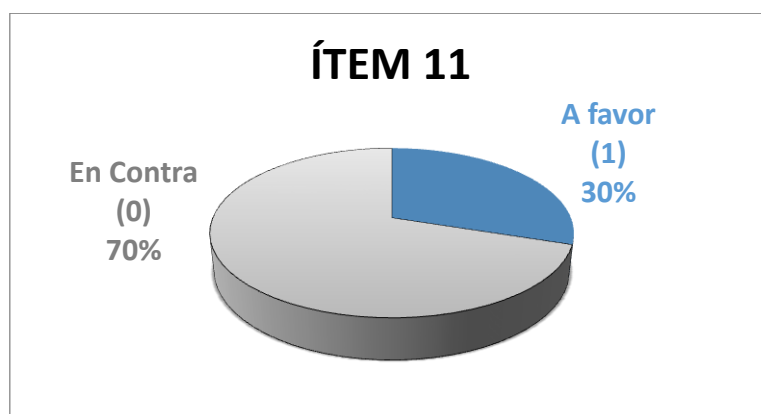
**Gráfico 11. Análisis de los resultados del Ítem 10**

Una vez analizado el Ítem 10 ¿La empresa se preocupa por el bienestar de los clientes y sus necesidades? que para efectos de esta investigación se enlaza con el indicador bienestar. Se determina según lo expuesto en el cuadro 8, y gráfico 8, un porcentaje de cumplimiento del 70% siendo representada por un puntaje promedio de 0.7 puntos sobre 1. Donde según sus respuestas, 7 sujetos evaluados mantuvieron una postura conforme con respecto a esta interrogante y sólo 3 indicaron inconformidad.

Esto se puede analizar como que en lo que respecta a la dimensión gerencia, la conformidad de los empleados se ubica en un rango mayor al resto de la población total de la empresa “Mi Fundito Grill C.A.”.

**Cuadro 12****Estadística descriptiva del Ítem 11**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.3</b>	3	7	<b>30%</b>

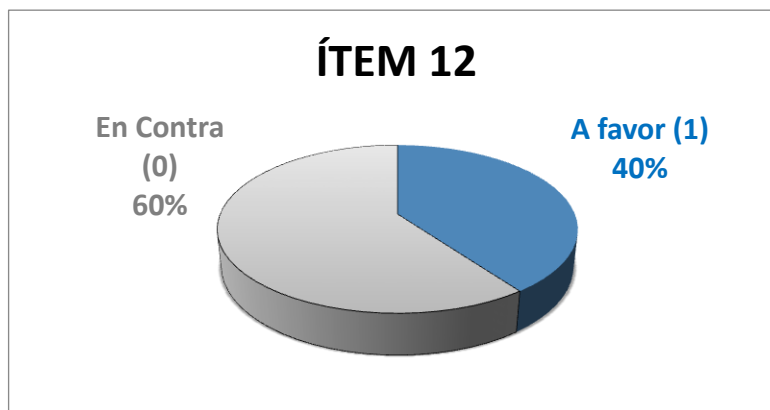
**Gráfico 12. Análisis de los resultados del Ítem 11**

Al observar los datos expuestos en el cuadro 12, y gráfico 12, referentes al Ítem 11 ¿La empresa se preocupa por el bienestar de los empleados? se puede determinar que la misma obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 30% siendo representada por un puntaje promedio de 0.3 puntos sobre 1. Donde solamente 3 sujetos indicaron conformidad con esta pregunta y 7 empleados indicaron inconformidad.

Lo que puede interpretarse como en lo que respecta al bienestar que reciben los empleados de parte de la empresa, las opiniones principales son negativas, donde la mayoría de ellos consideran que la entidad no se preocupa lo suficiente por el bienestar de ellos, lo que afecta el indicador Bienestar y a su vez, la dimensión Calidad.

**Cuadro 13****Estadística descriptiva del Ítem 12**

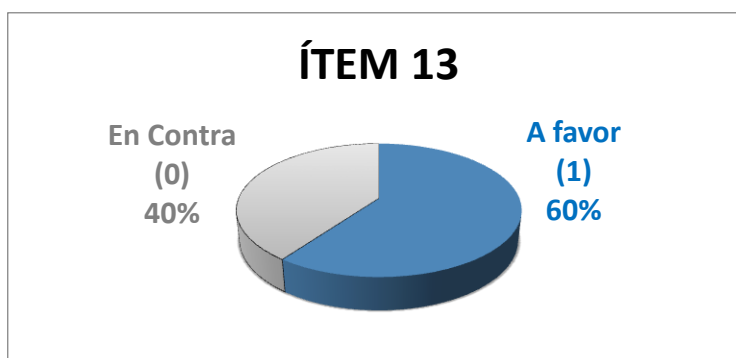
Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.4</b>	4	6	<b>40%</b>

**Gráfico 13. Análisis de los resultados del Ítem 12**

Observando los datos expuestos en el cuadro 13, y gráfico 13, referentes al Ítem 12 ¿La comunicación aparenta ser buena dentro de esta empresa?; se aprecia que dicha interrogante obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 40% siendo representada por un puntaje promedio de 0.4 puntos sobre 1. Donde 4 de los sujetos indicaron conformidad y 6 de ellos indicaron inconformidad. Lo que se interpreta como que en lo que respecta a la dimensión Coordinación, referente al indicador Comunicación entre los empleados de “Mi Fundito Grill, C.A.”, las opiniones en su mayoría son desfavorables manifestando que no aparenta ser buena la Comunicación dentro de esta empresa.

**Cuadro 14****Estadística descriptiva del Ítem 13**

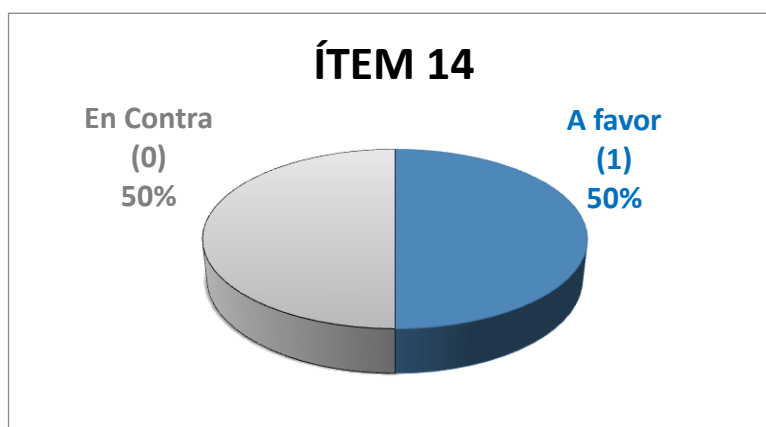
Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.6</b>	6	4	<b>60%</b>

**Gráfico 14. Análisis de los resultados del Ítem 13**

Detallando los datos expuestos en el cuadro 14, y gráfico 14, donde se analiza el Ítem 13 ¿El entorno laboral es de su agrado y de un ambiente tranquilo?; se puede determinar que el mismo obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 60% siendo representada por un puntaje promedio de 0.6 puntos sobre 1. En este caso, la mayoría de las respuestas de los sujetos indican conformidad con esta interrogante, mientras que la minoría señala inconformidad con la misma. Para efectos de esta evaluación la interrogante se valora con el indicador de Entorno laboral, lo que se interpreta como que para los empleados de “Mi Fundito Grill C.A.” el ambiente laboral es agradable y tranquilo.

**Cuadro 15****Estadística descriptiva del Ítem 14**

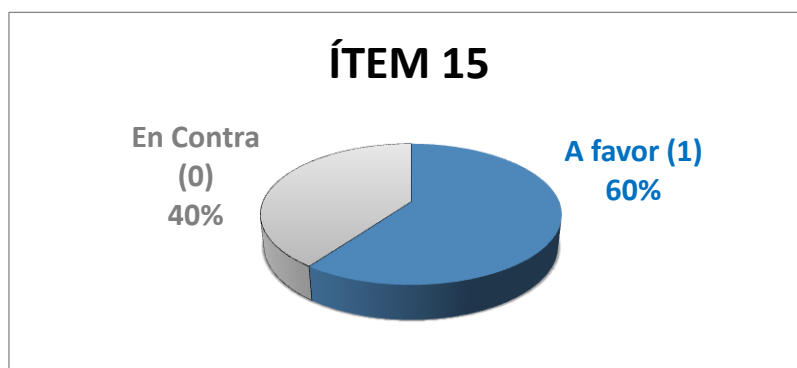
Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.5</b>	5	5	<b>50%</b>

**Gráfico 15. Análisis de los resultados del Ítem 14**

Una vez analizado el Ítem 14 ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional?; según lo plasmado en el cuadro 15, y gráfico 15; se puede determinar que esta interrogante obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 50% siendo representada por un puntaje promedio de 0.5 puntos sobre 1. Donde 5 de los sujetos evaluados mantuvieron una postura conforme con respecto a esta interrogante y 5 de ellos indicaron inconformidad. Esto nos indica que en lo que respecta a las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la empresa, enlazada al indicador Oportunidades y dimensión Departamentos, refleja que la conformidad de los empleados se ubica en la mitad de la población total de la empresa “Mi Fundito Grill C.A.”.

**Cuadro 16****Estadística descriptiva del Ítem 15**

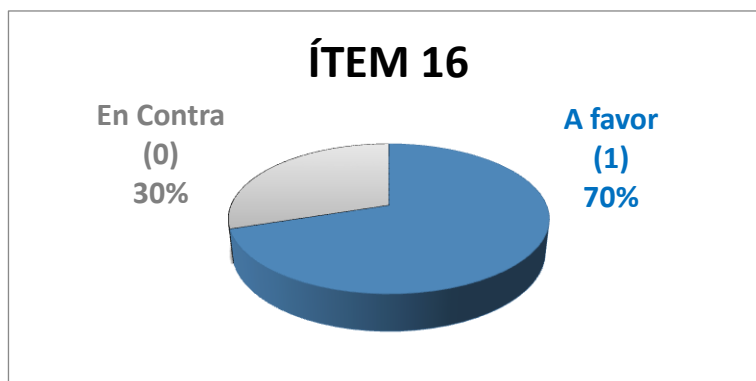
Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.6</b>	6	4	<b>60%</b>

**Gráfico 16. Análisis de los resultados del Ítem 15**

En lo que respecta al Ítem 15 ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo personal? analizado en el cuadro 16, y gráfico 16, se infiere que el mismo obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 60% siendo representada por un puntaje promedio de 0.6 puntos sobre 1. Donde la mayoría de los sujetos evaluados, indicaron en sus respuestas 6 puntos a favor de esta interrogante y sólo 4 puntos en contra o de inconformidad. Traduciéndose como que los empleados de “Mi Fundito Grill, C.A.” reciben oportunidades de desarrollo personal en la empresa.

**Cuadro 17****Estadística descriptiva del Ítem 16**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.7</b>	7	3	<b>70%</b>

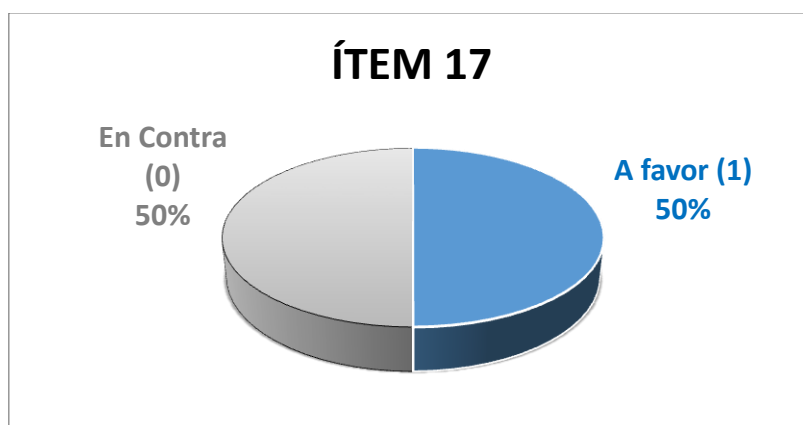
**Gráfico 17. Análisis de los resultados del Ítem 16**

Una vez analizado el Ítem 16 ¿Existe una buena relación entre Líder y el equipo de trabajo?; que para efectos de esta investigación se enlaza con el indicador Equipo de Trabajo. Se determina según lo expuesto en el cuadro 17, y gráfico 17, un porcentaje de cumplimiento del 70% siendo representada por un puntaje promedio de 0.7 puntos sobre 1. Donde según sus respuestas, 7 sujetos evaluados mantuvieron una postura conforme con respecto a esta interrogante y sólo 3 indicaron inconformidad.

Esto se puede analizar como que en lo que respecta a la dimensión Departamentos, la conformidad de los empleados se ubica en un rango mayor al resto de la población total de la empresa “Mi Fundito Grill C.A.”.

**Cuadro 18****Estadística descriptiva del Ítem 17**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.5</b>	5	5	<b>50%</b>

**Gráfico 18. Análisis de los resultados del Ítem 17**

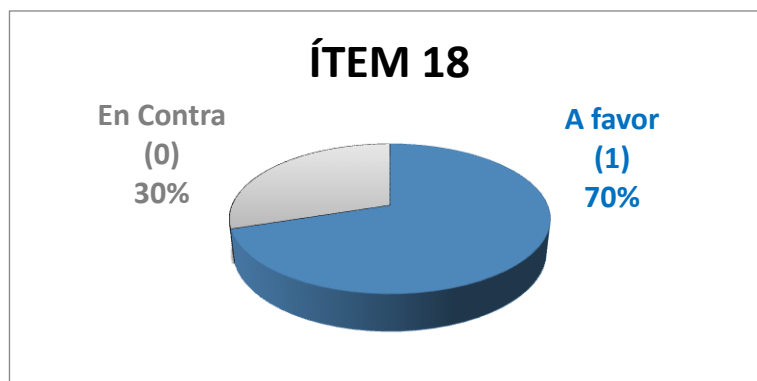
Una vez analizado el Ítem 17 ¿Recibes el entrenamiento necesario para realizar las actividades correspondientes? según lo observado en el cuadro 18, y gráfico 18, se puede determinar que la muestra obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 50% siendo representada por un puntaje promedio de 0.5 puntos sobre 1. Donde 5 de los sujetos evaluados mantuvieron una postura conforme con respecto a esta pregunta y 5 de ellos indicaron inconformidad.

Esto nos indica que en lo que respecta al entrenamiento que reciben para realizar las actividades correspondientes, la conformidad de los empleados se ubica en un rango medio de la población total de la empresa “Mi Fundito Grill C.A.”, en consecuencia, disminuye el indicador Actividades que guarda relación con la dimensión Organización.



**Cuadro 19****Estadística descriptiva del Ítem 18**

Muestra	Puntaje Promedio	A favor (1)	En Contra (0)	% de Cumplimiento
<b>N=10</b>	<b>0.8</b>	8	2	<b>80%</b>

**Gráfico 19. Análisis de los resultados del Ítem 18**

Una vez analizado el Ítem 18 ¿Te gusta realizar las distintas actividades que corresponden en tu cargo laboral?; que para efectos de esta investigación se enlaza con el indicador Actividades. Se determina según lo expuesto en el cuadro 19, y gráfico 19, un porcentaje de cumplimiento del 80% siendo representada por un puntaje promedio de 0.8 puntos sobre 1. Donde según sus respuestas, 8 sujetos evaluados mantuvieron una postura conforme con respecto a esta interrogante y sólo 2 indicaron inconformidad.

Esto se puede analizar como que en lo que respecta a la dimensión Organización, la conformidad de los empleados se ubica en un rango mayor al resto de la población total de la empresa “Mi Fundito Grill C.A.”. Dando como resultado la interrogante con mayores respuestas positivas.

## CAPÍTULO V

### Conclusiones y Recomendaciones

Las conclusiones y recomendaciones de la investigación, recogen una síntesis de todo aquello que ha sido debidamente investigado y aclarado mediante el recorrido de la misma, en cuanto a proponer un Plan para la optimización del desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas estado Barinas, año 2022. Para ello, se plantearon tres objetivos durante el recorrido de este estudio, los cuales evocan hacia las siguientes conclusiones.

Al conocer la estructura organizacional de la empresa Mi Fundito Grill C.A, se encontró que a la cabeza de la organización se encuentra el Gerente Administrativo y a este le reportan en línea recta el contador y el asistente administrativo; y es en este punto donde la estructura lleva al personal base conformado por dos (2) cocineros, dos (2) parrilleros y tres (3) mesoneros; dando el total de los (10) trabajadores que conforman la empresa; que para esta investigación sirvieron de población y muestra.

Por su parte, al analizar las dimensiones o factores que limitan el desempeño en el área de talento humano de la empresa Mi Fundito Grill, C.A. El primer paso fue definir las dimensiones a evaluar siendo estas: Empleadores, esfuerzo, gerencia, control, calidad, coordinación, departamentos y organización. Donde se puntualizó cada una de ellas para conocer cuales tenían una valoración inferior según el criterio de los empleados.

Dando como resultado, que las dimensiones organización, departamentos, gerencia y control superaron el 60% de la aceptación de la población evaluada; mientras que las dimensiones esfuerzo y calidad obtuvieron un rango de aceptación del 50% según las respuestas dadas por los trabajadores encuestados y finalmente, las dimensiones donde se encontró mayor déficit fueron empleadores y coordinación las cuales apenas obtuvieron un margen de aceptación del 40%.

En este sentido, para dar respuesta al objetivo diseñar un plan para la optimización del desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas Estado Barinas, año 2022. Según los resultados obtenidos dicho plan debe enfocarse de forma profunda en las dimensiones, las cuales van enlazadas a los indicadores trabajo y comunicación respectivamente.

Seguidamente, pueden abordarse las dimensiones esfuerzo y calidad de forma más somera para lograr elevar su percepción y aceptación con respecto a lo interpretado en los resultados y por último, no podría descartarse también incluir en el plan a modo de refrescamiento herramientas para contribuir con las dimensiones organización, departamentos, gerencia y control, las cuales aunque obtuvieron los mayores valores de aceptación, pueden trabajarse para mejorar sus niveles.

## Capítulo VI

### Propuesta

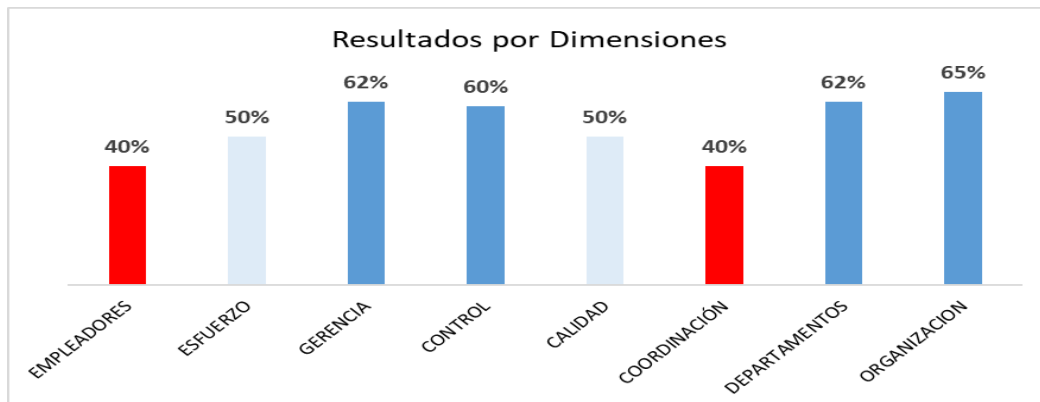
PLAN PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA MI FUNDITO GRILL C.A DE LA URBANIZACIÓN CIUDAD VARYNÁ, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2022.

#### Objetivo general del Plan.

Optimizar el desempeño laboral en el área de Talento Humano de la Empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas estado Barinas, año 2022.

#### Diagnóstico previo del Plan.

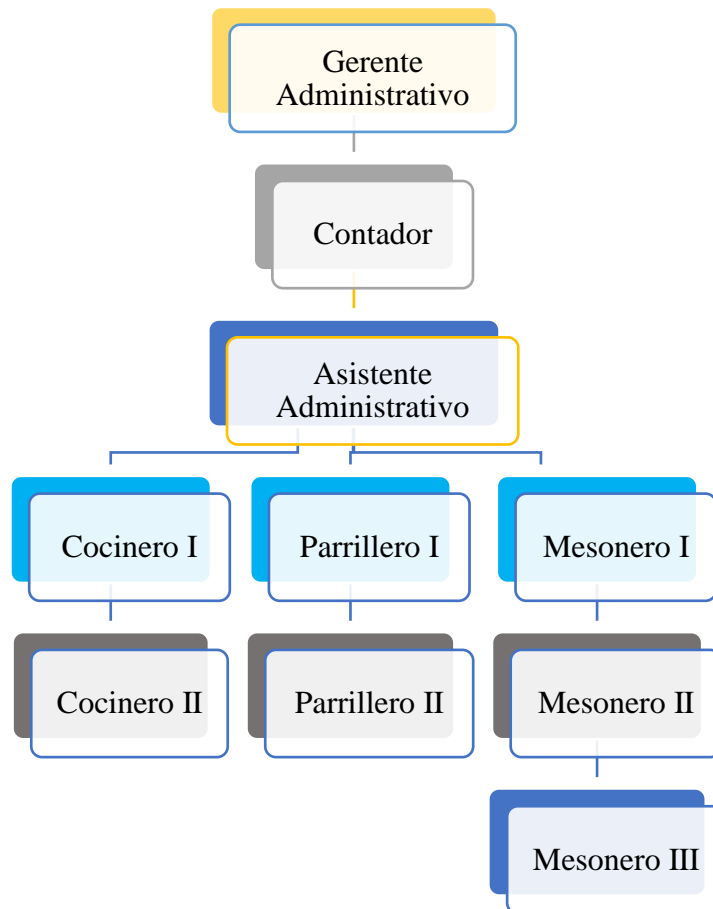
En el trabajo se evaluaron 8 dimensiones o factores a desarrollar para optimizar el desempeño laboral en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A. Los resultados obtenidos son los siguientes:



Se puede observar que las dimensiones Gerencia, Control, Departamentos y Organización obtuvieron los puntajes más altos, mientras que Esfuerzo y Calidad obtuvieron puntajes medios, y por último, las dimensiones Empleadores y Coordinación fueron las que reflejaron los puntajes más bajos; por ello, es en estas donde se enfocará el presente plan, ya que dichos valores reflejan las debilidades que presenta la entidad.

En este sentido, conociendo la estructura organizacional de la empresa Mi Fundito Grill, Anexa a continuación.

### Estructura Organizacional de la empresa “Mi Fundito Grill, C.A”



PLAN PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA MI FUNDITO GRILL C.A DE LA URBANIZACIÓN CIUDAD VARYNÁ, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2022.

<b>Acción</b>	<b>Dimensión a Impactar</b>	<b>Resultado Esperado</b>	<b>Tiempo de Aplicación</b>
<b>Revisar la estructura de la organización en cuanto a líneas de mando y jerarquía</b>	<b>Empleadores, Gerencia, Coordinación y Departamentos</b>	Conseguir una estructura organizativa más plana y lineal para evitar que la comunicación entre departamentos sea lenta.	1 semana
<b>Infundir la misión y visión de la organización a todos los colaboradores de la organización</b>	<b>Empleadores, Coordinación y Gerencia</b>	Lograr la correcta identificación de cada colaborador con la misión y visión de la organización	1 semana
<b>Actividad de presentación de nueva estructura organizacional a todo el personal de la empresa</b>	<b>Empleadores, Coordinación y Gerencia</b>	Hacer de conocimiento general en la organización la nueva estructura de la empresa, así como la difusión de la misión y visión.	1 semana
<b>Establecer un día a la semana a la toma de sugerencias bajo la medida “10 minutos para conversar”</b>	<b>Coordinación y Empleadores</b>	Conocer las inquietudes en un rango de 4 semanas consecutivas de cada colaborador para en las semanas siguientes dar respuesta y solución de ser el caso oportuno	4 semana
<b>Contratar un Jefe de Gestión Humana para la Organización</b>	<b>Gerencia, Empleadores</b>	Tener dentro de la organización una figura con las competencias necesarias para desarrollar el talento humano de la organización, así como, de planificar, organizar y estructurar lo referente al	1 mes

		área de: Selección, Capacitación, Desarrollo Organizacional y Compensación.	
<b>Definir las descripciones de las descripciones de cargo</b>	<b>Coordinación, Empleadores, Gerencia</b>	Levantar la información correspondiente a las descripciones de cada cargo ocupado en la empresa y de esa forma establecer un rango de acción para cada uno de ellos; lo que traerá consigo una comunicación acorde a las funciones, competencias y responsabilidades de cada trabajador.	<b>1 mes</b>
<b>Crear plan de capacitación trimestral para la organización en competencias blandas y técnicas.</b>	<b>Coordinación, Empleadores, Gerencia, Organización.</b>	<p>Capacitar tanto en el área técnica como en la parte humana o blanda a los trabajadores de la organización, en un plan trimestral que conste de 4 talleres por mes o uno semanal.</p> <p>Conociendo como parte técnica todas aquellas actividades que son inherentes al funcionamiento de la organización como: Buenas prácticas en la cocina, Uso correcto de utensilios, Organización de espacios, Capacitación en Carnes y cortes.</p> <p>Siendo las capacitaciones del área blanca o humanas aquellas que van ligadas al crecimiento personal: Atención al cliente, Comunicación asertiva,</p>	<b>3 meses</b>

		manejo de clientes, Liderazgo, resolución de conflictos.	
<b>Evaluar las soluciones, inquietudes y cambios de la actividad “10 minutos para conversar”</b>	<b>Coordinación, Empleadores, Gerencia, Organización.</b>	Hacer el seguimiento a la actividad inicial al estilo buzón de sugerencias para determinar la rapidez con la que se atendió cada solicitud y las soluciones que se le dieron a cada problemática o inquietud.	<b>3 meses</b>
<b>Repetir el instrumento aplicado al inicio del plan para detectar los cambios</b>	<b>Coordinación, Empleadores, Gerencia</b>	Medir la eficiencia del plan establecido	<b>3 meses</b>

El plan fue diseñado para ejecutarse en un trimestre, de su aplicación y evaluación dependerá la modificación de este, o también se podrá utilizar como guía para crear un plan bajo un enfoque diferente.



## Referencias

Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. 1ª Edición, Granica S.A. Argentina

[https://www.bivica.org/files/talento-humano\\_a.pdf](https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf)

Angulo, D. (2011). *Conceptos básicos de Estadística*.

<http://estadisticaconceptos.blogspot.com/2011/01/estadistica-iparte-conceptos-basicos.html>

Balestrini, F. (1998). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. Editores Consultores. Caracas.

[https://issuu.com/sonia\\_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve](https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve)

Berenson y Levine (2006). *Estadística para administración*. 4ª Edición, Pearson Editorial. México

[https://www.academia.edu/39626326/Estad%C3%ADstica\\_para\\_administraci%C3%B3n](https://www.academia.edu/39626326/Estad%C3%ADstica_para_administraci%C3%B3n)

[David M Levine Timothy C Krehbiel and Mark L Berenson 4ED](#)

Boveda, J; Oviedo, A y Yakusik, A. (2015). *Guía práctica para la elaboración de un plan de negocio*. Paraguay

<https://www.jica.go.jp/paraguay/espanol/office/others/c8h0vm0000ad5gke->

[att/info\\_11\\_03.pdf](#)

Briones, G. (2000). *La investigación social y educativa*. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia Tercer Mundo Editores.

<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en->

[una.html#\\_ftn1](#)

Camacho, C. (2011). *Marco Teórico. Elementos que conforman el marco teórico*. Caracas, Venezuela

- [https://metinvest.jimdofree.com/marco-te%C3%B3rico/#:~:text=Seg%C3%BAn%20P%C3%A9rez%2C%20\(2006\)%20las,69\).](https://metinvest.jimdofree.com/marco-te%C3%B3rico/#:~:text=Seg%C3%BAn%20P%C3%A9rez%2C%20(2006)%20las,69).)
- Camacho, C. (2011). *Técnicas para la Recolección de Datos*. Caracas, Venezuela.
- <https://metinvest.jimdofree.com/t%C3%A9nicas/>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Editorial McGraw-Hill
- [https://www.quia.com/files/quia/users/mlaura\\_molina41/PLANEACIONOPERATIVA/Tipos\\_de\\_planeacion](https://www.quia.com/files/quia/users/mlaura_molina41/PLANEACIONOPERATIVA/Tipos_de_planeacion)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª Edición, Mc Graw Hill, México
- <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ª Edición, Mc Graw Hill, México.
- [https://www.academia.edu/40458319/Gesti%C3%B3n\\_del\\_Talento\\_Humano\\_libro\\_completo\\_chiavenato](https://www.academia.edu/40458319/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_libro_completo_chiavenato)
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999
- [https://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_venezuela.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf)
- Correa, F. (2019, enero 24). *Definición de administración y teorías administrativas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/definicion-de-administracion-y-teorias-administrativas/>
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Tesis de Posgrado. Universidad Continental. Huancayo, Perú.
- [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_T\\_E\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_T_E_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)

Fernández, P. y Díaz, P. (2002). *Definiciones de investigación cuantitativa por varios autores*

<https://www.webscolar.com/definiciones-de-investigacion-cuantitativa-por-varios-autores>

Fidias, A (1999). *El Proyecto de Investigación, Guía para su elaboración*. 3ª Edición.

Editorial Episteme Oriol Ediciones. Caracas, Venezuela

[https://www.researchgate.net/publication/27288131\\_El\\_Proyecto\\_de\\_Investigacion\\_Guia\\_para\\_su\\_Elaboracion](https://www.researchgate.net/publication/27288131_El_Proyecto_de_Investigacion_Guia_para_su_Elaboracion)

García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Revista proyecciones.

Año 2 Número 9

<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

Giraldo, B. (2013). *Metodología de la Investigación*

<https://bianneygiraldo77.wordpress.com/>

Hernández, M. (2019). *Plan de acción basado en gestión del talento humano para*

*mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio santa rosa*. Bárbula, Carabobo

<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8027/1/mhernandez.pdf>

Hernández, R; Fernández C y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*.

Editorial McGraw-Hill. Colombia

<https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la->

[Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)

Hernández, S; Fernández, C; y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5a

Edición). México D.F, México: McGraw-Hill.

<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hitt, M. Black, S. y Porter, L. (2006). *Administración*. 9ª Edición. México. Editorial

Pearson Educación

[https://www.academia.edu/34734855/Administraci%C3%B3n Michael A Hitt J Stewart Black y Lyman W Porter redacted](https://www.academia.edu/34734855/Administraci%C3%B3n_Michael_A_Hitt_J_Stewart_Black_y_Lyman_W_Porter_redacted)

Hurtado de Barrera, J. (2010) *Metodología de la Investigación*. 3ª edición. Ediciones Granica, S.A. Buenos Aires.

<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Koontz, H. Wehrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. (14ª Edición). México. Editorial McGraw-Hill

[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012)

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/90040/103880/F-290965674/VEN90040.pdf>

Malavé, L. (2003). *El Trabajo de Investigación*. Quirón Editores. Caracas, Venezuela.

<http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/630027EF.pdf>

Montes, J y González, P.(2010). *Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado*. Ideas propias Editorial.

<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

Omaira. (2011). *Sistema de variables*

<http://mscomairametodologiadelainvestigacion.blogspot.com/2011/11/sistema-de-variables.html>

Osorio, F; Murillo, G y González, C. (2015). *Emprendimiento, redes e innovación*. 1ª

Edición. Universidad del Valle, programa Editorial. Cali, Colombia

[https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=dMBpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Osorio,+F%3B+Murillo,+G+y+Gonz%C3%A1lez,+C.+\(2015\).+Emprendimiento,+redes+e+innovaci%C3%B3n&ots=SH0ZFA1HP3&sig=nYVhwQ7ensCJg7cSWyF1ietzQWg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=dMBpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Osorio,+F%3B+Murillo,+G+y+Gonz%C3%A1lez,+C.+(2015).+Emprendimiento,+redes+e+innovaci%C3%B3n&ots=SH0ZFA1HP3&sig=nYVhwQ7ensCJg7cSWyF1ietzQWg#v=onepage&q&f=false)

Pallela, S. y Martins, F. (2006) *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2da. Edición.

FEDUPEL. Caracas

<http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>

Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. 1ª Edición. Caracas,

Venezuela.

[https://www.researchgate.net/publication/27288131\\_El\\_Proyecto\\_de\\_Investigacion\\_Guia\\_para\\_su\\_Elaboracion](https://www.researchgate.net/publication/27288131_El_Proyecto_de_Investigacion_Guia_para_su_Elaboracion)

Rusque, M. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas,

Vadell Hermanos Editores.

<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>

Saavedra, L; Collazos, M. y Heredia F. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria vista florida-*

*Lambayeque 2019*.Doi: <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1196>

Sahlman W. (1997). *Cómo escribir un buen plan*. 1ª Edition.Harvard Business School,

Boston.

[https://www.academia.edu/32260709/PLAN\\_DE\\_NEGOCIOS\\_COMO ESTRATEGIA\\_C OMPETITIVA\\_DEL\\_CAMPAMENTO\\_TOMACOCO\\_2\\_MARCO\\_TE%C3%93RICO\\_P LAN\\_DE\\_NEGOCIOS\\_2\\_1\\_Qu%C3%A9\\_es\\_un\\_plan\\_de\\_negocios](https://www.academia.edu/32260709/PLAN_DE_NEGOCIOS_COMO ESTRATEGIA_C OMPETITIVA_DEL_CAMPAMENTO_TOMACOCO_2_MARCO_TE%C3%93RICO_P LAN_DE_NEGOCIOS_2_1_Qu%C3%A9_es_un_plan_de_negocios)

Salas, D. (2020). *La Encuesta y el Cuestionario*

<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Santillán, E. (2013). *Plan de reestructuración organizacional y desempeño del Talento humano de la empresa construcciones priseli de la Ciudad de Riobamba*. Ambato, Ecuador

<https://docplayer.es/75533193-Tesis-previo-a-la-obtencion-del-titulo-en-magister-en-gerencia-empresarial-tema-plan-de-reestructuracion-organizacional-y-desempeno-del.html>

Sotillo, A. y Sequera, J. (2009). Propuesta para la creación de un departamento de recursos humanos en un laboratorio clínico de la ciudad de Valencia, estado Carabobo como medio para mejorar la calidad de servicio brindado a sus trabajadores. Bárbula, Carabobo.

<http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/630027EF.pdf>

Villa, D. (2017). *La optimización de sistemas*. Zulia, Venezuela

<https://es.slideshare.net/DayalyVilla1/la-optimizacin-de-sistemas-por-dayaly-villa-24953306>

Villaroel, M. (2010). *Lineamientos estratégicos de liderazgo transformacional basado en las competencias gerenciales dirigido a los voceros y voceras del consejo comunal nuestro futuro uno del barrio Bella vista de Cagua*. Cagua, Aragua.

<https://www.calameo.com/read/000766888a1fa6aff56af>

Wales, J. Wikipedia la enciclopedia libre. Página web

<https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>.

## Anexos

## CUESTIONARIO FINAL

<b>CIUDAD:</b> BARINAS	<b>FECHA:</b>
<p>Lea detenidamente el cuestionario y elija una de las opciones de cada una de las preguntas según su criterio. La información que nos proporcione será empleada para determinar fortalezas y debilidades, que puedan existir dentro de la estructura organizacional y desempeño del Talento Humano de la empresa.</p>	
1. ¿Las sugerencias o ideas que aportas para mejorar el trabajo son llevadas a cabo?	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
2. ¿Estás satisfecho(a) con los beneficios que recibe por su cumplimiento en el trabajo?	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
3. ¿Las metas de esta empresa son claras?	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
4. ¿El jefe o supervisor ayuda a entender las estrategias para lograr los objetivos?	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

5. ¿El jefe demuestra que aprecia tu desempeño laboral?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6. ¿Te sientes orgulloso de formar parte de la empresa?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
7. ¿Te sientes seguro de trabajar en esta empresa?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8. ¿Pretende continuar con su trabajo en la empresa?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9. ¿La información que recibes de tu jefe es clara para solucionar los problemas que surgen?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10. ¿La empresa se preocupa por el bienestar de los clientes y sus necesidades?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11. ¿La empresa se preocupa por el bienestar de los empleados?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>



12. ¿La comunicación aparenta ser buena dentro de esta empresa?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
13. ¿El entorno laboral es de su agrado y de un ambiente tranquilo?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14. ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15. ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo personal?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16. ¿Existe una buena relación entre Líder y el equipo de trabajo?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17. ¿Recibes el entrenamiento necesario para realizar las actividades correspondientes?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

18. ¿Te gusta realizar las distintas actividades que corresponden en tu cargo laboral?

SI

NO

**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado en la empresa “Mi Fundito Grill C.A”**

**Datos del Experto**

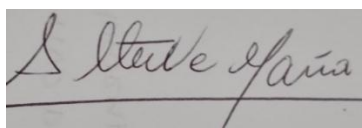
Nombre y Apellido: María, Altuve

C.I. N° 18.906.140 Profesión: Docente universitario

Fecha de la Validación: 30/11/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
<b>1</b>					X		X		
<b>2</b>					X		X		
<b>3</b>					X		X		
<b>4</b>					X		X		
<b>5</b>					X		X		
<b>6</b>					X		X		
<b>7</b>					X		X		
<b>8</b>					X		X		
<b>9</b>					X		X		
<b>10</b>					X		X		
<b>11</b>					X		X		
<b>12</b>					X		X		
<b>13</b>					X		X		
<b>14</b>					X		X		
<b>15</b>					X		X		
<b>16</b>					X		X		
<b>17</b>					X		X		
<b>18</b>					X		X		

Observaciones: Contiene buena coherencia con desarrollo al título de la investigación





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

### **Carta de Validación**

Yo, **María Alejandra, Altuve Vidal** titular de la Cedula de Identidad N° **18.906.140**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "**Plan para la optimización del Desempeño Laboral en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas Estado Barinas, Año 2022**", presentado por los Bachilleres: **Guevara, Hipcia**, titular de la cédula de Identidad N° **27.442.183** y **Mendoza, Legna**, titular de la cédula de Identidad N° **28.277.187**, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 30 días del mes de noviembre de 2022

C.I-V: 18.906.140

**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado en la empresa “Mi**

**Fundito Grill C.A”**

**Datos del Experto**

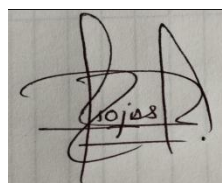
Nombre y Apellido: Blannis, Rojas

C.I. N° 20.011.729 Profesión: Licenciada en Administración

Fecha de la Validación: 01/12/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
<b>1</b>	X		X		X		X		
<b>2</b>	X		X		X		X		
<b>3</b>	X		X		X		X		
<b>4</b>	X		X		X		X		
<b>5</b>	X		X		X		X		
<b>6</b>	X		X		X		X		
<b>7</b>	X		X		X		X		
<b>8</b>	X		X		X		X		
<b>9</b>	X		X		X		X		
<b>10</b>	X		X		X		X		
<b>11</b>	X		X		X		X		
<b>12</b>	X		X		X		X		
<b>13</b>	X		X		X		X		
<b>14</b>	X		X		X		X		
<b>15</b>	X		X		X		X		
<b>16</b>	X		X		X		X		
<b>17</b>	X		X		X		X		
<b>18</b>	X		X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

### **Carta de Validación**

Yo, **Blannis Rojas** titular de la Cedula de Identidad N° **20.011.729**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "**Plan para la optimización del Desempeño Laboral en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas Estado Barinas, Año 2022**", presentado por los Bachilleres: **Guevara, Hicipia**, titular de la cédula de Identidad N° **27.442.183** y **Mendoza, Legna**, titular de la cédula de Identidad N° **28.277.187**, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 01 días del mes de diciembre de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Blannis Rojas', written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

C.I-V: 20.011.729

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado en la empresa

"Mi Fundito Grill C.A"

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Simón E Pérez Blanco

C.I. N° 12836827 Profesión: Lcdo Administración

Fecha de la Validación: 18/11/2022

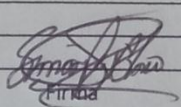
	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓						✓		
2	✓						✓		
3					✓		✓		
4					✓		✓		
5	✓						✓		
6	✓						✓		
7	✓						✓		
8	✓						✓		
9					✓		✓		
10	✓						✓		
11	✓						✓		
12	✓						✓		
13	✓						✓		
14	✓						✓		
15	✓						✓		
16	✓						✓		
17	✓						✓		
18	✓						✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**Carta de Validación**

Yo, Simón E Pariz Blanco titular de la Cedula de Identidad N° 12836827 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "Plan para la optimización del Desempeño Laboral en el área de Talento Humano de la empresa Mi Fundito Grill C.A de la urbanización Ciudad Varyná, Municipio Barinas Estado Barinas, Año 2022", presentado por los Bachilleres: Guevara Hipcia, titular de la cédula de Identidad N° 27.442.183; Mendoza Legna, titular de la cédula de Identidad N° 28.277.187, para optar al Título de Licenciado en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 18 días del mes de Noviembre de 2022

Firma del Experto

12836827

Cédula de Identidad



### Prueba Piloto

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	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
2	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0
3	2	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
4	3	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
6	5	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
7	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
8	7	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
9	8	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1
10	9	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
11	10	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
12	<b>totales</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
13	p	33%	20%	33%	33%	40%	40%	47%	40%	40%	47%	20%	27%	40%	33%	40%
14	q	33%	47%	33%	33%	27%	27%	20%	27%	27%	20%	47%	40%	27%	33%	27%
15	sumatoria p*q	0,111111	0,093333	0,111111	0,111111	0,106666	0,106666	0,093333	0,106666	0,106666	0,093333	0,093333	0,106666	0,106666	0,111111	0,106666
16	media	6,666666														
17	varianza total	13,54														
18	KR20	0,89														
19																
20																
21	Fórmula 20 de Küder Richardson (KR20)															
22																
23																

Item 16	Item 17	Item 18	totales	desviaciones
1	0	1	10	11,11111111
0	1	1	10	11,11111111
1	0	1	12	28,44444444
1	1	1	15	69,44444444
1	1	1	15	69,44444444
0	1	1	6	0,4444444444
1	1	0	8	1,777777778
0	0	1	10	11,11111111
1	0	1	7	0,1111111111
1	0	0	7	0,1111111111
<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>203,1111111</b>
47%	33%	53%		
20%	33%	13%		
0,09333333	0,11111111	0,07111111	1,84	



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"**  
**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL-VPDS  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

**ACTA DE EVALUACIÓN FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN**

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, 01/03/2023 reunidos en Barinas II, Pabellón 08 Aula B-04, a las 11:00am. Se dio inicio al acto de Presentación Oral y Pública del Trabajo de Aplicación Titulado: "**PLAN PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA MI FUNDITO GRILL C.A DE LA URBANIZACIÓN CIUDAD VARYNÁ, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2022**". Presentado por las bachilleres: Guevara Hípica CI: 27.442.183 y Mendoza Legna CI: 28.277.187.

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. De Aula)	50 % (Informe Final)	20 % (Pres. Oral)	100 %. Total	CAL. DEF. (1-5)
Guevara Hípica	27.442.183	30	50	20	100	5.00
Mendoza Legna	28.277.187	30	50	20	100	5.00

Se emite la presente Acta y queda asentada en el Subprograma Administración, a los \_\_\_ días del mes de Marzo de 2023.

Observación: Monción Honorífica

Jurado	Apellidos y Nombres	C. I. N°	Firma
Tutor	<u>José Vega</u>	<u>12839271</u>	<u>[Firma]</u>
Jurado Principal	<u>Alfonso Medina</u>	<u>180906140</u>	<u>[Firma]</u>
Jurado Principal	<u>Raúl Helber</u>	<u>11709327</u>	<u>[Firma]</u>

