



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**EL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE LA AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P.,
UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**

Autor:

Camacho M. David L., C.I: 26.525.075

Tutora: Prof. Gutiérrez, Denis E.

Barinas, Febrero 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**EL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE LA AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P.,
UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de Licenciado en
Administración

Autor:

Camacho M. David L., C.I: 26.525.075

Tutora: Prof. Gutiérrez, Denis E.

Barinas, Febrero 2023



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

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, primero de Marzo del año 2023, reunidos en el Pabellón 8, Aula B-01, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación Titulado: **"EL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS"**. Presentado por el Bachiller: **DAVID CAMACHO MATAMOROS C.I 26.525.075**. A los fines de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Licenciado (a) en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y Nombres	C.I. N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL DEF (1-5)
David Camacho Matamoros	26.525.075	30	50	20	100	5,00

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora Nro. CAPCSyE/12/2022, Acta N° 005, Punto N° 25. de fecha 08/12/2022 y queda asentada en el Subprograma Administración al primer día del mes de Marzo de 2023.

Observaciones *Pluición honorífica por su aporte en el tema para la empresa Agropecuaria Reino Animal en el desempeño laboral*

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I. N°	Firma
Tutor (a)	<i>Gutiérrez Jesús</i>	<i>9988406</i>	<i>[Firma]</i>
Jurado Principal	<i>Quintero Haniel</i>	<i>955497</i>	<i>[Firma]</i>
Jurado Principal	<i>Camacho Matamoros</i>	<i>26525075</i>	<i>[Firma]</i>





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS

SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

Aprobación del Tutor

Yo, **Denis Egleé Gutiérrez**, titular de la cedula de identidad N° **9.988.406**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado “**EL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**”; presentado por el Bachiller **Camacho M. David L.**, titular de la cédula de identidad N° **V.26.525.075**, para optar el Título de **Licenciado en Administración**, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

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

En la ciudad de Barinas, a los veinte días del mes de febrero de 2023.

9988406



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

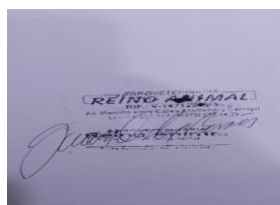
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo, Juan Carlos Barrios, titular de la cedula de identidad N° 14.712.946, en mi condición de Propietario hago constar por medio de la presente que el bachiller: **Camacho M. David L.**, titular de la cédula de identidad N° **V. 26.525.075**, autor del Trabajo de Aplicación titulado **“EL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS”**; siendo el tutor Prof. (a) **Denis E. Gutiérrez**, C. I. N° **9.988.406**, para optar al título de Licenciado en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, certifico que la estudiante antes mencionada realizó su Trabajo de Aplicación en esta empresa, institución u organización.

En Barinas, a los 20 días del mes de febrero de 2023.



Dirección: Calle Olmedilla, sector Centro del municipio Barinas estado Barinas, Teléfono:
04141585166.

Dedicatoria

Primeramente doy gracias a Dios y a la Virgen de Coromoto por bendecirme con su salud y fortaleza para poder cumplir esta meta y obtener el título de Licenciado en Administración

A mis padres Yolcar Amanda Matamoros y Manuel Gavidia por dame su Amor incondicional y apoyarme en cada momento de mi vida, por enseñarme los valores, darme educación. Los Amos.

A mi Abuela Yolanda Bracho por darme tu infinito y divino amor, apoyarme, consentirme y corregirme, siempre serás mi fortaleza e inspiración. Agradezco por existir en mi Vida. TE AMO Abuela.

A mi Tío Leonard Reimi, por ser mi ejemplo a seguir por su apoyo y compartir todos sus conocimientos académicos conmigo.

A mi tutora Denis Gutiérrez a quien le agradezco de corazón y alma por aceptarme en su grupo de estudiante, estar pendiente en cada momento y cada uno de los procesos que se efectuaron para llegar al final del increíble proyecto de aplicación.

A la Vida por colocarme a las personas idóneas en mi camino para culminar esta meta, aunque haya momentos altos y bajos, sé que esos momentos me forma como personas, gracias que Dios y la Virgen de Coromoto los colmes Bendiciones, Sabiduría y Salud todos los días de su Vida.

Benditos seas por siempre el nombre de Dios porque tuyos son el poder y la sabiduría (Da 2,20).

Agradecimiento

Primeramente doy gracias a DIOS por permitirme cumplir esta meta y obtener el título de Licenciado en Administración, ya que sin Él nada es posible, porque en el debemos poner todas nuestras obras para que nuestros proyectos se cumplan.

A mi Virgen de Coromoto madre y patrona de mi vida que me cubre con Santo Manto todos los días de mi Vida

A mis padres que son nuestro apoyo fundamental

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), por darnos la oportunidad de desarrollar los estudios que ayudaron a cumplir mis metas.

A cada uno de los profesores mis especial a las profesora Yazmin Bracamonte y Ana Iris Peña que contribuyeron en nuestra formación, impartiendo sus conocimientos cada día para así formarnos como Licenciados en Administración.

A nuestra Tutora Denis Gutiérrez por su apoyo incondicional que nos brindaste en cada momento.

A la empresa **AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P.**, por abrirme las puertas y confiar en mí.

Índice

Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Lista de Cuadros	10
Lista de Gráficos	11
Resumen	12
Introducción	13
Capítulo I	15
Planteamiento del Problema.....	15
Objetivo de la Investigación.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivo Específico.....	19
Alcance y delimitación.....	21
Capítulo II.....	22
Marco Teórico.....	22
Antecedentes de la Investigación.....	22
Reseña Histórica.....	25

Visión.....	25
Misión.....	25
Valores.....	25
Bases Teóricas.....	26
Rendimiento Laboral.....	26
Elementos del Rendimiento Laboral.....	26
Desempeño Laboral.....	29
Evaluación del desempeño.....	30
Bases Legales.....	32
Bases de Términos.....	34
Capítulo III.....	38
Marco Metodológico.....	38
Tipo de la Investigación.....	38
Diseño de la Investigación.....	39
Técnica e Instrumento de recolección de Información.....	40
Validez y Confiabilidad.....	40
Capítulo IV.....	43

Análisis de la Información..... 43

Capítulo V..... 65

Conclusión y recomendaciones..... 65

Referencias 66

Anexos.....

Lista de Cuadros

Cuadro 1. Operacionalización de Variables.....	39
Cuadro 2. Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido por la empresa.....	44
Cuadro 3. Promueve el trabajo en equipo con el objeto de coordinar.....	45
Cuadro 4. Se propone metas claras para el manejo de nuevos conocimientos y competencias.....	46
Cuadro 5. Tiene usted interés por obtener los conocimientos necesarios.....	47
Cuadro 6. Considera usted que existe una alta productividad.....	48
Cuadro 7. Participa en la toma de decisiones para mejorar la calidad de su desempeño.....	49
Cuadro 8. Brinda la empresa ideas innovadoras al equipo de trabajo como estrategia.....	50
Cuadro 9. Conoce usted los objetivos establecidos por la empresa.....	51
Cuadro 10. Cumple eficazmente con los objetivos propuesto con el fin de fortalecer su desempeño laboral.....	52
Cuadro 11. Están debidamente claras y por escritos las tareas asignadas.....	53
Cuadro 12. Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia.....	54
Cuadro 13. Se comunica sin ruidos evidentes con otras personas tanto en forma oral como escrita.....	55
Cuadro 14. La empresa considera como más relevante el objetivo que las circunstancias del propio equipo de trabajo.....	56

Cuadro 15. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.....	57
Cuadro 16. Se genera información concreta acerca de las responsabilidades laborales.....	58
Cuadro 17. Su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel o posición.....	59
Cuadro 18. Planifica y desarrolla redes de relaciones con clientes, colega y compañeros.....	60
Cuadro 19. Acude a sus redes de relaciones y contactos para mantenerse informado e identificado.....	61
Cuadro 20. Muestra permanente motivación para incrementar sus relaciones y para formar un grupo de intereses comunes.....	62
Cuadro 21. Establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos con el objetivo de lograr mejores resultados.....	63
Cuadro 22. Se relaciona informalmente con la gente de la empresa.....	64

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido por la empresa.....	44
Gráfico 2. Promueve el trabajo en equipo con el objeto de coordinar los esfuerzos del personal.....	45
Gráfico 3. Se propone metas claras para el manejo de nuevos conocimientos y competencias en la función que desempeña.....	46
Gráfico 4. Tiene usted interés por obtener los conocimientos necesarios para fortalecer su desempeño.....	47
Gráfico 5. Considera usted que existe una alta productividad al momento de realizar los trabajos en su área.....	48
Gráfico 6. Participa en la toma de decisiones para mejorar la calidad de su desempeño.....	49
Gráfico 7. Brinda ideas innovadoras al equipo de trabajo como estrategia para mejorar la calidad de su desempeño en el departamento.....	50
Gráfico 8. Conoce usted los objetivos establecidos por la empresa.....	51
Gráfico 9. Cumple eficazmente con los objetivos propuesto con el fin de fortalecer su desempeño laboral.....	52
Gráfico 10. Están debidamente claras y por escritos las tareas asignadas por la empresa.....	53
Gráfico 11. Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación.....	54
Gráfico 12. Se comunica sin ruidos evidentes con otras personas tanto en forma oral	

como escrita.....	55
Gráfico 13. La empresa considera como más relevante el objetivo que las circunstancias.....	56
Gráfico 14. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.....	57
Gráfico 15. Se genera información concreta acerca de las responsabilidades laborales que se deben cumplir.....	58
Gráfico 16. Su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel o posición.....	59
Gráfico 17. Planifica y desarrolla redes de relaciones con clientes, colega y compañeros.....	60
Gráfico 18. Acude a sus redes de relaciones y contactos para mantenerse informado e identificado con las oportunidades de negocios.....	61
Gráfico 19. Muestra permanente motivación para incrementar sus relaciones al formar un grupo de intereses comunes.....	62
Gráfico 20. Establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos con el objetivo de lograr mejores resultados.....	63
Gráfico 21. Se relaciona informalmente con la gente de la empresa.....	64

**EL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE LA AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P.,
UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**

Resumen

En el mundo de las empresas el rendimiento laboral del personal de trabajo se ha convertido muy importante. Por esta razón el siguiente trabajo de aplicación tuvo como objetivo analizar el rendimiento y su relación con el desempeño laboral a los empleados en la Agro veterinaria Reino Animal. El trabajo de aplicación se realizó con enfoque cuantitativo utilizando técnicas de investigación de carácter analítico, con la ayuda del estudio de campos; para recaudar la información y datos necesarios este estudio se empleó un instrumento compuestos por 21 preguntas, este instrumento fue aplicado a una muestra poblacional de cinco de trabajadores del área de trabajo, el cual nos permitió dar paso la encuesta para analizar los datos obtenidos y así hacer el procedimiento de cuadros y gráficos que nos permitió visualizar rendimiento y desempeño laboral de los empleados de Agro veterinaria Reino Animal. Al mismo tiempo observar e identificar los factores que relacionan el rendimiento con el desempeño laboral de la empresa. Se concluye que existen fallas organizacionales a corregir para una buena función en todos los sentidos, debido a esto el personal que labora allí duda al momento de ejercer alguna responsabilidad cuando son promovidos en otras funciones con la evaluación final de los niveles y factores efectivamente es necesarios la toma de acciones en cuanto la mejorar el rendimiento y el desempeño laboral.

Palabras Claves: Desempeño Laboral, Rendimiento y Motivación

Introducción

El avance tecnológico dentro de las organizaciones empresarial simboliza el desarrollo de un país y esto se advierte en el escenario global con el desarrollo de la sociedad de la información. Es tanto que subyace la complejidad de las estructuras organizacionales inteligente, por lo que es indiscutible y necesario analizar el desempeño laboral para establecer parámetros de acción operativa de los empleados, y por ende agilizar la puesta en marcha de los objetivos bajo una visión compartida.

Actualmente, en las organizaciones el desempeño laboral es importante porque un trabajador es incentivado, genera un mejor desenvolvimiento en el cumplimiento de las actividades encomendadas, tal como lo establece Benavides (2.002) quien define al desempeño laboral como “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.” (p. 10). Por lo tanto de acuerdo a la estabilidad e incentivo del trabajador va a depender el éxito de las organizaciones.

La estructura del presente trabajo consta de tres capítulos, estos son:

Capítulo I, presenta el problema a investigar, el cual se enfoca, a través de los planeamientos del problema, justificación del problema, los objetivos generales y específicos y alcance de la investigación.

Capítulo II, se refiere al marco teórico conceptual de la investigación, contienen antecedentes del problema, la investigación y las bases teóricas.

Capítulo III, contiene el marco metodológico, explica la metodología a utilizar, el tipo de investigación, área de la investigación, instrumento y técnicas de recolección de datos, su validez, confiabilidad, y el análisis de datos obtenidos en la investigación.

En el Capítulo IV, aquí se realiza los análisis correspondientes a los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, representados por gráficos para cada ítem.

En el Capítulo V, se incluye las conclusiones y recomendaciones. Por ultimo las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I

El problema

Planteamiento del Problema

Las normas mundo empresarial están cambiando continuamente, generando nuevos retos para todos los que participan en la economía global. El hecho de permanecer competitivo asumir el cambio, establecer relaciones nuevas, optimizar el talento de personas, y transformar las empresas o compañía interactiva impulsada tanto por los clientes como por los empleados, está basado en la búsqueda lograr los objetivos por el rendimiento del trabajador.

Los procedimientos de evaluación de Desempeño Laboral son tan antiguos como la relación laboral de dependencia y que ha sido actualizada progresivamente. Sin embargo, cabe señalar que en la actualidad, a pesar de que sigue implementado en las organizaciones los nuevos modelos de evaluación por partes de las gerencias Recursos Humanos, las misma son criticadas por el comportamiento informal y negativo que los gerentes o superiores llevan a cabo en la evaluación del desempeño laboral de sus empleados y subalternos en la compañía.

En este sentido Chiavenato (2000) conceptualiza “el desempeño laboral, como las acciones o comportamiento observando en los empleados que son relevantes el afirma que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p. 14). En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la cuenta una organización. Así mismo Stone 1994, expresa que “el desempeño Laboral como la forma en que los

empleados trabajan para alcanzar las metas comunes de forma eficiente y sujetos a unas reglas previamente establecidas”. (p. 510).

El sistema de evaluación del desempeño para los empleados de la Administración Pública Nacional, establece que es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino que también aptitudes y percepciones de los roles del individuo, quien realiza un gran esfuerzo en su trabajo pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente.

Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación del desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño laboral y humanos en las organizaciones.

Por lo tanto el desempeño laboral que se aplica en la actualidad genera como resultados que no se obtenga una medición clara y transparente razón por lo cual se atraviesa una gran falta de identificación de rendimiento de los trabajadores de la Agropecuaria. Es por eso que la aplicación de la evaluación desempeño laboral para transformar y mejorar el rendimiento de los trabajadores y definir la capacitación actualizado y desarrollar las habilidades del talentos humanos.

Por consiguiente las empresas han tenido que transformar sus métodos y procedimientos tradicionales, no sólo por supervivencia sino también por los cambios los cuales se han transformado en una exigencia indispensable para adaptarse y lograr la permanecer en el mercado, representada por argumentos cada vez más integrales que fuerzan a las

organizaciones a realizar procesos de renovación creando estrategias ante las diversas alteraciones presentadas por la economía. Prueba de lo antes expuesto, se encuentra en una investigación realizada por la Universidad Sergio Arboleda (2.013), en la cual se estudiaron doscientas diez (210) empresas latinoamericanas, obteniéndose los siguientes resultados:

Entre el 80 y 100% de los problemas de gestión que ocurren en las empresas de América Latina han tenido su origen en procesos de comunicación interna deficientes. Otro de los problemas es la insuficiente comunicación entre las áreas que hacen parte de un mismo proceso, en países como Perú, Panamá y El Salvador el 32% consideró que este es un inconveniente muy frecuente. Le sigue Colombia con un 14%; mientras que Argentina y Chile presentaron un 57%. (p. 3).

En Venezuela al igual que en otros países del mundo presenta problemas en las organizaciones por la insuficiente comunicación con su personal en cuanto a las metas, objetivos y decisiones de inversión. Por lo que según Ratty (2.012),

Las empresas venezolanas en el presente adolecen, en su gran mayoría, de un buen desarrollo organizacional y ello ha conllevado a problemas en la productividad y en la satisfacción de los trabajadores, demandando que se tomen las acciones correspondientes para garantizar un buen comportamiento organizacional. (p. 3).

Por lo tanto, esta situación trae como consecuencia para las empresas venezolanas con problemas que enfrentan cuando ocurre un cambio sin consultar u orientar a los trabajadores, hacen esto arbitrariamente esta actitud interfiere negativamente en el desarrollo organizacional, limitando que se desempeñen en un ambiente laboral capaz de promover la satisfacción e incentivo del recurso humano, esta situación afecta la

rentabilidad de la entidad. Es poco el respaldo que encuentra el personal de la organización, para abordar los conflictos, en especial para asumir la creciente cantidad de acciones legales que provocan un alto costo de tiempo, esfuerzo y recursos.

En tal sentido Agro veterinaria Reino Animal es una empresa dedicada a la compra y venta de insumos e implementos agrícolas y pecuarios, importación, exportación y distribución de medicinas veterinarias en general, a través de entrevista con el Gerente Juan Carlos Barrios se pudo conocer que la problemática se presenta en el desarrollo organizacional y en una resistencia a los cambios a implementar. Dicha problemática influye negativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores. Asimismo se apreció bajo desempeño laboral está caracterizado por la desmotivación para el cumplimiento de las tareas, poca satisfacción laboral, desinterés para la innovación de los procesos administrativos, falta de compromiso por las metas, no se estable una comunicación efectiva entre compañeros generando diferencias interpersonales, entre otros aspectos lo cual lleva a que no haya una eficiencia al momento de realizar las actividades correspondientes en el área, haciendo que los empleados vayan solo por el cumplimiento de horas y el salario, donde se deja de aprovechar las oportunidades de desarrollo que brinda la organización, generan estrés y afectan el rendimiento laboral.

Entonces se evidencia la premisa de estudiar en Agro veterinaria Reino Animal el comportamiento organizacional en sus tres determinantes de la conducta las cuales son: individuos, grupos y estructura, por lo que se buscara cuáles son las acciones para tener el mejor rendimiento a través del desempeño laboral de los trabajadores. Entre las causas de dicha problemática, se encuentra el bajo grado de compromiso y desinterés de los trabajadores, lo cual trae como consecuencia la calidad del desempeño por lo que Agro

veterinaria Reino Animal se ve amenazada generando retrasos en las tareas de registro, codificación, sistematización, e información. Entonces se considera importante abordar acciones por parte de la gerencia para lograr fortalecer la calidad del desempeño laboral.

Ante la problemática expuesta se debe establecer las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la situación actual que presenta la empresa Agro veterinaria Reino Animal, referente al desempeño laboral?, ¿Cuáles son los principales factores que relacionan el rendimiento con el desempeño labora en la empresa Agro veterinaria Reino Animal?, ¿Cómo influye el rendimiento con el desempeño laboral de los empleados en la empresa Agro veterinaria Reino Animal?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el rendimiento y su relación con el desempeño laboral de los empleados en la Agro veterinaria Reino Animal.

Objetivos Específicos

Diagnosticar el nivel del desempeño laboral actual en la empresa Agro veterinaria Reino Animal.

Determinar los principales factores que relacionan el rendimiento con el desempeño labora en la empresa Agro veterinaria Reino Animal.

Evaluar cómo influye el rendimiento con el desempeño laboral de los empleados en la empresa Agro veterinaria Reino Animal

Justificación de la investigación

Dentro de las organizaciones el recurso humano debe verse como un activo y no como un gasto, debido a que si el mismo no trabaja bajo condiciones favorables, su rendimiento laboral o desempeño no será el más acorde para alcanzar los objetivos y metas establecidas en la misma. También se debe tomar en consideración el incentivo y la capacitación, ya que mientras el empleado este satisfecho mejor se sentirá en su sitio de trabajo y su rendimiento ira en aumento. Este proceso posibilita que la organización adquiera el conocimiento necesario para desarrollar mejor su misión y visión, al mismo tiempo que promueve un cambio cultural ya que fomenta la interacción y colaboración dentro y fuera de la entidad.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez. (2013) expresan “la justificación de la investigación se divide en: justificación teórica, metodológica y social”. Asimismo los autores mencionan que:

La justificación teórica es la que señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica y que ello implica indicar que el estudio va a permitir, realizar una innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga, va servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico.

La realización de la presente investigación se justifica en dos vertientes. En principio, la relevancia del problema de investigación, ya que responde a la necesidad de analizar la relación el rendimiento y del desempeño laboral dentro de la Agro veterinaria Reino Animal, describiendo la situación de los empleados en cuanto a la desmotivación, determinando el nivel de conocimiento que poseen los mismos con respecto a los principales factores que influyen en el desempeño laboral. Con relación a la importancia de

la situación o problema objeto de estudio, este se fundamenta en la complejidad de los elementos teóricos y prácticos manejados a nivel de las pequeñas y medianas empresas con respecto al desarrollo organizacional, la cual sirve de plataforma para la consecución de los objetivos propuestos en un momento determinado.

Finalmente, puede afirmarse que desde el punto de vista académico, esta investigación puede convertirse en un antecedente válido para otros trabajos de investigación que aborden el tema, así como para sectores del conglomerado empresarial local, regional o nacional que afronten circunstancias similares en cuanto al desempeño laboral, la realización de actividades relacionadas con los planes de expansión, la inclusión de nuevas líneas de producción o simplemente el sostenimiento de los niveles de calidad y productividad en busca de mantener el posicionamiento en el mercado.

Dentro de este orden de idea cabe destacar, que esta investigación se ubica en la línea de investigación de Recursos Humanos, Financieros y Gerencia, para la carrera de administración de la universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. En definitiva, la indagación se enmarcará en las líneas de investigación establecidas por la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), concretamente en el programa de ciencias sociales subprograma de administración

Alcance y Delimitación.

Algunos autores como Arias (2012), definen que la delimitación “significa indicar con precisión en las interrogantes formuladas, el espacio, el tiempo o período que será considerado en la investigación, y la población involucrada” (p.42). El enfoque de análisis en función del comportamiento y desarrollo organizacional se delimitará a las realidades

existentes, observadas para las respectivas consideraciones de este grupo de empleados. Por los tanto, la investigación se delimitará en la ciudad de Barinas, específicamente en Agro veterinaria Reino Animal. El estudio particularmente se centra en desarrollar una evaluación de cómo influye el rendimiento con el desempeño laboral de los empleados en la empresa Agro veterinaria Reino Animal, ubicada en la calle Olmedilla, Sector Centro, Municipio Barinas del Estado Barinas.

Capítulo II

Marco Teórico

Para Hernández (2008): el marco teórico “Es una de las fases más importantes de un trabajo de investigación, consiste en desarrollar la teoría que va a fundamentar el proyecto con base al planteamiento del problema que se ha realizado” (P.60). Por tal motivo el marco teórico es la información con la cual la investigación se apoya en antecedentes relacionados con el tema, así como las teorías y las bases legales para explicar los problemas que se ha planteado.

Antecedentes de la Investigación

Para Arias (2004) un antecedente “Se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares”. (P. 12) Son los trabajos que se han realizado con anterioridad y que están estrechamente relacionados con el tema de investigación, esta información sirve como aporte para el desarrollo de nuestra investigación

En el contexto internacional está el trabajo de Medina (2018), presentado en la Universidad Autónoma de Coahuila titulado “las Competencias Gerenciales desde una Visión Estratégica de las Organizaciones: Un Procedimiento para su Identificación y Evaluación del Desempeño” tuvo como objetivo general exponer las experiencias obtenidas en el proceso de identificación y evaluación de competencias gerenciales como una vía de

mejorar el desempeño personal y organizacional. La metodología contempló el análisis documental, el trabajo con académicos y empresarios.

Como conclusión se tiene que las competencias gerenciales en directivos, impactan en la conducción de los procesos de cambio, en la búsqueda y sostenimiento de una posición competitiva y nuevas oportunidades de los empleados. Por tanto, identificar las competencias permite aunar prioridades, cambiar de estrategia y táctica en la selección, formación y evaluación, así como encauzar la formación y desempeño de del personal. De igual, forma deben derivarse e incidir en la misión y visión de la organización a través del cumplimiento de los objetivos estratégicos y se orientan al logro más que a la función, tarea o actividades mediante los criterios de desempeño.

Por otra parte Acosta, Deybi, Muñoz & Vivian (2020) presento ante la Universidad Central de Venezuela el trabajo titulado Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Curacao, Chepén, planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de transversal, porque la información se recogió en un solo momento.

Para realizar el estudio se aplicó una encuesta a la población total, la cual estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa, a quienes se les aplico una encuesta de tipo Likert. Los datos fueron recogidos en el mismo establecimiento donde laboran, siendo procesados a través de Software SPSSV26. Los resultados obtenidos señalaran que si existe relación positiva moderada entre la motivación y desempeño laboral. Este mismo resultado se evidencio con las dimensiones de la motivación, como es factores extrínsecos e intrínsecos. Además, se demostró que existe un nivel bajo motivación y un nivel regular de

Desempeño Laboral en la empresa. Finalmente se concluye que mientras se desarrollen técnicas que incrementen la motivación de quienes conforman la organización, el Desempeño laboral será adecuado en beneficio como personal como la empresa.

De igual forma, Pírela y Rodríguez (2021): presento ante la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, para obtener el título de Licenciados en Administración en su trabajo de grado titulado Desempeño Laboral en el departamento de Administración en la Distribuidora Barinas Pan C.A (DIPABACA)”, del municipio Barinas del Estados Barinas. Tuvo como objetivo general analizar el desempeño laboral en el departamento. La metodología utilizada, consiste en una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con un diseño documental y de campo. La recopilación de datos se realizara con la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicara un cuestionario bajo la escala de Likert, con 22 ítems. La población está compuesta por doce (12) personas del departamento de administración de la distribuidora Barinas Pan C.A, por tanto, no se tomara muestra como tal, pues la población es finita. Seguidamente, se procederá al análisis e interpretación de resultados correspondiente. En función de estos se busca analizar el desempeño laboral en pro de los intereses de la organización como factor primordial para el logro eficiente de sus funciones laborales por parte de los trabajadores del departamento de administración de la distribuidora Barinas Pan C.A (DIPABACA).

Estos trabajos mencionados anteriormente representan un gran aporte para esta investigación, debido a que analizan y evalúan cada uno de los aspectos pertenecientes al rendimiento y desempeño laboral, además que dicho análisis está relacionado con el desempeño laboral en pro de los intereses de la organización como factor primordial para el

logro eficiente de sus funciones laborales, la cual posee características similares a la población de estudio en esta investigación, pues ambas se dedican a la compra y venta.

Reseña histórica

Agro veterinaria Reino Animal, es una empresa independiente ubicada en la avenida Olmedilla, del estado Barinas dedicada a la compra - venta de insumos e implementos agrícolas y pecuarios, importación, exportación y distribución de medicinas veterinarias en general, fue creada el 08-03-2008 por su propietario Juan Carlos Barrios , con un capital suscrito y pagado, desde el inicio de sus actividades se ha consolidado como un establecimiento reconocido entre los habitantes de la zona por su calidad, excelente atención al público y servicio veterinario.

Visión

Ser una empresa líder en el mercado del ramo veterinario, superar todas las exigencias de sus clientes y resaltar entre sus competencias más cercanas brindando atención y servicio de alta calidad.

Misión

Permitir que la población barinesa pueda disfrutar de un servicio veterinario de calidad, crecer como empresa local, y trabajar para crecer en su negocio con la misma honestidad e integridad que usan para crear sus productos, pensando en sustentabilidad.

Valores

Humildad, voluntad, orientación al resultado, superación, liderazgo, diversidad y calidad.

La empresa continúa en su proceso de crecimiento y desarrollo dedicada al ramo veterinario, teniendo una referencia buena en el mercado e innovador en la manera de atención para este tipo de servicios. Con el fin de brindar mejores productos a sus clientes están incursionando en la mejora del local y la ampliación de su personal para así mejorar la calidad de atención, lo cual les permitirá ser cada vez más competitivos tanto a nivel local como nacional.

Bases Teóricas

Rendimiento laboral

Según Motowidlo (2003) define el concepto como sigue;

El concepto de rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización. (p. 86)

Por lo tanto el rendimiento es el valor total que depende la empresa para lograr la mayor rentabilidad, en el menor tiempo entonces se puede decir, que la calidad del desempeño está relacionada con la expectativa del trabajador. Asimismo, se debe observar como los líderes reconocen el esfuerzo de todos, debido a que esta interacción permitirá mejorar la calidad de los procesos y sus resultados.

Elementos del rendimiento laboral

Tiempo

En tal sentido Crutsinger (1994) la gestión del tiempo consiste en determinar lo que uno debe hacer para fijar objetivos, decidir qué actividades son las más importantes y darse

cuenta de que otras actividades tendrán que ser programadas en base a la priorización (p. 55). Aponte y Pujol (2012) establecen que la gestión o administración del tiempo:

Es un proceso en el que se establecen metas u objetivos claros, se determinan las herramientas que favorecen la gestión del tiempo, se tiene en cuenta el tiempo disponible y se verifica el uso que se le da al tiempo, es decir, la percepción del control que se tiene del uso del tiempo personal (p. 36).

Para lograr la eficiencia en la gestión del tiempo se debe indicar quién está a cargo de qué tarea y cuándo se espera que una parte específica del proyecto se finalice. Si las responsabilidades no son asignadas, el resultado de las tareas del proyecto se vuelve óptimas. Por lo que la asignación de las funciones permite a los miembros de un equipo tener una mejor idea de quiénes están trabajando en tareas estrechamente relacionadas.

Esfuerzo

Para Gómez (1999) “la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador.” (p. 229). Desde la perspectiva del desarrollo de las habilidades personales y profesionales, se destaca el ánimo para desarrollar los trabajos colectivos, de esta forma los objetivos individuales pueden ser cumplidos en menor tiempo y esfuerzo, impactando en la productividad del trabajo, es decir, en su desempeño laboral.

Conocimientos

Chiavenato (Ob. Cit.), lo define como “la capacidad de actuar, procesar e interpretar información para generar más conocimiento o dar solución a un determinado problema” (p.23). Por lo tanto el desempeño debe estar estructurado por el componente profesional, referido a la adquisición de conocimientos, estrategias y procesos; así como también un

componente personal que involucre habilidades sociales que faciliten la comunicación, la interacción y la socialización.

Productividad

Robbins & Judge, (2009). “La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad” (p. 28). Asimismo Singh, (2008) expresa que son

Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas” (p. 81).

Entonces según lo expresado por los autores es la medida de eficiencia de un trabajador, donde se relaciona el trabajo desempeñado y los bienes y servicios producidos, así como los recursos utilizados. Al incrementar la productividad es algo que beneficia económicamente a la empresa, claro esto depende de los trabajadores recayendo la responsabilidad de lograrlo en los directivos.

Calidad

Según Cardona (2006), define la calidad “como valor humano que el individuo desarrolla pretendiendo hacer las cosas bien y sí no lo hace habrá que buscar causas que justifiquen esta forma anormal de actuar” (p.65).

Por su parte, Guerra (2012), define a la calidad del desempeño como “una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas” (p. 206). Por ello, todo gerente debería conocer su nivel de desempeño para

obtener así los insumos que permitan identificar el punto donde se encuentra, esto sumado a sus metas personales, son fuente de información para perfeccionar la calidad de desempeño.

Asimismo, Hernández (2013), señala que la calidad de desempeño directivo

Puede ser concebida como el esfuerzo que hace una persona para utilizar sus capacidades, la tecnología a fin de ejecutar con eficiencia sus tareas, es decir, con acciones dirigidas a una meta específica haciendo buen uso de los recursos y el tiempo y la mayor productividad (p.75).

Objetivo

Chiavenato (2006) considera que los objetivos organizacionales son las metas hacia las cuales está orientada una actividad. Por eso, los objetivos de una organización deberán delimitar la meta que se ha propuesto de manera clara y detallada. Así será, posible decodificar los mismos con racionalidad e identificar su alcance, metodología y evaluación para poder lograrlos. Según Chiavenato (ob.cit.) los objetivos se pueden definir de la siguiente forma:

- a) **Objetivos Estratégicos o de Largo Plazo:** describen lo que una organización quiere lograr en un tiempo lejano y de amplio rango (3 a 5 años aproximadamente). Por ello se caracterizan por ser más especulativos y responden directamente a la misión y visión de la empresa.
- b) **Objetivos Tácticos o de Mediano Plazo:** se basan en los objetivos estratégicos y se plantean como guía a seguir para alcanzar resultados en un plazo aproximado de un año. Por este motivo son más formales, ya que definen el funcionamiento concreto de las áreas o departamentos de la organización.

c) **Objetivos Operativos o de Corto Plazo:** también llamados objetivos individuales, responden a la actividad particular de cada miembro de la organización o proyecto para cumplir con los objetivos tácticos correspondientes. Estos objetivos se van a seguir en la tarea cotidiana y a cumplir en menos de un año.

Desempeño laboral

El desempeño, se define de acuerdo con Díaz (2017), como “Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que es relevante para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p.78). En otras palabras, es un mecanismo que conduce una manera de pensar estratégicamente, a través de la creación de un sistema gerencial inspirado en las metas, objetivos y recursos. De allí, la importancia de la calidad y el compromiso del talento humano que participa en el cuidado que debe tenerse en la elección de estrategia para el eficaz logro de los objetivos y metas.

Evaluación del desempeño

Para Dessler (2011) la evaluación de desempeño es como:

Técnica que nos sirve de información base, en la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración; a su vez ofrece una oportunidad para que el supervisor y su subordinado se reúnan y revisen el comportamiento que esté relacionado con respecto a su desempeño. Así mismo, permite que ambos desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia que la evaluación haya descubierto y les permite reforzar las cosas que el subordinado hace correctamente; finalmente, la evaluación puede y debe ser central en el proceso de plantación de carrera en la empresa, ya que ofrece una buena oportunidad para revisar los planes de carrera de la persona a la luz de sus fuerzas y debilidades demostradas. (p. 329)

Es un sistema que requiere ejecución permanente, recurrente y de forma cíclica en el tiempo el cual tiene como finalidad principal medir el desempeño de cada integrante de la organización en las competencias y objetivos propios de su puesto de trabajo. Varias empresas tanto públicas como privadas cancelan dependiendo de la puntuación un bono de eficiencia por el desempeño.

Competencias

Al respecto, Lasida (2001) la define las competencias “como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una función productiva” (p.39). Es decir, son elementos conductuales que permiten comprender y explicar porque algunas personas tienen un desempeño sobresaliente. Además, las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y más concretamente a las misiones que forman parte de un puesto de trabajo. Asimismo, Leboyer (2002) “la concreta como “repertorios de comportamientos que algunas personas, dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada” (p.54).

Comunicación

Según Báez (2004), señala que “una buena comunicación con otra persona conlleva aumentar la capacidad de entendimiento e interpretar con mucha certeza los estados de ánimos o lo que se pueda pensar en un momento dado por los gestos y actitudes” (p.02)

Al respecto, González (2010), considera que la comunicación efectiva es:

La capacidad de un individuo o grupo para transmitir sus sentimientos e ideas a otro individuo o grupo. El traspaso de información de una persona a otra, ya sea que despierte confianza o se transforme en un cambio o intercambio, logrando que la

información transmitida sea comprensible para el que la recibe, situación que podrá confirmarse cuando este reaccione como se esperaba” (p.25)

Trabajo en equipo

En cuanto al trabajo en equipo, Robbins (2004) señala que “es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad” (p. 29). Trabajar en equipo es una modalidad que produce muchos beneficios, tanto en resultados para la organización como en aprendizaje de nuevas habilidades para los integrantes. Según Robbins (2004) “los equipos proponen cambios, proyectos e innovaciones y las llevan a cabo, las ejecutan; igualmente, resuelven problemas y conflictos, toman decisiones y los éxitos o fracasos de la organización, dependen mucho de los esfuerzos de sus participantes” (p. 31).

Responsabilidad

Ahora bien, la responsabilidad es definida por López (2009), como “sinónimo auténtico de conciencia, la obligación de rendir cuenta de los propios actos” (p.48). Por lo que se puede decir que la responsabilidad tanto de los trabajadores como de la gerencia debe estar por escrito a través de un manual de cargo para estar claros a quien dirigirse si alguna tarea no es cumplida.

Bases Legales

En una investigación existe el marco legal donde el Estado Venezolano estipula que toda organización debe basarse legalmente en ellos para ayudar a mantener el orden dentro de la misma. Según Balestrini (2006), las bases legales reflejan "la distancia existente entre las elaboraciones resumidas en el contenido del concepto y los hechos empíricos referidos" (p. 68); por lo tanto, entre ese cuerpo de leyes que se relacionan se encuentran las siguientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo N° 112.-Establece que:

“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”.

Artículo N° 311. Reza lo siguiente:

“La gestión fiscal estará regida y será ejecutada con base en principios de eficiencia, solvencia, transparencia, responsabilidad y equilibrio fiscal. Esta debe equilibrarse en el marco plurianual del presupuesto, de manera que los ingresos ordinarios deben ser suficientes para cubrir los gastos ordinarios”

Estos artículo se relacionan con la investigación puesto que la empresa objeto de estudio se realiza en una entidad comercial dedicada a la compra y venta de productos veterinario, con el fin de satisfacer las necesidades de la población y poblados cercanos, garantizando una atención de calidad al cliente, además del beneficio económico de la empresa, en base a los principios de eficiencia, solvencia, transparencia, responsabilidad y equilibrio fiscal.

Ley Orgánica de Trabajo para el Trabajador y Trabajadora

Artículo 167 (Definición de Jornada): Se entiende por jornadas de trabajo, el tiempo durante el cual trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo. El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

Artículo 168 (Horas de descansos y alimentación): Durante los periodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tiene derecho a suspender sus labores y a salir lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descansos y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más cinco horas continuas.

Como se trata de trabajadores (recurso humano) y su incidencia en el desempeño, motivación y experiencia laboral, es necesario que dicho talento humano sea protegido y se le preste la ayuda necesaria, la cual consiste en capacitar y preparar al trabajador, ya que el mismo es indispensable y necesario para el proceso productivo de la empresa.

A través de leyes y normas se estipula que es necesario la captación de trabajadores, los cuales tienen derecho al trabajo por la misma ley y no se permitirán discriminaciones sociales de raza, sexo, credo o condición social; por lo que el Estado, procurará proporcionarles trabajo y las empresas juegan un rol importante que no es otro que, el de captar el recurso humano, es decir la mano de obra necesaria para producir, que está protegida por leyes previstas y ya establecidas, lo que implica que nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar en contra de su voluntad.

Bases de Términos

Calidad: La calidad es la satisfacción que recibe el cliente al consumir un producto, ya sea tangible o intangible (servicio).

Competitividad: La competitividad es la capacidad de una empresa u organización, de cualquier tipo, para desarrollar y mantener sistemáticamente unas ventajas comparativas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socioeconómico en que actúa.

Desempeño: El desempeño se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión y oficio.

Eficacia: Es la consecución de los objetos correctos en términos de la mejor interpretación posible de las circunstancias comerciales y de la rentabilidad potencial.

Eficiencia: Cumplimiento de los objetivos marcados utilizando el menor número de recursos.

Estrategia: La estrategia es el conjunto de políticas y acciones definidas por la organización para tratar de alcanzar sus objetivos a largo plazo.

Incentivo: Es la fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Liderazgo: Es el proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos.

Motivación: La motivación es la forma en que la conducta se inicia, energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto.

Negociación: La negociación es el proceso por el cual dos o más partes interesadas intercambian bienes y servicios, resuelven conflictos, acuerdan pautas de intercambio y buscan obtener los resultados que les interesan.

Proactividad: tiene que ver con la capacidad de la empresa para anticiparse a los cambios que ocurren en el entorno y de su capacidad para obtener ventajas competitivas de esos cambios.

Productividad: La productividad es una medida de eficiencia que se relaciona con la producción, es decir, la interrelación entre los ingresos, el proceso de conversión y los egresos.

Sistema de variables

Del mismo modo Álvarez (2008), expresa que un sistema de variables consiste: “en una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida” (p.59). Esto no es más que una forma de sustentar la investigación del modo visto por el investigador para desarrollar el trabajo deseado.

Operacionalización de las Variables

Para Arias (2006), la Operacionalización de variables “es un proceso mediante el cual se transforma la variable de concepto abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir dimensiones e indicadores” (p.62). Es así, como de ella se desprenden los indicadores seleccionados como columna vertebral del instrumento de recolección de datos para respaldar el tema de la investigación.

Cuadro 1**Operacionalización de variables**

Variable Nominal	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Rendimiento	González, (2006). Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.	Elementos	Tiempo	1
			Esfuerzo	2
			Conocimiento	3-4
			Productividad	5
			Calidad	6-7
			Objetivo	8-9
			Tareas	10
Desempeño Laboral	Se define un inventario como la acumulación de materiales (materias primas, productos en proceso, productos terminados o artículos en mantenimiento) que posteriormente serán usados para satisfacer una demanda futura.	Competencias	Comunicación	11-12
			Trabajo en equipo	13-14
			Responsabilidad	15-16
			Desarrollo de relaciones	17-21

Capítulo III

Marco metodológico

Arias (2006) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16). Es decir, que es el conjunto de técnicas, pasos, y procedimiento que se usan para dar soluciones a los problemas que se presentan. Canales (1996) "Hay diferentes tipos de investigación, los cuales se clasifican según distintos criterios” (p.1)

Enfoque o paradigma de la investigación

De acuerdo con la naturaleza del estudio este trabajo se enfocó en una investigación de tipo cuantitativo, ya que es eficaz, debido a que con una muestra representativa de la población se puede hacer todo tipo de estudio que también puede aplicar a la población a la cual pertenece, el enfoque cuantitativo permite cuantificar un fenómeno para así poder reducir riesgos, el cual según Gonzales y Cascant (2.012) lo define como: “el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre la población que se está estudiando.” (p. 1).

Tipo de investigación

El presente estudio se fija como una investigación descriptiva, que consiste en determinar, la relación del rendimiento con el desempeño laboral de los empleados en la Agro veterinaria Reino Animal, en el municipio Barinas estado Barinas. Desde esta perspectiva, según Arias (2012) “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su

estructura o comportamiento” (p.59). Es decir que son las características de lo que se está estudiando, dichas características son usadas para establecer comportamientos. Desde esta perspectiva se estudiará los factores que relacionan el rendimiento con el desempeño de los empleados de la empresa Agro veterinaria Reino Animal, con el propósito de dar respuesta a las interrogantes planteadas y alcanzar los objetivos propuestos.

Diseño de la investigación

Bavaresco (2013), define la investigación de campo, como “la investigación que permite al investigador recabar datos de primera mano, es decir, de manera directa en el espacio donde se evidencia el tema o problema investigado” (p.85) dicho de otra forma es la investigación que permite obtener información del sitio donde se pretende hacer la investigación y donde se encuentra el problema, es por eso, que de acuerdo con los objetivos plantados por la investigación, esta se realiza por medio del diseño de campo que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna se pretende obtener información por medio de un instrumento que permita extraer información de todos los involucrados.

Población y muestra

Población

Según Arias (2012), define a la población como: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p. 81). También se refiere a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación. La población es el conjunto completo de donde será extraído una muestra para estudiar de manera más fácil y específica. Está representada

por cada uno de los departamentos de la oficina. En lo que se respecta a la población objeto de estudio, estuvo conformada por los cinco (05) empleados de la empresa Agro veterinaria Reino Animal.

Muestra

Tal como lo establece Morlés (1994) señala que “La muestra es un "subconjunto representativo de un universo o población” (p, 54). Para determinar la muestra en este trabajo se consideró el tipo de investigación y ciertos parámetros que permiten seleccionar los sujetos que serán sometidos a objeto de estudio; con esta finalidad, Balestrini (2017) define a la muestra como: “cada unidad representativa de la población, atendiendo a un criterio específico y en condiciones controladas por el investigador” (p. 138). En este orden de ideas, la muestra dentro de este estudio estuvo representada por la totalidad de la población, por cinco (05) empleados, el cual representa el cien por ciento (100%); además por ser esta un universo muy pequeño se realiza un muestreo a la totalidad del personal.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Según Tamayo y Tamayo (2000) “Es la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación” (p. 126). En esta investigación la técnica utilizada fue la encuesta, que permite recolectar información a través de las opiniones que permiten conocer el fenómeno que se está estudiando, esta técnica se aplicó a todos los trabajadores de Agro veterinaria Reino Animal.

En esta investigación se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de información, Hernández, Fernández y Baptista, (2006), expresan, que es un “conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se administra” (p. 263). En otra palabra el cuestionario es el medio por

el cual se puede recolectar información a través de preguntas necesarias para una investigación y además justifican y dan validez, el cuestionario estuvo estructurado por 14 preguntas cerradas con alternativas de respuestas de selección.(anexo A)

Validez y Confiabilidad

Validez.

Hernández, Fernández & Baptista, (2004), la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p.346). Para la validación del instrumento se utilizó la técnica de “juicio de expertos “donde participaron especialistas en el área temática y en el área metodológica (anexo B), así mismo Van Dalen y Meyer (2006) afirman que: para evaluar el contenido, el investigador debe verificar por sí mismo y con la ayuda de otros, en qué medida los ítem del cuestionario constituyen una muestra representativa del universo que se propone medir (p.341)

Confiabilidad.

La confiabilidad constituye un requisito fundamental de investigación, en tal sentido Hernández, Fernández y Baptista 2003 (Citado por Bisquerra, 2009), enuncian que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados igual” (p. 346).

Para verificar matemáticamente la funcionalidad del instrumento, se aplica el coeficiente Kuder-Richardson, el cual puede ser calculado por la siguiente fórmula:

$$KR20 = \left(\frac{K}{K-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum p * q}{Vt} \right)$$

Donde:

$KR20$ = Coeficiente Kuder-Richardson

K = número de ítems

Vt = varianza total de la prueba

$\sum p * q$ = Sumatoria de la varianza individual de los ítems

Para evaluar la confiabilidad u homogeneidad de las preguntas del cuestionario se empleó este coeficiente, el cual debiera tomar valores entre cero (confiabilidad nula) y uno (confiabilidad total). En esta investigación el resultado fue de 0,92 (anexo C)

Técnica de procesamiento y análisis de información

Según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2007), expresa que “se analizan los resultados obtenidos poniendo en práctica los procedimientos que se hayan diseñado y seleccionado para la codificación y tabulación y análisis de los resultados” (p.367). Los datos, a través de la aplicación de la entrevista, se analizarán mediante técnicas de estadísticas descriptivas y representativas de tablas para ser presentadas en gráficos con su respectivo análisis.

Capítulo IV

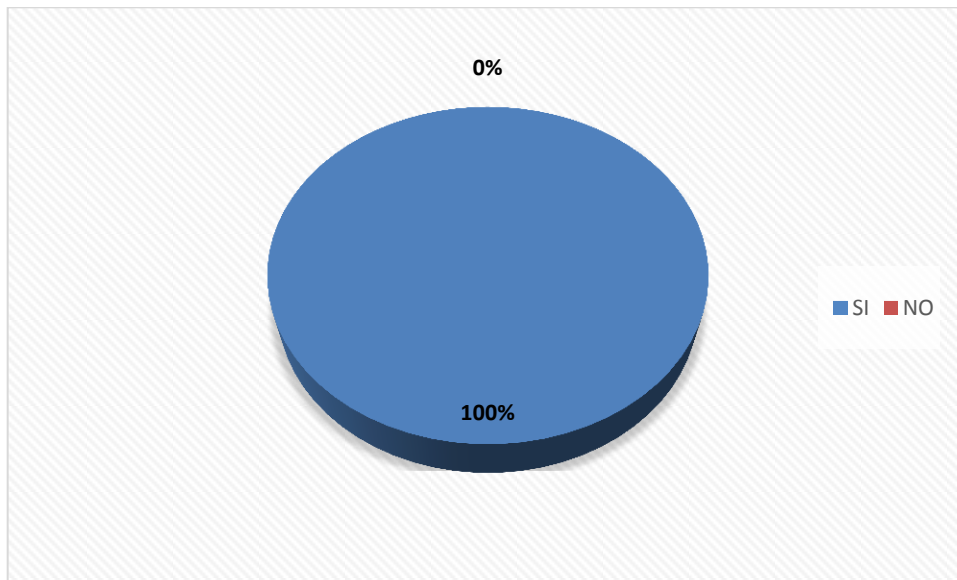
Análisis de la Información

El presente capítulo consiste en la descripción de los datos obtenidos con la aplicación del cuestionario a cinco sujetos que conformaron la población de estudio, específicamente dirigido a los trabajadores de la empresa Agro veterinaria Reino Animal, ubicada en el municipio Barinas, Estado Barinas. De esta manera se orienta así en el análisis e interpretación de los resultados; a lo que según Hurtado (2010) se refiere como “las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (p. 17). Es decir, a través de este proceso infiere resultados que avalan la investigación llevada a cabo.

Por consiguiente, el análisis de datos se realizó mediante una estadística descriptiva, lo cual Requena (2014) define como “la rama de la estadística que recolecta, analiza y caracteriza un conjunto de datos (peso de la población, beneficios diarios de una empresa, temperatura mensual, etc.) con el objetivo de describir las características y comportamientos de este conjunto mediante medidas de resumen” (párr. 1). En el orden de las ideas anteriores, se procedió a realizar el tratamiento concerniente a los mismos, respaldado en tablas y medidas numéricas. A continuación, se presenta los veintiuno (21) cuadros y gráficos tabulados en correspondencia a los ítems aplicados para la validación del mismo.

Cuadro 2.**¿Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido por la empresa?**

CATEGORIA	f	%
SI	5	100%
NO	0	0%
Total	5	100%

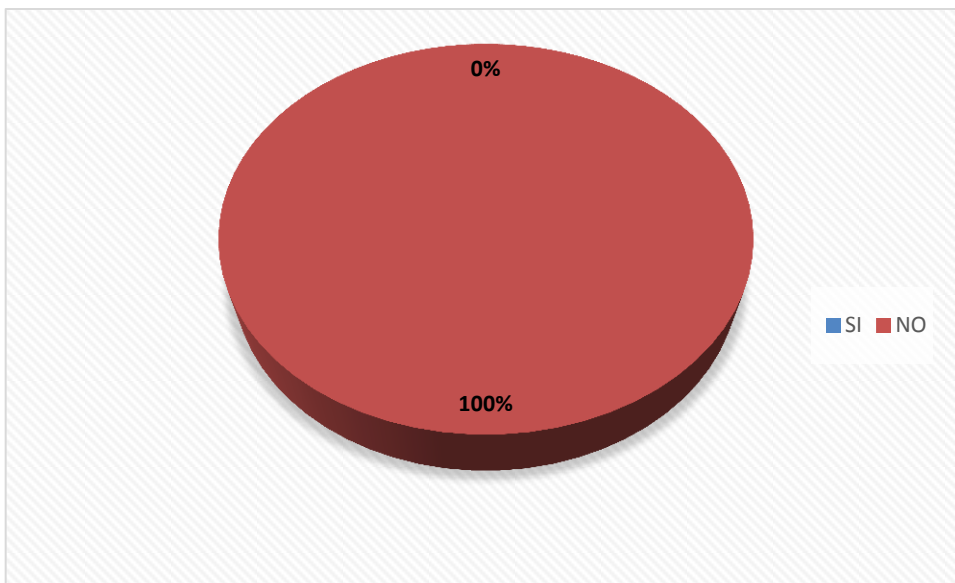
**Gráfica 1: ¿Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido por la empresa?**

En el cuadro 2 gráfico 1 se puede observar el 100% de los encuestados afirmaron que cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido por la Agropecuaria Reino Animal, demostrando que el grupo de trabajo tiene la disciplina, responsabilidad y la puntualidad para cumplir las tareas en el tiempo establecidos. En tal sentido Crutsinger (1994) la gestión del tiempo consiste en determinar lo que uno debe hacer para fijar objetivos, decidir qué actividades son las más importantes y darse cuenta de que otras actividades tendrán que ser programadas en base a la priorización (p. 55).

Cuadro 3.

¿Promueve el trabajo en equipo con el objeto de coordinar los esfuerzos del personal?

CATEGORIA	f	%
SI	0	0%
NO	5	100%
Total	5	100%



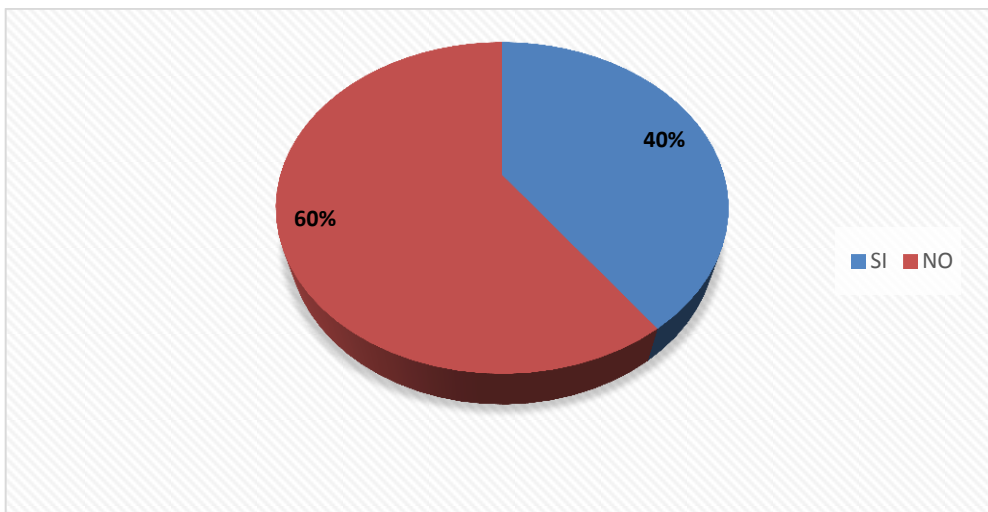
Grafica 2. ¿Promueve el trabajo en equipo con el objeto de coordinar los esfuerzos del personal?

En el cuadro 3 grafica 2 podemos visualizar que el 100% de los encuestados manifestaron que la empresa no promueve el trabajo en equipo con el objeto de coordinar la los esfuerzos del personal. Teniendo en cuenta que el trabajo en equipo es fundamental para cumplir el objetivo de una empresa, lo que minimizaría el esfuerzo del personal. Para Gómez (1999) “la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador.” (p. 229).

Cuadro 4.

¿Se propone metas claras para el manejo de nuevos conocimientos y competencias en la función que desempeña?

CATEGORIA	f	%
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%



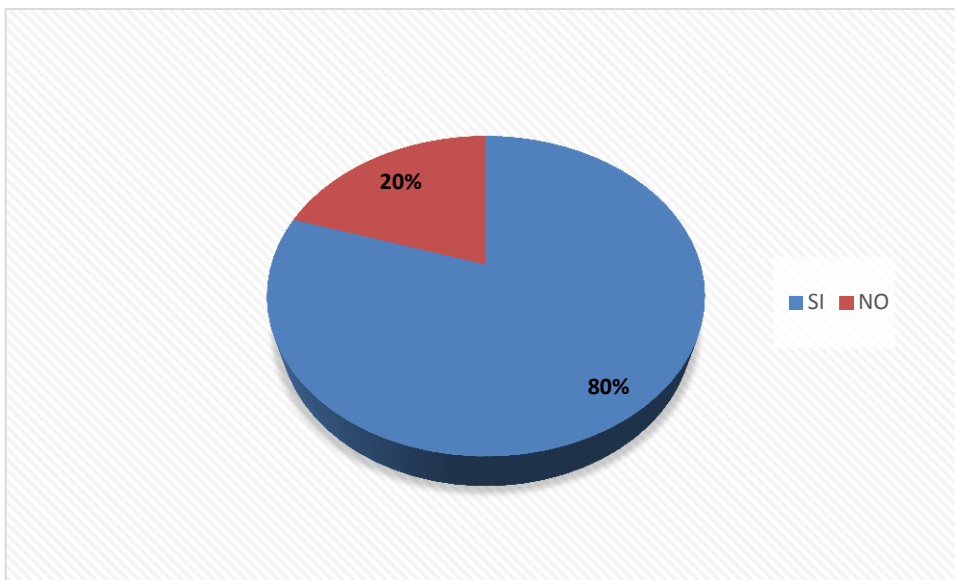
Grafica 3. ¿Se propone metas claras para el manejo de nuevos conocimientos y competencias en la función que desempeña?

En el Cuadro 4 grafica 3 se observa que el 60% de los encuestados expresaron que no hay propuestas metas claras para el manejo de nuevos conocimientos y competencias en la función que desempeña para cumplir los objetivos que planea la Agropecuaria. Por cuanto es una falla de la empresa al no tomar en cuenta la importancia de nuevos conocimientos. Tal como lo establece Chiavenato (2006), que define el conocimiento como “la capacidad de actuar, procesar e interpretar información para generar más conocimiento o dar solución a un determinado problema” (p.23).

Cuadro 5.

¿Tiene usted interés por obtener los conocimientos necesarios para fortalecer su desempeño?

CATEGORIA	f	%
SI	4	80%
NO	1	20%
Total	5	100%



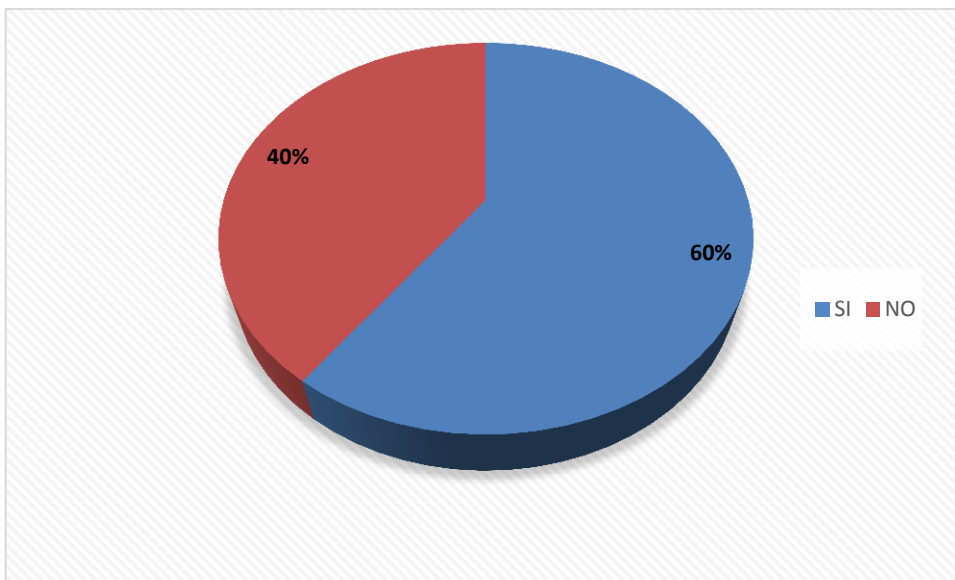
Grafica 4. ¿Tiene usted interés por obtener los conocimientos necesarios para fortalecer su desempeño?

En Cuadro 5 Grafica 4 el 80% de los encuestados de Agropecuaria Reino Animal tienen un gran interés por obtener los conocimientos para fortalecer su desempeño dentro de la empresa, mientras que el 20% no están interesados. Por lo tanto el desempeño debe estar estructurado por el componente profesional, referido a la adquisición de conocimientos, estrategias y procesos; así como también un componente personal que involucre habilidades sociales que faciliten la comunicación, la interacción y la socialización.

Cuadro 6.

¿Considera usted que existe una alta productividad al momento de realizar los trabajos en su área a desempeñar?

CATEGORIA	F	%
SI	3	60%
NO	2	40%
Total	5	100%



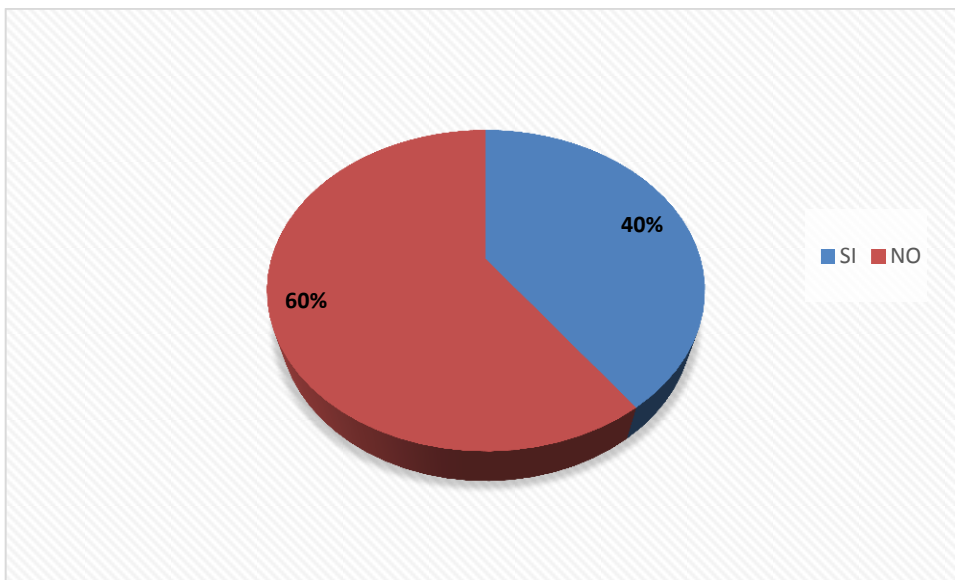
-Gráfica 5. ¿Considera usted que existe una alta productividad al momento de realizar los trabajos en su área a desempeñar?

En el cuadro 6 grafica 5 el 60% respondieron que los encuestados afirmaron que hay una alta productividad al momentos realizar los trabajos en el área donde se desempeñan mientras que el 40% ha respondido negativamente. Situación positiva para la empresa debido a que esto produce las ganancias esperadas al ser el personal productivo. Esto basado en lo que expresa Robbins & Judge, (2009). “La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad” (p. 28).

Cuadro 7

¿Participa en la toma de decisiones para mejorar la calidad de su desempeño en el departamento?

CATEGORIA	f	%
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%



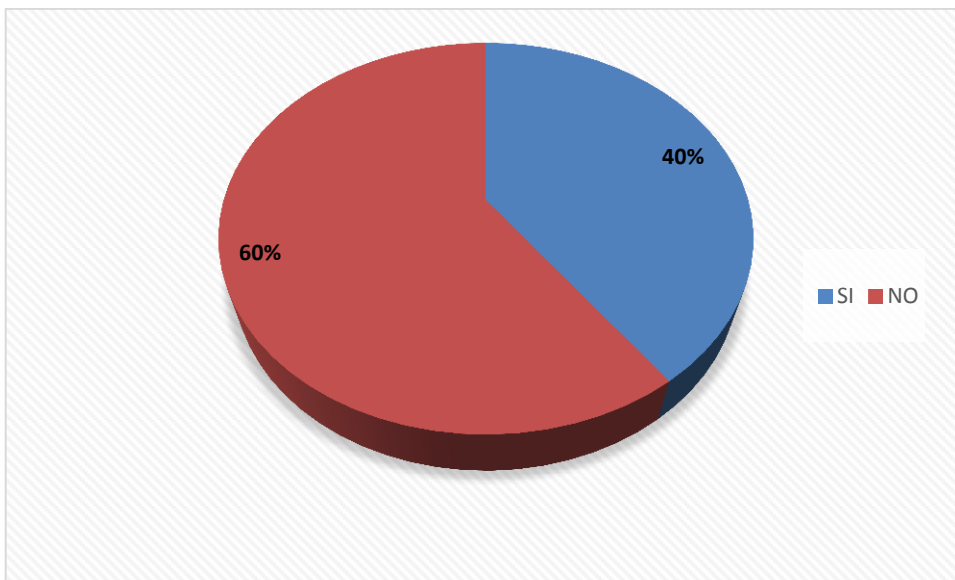
Grafica 6. ¿Participa en la toma de decisiones para mejorar la calidad de su desempeño en el departamento?

En Cuadro 7 grafica 6 los resultados de la encuesta fue que el 60% del personal no participa en la toma de decisiones para mejorar la calidad de su desempeño en el departamento o área de trabajo. Por lo que se evidencia que la toma de decisión son empíricas no basadas en la calidad del desempeño. Según Cardona (2006), define la calidad “como valor humano que el individuo desarrolla pretendiendo hacer las cosas bien y sí no lo hace habrá que buscar causas que justifiquen esta forma anormal de actuar” (p.65).

Cuadro 8.

¿Brinda la empresa ideas innovadoras al equipo de trabajo como estrategia para mejorar la calidad de su desempeño en el departamento?

CATEGORIA	f	%
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%

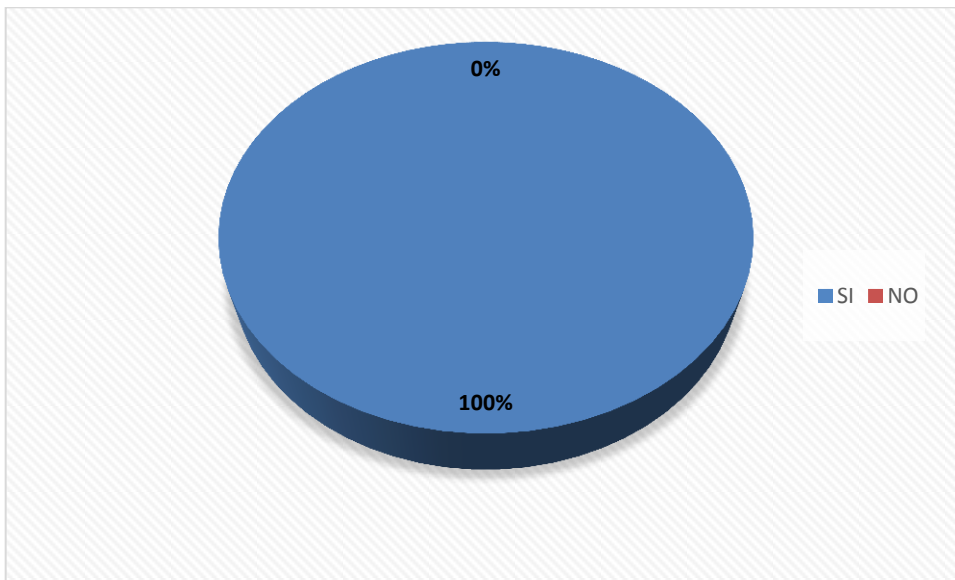


Grafica 7. ¿Brinda ideas innovadoras al equipo de trabajo como estrategia para mejorar la calidad de su desempeño en el departamento?

Cuadro 8 Grafica 7 durante la encuestas a la población de trabajadores nos dio como resultados que 60% de los trabajadores entrevistados No brindas ideas innovadoras al equipo de trabajo ni estrategia para mejor la calidad de su desempeño en el departamento de trabajo en cambio 40% de los trabajadores si brinda y aporta ideas y estrategias innovadoras al equipo de trabajo para mejorar su desempeño en el departamento de trabajo.

Cuadro 9.**¿Conoce usted los objetivos establecidos por la empresa?**

CATEGORIA	f	%
SI	5	100%
NO	0	0%
Total	5	100%

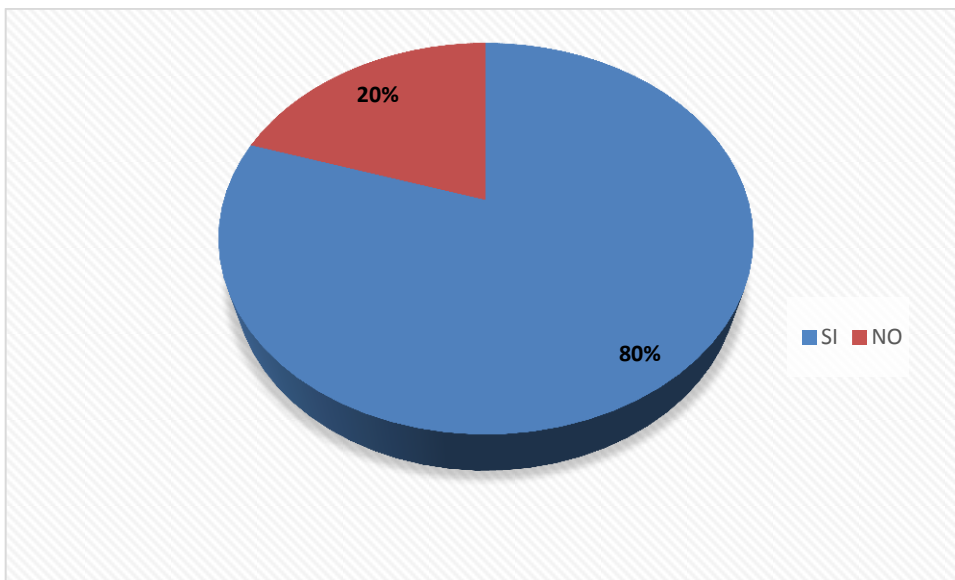
**Grafica 8. ¿Conoce usted los objetivos establecidos por la empresa?**

Cuadro 9 Grafica 8 podemos observar y verificar que 100% de los encuestados a firmaron que Si conoce los objetivos establecidos por la empresa, lo que podemos analizar el compromiso y la dedicación que tiene los trabajadores para cumplir los mismos con el fin del desarrollo y crecimiento de la misma. Chiavenato (2006) considera que los objetivos organizacionales son las metas hacia las cuales está orientada una actividad. Por eso, los objetivos de una organización deberán delimitar la meta que se ha propuesto de manera clara y detallada.

Cuadro 10.

¿Cumple eficazmente con los objetivos propuesto con el fin de fortalecer su desempeño laboral?

CATEGORIA	f	%
SI	4	80%
NO	1	20%
Total	5	100%



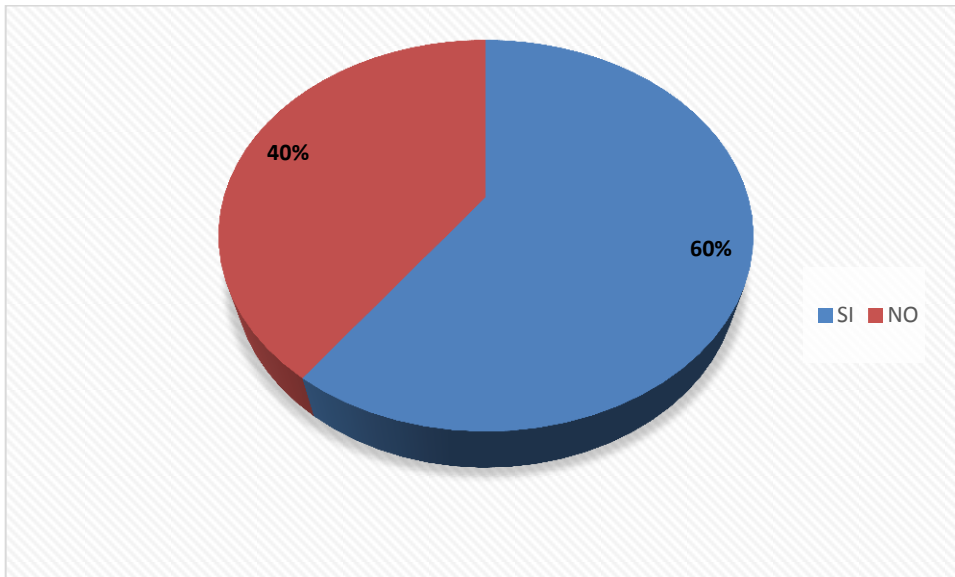
Grafica 9. ¿Cumple eficazmente con los objetivos propuesto con el fin de fortalecer su desempeño laboral?

En el Cuadro 10 Grafica 9 visualizamos los resultados que el 80% de los encuestados de la empresa Si cumple con los objetivos propuesto con el fin de fortalecer su desempeño laboral a corto o largo plazo. Según Chiavenato (2006) los tipos de objetivos se pueden definir de la siguiente forma: Estratégicos o de Largo Plazo, Tácticos o de Mediano Plazo, Operativos o de Corto Plazo. Por lo que así será, posible decodificar los mismos con racionalidad e identificar su alcance, metodología y evaluación para poder lograrlos.

Cuadro 11.

¿Están debidamente claras y por escritos las tareas asignadas por la empresa?

CATEGORIA	f	%
SI	3	60%
NO	2	40%
Total	5	100%



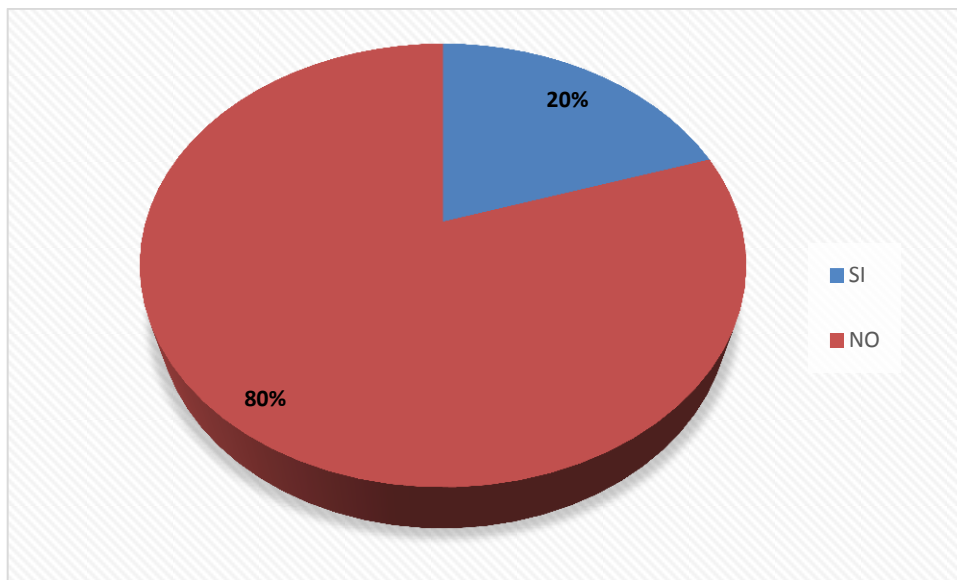
Grafica 10. ¿Están debidamente claras y por escritos las tareas asignadas por la empresa?

En el Cuadro 11 Grafico 10 demuestra que el 60% de los resultados de la encuesta dicen que las tareas asignadas están debidamente claras y por escritos por la Agropecuaria del Reino Animal, lo que es positivo para el trabajador estar claro cuáles son las tareas asignadas y que a parte son por escrito. Entonces se considera importante estas acciones por parte de la gerencia para lograr fortalecer la calidad del desempeño laboral.

Cuadro 12.

¿Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación?

CATEGORIA	f	%
SI	1	20%
NO	4	80%
Total	5	100%



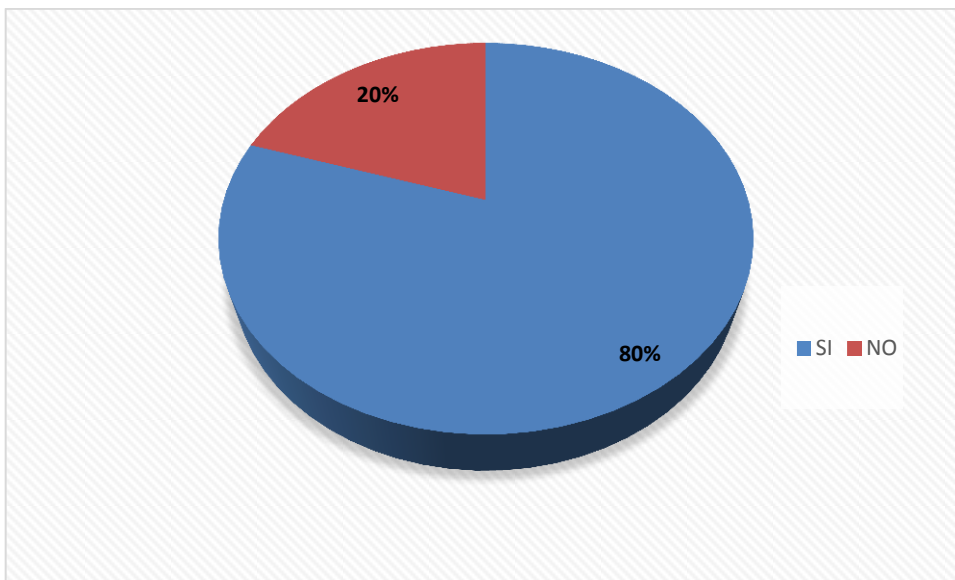
Grafica 11. ¿Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación?

En el Cuadro 12 Grafica 11 nos proyectó el siguiente resultado el 80% expresaron que no utiliza las herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación. Algo negativo para el desempeño de los trabajadores porque según Báez (2004), señala que “una buena comunicación con otra persona conlleva aumentar la capacidad de entendimiento e interpretar con mucha certeza los estados de ánimos o lo que se pueda pensar en un momento dado por los gestos y actitudes” (p.02)

Cuadro 13.

¿Se comunica sin ruidos evidentes con otras personas tanto en forma oral como escrita?

CATEGORIA	f	%
SI	4	80%
NO	1	20%
Total	5	100%



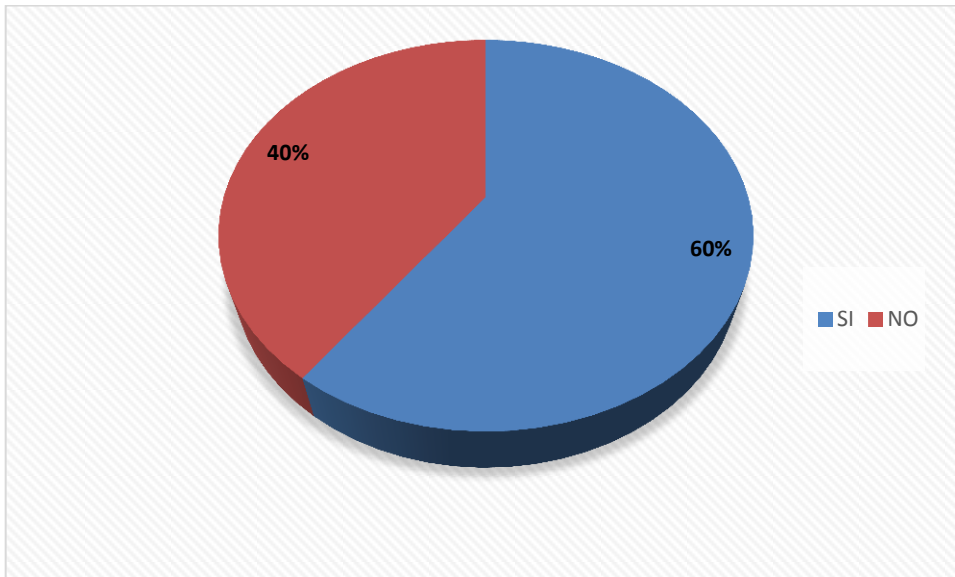
Grafica 12. ¿Se comunica sin ruidos evidentes con otras personas tanto en forma oral como escrita?

En el Cuadro 13 Grafica 12 se visualiza el resultados obtenidos el 80% de los encuestados manifestaron que se comunican sin ruidos evidentes con otras personas por lo tanto es un componente personal que a la final son habilidades sociales que faciliten la comunicación, la interacción y la socialización, para lograr cumplir con las tareas o funciones asignadas.

Cuadro 14.

¿La empresa considera como más relevante el objetivo que las circunstancias del propio equipo de trabajo?

CATEGORIA	f	%
SI	3	60%
NO	2	40%
Total	5	100%

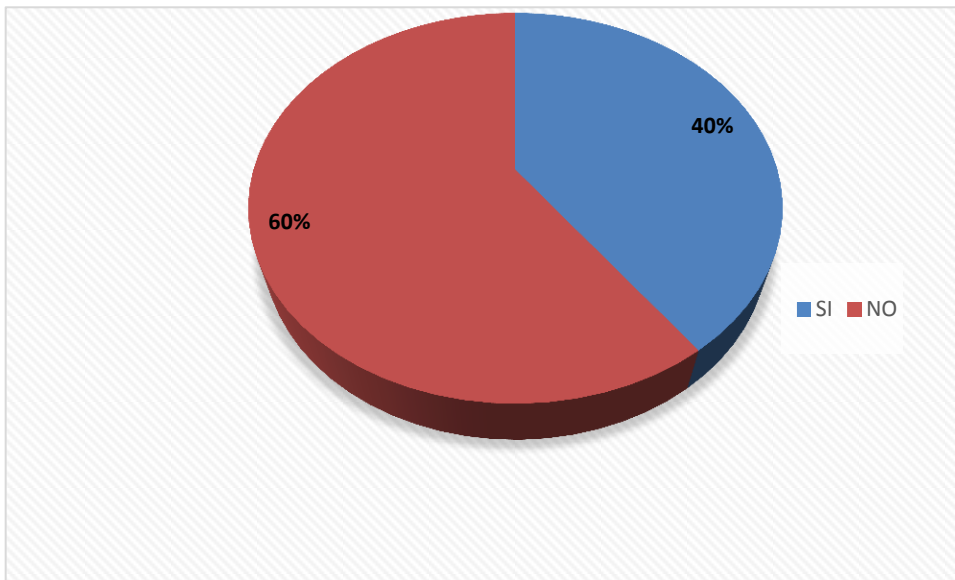


Grafica 13. ¿La empresa considera como más relevante el objetivo que las circunstancias del equipo de trabajo?

En el Cuadro 14 Grafica 13 los resultados dieron que el 60% consideran como más relevante el objetivo que las circunstancias del equipo de trabajo. Entonces se puede confirmar según Robbins (2004) que el trabajo en equipo “es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad” (p. 29).

Cuadro 15.**¿Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización?**

CATEGORIA	f	%
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%

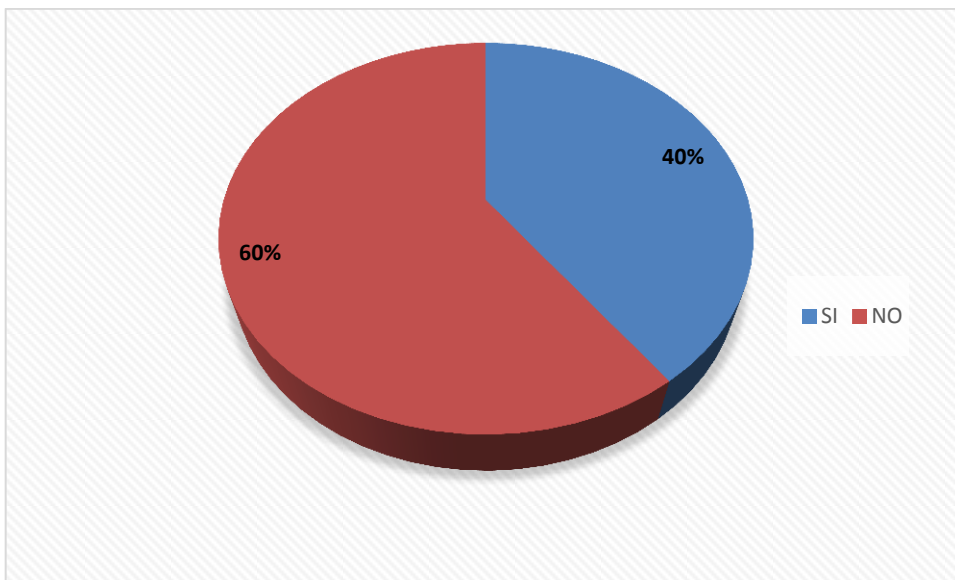
**Grafica 14. ¿Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización?**

En el Cuadro 15 Grafica 14 podemos verificar los resultados de la encuesta nos dio que el 60% de los entrevistados han dicho que No se promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización, siendo esta una modalidad que produce muchos beneficios, tanto en resultados para la organización como en aprendizaje de nuevas habilidades para los integrantes. Según Robbins (2004) “los equipos proponen cambios, proyectos e innovaciones y las llevan a cabo, las ejecutan; igualmente, resuelven problemas y conflictos, toman decisiones y los éxitos o fracasos de la organización, dependen mucho de los esfuerzos de sus participantes” (p. 31).

Cuadro 16.

¿Se genera información concreta acerca de las responsabilidades laborales que se deben cumplir en la empresa?

CATEGORIA	f	%
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%



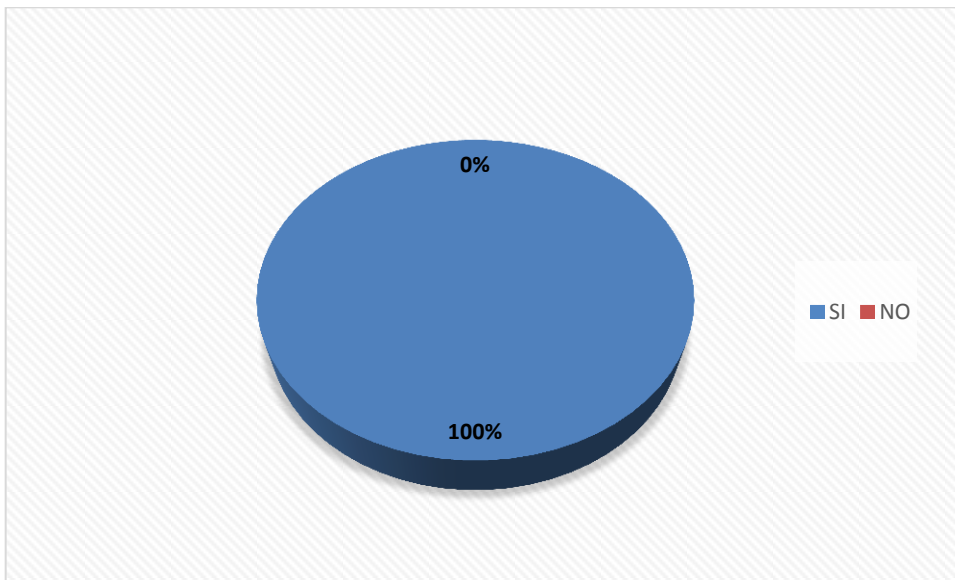
Grafica 15. ¿Se genera información concreta acerca de las responsabilidades laborales que se deben cumplir en la empresa?

En el Cuadro 16 Grafica 15, se visualizan los resultados de las encuestas que el 60% del personal de trabajo respondieron negativamente en cuanto a la generación de información concreta acerca de las responsabilidades laborales que se deben cumplir. Ahora bien, la responsabilidad es definida por López (2009), como “sinónimo auténtico de conciencia, la obligación de rendir cuenta de los propios actos” (p.48).

Cuadro 17.

¿Su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel o posición?

CATEGORIA	f	%
SI	5	100%
NO	0	0%
Total	5	100%



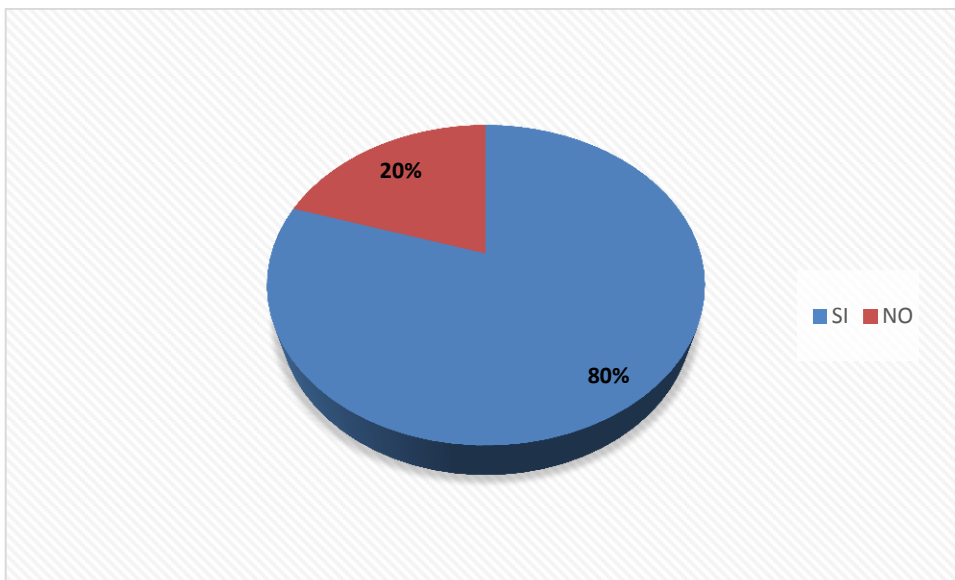
Grafica 16. ¿Su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel o posición?

En el Cuadro 17 Grafica 16 dio como resultados de las encuestas realizadas al personal de trabajo de la empresa el 100% respondió que su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel. Por lo que se puede decir que la responsabilidad tanto de los trabajadores como de la gerencia debe estar por escrito a través de un manual de cargo para estar claros a quien dirigirse si alguna tarea no es cumplida.

Cuadro 18.

¿Planifica y desarrolla redes de relaciones con clientes, colega y compañeros de trabajo?

CATEGORIA	f	%
SI	4	80%
NO	1	20%
Total	5	100%



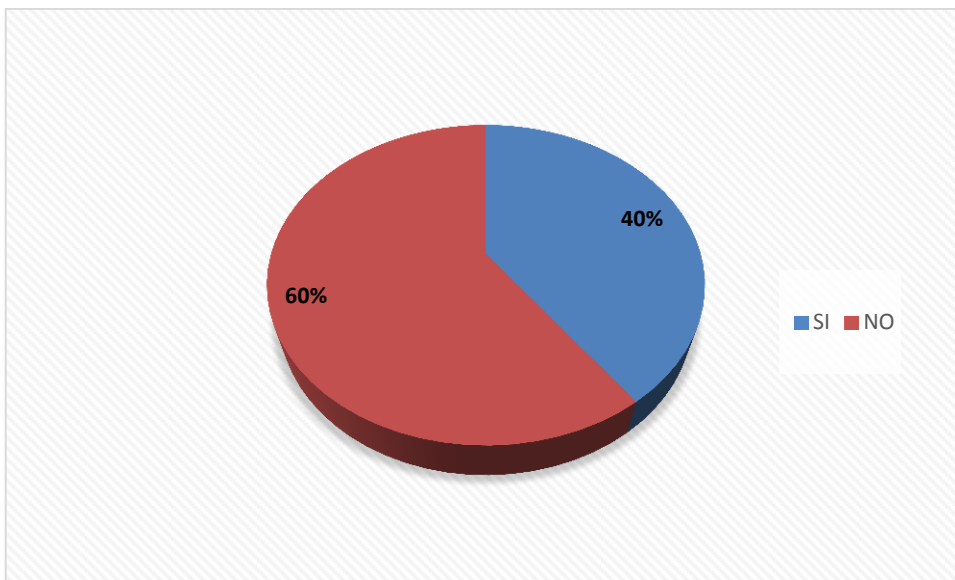
Grafica 17. ¿Planifica y desarrolla redes de relaciones con clientes, colega y compañeros de trabajo?

En el Cuadro 18 Grafica 17, se observa que el 80% de las encuestas realizadas al personal de trabajo de la empresa arrojó un resultado positivo en cuanto que existe planificación y se desarrollan las relaciones con clientes y colegas por lo que la medida de eficiencia de un trabajador, está en la relación el trabajo desempeñado y los bienes y servicios producidos, así como los recursos utilizados.

Cuadro 19.

¿Acude a sus redes de relaciones y contactos para mantenerse informado e identificado con las oportunidades de negocios?

CATEGORIA	f	%
SI	2	40%
NO	3	60%
Total	5	100%



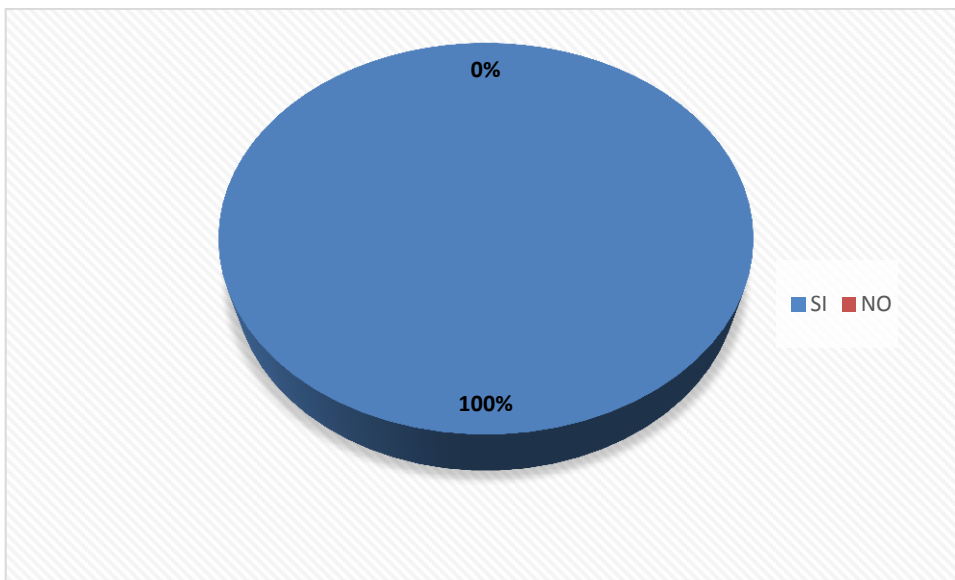
Grafica 18. ¿Acude a sus redes de relaciones y contactos para mantenerse informado e identificado con las oportunidades de negocios en la empresa?

En el Cuadro 19 Grafica 18, el 60% de los encuestados expresaron que no acuden a las redes de relaciones y contactos para mantenerse informado e identificado con las oportunidades de negocios, lo que demuestra la falta de interés de la mayoría de trabajadores en mantenerse informado e identificado de las oportunidades que le proponen a la agropecuaria.

Cuadro 20.

¿Muestra permanente motivación para incrementar sus relaciones y para formar un grupo de intereses comunes?

CATEGORIA	f	%
SI	5	100
NO	0	0%
Total	100%	100%



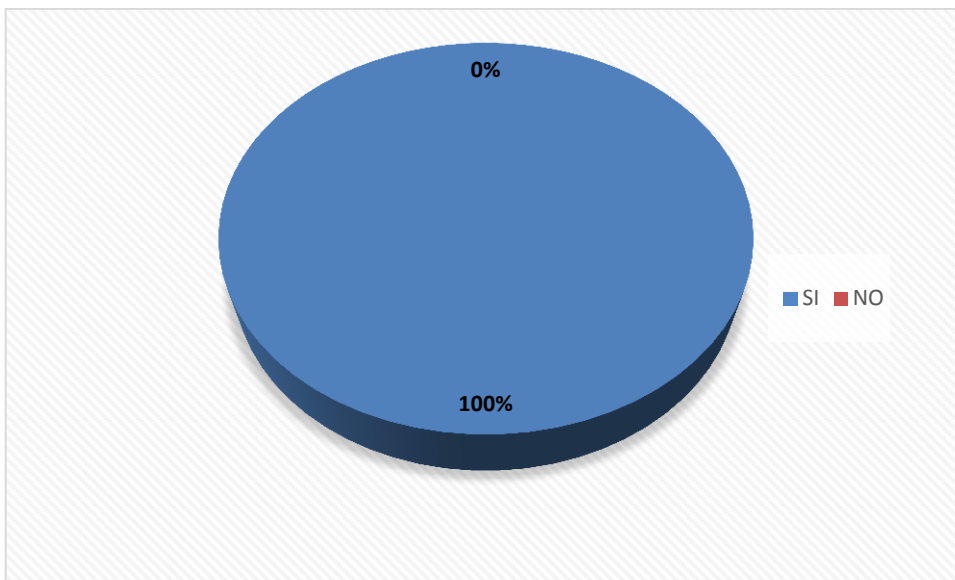
Grafica 19. ¿Muestra permanente motivación para incrementar sus relaciones al formar un grupo de intereses comunes?

En el Cuadro 20 Grafica 19 el 100% de los resultados respondieron positivamente en cuanto a la permanente motivación para que se incremente y desarrolle las relaciones al formar un grupo de trabajo de intereses comunes lo que prueba que la motivación estas sumamente fortalecidas en los grupos de trabajo, en cuanto a las relaciones para lograr como ejemplo los objetivos de la Agropecuaria.

Cuadro 21.

¿Establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo?

CATEGORIA	f	%
SI	5	100%
NO	0	0%
Total	5	100%



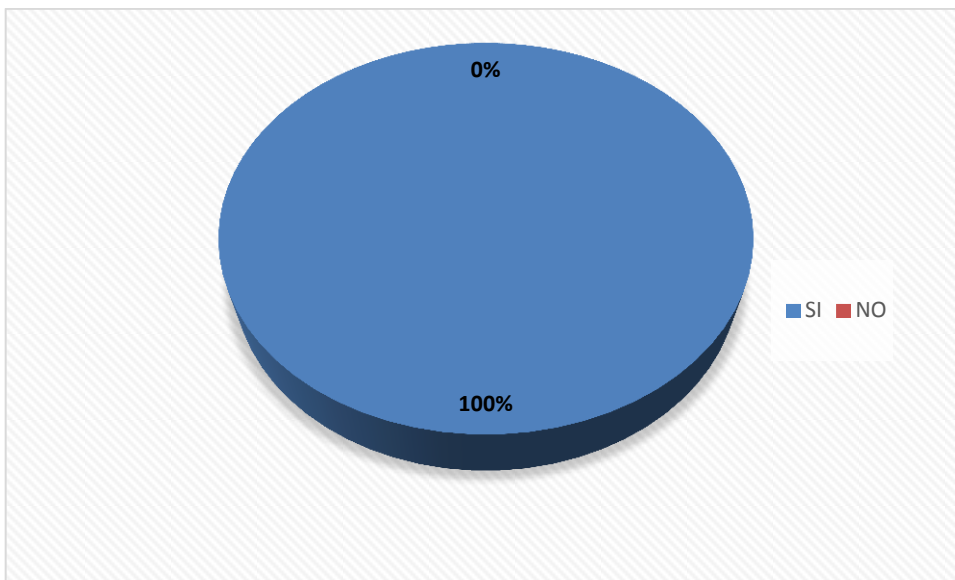
Grafica 20. ¿Establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo?

En el Cuadro 21 Grafico 20 el 100% de los encuestados manifestaron que en la Agropecuaria se establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo. Siendo un mecanismo que conduce a la empresa pensar estratégicamente, a través de la creación de un sistema gerencial inspirado en las metas, objetivos y recursos.

Cuadro 22.

¿Se relaciona informalmente con la gente de la empresa. Esto incluye conversaciones generales sobre el trabajo, la familia, los deportes y la actualidad?

CATEGORIA	f	%
SI	5	100%
NO	0	0%
Total	5	100%



Grafica 21. ¿Se relaciona informalmente con la gente de la empresa. Esto incluye conversaciones generales sobre el trabajo, la familia, los deportes y la actualidad?

En el Cuadro 22 Grafica 21 el 100% de personal de trabajo de la empresa se relaciona entre si informalmente con la gente de la empresa esto incluye las conversaciones generales del trabajo y fuera como lo son la familia, la actualidad, deportes entre otros, los que permiten expresar que las relaciones laborales y de comunicación estas completamente ligada no solo al trabajo sino también a nivel familiar.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Según Soriano, Bauer y Turco (2011), las conclusiones es una investigación científica son constructos teóricos los cuales exponen aquellos datos confirmatorios o limitaciones finales de la investigación, es decir, son las ideas de cierre de la investigación ejecutada a fin de colaborar con el acervo académico. Así mismo visualizamos los resultados del instrumento aplicado a la Agro veterinaria Reino Animal C.A. Seguidamente, se ofrecen unas recomendaciones que van dirigidas especialmente a la empresa en busca de tener un mejor rendimiento y desempeño laboral al personal de trabajo.

Conclusiones

Una vez aplicando el instrumento para la recolección de datos e información, es posible conformar un conjunto de conclusiones relevantes, que se especifican a continuación:

En objetivo específico número uno referente a Diagnosticar el nivel del desempeño laboral actual en la empresa Agro veterinaria Reino Animal C.A., Se determinó que aunque los trabajadores con las tareas asignadas en los tiempos establecidos no se promueven un trabajo en equipo y menos existen metas claras para el manejo de nuevos conocimientos aunque los empleados tiene todo el interés obtener los conocimientos para mejorar sus desempeño hace así mismo existen una alta productividad dentro de la empresa, así mismo de acuerdo con los resultados ellos cumple objetivos establecidos por la empresa y esto

cumple eficazmente con los mismo cabe destacar que no utiliza ni herramienta ni metodología para mejorar la línea de comunicación.

Desde otra perspectivas, el segundo objetivo específico Determinar los principales factores que relacionan el rendimiento con el desempeño laboral Agro veterinaria Reino Animal C.A., se pudo investigar que hay unos factores que incides uno de ellos que el trabajador no participa en la toma decisiones no brinda ideas innovadoras al equipo de trabajo como una estrategias para mejorar la calidad de sus desempeño no promueve el trabajo en equipo en las otras áreas de trabajo de la empresa, igualmente no genera información concreta las responsabilidades cada uno de ellos aunque el personal de trabajo estas claros cuáles son sus responsabilidad para que el trabajador cada día hace así mismo el personal es motivado y las relaciones son informales.

Y para la finalizar el tercer objetivo específico Evaluar cómo influye el rendimiento con el desempeño laboral de los empleados en la empresa Agro veterinaria Reino Animal C.A., se logró determinar que existen fallas organizacionales a corregir para una buena función en todos los sentidos, debido a esto el personal que labora allí duda al momento de ejercer alguna responsabilidad cuando son promovidos en otras funciones con la evaluación final de los niveles y factores efectivamente es necesarios la toma de acciones en cuanto la mejorar el rendimiento y el desempeño laboral.

Recomendaciones

Promover y mejorar el trabajo en equipo en las áreas de trabajo Agro veterinaria Reino Animal.

Igualmente tener una mejor coordinación para mejorar el esfuerzo del personal de trabajo en las distintas áreas.

Mejorar la participación y la calidad de la toma de decisiones en las áreas de trabajo Agro veterinaria Reino Animal.

Hacer más frecuentes el uso de herramientas metodológicas para una mejor del rendimiento y el desempeño de los trabajadores.

Referencias

- Alles, M (2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Argentina: Granica, S.A.
- Alles, M. (2006). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Argentina: Granica.
- Ander-Egg, E. (2007). Introducción a la Planificación Estratégica. Buenos Aires: Humanitas.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. (4ta.Ed). Caracas: Epítema.
- Aristimuño, M; Guaita, W y Rodríguez, C. (2016). Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior. Trabajo de postgrado no publicado. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Puerto Ordaz.
- Aular, W. (2017). El Liderazgo y su Incidencia en la Gestión Gerencial del Cuerpo Policial del Estado Carabobo. Trabajo de postgrado no publicado. Universidad de Carabobo.
- Bavaresco, A. (2006). Proceso Metodológico de la Investigación (5a. ed.). Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Cardona, M. (2006). Paradigma Innovador de Liderazgo. Compilación. España. Mcgraw Hill.
- Carrero, E. (2012). Conceptos de administración estratégica. (5ª ed.) México: Prentice Hall.
- Claret, F. (2006). Investigación educativa. Material mimeográfico.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N°5.908. (Extraordinario) Febrero 24, 2000.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. (7ma, edición). Barcelona: McGraw-Hill Interamericana.
- Dalziel, M. Cubeiro, J. y Fernández, G. (2002). Las Competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. España: Deusto.
- Davis G. y Márquez T. (2006). Escuelas eficaces y profesores eficientes. (4ta. ed.). Madrid: La Muralla S.A.
- Fernández, M., y Sánchez, J. (2010) Eficacia Organizacional: Concepto, Desarrollo y Evaluación. México: Díaz de Santos.
- Guerra, F. (2012). El nuevo liderazgo. Madrid. Biosfera.
- Gispert C. (2008). Comunicación y Autodominio. España: Océano.
- Gil, I; Ruiz, L. y Ruiz, J. (2006). Gerencia Organizacional. Venezuela: Rogya Alfa
- González, M. (2010). Técnicas de Negociación. España. Ic.
- Gutiérrez, L. (2004). El Paradigma Cualitativo y Cuantitativo en la Investigación Socioeducativa. Proyección y Reflexiones. México: Mc Graw Hill, Interamericana, S.A.
- Gutiérrez, Y. (2010). La Gestión del Talento Humano. México: Ediciones Itacá.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2007). Metodología de la investigación. México: McGraw -Hill.
- Hellriegel, D; Jackson, S y Slocum, J (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. (9na. Edición). México: Thompson, S.A.
- Hurtado, B. (2003). El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Fundación Sypal

- Keith, D. (2010) Comportamiento Humano en el Trabajo: Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill, Interamericana S.A.
- Kootz, H y Weihrich, H. (2008). Administración, una perspectiva global (12a ed.). España: McGraw Hill.
- Lasida, J. (2001). Organización y gestión de proyectos de reforma de formación profesional basada en competencias. Disponible: <http://www.ori.org.co/iberfob/uruguay1.htm>. [Consulta: Abril, 15 2018].
- Ley Orgánica del Servicio de la Policía de Investigación, El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y El Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses. (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria N°6.079. Fecha 15 de Junio 2012.
- Levy-Leboyer, L. (2002). Gestión de las Competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- López, L. (2009) Escuela, Familia y Comunidad(4ª edición).Barcelona: Gestión 2000.
- Lussier, R, y Achua C. (2005). Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades, 2a. Edición. México: Thomson Learning.
- Marcano, N y Finol M (2007) Competencias Personales y Gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas. Revista Venezolana de Gerencia, 12 (39), 410-430. Venezuela.
- Marsh J. (2007). La Toma de Decisiones. Caracas: Biosfera
- Matos, G y Caridad, M. (2016). Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral de Autoridades en Universidades Nacionales Experimentales. Trabajo de postgrado no publicado. UniversidadRafael Beloso Chacin.
- Medina, M. (2018). Las Competencias Gerenciales desde una Visión Estratégica de las Organizaciones: Un Procedimiento para su Identificación y Evaluación del Desempeño. Trabajo de postgrado no publicado. Universidad Autónoma de Coahuila.

- Morles, J. (2006). La Comunicación Asertiva en la Gerencia Escolar. Argentina: AIQUE.
- Monroy, Y. (2007). Competencias Gerenciales: Dirección y Operación. México: Acervo Educativo.
- Ortiz, F. (2008). Diccionario de Metodología de la Investigación Científica, (Segunda Edición). México: Limusa.
- Parella, S. y Martíns, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
- Pérez, A. (2008). Metodología Aplicada. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª edición). México: Pearson.
- Robbins, S. (2005). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ruiz, L. (2012). Libertad y Creatividad en la Educación .Barcelona: Paidós.
- Sabino, C. (2004). El proceso de la investigación. Caracas: Panapo
- Sabino, C. (2006). El Proceso de la Investigación. Caracas: Panapo.
- Serna, H. (2002). Gerencia Estratégica. (5ta. Ed.). Bogotá: 3R Editores.
- Stoner, J. (2006). Administración. (6ª. Edición). México: McGraw-Hill
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (2007). Manual de trabajo de Grado de Especialización y Maestría tesis Doctorales. Caracas: Autor.
- Urbina, O y Barazal, A. (2002) Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería. .Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública.

Vásquez, M (2005). Perfil Basado en Competencias Gerenciales de los Coordinadores Administrativos en las Instituciones de Educación Superior. Tesis Doctoral (no publicada). Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín Maracaibo-Venezuela.

Váldez, M. (2009). Gerencia Efectiva. Caracas: Planeta

Williams, D. (2012). Pensamiento y lenguaje. Buenos Aires. La Pleyade.

Wilson D., (2011). Wing of Empowerment. México: Xlibris Corporation

Anexos
Anexo A
Instrumento de recolección de datos

No	ITEMS	SI	NO
1	¿Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido por la empresa?		
2	¿Promueve el trabajo en equipo con el objeto de coordinar los esfuerzos del personal?		
3	¿Se propone metas claras para el manejo de nuevos conocimientos y competencias en la función que desempeña?		
4	¿Tiene usted interés por obtener los conocimientos necesarios para fortalecer su desempeño?		
5	¿Considera usted que existe una alta productividad al momento de realizar los trabajos en su área a desempeñar?		
6	¿Participa en la toma de decisiones para mejorar la calidad de su desempeño en el departamento?		
7	¿Brinda la empresa ideas innovadoras al equipo de trabajo como estrategia para mejorar la calidad de su desempeño en el departamento?		
8	¿Conoce usted los objetivos establecidos por la empresa?		
9	¿Cumple eficazmente con los objetivos propuesto con el fin de fortalecer su desempeño laboral?		
10	¿Están debidamente claras y por escritos las tareas asignadas por la empresa?		
11	¿Utiliza herramientas metodológicas para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación?		
12	¿Se comunica sin ruidos evidentes con otras personas tanto en forma oral como escrita?		
13	¿La empresa considera como más relevante el objetivo que las circunstancias del equipo de trabajo?		
14	¿Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización?		
15	¿Se genera información concreta acerca de las responsabilidades laborales que se deben cumplir en la empresa?		
16	¿Su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel o posición?		
17	¿Planifica y desarrolla redes de relaciones con clientes, colega y compañeros de trabajo?		
18	¿Acude a sus redes de relaciones y contactos para mantenerse informado e identificado con las oportunidades de negocios en la empresa?		
19	¿Muestra permanente motivación para incrementar sus relaciones al formar un grupo de intereses comunes?		
20	¿Establece y mantiene relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo?		
21	¿Se relaciona informalmente con la gente de la empresa. Esto incluye conversaciones generales sobre el trabajo, la familia, los deportes y la actualidad?		

Anexo B

Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Carta de Validación

Yo, **Tahiz Elena Guerrero Guerrero**, titular de la Cedula Identidad N.º **12.207.754**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **EL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por el Bachiller: **Camacho M. David L.**, titular de la cédula de identidad N° **V. 26.525.075**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 07 días del mes noviembre de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tahiz Elena Guerrero Guerrero', written over a light gray rectangular background.

Firma del Experto

Cédula de Identidad

C.I. 12.207.754



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION**

Nombre y Apellido: Tahiz Elena Guerrero Guerrero

C.I. N° 12.207.754 Profesión: Contador Público y Administrador

Fecha de la Validación: 07/12/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		

Observaciones: _____

Firma del Experto
Cédula de Identidad
C.I. 12.207.754



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Nombre y Apellido: Tahiz Elena Guerrero Guerrero

C.I. N° 12.207.754 Profesión: Contador Público y Administrador

Fecha de la Validación: 07/12/2022

12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		

Observaciones: _____

Firma del Experto
Cédula de Identidad
C.I. 12.207.754



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Carta de Validación

Yo, Ydalcira Ramírez Titular de la Cedula de Identidad Nro. **V- 9.382.744** , por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **EL RENDIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA AGROPECUARIA REINO ANIMAL F.P., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por el Bachiller: **Camacho M. David L.**, titular de la cédula de identidad N° **V. 26.525.075**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 07 días del mes noviembre de 2022

Firma

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Ydalcira Ramirez', followed by the ID number '9382744' written below the signature.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Nombre y Apellido: Ydalcira Ramírez

C.I. V- 9.382.744 Profesión: Licenciada en Contaduría Pública

Fecha de Validación: 07/11/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		

Observaciones: _____

Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION**

Nombre y Apellido: Ydalcira Ramírez

C.I. V- 9.382.744 Profesión: Licenciada en Contaduría Pública

Fecha de Validación: 07/11/2022

12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		
15	x		x		x		x		
16	x		x		x		x		
17	x		x		x		x		
18	x		x		x		x		
19	x		x		x		x		
20	x		x		x		x		
21	x		x		x		x		
	x		x		x		x		

Observaciones: _____

Firma

