



**.UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO
DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO JOSE DE LA CRUZ PAREDES DEL
ESTADO BARINAS AÑO 2023**

Autor: Eddy Rivas

Tutor: Prof. José Vega

Barinas, Julio 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO JOSE DE LA CRUZ PAREDES DEL

ESTADO BARINAS AÑO 2023

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al Título de

Licenciada en Administración.

Autor: Eddy Rivas

Tutor: Prof. José Vega

Barinas, Julio 2023



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

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

Aceptación del tutor

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO JOSE DE LA CRUZ PAREDES DEL ESTADO BARINAS AÑO 2023**, presentado por la Bachiller **Eddy Rivas**, cédula de identidad N° 27.133.489, para optar al título de Licenciado en Administración y que estoy dispuesta asesorar y supervisar en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales Jurídicas. Así mismo hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para las carreras Licenciatura en Administración y Licenciatura en Contaduría Pública del Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la Ciudad de Barinas, a los 10 días del mes de Julio de 2023.

Prof. (a).Jose vega

Datos del Tutor

Dedicatoria

Primeramente a Dios todo poderoso por ser fuente de vida, y guiarme en todo momento, por darnos sabiduría y confianza, para culminar un paso esencial en mi vida, obteniendo el título de licenciada en Administración.

A mis padres, por ser pilares fundamentales en mi vida, inspirándome a obtener logros en mi vida, educándome y brindándome todo su amor y apoyo.

A la Universidad por darme la oportunidad de desarrollar los estudios que ayudaron a cumplir mis metas.

A los profesores que contribuyeron al conocimiento a lo largo de mi formación.

Y a todos aquellos que me han brindado su apoyo incondicional en éste proceso.

Agradecimiento

Agradezco al Señor mi Dios por su fidelidad, siendo infinita, porque para siempre es su misericordia, gozoso por la oportunidad de cumplir mis objetivos y lograr alcanzar las metas trazadas.

A mi madre y padre, por ser parte de este sueño cumplido en nuestras vidas

Al profesor José Vega por apoyarme y acompañarme en este gran triunfo.

A la UNELLEZ, a los profesores, y a todo aquel que ha contribuido a este logro.

A todos Gracias.

INDICE

	pp
Contraportada.....	2
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Lista de cuadros.....	8
Lista de gráficos.....	9
Resumen.....	10
Introducción.....	11
Capítulos	
I El Problema.	
Planteamiento y formulación del problema.....	13
Objetivos de la investigación.....	16
Objetivo general.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Justificación de la investigación.....	17
Alcances y delimitación.....	18
II Marco Teórico o Referencial.	
Antecedentes de la Investigación.....	19
Breve reseña histórica del ámbito social objeto de estudio.....	23
Bases teóricas.....	24
Bases legales.....	34
Definición de términos básicos.....	36

Sistema de variables.....	37
Operacionalización de las variables.....	38
III Marco Metodológico	
Enfoque o paradigma de investigación.....	40
Tipo de investigación.....	40
Diseño de la investigación.....	41
Población y muestra.....	42
Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	42
Validez y confiabilidad.....	43
Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	43
IV Análisis de la información.....	45
V Conclusiones y Recomendaciones.....	62
Referencias.....	65
Anexos.....	68
A Instrumento de Recolección de información.....	69
B Validez.....	72
C Confiabilidad.....	81

Lista de Cuadros

Cuadro	Pp
1. Operacionalización de las variables.....	38
2 Se evalúa cultura fuerte en el comportamiento del personal.....	46
3 Se evalúa implementación de reglas como cultura débil.....	47
4 Se evalúa orientación de los resultados.....	48
5 Se evalúa orientación a las personas.....	49
6 Se evalúa orientación a los equipos.....	50
7 Se evalúa valores compartidos.....	51
8 Se evalúa normas compartidas.....	52
9 Se evalúa Potenciar a la organización.....	53
10 Se evalúa Seleccionar personal altamente competitivo.....	54
11 Se evalúa Fortalecer la satisfacción laboral.....	55
12 Se evalúa calidad de vida en el centro laboral.....	56
13 Se evalúa políticas de desarrollo de personal.....	57
14 Se evalúa fomentar el trabajo en equipo.....	58
15 Se evalúa Recompensa al talento humano.....	59
16 Se evalúa Evaluar el desempeño.....	60

Lista de Gráficos

Gráfico	Pp
1 Se evalúa cultura fuerte	46
2 Se evalúa cultura débil	47
3 Se evalúa orientación de los resultados.....	48
4 Se evalúa orientación a las personas.....	49
5 Se evalúa orientación a los equipos.....	50
6 Se evalúa valores compartidos.....	51
7 Se evalúa normas compartidas.....	52
8 Se evalúa Potenciar a la organización.....	53
9 Se evalúa Seleccionar personal altamente competitivo.....	54
10 Se evalúa Fortalecer la satisfacción laboral.....	55
11 Se evalúa calidad de vida en el centro laboral.....	56
12 Se evalúa políticas de desarrollo de personal.....	57
13 Se evalúa fomentar el trabajo en equipo.....	58
14 Se evalúa Recompensa al talento humano.....	59
15 Se evalúa Evaluar el desempeño.....	60

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO JOSE DE LA CRUZ PAREDES DEL ESTADO BARINAS AÑO 2023

La presente investigación ha sido realizada con el fin de Analizar la cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023, el cual contribuyo a proporcionar información sobre algunos aspectos fundamentales e importantes de la cultura organizacional para la gestión del recurso humano en las organizacion. La investigación estuvo enmarcada en el tipo de campo, con un nivel descriptivo, En esta investigación se utilizó la técnica de recolección de datos como el cuestionario, conformado por (15) preguntas de tipo escala de likert, el cual fue aplicado a 20 empleados de la alcaldía de Barrancas. Los datos obtenidos de dichos instrumentos fueron analizados e interpretado con el fin de conocer la situación actual de la cultura organizacional en la gestión del talento humano. Concluyendo que en cuanto a sus objetivos el talento humano potencia a la organización en el desarrollo de actividades para el desarrollo de actividades como rendimiento en la institución en función a trabajos individualizados para cumplir con los objetivos y metas trazadas. Por otro lado es necesario tener un personal competitivo organizado en equipos de trabajo dentro de la alcaldía esto lleva como fin cumplir de manera efectiva con las tereas encomendadas, ya que tiene mayores probabilidades de evitar errores mayores por ello, el mejoramiento continua de las actividades laborales tienen mayor compromiso e integración en la institución. el desarrollo personal en la gestión del talento humano fortalece la satisfacción laboral para crecer en la institución.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Gestión, Talento Humano.

En el contexto empresarial, cobra relevancia el concepto de cultura organizacional desde la perspectiva de la globalización y la competitividad como fenómeno que hay que enfrentar para el éxito de las organizaciones en este ámbito, es por ello, que en las instituciones se presentan diversas necesidades que afectan la cultura organizacional siendo esta desfavorable a la gestión del talento humano evitando la integración de los diversos actores que conforman la organización empresarial.

De allí, la gran importancia que tiene la gestión del talento humano en la práctica de un conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tengan en común, dadas por la cultura organizacional esta misma ofrece la forma definida de pensamiento, sentimiento y reacciones que guían el proceso de toma de decisiones y otras actividades, es por ello que la cultura organizacional es fundamental para mejorar la gestión del talento humano, que se presentan a grandes desafíos acordes a las exigencias de los nuevos parámetros empresariales, basados en la renovación, la excelencia y la integración de herramientas de organización.

En ese sentido, se valorar el esfuerzo del talento humano en la manera que adecuan sus prácticas cotidianas a las condiciones culturales de la organización, beneficiando el desempeño y modelando los comportamientos organizacionales, es decir construyendo una solidaridad armónica entre los trabajadores en el un ambiente laboral, integrando en ella significados en la la competencia, el sentido de pertenencia y la identidad, de manera que influenciar en la gestión del talento humano a través de la construcción de valores, orientaciones y representaciones deben acompañar a los trabajadores en las actividades, opiniones y acciones dentro de la institución.

Es por ello que, esta investigación tiene como objetivo Analizar la cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023, usando una metodología de investigación de campo con un nivel descriptivo y dar respuesta al objetivo planteado, el presente estudio se encuentra estructurado de la siguiente manera: El I capítulo incluye el planteamiento del problema, los objetivos, justificación alcances y delimitaciones. El II capítulo, antecedentes, las bases teóricas, la fundamentación legal, y la operacionalización de variables. En el III capítulo, se expone el marco metodológico que incluye: tipo de investigación, procedimientos utilizados, descripción de los instrumentos y técnicas y recolección de análisis de datos. Capítulo IV. Análisis de resultados, Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones. Referencias por ultimo anexos.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y formulación del problema

En general, dentro de las organizaciones a nivel mundial, las actividades gerenciales vienen demarcadas por una serie de aspectos que deben dejar muy claros las maneras de cómo administrar el talento humano dentro de la estructura departamental de toda institución, de manera que, las perspectivas en el desarrollo de las actividades gerenciales son importantes cuando en los grupos de trabajo asimilan aspectos útiles que se establecen en un adecuado ambiente laboral, a fin de incrementar la productividad, eficacia y calidad de los servicios que se ofrecen en la organización.

En este contexto, la clave de las organizaciones reside en ser competitivos, para lograr su avance y permanencia en el mercado, sin embargo se invierte en recursos tecnológicos de punto y materiales, más que en el talento humano o sobre todo en el activo intangible como lo es la cultura organizacional en la gestión gerencial, salvo algunas que consideran que este aspecto es imprescindible como marco de referencia integral en la organización.

Es de hacer notar, que en los países de América Latina, las tendencias en cuanto a innovar toman en cuenta que las organizaciones tanto públicas como privadas, se enfrenten en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos y organizacionales, para que el talento humano se involucre con ello y sea participe de lograr las metas y objetivos cumpliendo con los aspectos que hacen la cultura organizacional, sea el factor vital dentro de la institución, como lo indica Davis(2010) “la cultura es

la conducta convencional de una sociedad e influye en todas las acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes”(p.67), en consideración al autor las personas o los trabajadores asumen con facilidad su cultura, además, que esta le da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre.

En este orden de ideas, cabe destacar que los estudios referentes a la cultura organizacional y la gestión del talento humano que se han realizado en las organizaciones empresariales, han sido importantes para conocer en qué forma se dan las interrelaciones dentro de las instituciones, de manera que, estas permiten establecer conclusiones encaminadas a la gestión, desarrollo de estas organizaciones, en este caso Chiavenato(2005),plantea que “la cultura organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización” (p.202), referido a este planteamiento las organizaciones empresariales están sujetas a esa diversidad de caracteres individuales de cada uno de sus integrantes, conllevando a interrelaciones en función de la práctica de valores sociales en el talento humano.

Desde este punto de vista, al considerar ese conjunto de interrelaciones que se enfocan en la cultura organizacional en atención a la gestión del talento humano corresponde a crear el ambiente ideal y necesario para que los individuos de la organización sientan la importancia que tiene compartir el conocimiento y así crear valor tanto para cada uno de los integrantes como para toda la organización en sí y de esta forma combinar el conocimiento, las habilidades, los desafíos en las competencias genéricas, específicas, y la experiencia, para que el talento humano tenga una mejor calidad en su desempeño como lo expresa Zabaleta(2013):

la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno (p. 117)

En este aspecto, el talento humano es la mano de obra de una empresa es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener utilidad.

De acuerdo a lo anterior, se puede inferir que en el contexto empresarial la cultura organizacional en la gestión del talento humano facilitan la creación, se conecta emocionalmente y culturalmente a las personas de la organización favoreciendo procesos que fortalezcan la vinculación de los valores individuales, a fin de mejorar la productividad estableciendo conductas de sus integrantes, en un ambiente de integración.

Sin embargo en el contexto actual, toda institución, emerge su accionar mediante la articulación de los principales responsables del proceso, tanto el gerente como el grupo de trabajadores, razón por la cual ambos llevan en sus hombros la inmensa tarea de hacer de la institución un espacio para el fomento, desarrollo de actitudes y aptitudes que den paso al verdadero sentido del sistema que se desea. Permitiendo a la gerencia incorporar al talento humano en cada uno de los elementos funcionales que la integran la organización, fomentando la participación colectiva como práctica de las funciones gerenciales pertinentes a la cultura organizacional.

De esta forma, cuando la cultura organizacional existente en la gestión del talento humano se basa en el trabajador, esta se conecta emocionalmente y culturalmente con los líderes de la organización para favorecer procesos que fortalezcan la vinculación de los valores individuales, a fin de mejorar la productividad estableciendo conductas de sus

integrantes, por lo que estas determinan el ambiente de integración en el cual se desarrollan las actividades habituales donde el gerente, empleados y trabajadores dan origen a los valores dentro del ambiente laboral. En función a lo que plantea Antunez (2007) “la cultura organizativa esta expresada en los sistemas de pensamientos, las tradiciones y costumbres, articulando estas, la vida organizativa en la institución” (p.258).

En atención a lo expuesto, la problemática existente radica específicamente en la alcaldía del municipio Cruz Paredes Barinas estado Barinas, donde se pudo verificar a través de observaciones de manera empírica, una desarticulación en la gerencia del talento humano, pocos objetivos claros para sus equipos y trabajadores, para lograr un desarrollo profesional individual y colectivo. Así como escasas expectativas claras que ayuden a motivar a los trabajadores para mejorar su rendimiento laboral; sin embargo, si hay confusión sobre lo que se espera de ellos o faltan incentivos adecuados para alcanzar tales metas, entonces el ambiente laboral es turbio e ineficaz en cuanto al talento humano dentro de dicha alcaldía.

De esta manera, trae como consecuencia un ambiente laboral negativo que puede disminuir significativamente el rendimiento de los trabajadores y reducir drásticamente su satisfacción con sus puestos de trabajo actuales. Los bajos niveles generales de motivación conducen a menor productividad e ineficiencia operacional; establecer metas difíciles o no realistas también contribuyen al mal desempeño individual debido al estrés excesivo causado por intentar cumplirlos sin éxito. Esta situación conduce inevitablemente consecuentemente a problemas comunes entre los miembros del personal tales como conflicto baja moral baja confianza entre compañeros y falta de innovación y creatividad.

Desde esta perspectiva, la cultura organizacional es uno de los principales factores que influyen en la gestión del talento humano. Una buena cultura organizacional crea un

ambiente de trabajo positivo y motivador, lo que ayuda a mejorar el rendimiento y la productividad., es por ello que surge la necesidad de tener una visión más completa e indispensable sobre este estudio y se enfoca a realizar un análisis de la cultura organizacional en la gestión del talento humano de la Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023 , que permitan responder de forma clara y precisa las interrogantes planteadas como: ¿Cuál el estado actual de la cultura organizacional de los trabajadores del Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas ?¿Cómo se desarrolla la gestión del talento humano en Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas? ¿Cuáles son los elementos de la cultura organizacional que optimiza la gestión del talento humano en los trabajadores?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023

Objetivos Específicos

Diagnosticar el estado actual de la cultura organizacional de los trabajadores de la Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas Edo Barinas

Verificar el desarrollo de la gestión del talento humano en Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas Edo Barinas

Definir los elementos de la cultura organizacional que optimiza la gestión del talento humano en los trabajadores.

Justificación de la Investigación

La investigación muestra relevancia institucional, porque expondrá los diferentes elementos necesarios para lograr una cultura organizacional coherente a la realidad institucional, ofreciéndole alternativas a los gerentes para la praxis de una gestión del talento humano adecuada y consustanciada con la integración y participación del conglomerado institucional.

En este orden, la presente investigación reviste particular importancia teórica porque trata de un tópico importante y trascendental ya que en la actualidad se requiere un proceso de transformación y conformación de nuevas teorías más pertinentes y adecuada a la colectiva social y en este sentido la investigación es un aporte en la obtención de conocimiento que impulsa la búsqueda y profundización en el área y línea de investigación, talento humano y gestión.

Desde su aporte práctico, determina la práctica de funciones gerenciales por parte de los gerentes donde este pueda evidenciar si el ambiente de trabajo es el más adecuado para el fortalecimiento de los valores y normas para mejorar el desempeño de la organización. Es por ello que a través de la presente investigación se podrá analizar la cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023

Desde el punto de vista metodológico, es un antecedente valioso para proyecto de investigación que adelantan técnicas cuyas variables de tienen que ver con la gestión del talento humano en la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes Barinas estado Barinas, por consiguientes los investigadores tendrán en el presente trabajo un apoyo y contribución a una iniciativa que en la actualidad está contribuyendo a generar nuevos conocimiento a partir de una realidad pero que requiere sistematización para conformar un encuadre teórico y explicativo que sirva de soporte a otros investigadores.

Finalmente, será un aporte al de área ciencias sociales y económicas sub áreas de conocimientos y saberes de las ciencias sociales y económicas denominada comportamiento y desarrollo organizacional, correspondiente a las líneas de creación intelectual clima y cultura organizacional.

Alcance y Delimitación

Alcance

La presente investigación tiene como alcance Analizar la cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023, tiene como alcance proporcionar herramientas, apoyo necesario en el desarrollo del talento humano , que permiten alcanzar diversos objetivos, al diagnosticar las condiciones partiendo de que el tratamiento de los recursos humanos pueda usarse como un medio básico de la institución cuya eficiencia y efectividad pueda desarrollarse contribuyendo en el mejoramiento de las relaciones humanas entre gerentes y trabajadores.

Delimitación

El presente estudio se encontró delimitado en el contexto espacial de la Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023, donde se encontraron las personas que aportaron la información sobre la cultura organizacional y gestión del talento humano.

Capítulo II

Marco Teórico o Referencial

Es la etapa del proceso en que se establece la teoría que ordena la investigación, es decir lo que se sigue como modelo de la realidad que se investiga. Según Ramírez (2007), el marco teórico:

Es el espacio del proyecto destinado a ilustrar al lector sobre: las investigaciones ya realizadas sobre la problemática estudiada, el contexto histórico en el cual se enmarca el problema, los parámetros teóricos desde los cuales comprendemos nuestro problema de investigación en sus múltiples facetas y dimensiones, hipótesis y variables.(p.60)

En este sentido, a continuación se presentan los aspectos teóricos consultados y los resultados de las investigaciones anteriores que han resultado de utilidad para el presente estudio.

Antecedente de la Investigación

En relación a los antecedentes de investigación, Bavaresco (2013), los señala como “los acervos documentales o bibliográficos que constituirán los antecedentes del problema en estudio, lo que representara el soporte que permitirá estar bien informado”(p.55), al respecto, este apartado corresponderá a indagar sobre las investigaciones similares o relacionadas con el tema de estudio con el fin de recopilar información de la misma, sustentando de esta manera la investigación.

Para fundamentar la investigación se hizo pertinente la documentación de algunos antecedentes relacionados al tema objeto de estudio.

En primer lugar se tiene a Villegas (2022), trabajo titulado cultura organizacional para la optimización del trabajo en equipo de los trabajadores del Servicio Administrativo de Identificación Migración y Extranjería (SAIME) Municipio Alberto Arvelo Torrealba, UNELLEZ-Barinas. La presente investigación tuvo como objetivo Analizar la cultura organizacional para la optimización del trabajo en equipo de los trabajadores del Servicio Administrativo de Identificación Migración y Extranjería (SAIME) Municipio Alberto Arvelo Torrealba, que contribuya a proporcionar información sobre algunos aspectos fundamentales e importantes de la cultura organizacional y de los trabajos en equipo en las organización.

Seguidamente estuvo enmarcada en el tipo de campo, con un nivel descriptivo, En esta investigación se utilizó la técnica de recolección de datos como el cuestionario, conformado por (18) preguntas de tipo escala de likert, el cual fue aplicado a 20 empleados del SAIME. Los datos obtenidos de dichos instrumentos fueron analizados e interpretado con el fin de conocer la situación actual del Cultura Organizacional en la optimización del trabajo en equipo.

Concluyendo que la integración de los equipos de trabajos no dan rendimiento porque a pesar de que existe grupos de trabajos mayoritarios no todos laboran con el mismo fin y esto genera trabajos individualizados para cumplir con los objetivos y metas trazadas desde este punto de vista, el equipo tiene mayores probabilidades de evitar errores mayores por ello, este hábito de apoyarse mutuamente ayuda a los equipos a tomar mejores decisiones con mayor compromiso e integración, esta cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo optimizando el trabajo que manifiestan sus componentes.

El presente antecedente considera un aporte al compendio de las base teóricas en consideración a la cultura organizacional que corresponde a los eventos relacionados al presente estudio en la gestión del talento humano.

En segundo lugar, Hinojosa (2018) en su trabajo titulado Cultura organizacional y gestión del talento humano en los docentes de la Universidad Arzobispo Loayza, Lima – 2018, su objetivo general determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y la gestión del talento humano en los docentes de la Universidad Arzobispo Loayza, Lima – 2018.

Partiendo que la cultura organización es el origen de las actitudes y comportamientos organizacionales, por lo tanto, la cultura revaloriza el talento humano convirtiendo de esta manera a los docentes en un activo estratégico, siempre y cuando esta se desarrolle de forma adaptable y logre innovarse de manera sostenible favoreciendo cada uno de los aspectos que hacen diferente a la organización educativa. Para ello se ha planteado como objetivo general determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y la gestión del talento humano en los docentes de la Universidad Arzobispo Loayza, Lima – 2018.

Por otro lado, la metodología fue con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo básica, correlacional y transversal. La muestra fue censal lo constituyeron 50 docentes. Los instrumentos fueron validados y confiabilizados. La investigación se concluyó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en los docentes de la Universidad Arzobispo Loayza, Lima – 2018, con un valor de correlación de 0,717 lo que indica que la relación es positiva.

En este caso la relación implica, el sustento por las cuales se desarrollan la variable cultura organizacional y gestión del talento humano fundamentales para mantener un

constante clima laboral adecuado, en este sentido, la presente investigación soporta el estudio en función a los eventos antes mencionados en su aporte teórico.

En tercer lugar, Gomez (2018) en su trabajo de grado plan estratégico gerencial de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Auditoría Interna, Gobernación Cojedes La presente investigación tuvo como objetivo general implementar un plan estratégico gerencial de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Auditoría Interna, Gobernación Cojedes, con la finalidad de obtener un clima organizacional estable, puesto que la cultura organizacional tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros, de esta manera el trabajo se realizará con mayor correspondencia entre los valores de los trabajadores.

La metodología que se utilizó fue un paradigma positivista desde el enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio que se apoyó en una investigación de campo transeccional, la población estuvo constituida por un total de Veintiún (21) trabajadores los cuales conforman la plantilla de personal de la Unidad de Auditoría Interna de la Gobernación del Estado Bolivariano de Cojedes, tomándose la misma como muestra censal. Ante lo descrito se utilizó un instrumento de quince (15) ítems que fue referenciada en una escala tipo Likert, de tipo policotómico con alternativas de respuestas Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN), Nunca (N), el mismo fue validado a través de un juicio de tres (03) expertos, en cuanto a la confiabilidad se le aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0,84 de índice significativo; los hallazgos que permitieron ejecutar un plan estratégico gerencial de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los trabajadores, permitiendo concluir que con la identificación de las debilidades y fortalezas, así como las oportunidades y amenazas

externas que permita en función de ello tomar decisiones, la comunicación existente en la Unidad no promueven el trabajo en equipo y el talento humano en su desempeño laboral no Contribuye como principal factor de éxito de la organización. por último se realizó la Evaluación del impacto del plan estratégico implementado.

Finalmente este antecedente señalado, guardan relación similar con la investigación que se lleva a cabo, siendo importante su contribución al determinar efectivamente del estudio, tomando en consideración el cuerpo teórico que sirvió como orientación en cuanto a la cultura organizacional.

Breve reseña del ámbito objeto de estudio

La Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes tiene como propósito mejorar de forma progresiva la calidad de vida de todos los habitantes del municipio, mediante la prestación de los servicios necesarios y la promoción del desarrollo político, económico, cultural, ecológico, social y tecnológico, a través de una gestión efectiva y transparente, potenciando la participación permanente y protagónica del poder popular que garantice la justicia social en el marco de la Constitución de República Bolivariana de Venezuela y el Plan de la Patria.

Visión.

Ser una Institución modelo en gestión de gobierno para potenciar al Municipio en lo político, económico, social, cultural, ecológico y tecnológico orientado al desarrollo sustentable de nuestros ciudadanos.

Objetivos Institucionales.

Mejorar progresivamente la calidad de vida y bienestar de los ciudadanos y ciudadanas del Municipio Independencia del Estado Yaracuy, mediante la prestación de los servicios públicos eficientes y eficaces. Para crear condiciones al logro del desarrollo y progreso

sostenido, garantizando la estabilidad social, económica, política y promoviendo la participación ciudadana, de conformidad con las leyes y ordenanzas que regulan la materia.

Consolidar el liderazgo municipal ante el proceso de transformación institucional del país y los retos históricos.

Objetivos Estratégicos.

Promover la mejora y el bienestar de vida de los ciudadanos del Municipio Cruz Paredes Barinas estado Barinas, asegurándoles el acceso equitativo de todos los habitantes a mejorar sus condiciones de vida.

Mejorar y fortalecer la capacidad institucional en el marco de la modernización de la gestión administrativa que permita el cumplimiento de su Misión.

Promover el fortalecimiento de la organización administrativa municipal asegurando nuestra participación y la de los ciudadanos en el desarrollo del Municipio.

Fortalecer la cultura democrática y la gobernabilidad a través de la participación decisoria de la ciudadanía.

Articular la gestión entre los diferentes sectores del Municipio, entidades regionales y nacionales, con el fin de mejorar nuestra capacidad de respuesta.

Bases Teóricas

Todo investigador debe buscar elementos teóricos que sustenten en problema en estudio, estos constituyen el primer paso para vincular el problema con unas bases sólidas y consistentes que de una u otra manera proporcione información, y datos precisos para aplicarlos en la investigación. En tal sentido, Arias (2012), plantea que las bases teóricas “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 45). Bajo

esta premisa se desarrollaran a continuación la siguiente descripción de los eventos de estudio.

Cultura Organizacional

Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. Las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir metas. Uno de los roles más importantes de la alta dirección es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo. La filosofía de una persona ofrece lineamientos para la conducta.

Esta incluye lineamientos que dan forma al comportamiento, cumple con varias funciones importantes como transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización, facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo, reforzar la estabilidad del sistema social, ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones, por ello es que se asume que la cultura cumple funciones importantes en la organización incluyendo el diseño y el estilo de optimización del trabajo, transmitiendo valores y filosofías, socializando a los miembros, motivando al personal y facilitando la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes. Es por ello que González (2005) expresa que

La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos lo que es importante y creencias cómo funcionan las cosas que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento como se hacen las cosas aquí (p187).

Lo que sugieren es que todas las experiencias personales, que las organizaciones tienen culturas diferentes, objetivos y valores, estilos y normas - para realizar sus actividades. Es por ello que se consideran como clave para el desarrollo de una cultura organizacional una orientación hacia la acción, a fin de que se cumpla. Orientación, donde todos los recursos y el personal de la institución dirijan sus actividades cotidianas a la satisfacción de sus necesidades.

Importancia de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional es el marco que guía la conducta diaria del personal que labora en la Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas, Se entiende como las costumbres y los hábitos que poseen todos los miembros de una organización, son consideradas las normas informales que orientan el comportamiento de los miembros de la organización hacia la consecución de los objetivos. Cada organización posee su propio conjunto de normas y creencias, es decir cada organización posee su propia cultura organizacional la cual es el reflejo de la mentalidad que predomina en una organización.

Presenta aspectos muy diferenciados como el aspecto formal: que es el fácilmente perceptible como las políticas, métodos, objetivos, estructura de la organización, etc. Y el aspecto informal: como las percepciones, sentimientos, valores, etc. La cultura organizacional tiene varios componentes, están los artefactos, que son las cosas que uno puede ver, escuchar y sentir en un grupo organizacional, son los productos, servicios, hasta la conducta misma de los miembros.

Es importante resaltar, que por definición la cultura es elusiva, intangible, implícita y se da por sentado su existencia. La gerencia debe estar consciente de la importancia de este proceso, para la gestión del talento humano del personal que labora en Alcaldía del

Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas, donde la comunicación de la cultura juega un papel elemental en la socialización desarrollada dentro de las instituciones.

Sin embargo, la comunicación dentro de la cultura es importante porque este proceso va a consistir en la transmisión constante a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización.

De acuerdo a Lacherre, (2017) “La importancia en el desarrollo de una organización ha sido de alta demanda con el paso del tiempo y ha dejado de un elemento insignificante para convertirse en un papel principal diferenciándose de empresas que buscan una ventaja competitiva” (p.45), Muchas veces es de vital importancia un cambio de cultura lo cual puede ser la diferencia entre sobrevivir o desaparecer del mundo organizacional. Es por ello, que la cultura organizacional es uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones y en este caso estudiar la cultura organizacional en la Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas, a fin de conocer su competitividad como punto central dentro de la institución.

Tipos de Cultura Organizacional

En las organizaciones el tipo de cultura puede influir en el éxito de ella, así como de guiar en el comportamiento y dar significado a las actividades realizadas, estas pueden ser un bien, una obligación o una ventaja debido a las creencias compartidas, facilitan y ahorran las comunicaciones conduciéndolas a la eficiencia de la organización.

No obstante, cada vez se hace más obvio que aquellas empresas que poseen culturas fuertes, es decir, que cuentan con una misión establecida de manera clara, poseen un sistema de transporte de reglas informales que reflejan de que manera deben comportarse regularmente sus miembros. Según Robbins (2007), establece en forma general dos tipos de cultura: **Cultura Fuerte**: Se caracteriza porque los valores centrales de la organización

se aceptan con firmeza y se comparten ampliamente, también ejercen mayor influencia en el comportamiento del personal y que están más directamente relacionados con la disminución de la rotación del personal. **Cultura Débil:** Cuando en una empresa no se modifiquen en gran escala la conducta de sus miembros a través de sus rituales, mitos y forma de hacer las cosas en general, se hará necesaria la implementación de reglas y reglamentos formales que orienten o guíen la conducta de cada uno de los trabajadores en la organización. Provocando que se logren los objetivos de manera objetiva.

De lo anterior expuesto, se extrae que en la cultura fuerte se comparten y aceptan los valores por todos los miembros de la organización, este tipo de cultura atrae, recompensa y mantiene el arraigo de las personas que cumplen con las metas y roles esencial para el éxito de la organización.

Características de la Cultura Organizacional

Las características que concentran la esencia de la cultura organizacional, son la identidad de sus miembros, el grado en que los empleados se identifican con la institución como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos. Énfasis en el grupo, en las actividades laborales que se organizan en torno a grupos y no a personas. Enfoque hacia las personas, las decisiones toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la institución. La integración de unidades, la forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de manera coordinada e independiente, el control. El uso de reglamentos, procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos, la tolerancia al riesgo, el grado en que se fomenta en la innovación. Los criterios para recompensar ,como los aumentos de sueldo y ascensos, de acuerdo con el rendimiento del personal y por su antigüedad, méritos u otros factores ajenos al rendimiento. Es importante señalar, que de las investigaciones realizadas se

desprende siete (7) características básicas que en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización, al respecto Robbins (2007), señala:

Innovación Correr Riesgos: Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos. *Minuciosidad:* Grado en que se espera que los empleados muestre exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles. *Orientación a los Resultados:* Grado en que la gerencia se centra en los resultados más que las técnicas y procedimientos para conseguirlos. *Orientación a las Personas:* Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización. *Orientación a los Equipos:* Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente. *Agresividad:* Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupados. *Estabilidad:* Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crear (p.86)

Todas estas características se presentan en un contenido de bajo a alto. Por tanto, estudiar la organización en estas siete (7) características, esta imagen es la base de los sentimientos de comprensión compartidas que tienen los miembros en cuanto a la organización, cómo se hacen las cosas de cómo se supone que los integrantes deben comportarse. En general, las funciones o características de la cultura organizacional hacen de ella un elemento vital en las organizaciones, realmente siempre está presente, sólo que se evidencia su permanencia en la medida que sus miembros adoptan la sinergia con los demás elementos que integran la organización.

Niveles de la Cultura Organizacional

Para estudiar la cultura organizacional Schein (1988), propone que la cultura sea entendida como tres (3) niveles diferentes: Los artefactos: Representan la superficie de la

cultura y son los aspectos tangibles y visibles de la actividad cultural. Los valores: Están representados por los principios sociales, filosóficos, metas y estándares con un valor intrínseco.

Finalmente, la esencia de la cultura está representada por supuestos o creencias con respecto a la realidad y a la naturaleza humana, este mismo autor sostiene además que estos elementos son de carácter jerárquico, dado que al modificar los artefactos éstos modifican los valores y a más largo plazo se modifican los supuestos. Este proceso puede generarse también a la inversa, es decir, cambiar supuestos que a su vez modifican valores y después artefactos.

Según Miskel (2010), estableció en forma coincidente con Schein estos tres (3) niveles de cultura, pero denominaron el papel más superficial como normas y no como artefactos. Según estos autores, los niveles culturales son: normas compartidas, valores compartidos, la cultura como supuestos tácitos. Respecto a normas compartidas estos autores las definen como expectativas informales, no escritas, de lo que ocurre en la superficie de la experiencia. En cuanto a valores compartidos, lo definen como las concepciones de lo que es deseable, los valores definen el carácter de la organización y le dan un sentido de identidad.

Gestión del Talento Humano

En la actualidad es preciso la eficiencia y preparación del personal en forma proactiva y estratégica en la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas Edo Barinas. Por lo que el valor del talento humano significa una capacidad intelectual e instrumental de gran valor para la Alcaldía. Por lo tanto, es necesaria una acertada gestión de las capacidades laborales de los empleados o trabajadores para un incremento en la

productividad con una adecuada gestión del capital humano de las personas que laboran. En este orden Chiavenato (2009) define gestión del talento humano como:

Un proceso contingente y situacional entre la organización y el trabajador. Esto significa el involucramiento del capital humano con los objetivos de la organización, además de valorar las competencias, habilidades, actitudes y valores del capital humano, que en definitiva hará sentirse bien o conforme al trabajador con la labor que realiza. Por lo tanto, describe compromiso, motivación y sentido de pertenencia con la misión y visión de la organización, lo que permite crear una comunicación horizontal y una relación positiva y, un involucramiento que despliega un conjunto de características y competencias del talento humano en armonía con los objetivos de la empresa, obteniéndose productividad, calidad y un desarrollo personal y competitivo en y para la empresa. (p. 16)

Es por ello que la gestión de este talento humano es mucho más que una herramienta o estrategia de la organización, en tal sentido, no debe considerarse solo como una función de la organización de carácter instrumentalista, sino una función vital que implica proveer capacitación e incentivos, pero sobre todo debe buscar el desarrollo personal para ser productivos en la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas Edo Barina.

Objetivos de la administración del talento humano

Según Prieto (2013) la administración del talento humano despliega un conjunto de objetivos que buscan contribuir con la eficacia y administración de la organización:

1. Potenciar a la organización a lograr los objetivos propuestos.
2. Seleccionar personal altamente competitivo.
3. Fortalecer la satisfacción laboral
4. Incentivar tener calidad de vida en el centro laboral
5. Gestionar el talento de los recursos humanos de acuerdo al

perfil de la empresa 6. Crear sinergia entre la organización y los trabajadores a través de políticas de desarrollo del personal. 7. Fomentar el trabajo de equipo de acorde a los lineamientos de la organización. 8. Tener políticas de incentivos y de recompensa al talento humano 9. Evaluar el desempeño para una mejora continua. (p. 21)

De acuerdo a lo señalado por el autor, la gestión del talento humano refiere a la creación de dinámicas y estrategias para producir bienes y servicios capaces de rediseñarse en armonía con los objetivos y principios de la organización, en parámetros estratégicos que sustenten la ventaja competitiva del personal y del esfuerzo que realiza para satisfacer la demanda y el trabajo en el marco de logro, estima y autorrealización.

Por lo tanto, la gestión del talento humano en la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas Edo Barinas indica un cambio primordial en el enfoque organizacional y en las influencias ambientales externas como internas capaces de crear mayores niveles de confianza en el trabajador y mayor participación e identificación con su ambiente laboral.

De esta manera la idoneidad del trabajador en la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas Edo Barinas es fundamental para seleccionarlo como confiable, creativo, transformador, capaz de trabajar en equipo, pero sobre todo que posea un alto nivel de compromiso con la organización. Para consolidar lo indicado es fundamental estimular la cultura de la organización desde un enfoque multidimensional y humanístico.

En esa línea argumentativa Medina et all (2010) señaló en cuanto al capital humano y las competencias:

Una cultura de intercambio incentiva los procesos de toma de decisiones, comunicación interna, métodos, estrategias para lograr los objetivos corporativos, sin embargo, es necesario e indispensable que esto se desarrolle en el marco de la capacidad personal y

disposición para lograr un buen desempeño laboral. Por ello, la calidad del trabajo o desempeño acrecienta la productividad y la competitividad de la organización. (p. 11)

En vista de lo anterior, la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas Edo Barinas necesita desarrollar el talento humano alineados a una cultura organizacional vigente para convertir a los trabajadores en socios estratégicos y agentes de cambio dentro de la institución.

El talento humano como creación de valor

Santillán y Navarro (2008) hicieron referencia al talento humano como un recurso de gran valor, señalando lo siguiente:

El talento humano no es algo efímero, sin embargo, es más significativa en la realidad de lo que muchos piensan. Es un proceso de reconstrucción y aprendizaje de todos sus integrantes asociado a las relaciones laborales, desempeño, comunicación y toma de decisiones para crear una organización eficiente y renovada. (p. 51)

Es notable la preocupación de las organizaciones de crear espacios inteligentes y dinámicos. Fortalecer el talento humano es un requisito indispensable para el desarrollo de toda organización asumiendo un enfoque sistémico basado en la integralidad e interacción de sus partes. Como centro de interacción de usuarios las relaciones del entorno se caracterizan por lograr una sinergia de las capacidades técnicas, laborales, económicas y humanas.

Bases Legales

Los principios fundamentales que conforman la moral y las buenas costumbres; para que así los futuros ciudadanos, puedan interactuar armónicamente con los demás en todos los ambiente donde se requiera la concentración de grupos humanos; esta responsabilidad asumida por el gobierno nacional, aparece contemplada en atención a lo establecido en la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.908 (Extraordinaria), de fecha 19/02/2009 establece:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

El artículo declara la garantía de seguridad y bienestar a todos los trabajadores que realicen cualquier tipo de actividad, bien sea en la empresa pública o privada. Resulta claro establecer, que en un país los trabajadores constituyen la pieza fundamental para su crecimiento y evolución, por esta razón se debe garantizar todas las condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones por ende mantener una cultura organizacional en la gestión del talento humano es vital.

Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002, cita:

Artículo 10. Serán atribuciones de las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional: 5. Dirigir y coordinar los programas de desarrollo y capacitación del personal, de conformidad con las políticas que establezca el Ministerio de Planificación y Desarrollo.

Artículo 13. Los planes de personal deberán contener los objetivos y metas para cada ejercicio fiscal en lo relativo a estructura de cargos, remuneraciones, creación, cambios de clasificación, supresión de cargos, ingresos, ascensos, concursos, traslados, transferencias, egresos, evaluación del desempeño, desarrollo y capacitación, remuneraciones y las demás materias, previsiones y medidas que establezcan los reglamentos de esta Ley. Los planes de personal estarán orientados al cumplimiento de los programas y metas institucionales .

Artículo 63. El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario o funcionaria público.

En este caso su aporte al presente estudio señala al desarrollo del personal como una facultad obligatoria de las oficinas de talentos humanos, por lo tanto, su aplicación en el ámbito laboral es muy importante puesto que le brinda al trabajador la posibilidad de integración a la organización de manera amena y facilitadora de las funciones que desempeña.

Ley Orgánica del Trabajo. (L.O.T)

Artículo. 185 explica que un trabajador debe tener buenas condiciones de trabajo que se reflejen en un ambiente laboral agradable, seguro a fin de conservar la productividad y rendimiento de sus funciones. En consecuencia, es vital mantener dentro de este ambiente unas buenas condiciones ambientales adecuadas que son parte de los factores de higiene y por la cual el empleado se satisface, influyendo en la salud física y mental de los empleados a fin de establecer una motivación alta y así contribuirá la satisfacción laboral de los

trabajadores en la organización, es desde allí el aporte a mantener un mejor cultura y efectividad en las actividades asignadas con una eficiente gestión del talento humano.

En este sentido la **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT)** en sus artículos 1,2 y 56, manifiestan la finalidad de establecer los organismos, normas, políticas que garanticen a los empleados condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente laboral adecuado que permita el buen desempeño de sus funciones que son parte del trabajo sin poner en riesgo su salud, tanto física como mental.

De igual forma esta ley debe regular y garantizar los derechos y deberes de los trabajadores en materia de seguridad, salud, medio ambiente de trabajo y lo relacionado a la recreación, tiempo libre, descanso y turismo social para motivar al logro de cada empleado, siendo deber de los empleadores establecer el trabajo conforme a los adelantos tecnológicos a fin de que los empleados puedan lograr el desempeño de su labor en condiciones favorables para su salud física y mental.

Definición de Términos Básicos

Actitud: Impresiones y creencias que determinan principalmente cómo los empleados perciben su ambiente.

Ambiente Organizacional: Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente interno

Cambio: Cualquier alteración que ocurre en el ambiente laboral que afecta la manera en que los empleados deben actuar.

Comportamiento: Conjunto de reacciones particulares de un individuo frente a una situación dada.

Conducta: Manera o forma de conducirse o comportarse

Delegación: Asignación de tareas, autoridad y responsabilidad a otros

Sistemas de variables

En todo trabajo de investigación las variables son indispensables para lograr profundizar el estudio, por tanto ayudan a describir determinados fenómenos. Las variables según, Palella y Pestana. (2010). “Son elementos o factores que pueden ser clasificados en una o más categorías”.(p.73). Al respecto, las variables de estudio seleccionado para la presente investigación, estas se apoyaron en las dimensiones como un elemento de las variables citadas e indicadores que diluciran le medición de referida variable en su dimensión, todo esto es una tarea importante y necesaria en su descomposición como proceso de Operacionalización como lo señala Leon (2019):

la operacionalización de la variable puede identificar elementos y datos empíricos que expresen o identifiquen el fenómeno en cuestión. De manera que la variable se define en términos de acciones que sirven para medir. Indicando que hacer para que cualquier investigador pueda observar el fenómeno (p.64).

Es así como la operacionalización de las variables es una procedimiento mediante el cual se determinan los indicadores que tipifican a las variables de una investigación con el fin de hacerlas mas observables y medibles con cierta precisión y facilidad

Cuadro 1. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Operacional			
Cultura Organizacional	Sistema de valores comprendido en una forma particular de interacción en relación al tipo de cultura determinada organización	Tipo de Cultura Organizacional.	Cultura Fuerte.	1
			Cultura Débil.	2
			Orientación de los resultados.	3
		Características.	Orientación a las personas.	4
			Orientación a los Equipos.	5
			Valores compartidos	6
		Niveles.	Normas Compartidas	7
Gestión del Talento Humano	Esta determinada como un un elemento importante para el funcionamiento de cualquier organización la cual se enfoca al cumplimiento de		Potenciar a la organización	8
			Seleccionar personal altamente competitivo	9
		Objetivos	Fortalecer la satisfacción laboral	10
			calidad de vida en el centro laboral	11
			políticas de desarrollo del	12

los objetivos para	personal
la correcta	Fomentar el trabajo
gestión del	de equipo
recurso humano.	Recompensa al
	talento humano
	Evaluar el
	desempeño

Fuente: Rivas(2023)

Capítulo III

Marco Metodológico

De acuerdo a Pérez (2015), “consiste en un plan que se traza el investigador, conformado por las estrategias, métodos y procedimientos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos”. (p. 67). De allí que se planteara un conjunto de operaciones técnicas que se incorporan en el despliegue de la investigación análisis de la cultura organizacional y la optimización del trabajo en equipo, en el proceso de la obtención de los datos.

Enfoque o paradigma de la Investigación

El tipo de paradigma que se seleccionó para la presente investigación, fue el cuantitativo, el cual según Arias (2012), es “un nivel de investigación, referido al grado y profundidad que aborda un fenómeno u objeto de estudio para medirlo de acuerdo al enfoque utilizado por el investigador”. (p. 21). Siguiendo este enfoque en el estudio, se utilizó métodos y técnicas de investigación científica que proporcionaron datos numéricos y susceptibles de análisis estadísticos donde se establecieron patrones de comportamiento y probar teorías.

Tipo de Investigación.

El presente estudio se orientó hacia un tipo de investigación de campo, como señala Arias (2012) “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar la variable alguna” (p.31).En consideración a lo expuesto, la obtención de los datos investigación para la

recolección de información no se alteró por las condiciones en la que será medida la variable para su respectivo análisis y así interpretar la realidad donde se observó.

Por su parte, tendrá un nivel descriptivo, según Palella y Pestana (2010), “el propósito de este nivel descriptivo es el de interpretar realidades de hechos. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos” (p.92). Partiendo de este hecho se concibió dentro de esta investigación el análisis sistemático del problema en la realidad con el propósito de describir, entender su naturaleza y factores que contribuyeron a predecir la ocurrencia del fenómeno orientado de forma directa para la investigación la cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023, porque midió independiente los conceptos o variables cultura organizacional y trabajo en equipo; aunque, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y cómo se manifestó el fenómeno de interés, su objeto no es indicar cómo se relacionan las variables medidas.

Diseño de Investigación

Para el presente estudio se seleccionó el diseño de investigación de campo que según Arias (2012) “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p.31). Considerando la naturaleza del problema, la presente investigación se ubicó en un estudio de campo, porque se apoyó en examinar sobre la situación actual de la cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas; estos datos se obtendrán directamente de la experiencia empírica, son los llamados primera mano, todo ello con la finalidad de realizar la descripción del fenómeno en el contexto donde se estudia.

Población y Muestra

Para Pérez. (2015), la población “Es el conjunto infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten al estudio; pertenecen a la investigación y son la base fundamental para obtener la información”(p.70). En este estudio la población se determinó por (20), de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas.

En este orden para la muestra Según Pérez (2015), que “es una porción, subconjunto de la población que selecciona el investigador de las unidades de estudio, con la finalidad de obtener información confiable y representativa” (p.70), en la presente investigación no se consideró criterios muestrales ya que se consideró la población accesible quedó representada por el mismo número de sujetos identificados, en función a esto Arias (2012) señala que “si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra”(p.83).

Técnica e instrumentos de recolección de información

En esta etapa se estableció las normas o reglas para construir las técnicas e instrumentos más adecuados que permitió el acceso idóneo a la información requerida. Al respecto, Arias (2012) señala que “La técnica de recolección de datos, es el procedimiento específico que se utiliza para obtener los datos o información requerida en la investigación”. (p. 120). Dichas técnicas son herramientas que permitió a investigador para hacer la medición y el diagnóstico de la situación actual y extraer de ellas la información que se requirió.

De acuerdo a la modalidad de investigación, la técnica que se utilizó en esta investigación será la encuesta; en este sentido Arias (2012) la señala como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos o en relación con un tema particular”(p72). Una encuesta no es más que la

presentación de una serie de preguntas referentes al tema en estudio que ayudaron a la obtención de los resultados para su posterior análisis. Esta misma comprende el cuestionario el cual se estructuró por la cantidad de 15 preguntas que fueron respondidas en la escala de Likert siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca (Ver Anexo A)

Validez y Confiabilidad

En la presente investigación se determinó la validez de contenido de los instrumentos, esto con la finalidad de reconocer hasta donde los ítems que conformó el instrumento son representativos, es decir, si miden lo que el autor quiere medir. De allí indica que la validez según Arias (2012) “Se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 113). En este sentido, para establecer la validez del instrumento, se sometió a juicio de tres (3) expertos, quienes evaluaron la pertinencia, coherencia claridad entre los objetivos y los ítems (Ver Anexo B).

Confiabilidad

En relación con la confiabilidad Palella y Pestana (2010), opinan que “es la ausencia de error aleatorio de un instrumento de recolección de datos” (p.164). Es por ello, que para el presente instrumento para hacer el cálculo de la confiabilidad se aplicó la prueba piloto con una muestra de 10 personas que poseen las mismas características de la que es objeto de estudio en donde se calculó un coeficiente del alpha de Crombach arrojando un resultado de 0,99 siendo un instrumento de alta confiabilidad (Ver Anexo C).

Técnica de procesamiento y Análisis de la Información.

Unas de las principales herramientas que se utilizó para el análisis de datos es la estadística descriptiva, motivado a que ayuda a resumir el volumen de los datos provenientes de la investigación para facilitar la interpretación numérica y gráfica, para Arias (2012) “este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los

datos que se obtengan: Clasificación, registro, tabulación y codificación si fuera el caso” (p.111), para el presente trabajo se consideró las tabulaciones por cada una de las respuestas dadas por los sujetos en frecuencia y porcentaje a fin de analizar el referente teórico que mide en función del contraste de las respuestas.

Capítulo IV

Análisis de la Información

En el presente capítulo se hace el análisis e interpretación de la información obtenida durante la fase de recolección de datos, producto de la aplicación de un cuestionario dirigido a los sujetos objeto de estudio.

El tratamiento que se proporcionó a los datos fue mediante la codificación, tabulación y análisis de los resultados para establecer inferencias con respecto al estudio. Los resultados obtenidos permiten hacer un análisis de las variables de estudio según los objetivos y las bases teóricas de la investigación.

Toda la información recopilada por medio de la encuesta, se presenta en un cuadro por ítems; empleando la representación gráfica con sus respectivos análisis, especificados de acuerdo con las respuestas obtenida. Por otra parte, presentar la información que se recolecta en la investigación propuesta, se introdujeron cuando se considere pertinente, algunas técnicas gráficas para la presentación de los datos. Estas técnicas graficas están relacionadas con cuadros estadísticos o ilustraciones como lo son: diagramas, que permitan ilustrar los hechos estudiados; atendiendo a las características de los mismos y al conjunto de variables que se analizaran, así como sus dimensiones en las cuales se agruparon los indicadores para mejor interpretación.

Cuadro 2

Se evalúa cultura fuerte en el comportamiento del personal.

Escala	Fa	%
Siempre	3	15
Casi Siempre	4	20
Algunas Veces	6	30
Casi Nunca	5	25
Nunca	2	10
TOTAL	20	100%

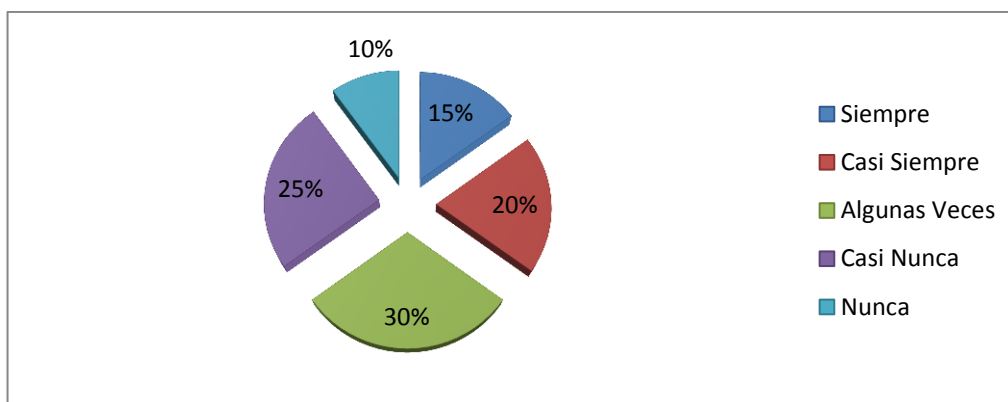


Gráfico 1. Se evalúa cultura fuerte.

En función a los datos referenciados se tiene que 15% seleccionaron la opción siempre, 20% casi siempre, 30% algunas veces, 25% casi nunca y 10% nunca, de acuerdo a los resultados hay una tendencia positiva del 35%, de esto se deduce la igualdad de criterios en cuanto a la cultura fuerte que influencia en el comportamiento del personal en la Alcaldía de Barrancas, por lo tanto los valores centrales de la organización se aceptan con firmeza y se comparten ampliamente, para permitir un mejor desenvolvimiento de las actividades diarias.

Cuadro 3

Se evalúa implementación de reglas como cultura débil.

Escala	Fa	%
Siempre	6	30
Casi Siempre	3	15
Algunas Veces	5	25
Casi Nunca	3	15
Nunca	3	15
TOTAL	20	100%

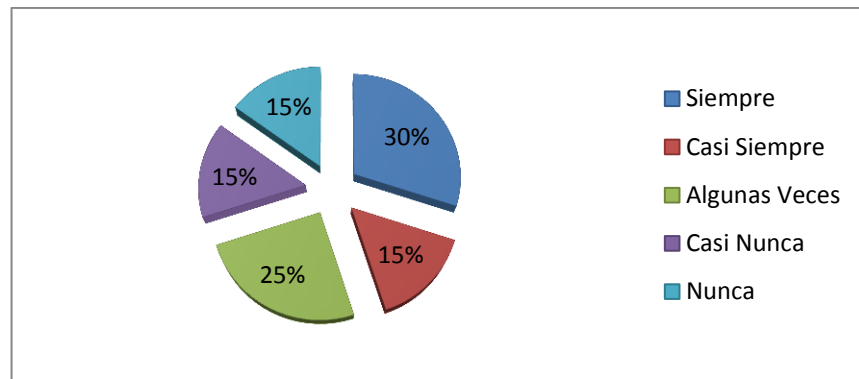


Gráfico 2. Se evalúa cultura débil.

En énfasis a la aplicación de la encuesta a los empleados sobre La modificación de la conducta del personal de la alcaldía de Barrancas, se establece sin implementación de reglas como cultura débil, un 45% respondió afirmativamente, 25% algunas veces y 30% entre casi nunca y nunca, este hallazgo demuestra una tendencia positiva de respuestas que provocan que se logren los objetivos de manera efectiva en Alcaldía de Barrancas, por lo tanto están de acuerdo que para modificar la conducta se debe implementar la aplicación de

normas y reglas de trabajo para que repercutan en la conducta de sus miembros en la organización.

Cuadro 4

Se evalúa orientación de los resultados.

Escala	Fa	%
Siempre	6	30
Casi Siempre	3	15
Algunas Veces	5	25
Casi Nunca	3	15
Nunca	3	15
TOTAL	20	100%

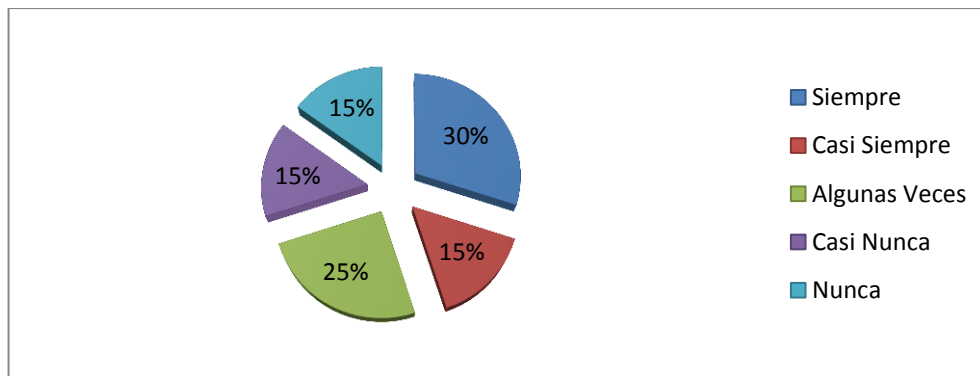


Gráfico 3. Se evalúa orientación de los resultados.

En cuanto a los porcentajes de respuesta cuando se evalúa La gerencia de la alcaldía de Barrancas centra la orientación de resultados más que las técnicas y procedimientos para conseguirlos., 30% manifestaron siempre, 15% casi siempre, 25% algunas veces, 15% casi nunca y 15% nunca, este grado de respuesta permite inferir que 45% positivamente afirman que este proceso es llevado por la gerencia y que este influye en la cultura organizacional,

la identidad de sus miembros y el grado en que los empleados se identifican con la institución como un todo y no solo con su tipo de trabajo en la institución.

Cuadro 5

Se evalúa orientación a las personas.

Escala	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	10	50
Casi Nunca	5	25
Nunca	5	25
TOTAL	20	100%

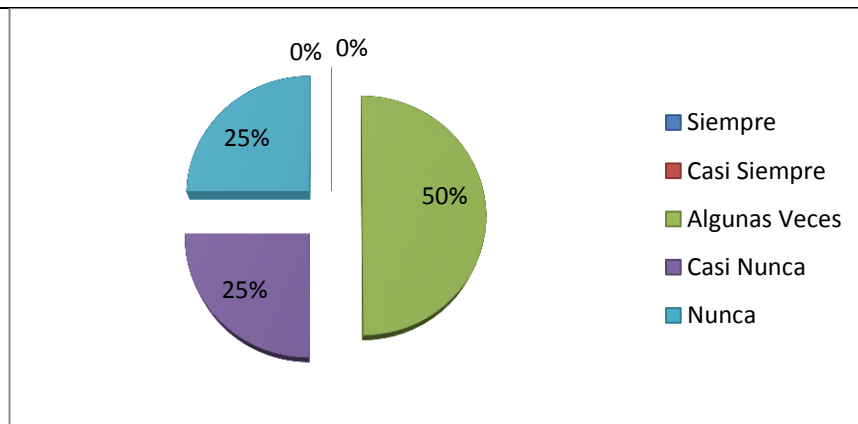


Gráfico 4. Se evalúa orientación a las personas.

En cuanto a los datos aportados se infiere que 50% de los encuestados seleccionaron algunas veces y un 50% respondió que casi nunca y nunca, las decisiones de la gerencia toma en cuenta el efecto de los resultados en la orientación de las personas por el trabajo que realiza., este hallazgos se denota que se busca poco fomentar la colaboración, el trabajo en equipo y la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones. Casi

no se presta atención a las necesidades, intereses y habilidades de los empleados y se promueve una comunicación abierta y transparente. Por lo que influye en la satisfacción laboral y el rendimiento de la organización.

Cuadro 6

Se evalúa orientación a los equipos.

Escala	Fa	%
Siempre	3	15
Casi Siempre	2	10
Algunas Veces	10	50
Casi Nunca	3	15
Nunca	2	10
TOTAL	20	100%

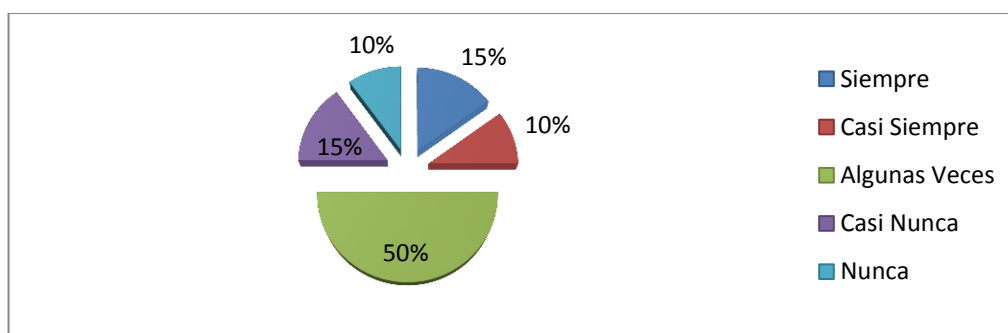


Gráfico 5. Se evalúa orientación a los equipos.

En cuanto a Las actividades laborales de la alcaldía de Barrancas se organizan en orientación a los equipos de trabajo estructurados, el 25% respondió que siempre y casi siempre, 50% algunas veces y un 25% entre casi nunca y nunca, se infiere a través de este resultado que la orientación de estos equipos en el trabajo asume igualdad de criterios, de manera que esta características de la cultura organizacional hacen de ella un elemento vital

en la organización, realmente siempre está presente, sólo que se evidencia su permanencia en la medida que sus miembros adoptan la sinergia con los demás elementos que integran la organización.

Cuadro 7

Se evalúa valores compartidos

Escala	Fa	%
Siempre	1	5
Casi Siempre	2	10
Algunas Veces	8	40
Casi Nunca	9	45
Nunca	0	0
TOTAL	20	100%

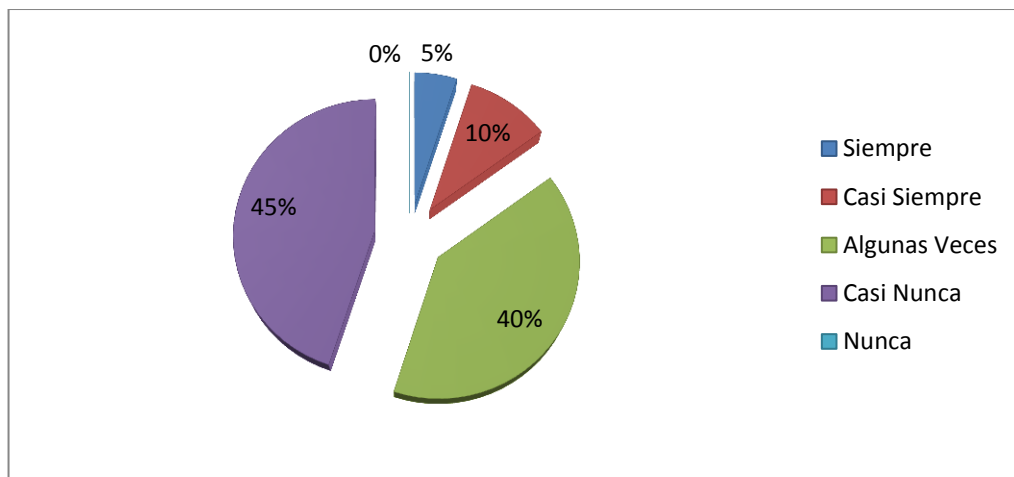


Gráfico 6. Se evalúa valores Compartidos.

En cuanto si los valores compartidos definen el carácter de la organización con un sentido de identidad en el talento humano. 10% manifestaron que casi siempre, 40% algunas veces y un 45% casi nunca, al hacer referencia a estos valores se tiene que no están

enfocados a los principios sociales, filosóficos, metas y estándares en la organización por lo que este nivel de cultura no está presente y en general repercuten en el carácter de la organización sin darle un sentido de identidad en la práctica de sus normas.

Cuadro 8

Se evalúa Normas Compartidas.

Escala	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	5	25
Algunas Veces	0	0
Casi Nunca	11	55
Nunca	4	20
TOTAL	20	100%

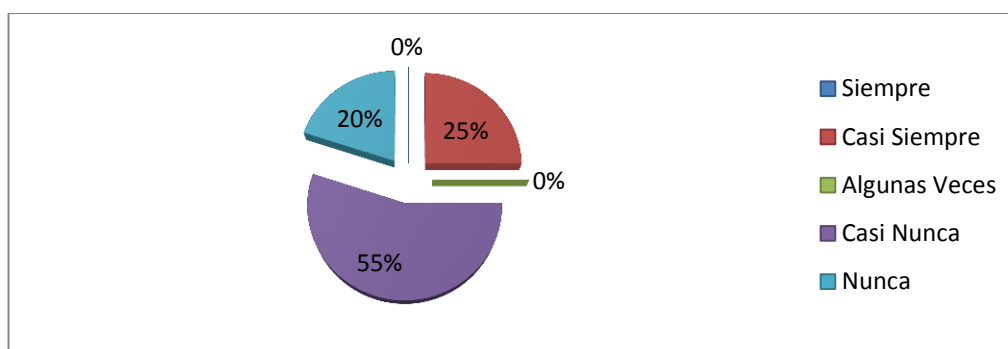


Gráfico 7. Se evalúa Normas Compartidas.

En función a los datos observados se tiene que al preguntar el desarrollo de actividades prácticas del talento humano están determinadas por normas compartidas a través de la experiencia laboral, 25% respondieron que casi siempre y un 75% manifestó que casi nunca y nunca estas actividades desarrolladas en ningún momento dentro de la institución, se realizan considerando la negación de las normas, esto significa que un trabajador por mas

experiencias que tenga para su tarea no puede estar al margen de lo que el plantee sino que esa tarea se rige por una norma que lógicamente es compartida con todo su personal.

Cuadro 9

Se evalúa Potenciar a la organización.

Escala	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	5	25
Algunas Veces	0	0
Casi Nunca	11	55
Nunca	4	20
TOTAL	20	100%

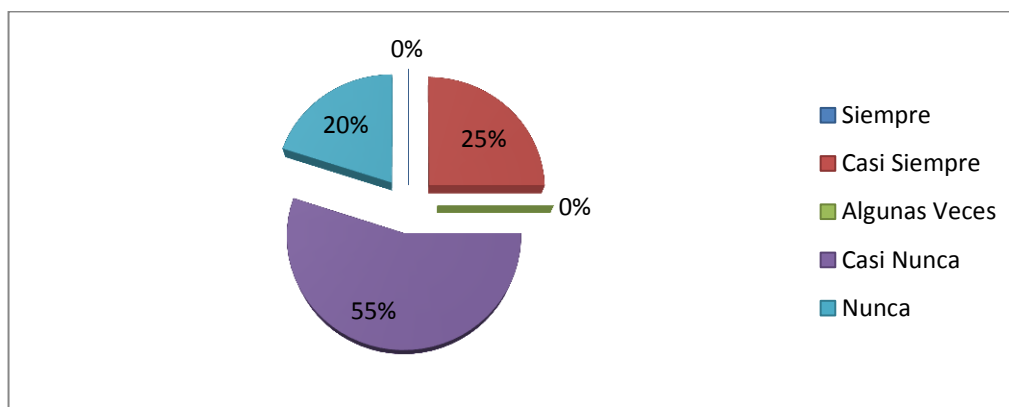


Gráfico 8. Se evalúa Potenciar a la organización.

En observancia a los datos expuestos un 55% selecciono que casi siempre, 25% casi nunca y 20% nunca, cuando se pregunta el talento humano potencia a la organización en el desarrollo de actividades, este resultado permite inferir que el 55% afirmaron de manera positiva sobre esta tendencia para el desarrollo de actividades como rendimiento en la

institución en función a trabajos individualizados para cumplir con los objetivos y metas trazadas.

Cuadro 10

Se evalúa Seleccionar personal altamente competitivo

Escala	Fa	%
Siempre	8	40
Casi Siempre	5	25
Algunas Veces	4	20
Casi Nunca	3	15
Nunca	0	0
TOTAL	20	100%

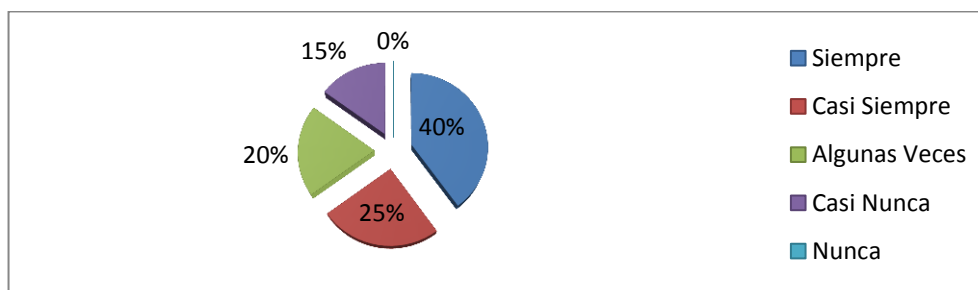


Gráfico 9. Se evalúa Seleccionar personal altamente competitivo.

De los datos aportados cuando se pregunta seleccionar personal altamente competitivo en la alcaldía de Barrancas contribuye a un mejoramiento continuo en las actividades laborales, 65% dijeron que siempre y casi siempre, un 20% algunas veces y 15% casi nunca, este resultado de muestra una tendencia positiva, se deduce que es necesario tener un personal competitivo organizado en equipos de trabajo dentro de la alcaldía lleva como fin cumplir de manera efectiva con las tereas encomendadas, ya que tiene mayores

probabilidades de evitar errores mayores por ello, el mejoramiento continua de las actividades laborales tienen mayor compromiso e integración en la institución.

Cuadro 11

Se evalúa Fortalecer la satisfacción laboral.

Escala	Fa	%
Siempre	16	80
Casi Siempre	4	20
Algunas Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	20	100%

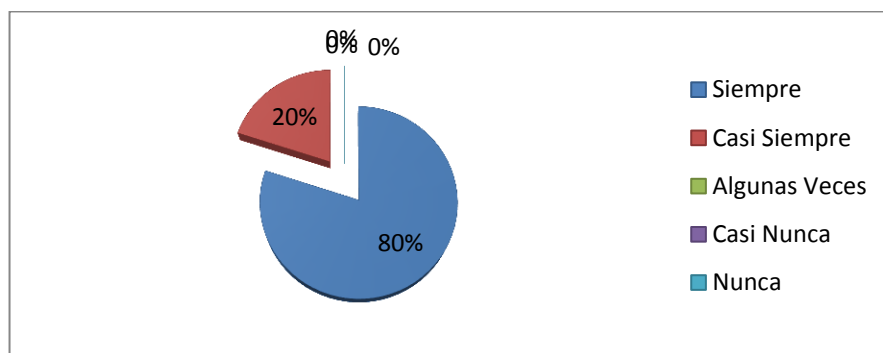


Gráfico 10. Se evalúa Fortalecer la satisfacción laboral.

En referencia a los datos expuestos se tiene que el 80% de los encuestados respondieron siempre y otro 20% casi siempre cuando se les pregunta: el desarrollo personal en la gestión del talento humano fortalece la satisfacción laboral para crecer en la institución, este hallazgo denota que el 100% de los encuestados están en una actitud positiva en cuanto a ese desarrollo personal esto permite dentro de la institución integrar al trabajador

de una manera cohesionada con un sentido de pertenencia con la institución para alcanzar las metas propuestas.

Cuadro 12

Se evalúa calidad de vida en el centro laboral

Escala	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	5	25
Algunas Veces	12	60
Casi Nunca	3	15
Nunca	0	0
TOTAL	20	100%

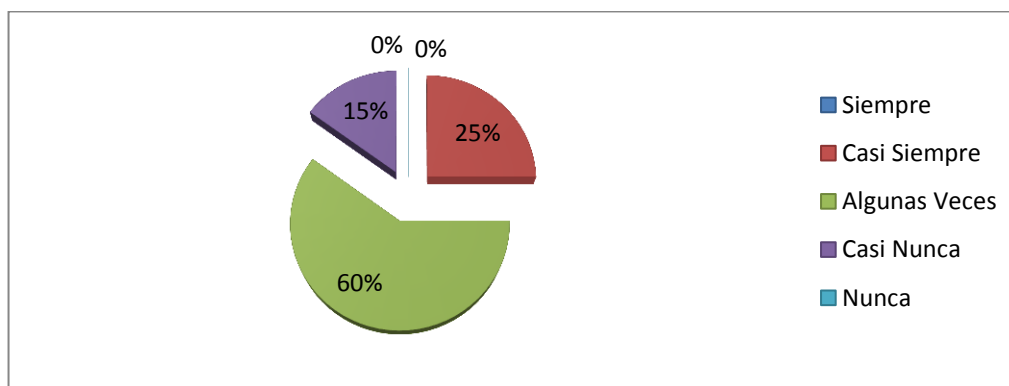


Gráfico 11. Se evalúa calidad de vida en el centro laboral.

De acuerdo a los datos expuestos cuando se pregunta: La calidad de vida en el centro laboral (alcaldía) del empleado es primordial para aceptar su pertinencia con la organización, se obtuvo que 25% manifestaron casi siempre, 60% algunas veces y 15% casi nunca, en función a este resultado los trabajadores de la Alcaldía de Barrancas manifiestan en su mayoría mantienen una actitud neutra en las respuestas, en este sentido esta calidad

de vida laboral se ve afectada por diferentes factores económicos, esto repercute efectivamente en su trabajo. De esta manera su eficacia y productividad en la institución para la consecución de los objetivos no se direccionan como cultura organizacional.

Cuadro 13

Se evalúa políticas de desarrollo de personal.

Escala	Fa	%
Siempre	4	20
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	4	20
Casi Nunca	8	40
Nunca	4	20
TOTAL	20	100%

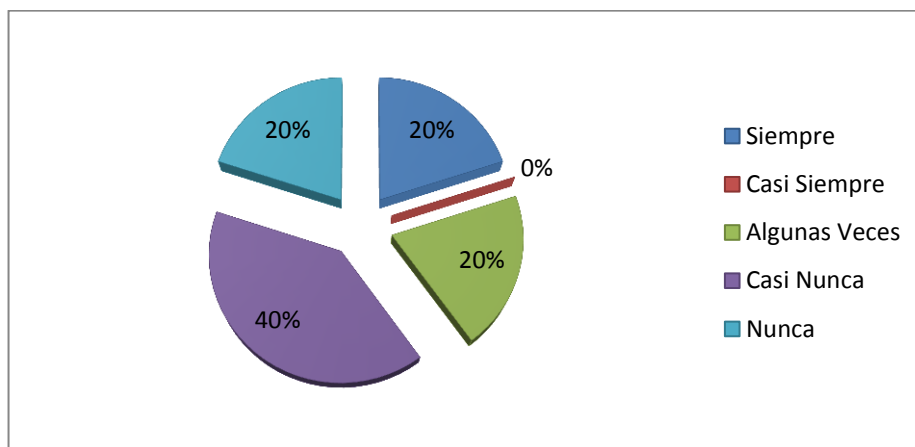


Gráfico 12. Se evalúa políticas de desarrollo de personal.

En cuanto a los datos expuesto se tiene que un 20% respondieron siempre, 20% algunas veces y un 60% entre casi nunca y nunca, se infiere con este resultado la importancia que

tiene el desarrollo personal asumido por los empleados en su trabajo y que a pesar del poco apoyo institucional, para ellos es fundamental mantenerse centrados en este aspecto de la vida laboral implicando un equilibrio en los aspectos de la vida como lo: personal, profesional, dentro de ello se puede encontrar la relación con los demás, por ello lo hace por las cosas que quiere, no espera a últimas horas para que pueda hacer algo lo hace hoy y ahora, es una persona proactiva.

Cuadro 14

Se evalúa fomentar el trabajo en equipo.

Escala	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	5	25
Algunas Veces	0	0
Casi Nunca	10	50
Nunca	5	25
TOTAL	20	100%

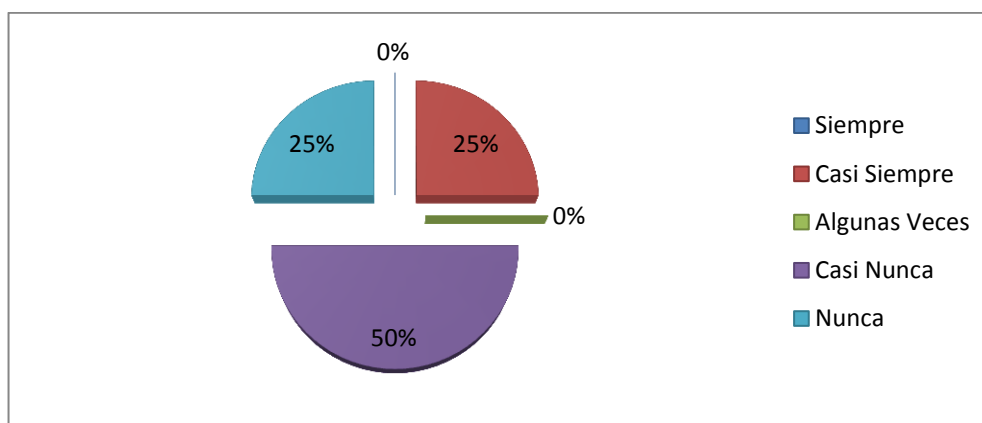


Gráfico 13. Se evalúa fomentar el trabajo en equipo.

En observancia a los datos expuestos en el ítem 13, un 25% selecciono que casi siempre, 55% casi nunca y 20% nunca, cuando se pregunta: Adquiere cada trabajador de la alcaldía de Barrancas un compromiso para fomentar el trabajo en equipo, este resultado permite inferir que el 75% afirmaron de manera negativa que este fomento de trabajo en equipo con integración de los trabajadores no da rendimiento porque a pesar de que existe grupos de trabajos mayoritarios no todos laboran con el mismo fin y esto genera trabajos individualizados para cumplir con los objetivos y metas trazadas.

Cuadro 15

Se evalúa Recompensa al talento humano.

Escala	Fa	%
Siempre	20	100
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	20	100%

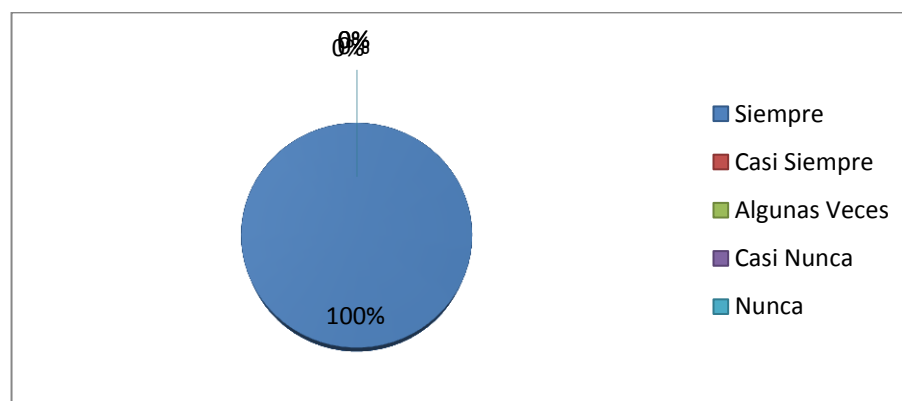


Gráfico 14. Se evalúa Recompensa al talento humano.

En cuanto a los datos expuesto se tiene que un 100% respondieron siempre, se infiere una tendencia de respuesta positiva al respecto los trabajadores están de acuerdo que sean motivados con algún tipo de recompensa y que la alcaldía de Barrancas debería crear planes de incentivos en el talento humano, a considerar compensaciones reconociendo las tareas desempeñadas, es por lo tanto que el compromiso del empleado con la organización debe ser de manera responsable al ser recompensado.

Cuadro 16

Se evalúa Evaluar el desempeño.

Escala	Fa	%
Siempre	20	100
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	20	100%

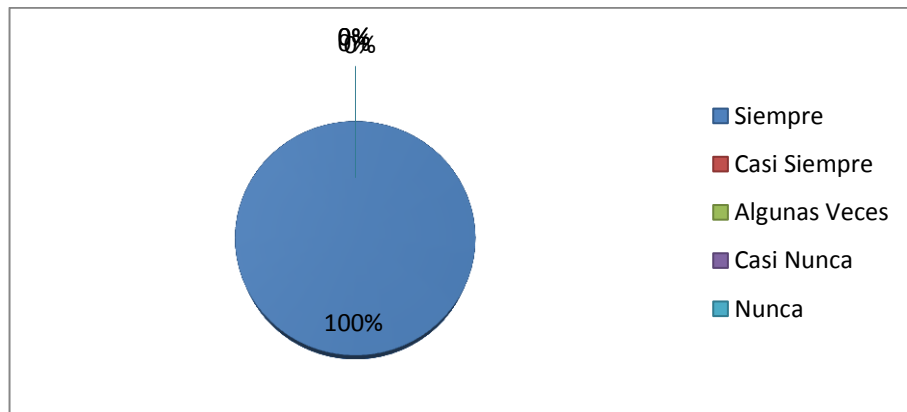


Gráfico 15. Se evalúa Evaluar el desempeño.

En cuanto al Item 15, cuando se pregunta: la gerencia deberá tener en cuenta evaluar el desempeño en el rendimiento del trabajador para el avance de la organización, los sujetos encuestados seleccionaron la alternativa siempre en un 100% de tendencia positivas, de esta manera se puede inferir que si existe una evaluación en los trabajadores, se crea una responsabilidad excelente que acompaña a realizar un desempeño laboral idóneo, esto garantiza eficiencia y efectividad en la garantía de un buen trabajo y por lo tanto poder llevar a la práctica y ejecutar los planes trazados sin ningún tipo de inconveniente laboral.

.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

En consideración con los resultados obtenidos y los objetivos de la investigación se concluye en función de cada uno de estos lo siguiente:

En lo que respecta al objetivo Diagnosticar el estado actual de la cultura organizacional de los trabajadores de la Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas en el diagnóstico inicial realizado se evidenció que el tipo de cultura prevaleciente en la organización está dada por la cultura fuerte que influencia en el comportamiento del personal de la institución, se aceptan con firmeza y se comparten ampliamente, al igual la cultura débil donde se implementan reglas que orientan la conducta de cada uno de los trabajadores.

En lo referente a la caracterización de la cultura organizacional en la alcaldía de Barrancas, la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en la orientación de las personas, y en a los equipos de trabajo se hacen de ella un elemento vital en la organización, realmente siempre está presente, sólo que se evidencia su permanencia en la medida que sus miembros adoptan la sinergia con los demás elementos que integran la organización, por otra parte los valores no están enfocados a los principios sociales, filosóficos, metas y estándares en la organización por lo que este nivel de cultura no está presente y en general repercuten en el carácter de la organización sin darle un sentido de identidad en la práctica de sus normas a pesar de haber una cultura fuerte en práctica en la institución.

En cuanto al objetivo Verificar el desarrollo de la gestión del talento humano en Alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas, en cuanto a sus objetivos el talento humano potencia a la organización en el desarrollo de actividades como rendimiento en la institución en función a trabajos individualizados para cumplir con los objetivos y metas trazadas. por otro lado es necesario tener un personal competitivo organizado en equipos de trabajo dentro de la alcaldía esto lleva como fin cumplir de manera efectiva con las tareas encomendadas, ya que tiene mayores probabilidades de evitar errores mayores por ello, el mejoramiento continuo de las actividades laborales tienen mayor compromiso e integración en la institución.

En otro orden, el desarrollo personal en la gestión del talento humano fortalece la satisfacción laboral para crecer en la institución permite dentro de la institución integrar al trabajador de una manera cohesionada con un sentido de pertenencia con la institución para alcanzar las metas propuestas. Por otra parte la calidad de vida laboral se ve afectada por diferentes factores económicos, esto repercute efectivamente en su trabajo. De esta manera su eficacia y productividad en la institución para la consecución de los objetivos no se direccionan como cultura organizacional. No existen políticas para el desarrollo del personal, el fomento de trabajo en equipo con integración de los trabajadores no da rendimiento porque a pesar de que existe grupos de trabajos mayoritarios no todos laboran con el mismo fin y esto genera trabajos individualizados para cumplir con los objetivos y metas trazadas

En lo que refiere a Definir los elementos de la cultura organizacional que optimiza la gestión del talento humano en los trabajadores se tiene:

Establecer una comunicación eficiente y clara en los integrantes de la Alcaldía de Barrancas. Influencia de una cultura fuerte en el comportamiento del personal. La

orientación de resultados se fundamenta específicamente en el accionar del talento humano en la alcaldía. Orientación al talento humano como una característica primordial de la cultura organizacional. Valores compartidos definen el carácter de la organización con un sentido de identidad en el talento humano. Normas compartidas a través de la experiencia laboral del talento humano.

Recomendaciones

- Implementar políticas de desarrollo de personal para mejorar la calidad de vida laboral en el talento humano.
- Desarrollar la orientación del talento humano en base al trabajo en equipos como un elemento vital en la organización
- Promover los valores enfocados a los principios sociales, filosóficos, metas y estándares en la organización.
- Potenciar a la organización en el desarrollo de actividades como rendimiento en la institución en función a trabajos individualizados para cumplir con los objetivos y metas trazadas
- Establecer procesos de capacitación sobre técnicas de trabajos en equipos en todos los niveles en institución.
- Determinar los valores organizacionales para que el comportamiento dentro de la organización sea en base a las creencias e ideas importantes en las actividades.

Referencias

- Antunes,A (2007), La cultura Organizativa de la Escuela. 8va Edicion Barcelona España Editorial McGraw Hill.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6° ed. Editorial Episteme: Venezuela.
- Bavaresco (2013) .Proceso metodológico en la investigación (como hacer un diseño de investigación), sexta edición. Imprenta internacional, C.A. Maracaibo estado Zulia.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3.a ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato,I. (2005), La cultura organizacional. Editorial McGraw Hill Interamericana de Mexico.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860 del 30 de Diciembre
- Davis,F.(2010), La Cultura es la conducta. Mexico Encuentro de los americanos Ediciones Juceda,gestión.
- Gomez (2018) plan estratégico gerencial de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Auditoría Interna, Gobernación Cojedes. Trabajo de Grado. No publicado.
- Gonzalez.J. (2005), La cultura Organizacional un sistema de valores compartidos. Editorial. Hill España.
- Hinostroza (2018) Cultura organizacional y gestión del talento humano en los docentes de la Universidad Arzobispo Loayza, Lima – 2018. Trabajo de Grado. No publicado.
- Lacherre, E. (2017). Cultura organizacional, conceptos. Editorial Piura.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial N° 39.908. Del 24 de abril de 2012

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005). Gaceta Oficial número 38.236. Caracas
- Ley de estatuto de la función Pública(2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.522
- León, J (2019). Generalidades del método cuantitativo en la investigación: Etapas del método científico en un proyecto de investigación, Editorial Autores Editores, Primera Edición, Caracas-Venezuela.
- Medina., et all.. (2010). Competencias requeridas en los encargados de recursos humanos para el desempeño eficaz en empresas industriales de cali, colombia. Estudios Gerenciales
- Miskel,Y (2010), Niveles de cultura. Madrid. España. Editorial Santillana Segunda Edicion.
- Palella, S y Pestana F. (2010).metodología de la investigación cualitativa. México: Trillas
- Perez (2015). Guia metodológica para anteproyectos de investigación. 3ra edición.editorial FEDUPEL-
- Prieto(2013) Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal. Universidad de Medellín Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Especialización en Gestión del Talento Humano y la Productividad. Medellín
- Ramírez, T. (2007). Cómo Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas,Editorial Panapo.
- Robbins, S. (2007). Comportamiento organizacional (10ª edición). México: Pearson
- Santillana y Navarro(2008). Capital Humano en las Organizaciones. Serie Libros finanzas, contaduría, administración. Unidad Multidisciplinaria CIEA Volumen 1.Biblioteca Nacional Española.
- Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Plaza & Janes Editores. P.

- Villegas (2022). Cultura organizacional para la optimización del trabajo en equipo de los trabajadores del Servicio Administrativo de Identificación Migración y Extranjería (SAIME) Municipio Alberto Arvelo Torrealba, UNELLEZ-Barinas. Trabajo de Grado. No publicado.
- Zabaleta(2013) Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Psicología desde el Caribe.

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTO

Item	Afirmación	S	CSAV	CN	N
Variable: Cultura Organizacional					
Indicador: Cultura Fuerte, Cultura Débil.					
1	El valor central en la alcaldía de Barrancas, ejerce influencia como cultura fuerte en el comportamiento del personal.				
2	La modificación de la conducta del personal de la alcaldía de Barrancas, se establece sin implementación de reglas como cultura débil.				
Indicador: Orientación de resultados, Orientación a las personas, Orientación a los equipos.					
3	La gerencia de la alcaldía de Barrancas centra la orientación de resultados más que las técnicas y procedimientos para conseguirlos.				
4	Las decisiones de la gerencia toma en cuenta el efecto de los resultados en la orientación de las personas por el trabajo que realiza.				
5	Las actividades laborales de la alcaldía de Barrancas se organizan en orientación a los equipos de trabajo estructurados.				
Indicador: Valores Compartidos, Normas Compartidas.					
6	Los valores compartidos definen el carácter de la organización con un sentido de identidad en el talento humano.				

7	El desarrollo de actividades prácticas del talento humano están determinadas por normas compartidas a través de la experiencia laboral.					
Variable: Gestión del Talento Humano.						
	Indicadores: Potenciar a la organización, Seleccionar personal altamente competitivo, Fortalecer la satisfacción laboral.					
8	El talento humano potencia a la organización en el desarrollo de actividades.					
9	Seleccionar personal altamente competitivo en la alcaldía de Barrancas contribuye a un mejoramiento continuo en las actividades laborales.					
10	El desarrollo personal en la gestión del talento humano fortalece la satisfacción laboral para crecer en la institución.					
Indicador: calidad de vida en el centro laboral, políticas de desarrollo del personal, Fomentar el trabajo de equipo						
11	La calidad de vida en el centro laboral (alcaldía) del empleado es primordial para aceptar su pertinencia con la organización.					
12	La alcaldía de Barrancas tiene políticas de desarrollo del personal como parte de la gestión del talento humano					
13	Adquiere cada trabajador de la alcaldía de Barrancas un compromiso para fomentar el trabajo en equipo.					
Indicador: Recompensa al talento humano, Evaluar el desempeño.						
14	Considera que en la gestión de la alcaldía de Barrancas la					

	recompensa al talento humano es fundamental para motivar al trabajador.					
15	La gerencia deberá tener en cuenta evaluar el desempeño en el rendimiento del trabajador para el avance de la organización					

ANEXO B**VALIDEZ****Cuadro de Validación para el Cuestionario****Datos del Experto**

Nombre y Apellido: Yamilet Nieto

C.IN°14.550.889 Profesión: Msc. Gerencial General

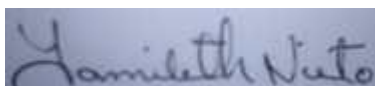
Fecha de la Validación: 24/06/2023

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	x		X		x		x		
2	x		X		x		x		
3	x		X		x		x		
4	x		X		x		x		
5	x		X		x		x		
6	x		X		x		x		
7	x		X		x		x		
8	x		X		x		x		
9	x		X		x		x		
10	x		X		x		x		
11	x		X		x		x		
12	x		X		x		x		
13	x		X		x		x		

14	x		X		x		x		
15	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma

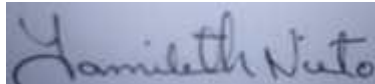


Anexo B-1

Carta de Validación

Yo, Yamilet Nieto titular de la Cedula de Identidad N°14.550.889, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación: cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023, presentado por la Bachiller: **Eddy Rivas** para optar al título de Licenciada en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de Junio de 2023.



Firma del Experto

Cédula de Identidad

14.550.889

Anexo B-2

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Dayana Gallardo

C.IN°19.069.491Profesión: Msc. Gerencial General

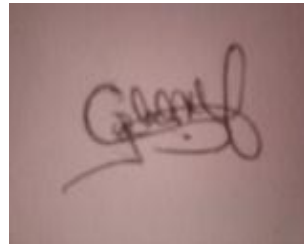
Fecha de la Validación: 24/06/2023

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

15	x		x		x		x		
----	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones:

Firma

A square image showing a handwritten signature in dark ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to be a name, possibly starting with 'G'.

Anexo B-1**Carta de Validación**

Yo, Dayana Gallardo, titular de la Cedula de Identidad N° 19.069.491, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación: cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023, presentado por la Bachiller: **Eddy Rivas** para optar al título de Licenciada en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de Junio de 2023.



Firma del Experto

Cédula de Identidad

19.069.491

Anexo B-3

Cuadro de Validación para el Cuestionario

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Ricardo Leon

C.IN°9.388.032 Profesión: Msc.Doc.Univ.Esp.Metodologia de Investigacion

Fecha de la Validación: 24/06/2023

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

15	x		x		X		x		
----	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones:



Ricardo León
Docencia Universitaria
UNELLEZ UPOS

Firma

Anexo B-3

Carta de Validación

Yo, Ricardo Leon titular de la Cedula de Identidad N°9.388.032, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación: cultura organizacional en la gestión del talento humano de la alcaldía del Municipio José de la Cruz Paredes del estado Barinas año 2023, presentado por la Bachiller: **Eddy Rivas** para optar al título de Licenciada en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de Junio de 2023.



Firma del Experto

Cédula de Identidad

9.388.032

ANEXO C
CONFIABILIDAD

2	No	ITEMS															TOTAL
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	SI
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
6	3	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5
7	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
8	5	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	8
9	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
10	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
11	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
12	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
13	10	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3
14	P	0,8	0,8	0,9	0,9	0,8	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	23,21
15	Q	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	VT
16	P*Q	0,16	0,16	0,09	0,09	0,16	0,21	0,16	0,09	0,09	0,16	0,16	0,16	0,16	0,21	0,21	2,27
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	

$KR_{20} = \frac{n}{n-1} \left[\frac{Vt - \sum pq}{Vt} \right]$	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">N</td> <td style="width: 50%;">15</td> </tr> <tr> <td>N-1</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>KR20</td> <td>0,85</td> </tr> </table>	N	15	N-1	16	KR20	0,85
N	15						
N-1	16						
KR20	0,85						