



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

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO EN LA EMPRESA CORPOELEC C.A MUNICIPIO
BARINAS ESTADO BARINAS
AÑO 2023-2024.**

Autores:

Fiorella Sosa

Tutor: Dubraska Durango

Barinas, Junio 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO EN LA EMPRESA CORPOELEC C.A MUNICIPIO
BARINAS ESTADO BARINAS
AÑO 2023-2024.**

**Trabajo de Aplicación, como requisito parcial para optar el Título de
Licenciado en Administración**

Autor:

Fiorella Sosa

Tutor: Dubraska Durango

Barinas, Junio 2024



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

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, catorce (14) de Junio del año 2024. Reunidos en el Pabellón: 4, Aula: De Petróleo en Barinas I. Se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación titulado: "Análisis del Clima Organizacional para Optimizar el Rendimiento Laboral de los Empleados del Departamento de Talento Humano en la Empresa CORPOELEC C.A, Municipio Barinas Estado Barinas Año: 2023-2024". Presentado por la Bachiller: Sosa Rivas Fiorella Graziella C.I. N°: 29.747.433. A los fines de cumplir con el requisito legal de optar al Grado Académico de Licenciado en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y Nombres	C.I.N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL. DEF. (1-5)
Sosa Rivas Fiorella Graziella	29.747.433	30	50	20	100	5

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora Nro. CAPCSYE/06/2024, Acta N° 011 Ordinaria, Punto N° 08, de fecha 06/06/2024 y queda asentada en el Subprograma Administración, a los catorce (14) días del mes de Junio de 2024.

Observaciones _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.N°	Firma
Tutor (a)	Durango Delgado Dubrazca Emperatriz	16.980.847	
Jurado Principal	Zambrano Adolfo	15.967.585	
Jurado Principal	Alfaro Veiga Juan	12589216	



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Aprobación del Tutor

Yo **Dubraska Durango** titular de la cédula de identidad N° **16.980.847**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CORPOELEC C.A MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS AÑO 2023-2024**, presentado por la bachiller: **Sosa Rivas Fiorella Graziella**, cédula de identidad N° **29.747.433** para optar el Título de Licenciado en Administración, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

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

En la ciudad de Barinas a los 10 días del mes de Junio de 2024.

Prof: Dubraska Durango

C.I. N° 16.980.847

Teléfono: (0412) 535 78 65

E-Mail: unellez.profesora.durango@gmail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Aceptación del Tutor

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CORPOELEC C.A MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS AÑO 2023-2024**, presentado por la Bachiller **Sosa Rivas Fiorella Graziella**, cédula de identidad N° **29.747.433** para optar al título de Licenciado en **Administración** y que estoy dispuesto a asesorar y supervisar en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales.

Así mismo hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para las carreras Licenciatura en Administración y Licenciatura en Contaduría Pública del Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la Ciudad de Barinas, a los 2 días del mes de Octubre de 2023.

Prof. Dubraska Durango

C.I. 16.980.847

Teléfono: (0412) 535 78 65

E-Mail: unellez.profesora.durango@gmail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

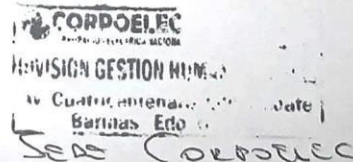
Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo, Astoria Osca titular de la cédula de identidad N° 126 23573
en mi condición de Gerente Ejecutiva de Talento Humano, hago constar por
medio de la presente que los bachilleres: **Sosa Rivas Fiorella Graziella** cédula de
identidad N° 29.747.433 autor del Trabajo de Aplicación titulado **ANÁLISIS DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO EN LA EMPRESA CORPOELEC C.A MUNICIPIO BARINAS
ESTADO BARINAS AÑO 2023-2024.** siendo el tutor Prof. (a) **Dubraska Durango**
titular de la cédula de identidad N° 16.980.847, para optar al título de Licenciado en
Administración de Empresas que otorga la Universidad Nacional Experimental de los
Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", certifico que los estudiantes antes mencionados
realizaron su Trabajo de Aplicación en esta empresa, institución u organización.

En Barinas, a los 3 del mes de JUNIO de 2024.


Firma y sello de la empresa

Dirección: Av. Construcción 21, Edif
Teléfono: 0416 - 6732375



DEDICATORIA.

Quiero dedicar estas palabras al Dios Todopoderoso y misericordioso, agradeciéndole por ser la luz que ha disipado las sombras y por ser mi guía constante en este viaje académico y vital. Cada logro alcanzado y cada desafío superado son testimonio de su gracia inquebrantable.

A mi amado abuelo Jesús Sosa, aunque la vida terrenal te haya llevado lejos, tu legado perdura en mi corazón. Tus enseñanzas han resonado a lo largo de los años, marcando el camino que ahora recorro con honor y gratitud. A través de este trabajo, busco honrar tu memoria y seguir tus pasos con humildad y determinación.

A mis padres Jacqueline Rivas y Valmore Sosa, pilares incuestionables de mi existencia, les dedico este logro. Su dedicación, amor incondicional y apoyo constante han sido fundamentales en los momentos difíciles. Cada sacrificio, cada sonrisa compartida, ha sido un faro que ha iluminado mi camino.

A la empresa CORPOELEC y al recurso humano que labora en ella, por su colaboración y contribución para poder realizar nuestra investigación.

RECONOCIMIENTO.

Quiero agradecer a Dios, cuya guía, iluminación y acompañamiento han sido mi sustento constante. En cada paso, en cada desafío, he sentido Su presencia inspiradora, marcando el rumbo de este viaje.

A mis padres Jacqueline Rivas y Valmore Sosa, les dedico mi reconocimiento más sincero. Su apoyo incondicional, amor y aliento han sido la fuerza motriz que ha impulsado mi perseverancia. En cada sacrificio que han hecho por mí, encuentro la fuente de mi determinación y éxito.

A mi tutora la Lic. Dubraska Durango, agradezco su invaluable orientación y sabiduría. Sus consejos, paciencia y dedicación han sido cruciales para el desarrollo y éxito de este trabajo. Su influencia ha sido una luz en el camino, iluminando cada esquina de mi investigación.

A mi casa de estudio como lo es la UNELLEZ por ser mi universidad desde el principio de mi carrera como profesional.

INDICE

	Pg.
Contraportada.....	i
Constancia de Aprobación del Tutor.....	ii
Constancia de ejecución del Trabajo de Aplicación.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Lista de cuadros.....	vi
Lista de gráficos.....	vii
Resumen.....	viii
Introducción.....	2
CAPITULO I	5
I. EL PROBLEMA	5
I.1 Planteamiento del Problema.....	5
I.2 Objetivos de la investigación	7
I.2.1 Objetivo general.....	8
I.2.2 Objetivos Específicos.....	8
I.3 Justificación	9
I.4 Limitaciones y Alcances	11
CAPITULO II	12
II. MARCO TEÓRICO.....	12
II.1 Bases Teóricas	12
II.2 Antecedentes	24
II.3 Definición de Términos Básicos	26

II.4 Formulación de Variables.....	29
CAPITULO III	30
III. MARCO METODOLÓGICO.....	31
III.1 Tipo de Investigación	31
III.2 Diseño de la Investigación	32
III.3 Población y Muestra.....	33
III.4 Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos	34
III.5 Procedimiento Metodológico.....	35
CAPITULO IV	36
IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	37
IV.1 Resultados	50
IV.2 Análisis de Resultados	66
CAPITULO V	57
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
V.1 Conclusiones.....	57
V.2 Recomendaciones	60
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	66

INDICE DE GRAFICOS

N°		Pg.
1	¿Tiene usted conocimiento sobre la estructura laboral de la empresa?	37
2	¿En el departamento de talento humano existe información concreta de sus responsabilidades ?	38
3	¿Considera usted que el trabajo que realiza en la empresa tiene su recompensa ?	39
4	¿Siente que existe un constante desafío en el cumplimiento de sus actividades?	40
5	¿Considera que existe una adecuada relación entre los trabajadores de la Institución?	41
6	¿Percibe que existe una constante cooperación entre directivo de la Institución y los empleados del Área?	42
7	¿En la institución le exigen cumplir con ciertos estándares de Higiene y Seguridad ?	43
8	¿Ha participado usted en la resolución de conflictos en el espacio donde labora?	44
9	¿Usted conoce la misión, visión y objetivos de la institución?	45
10	¿Considera usted que se mantiene la disciplina laboral en el área de trabajo?	46
11	¿Participa de manera cooperativa con sus compañeros en el cumplimiento de las actividades en el Área donde labora?	47
12	¿Se siente usted motivado en tomar iniciativas para dinamizar las diferentes actividades dentro del departamento?	48
13	¿Consideran usted que en su trabajo es importante la presentación personal ?	49
14	¿Mantiene usted un equilibrio entre sus intereses personales y profesionales con los objetivos y necesidades de la institución?	50
15	¿Usted demuestra su capacidad profesional para desempeñar de manera constante sus funciones laborales?	51
16	¿La organización contribuye a mejorar los niveles de conocimiento que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laborales?	52
17	¿Mantiene usted un nivel adecuado de calidad en la atención al personal con el que interactúa?	53
18	¿Considera que existe relación entre lo que gana y la cantidad de horas de trabajo?	54
19	¿Percibe que existe una adecuada coordinación de trabajo en equipo en el departamento que labora?	55
20	¿Reconoce un liderazgo efectivo y eficiente en la dirección de la organización?	56

INDICE DE CUADROS

N°		Pg.
1	¿Tiene usted conocimiento sobre la estructura laboral de la empresa?	37
2	¿En el departamento de talento humano existe información concreta de sus responsabilidades ?	38
3	¿Considera usted que el trabajo que realiza en la empresa tiene su recompensa ?	39
4	¿Siente que existe un constante desafío en el cumplimiento de sus actividades?	40
5	¿Considera que existe una adecuada relación entre los trabajadores de la Institución?	41
6	¿Percibe que existe una constante cooperación entre directivo de la Institución y los empleados del Área?	42
7	¿En la institución le exigen cumplir con ciertos estándares de Higiene y Seguridad ?	43
8	¿Ha participado usted en la resolución de conflictos en el espacio donde labora?	44
9	¿Usted conoce la misión, visión y objetivos de la institución?	45
10	¿Considera usted que se mantiene la disciplina laboral en el área de trabajo?	46
11	¿Participa de manera cooperativa con sus compañeros en el cumplimiento de las actividades en el Área donde labora?	47
12	¿Se siente usted motivado en tomar iniciativas para dinamizar las diferentes actividades dentro del departamento?	48
13	¿Consideran usted que en su trabajo es importante la presentación personal ?	49
14	¿Mantiene usted un equilibrio entre sus intereses personales y profesionales con los objetivos y necesidades de la institución?	50
15	¿Usted demuestra su capacidad profesional para desempeñar de manera constante sus funciones laborales?	51
16	¿La organización contribuye a mejorar los niveles de conocimiento que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laborales?	52
17	¿Mantiene usted un nivel adecuado de calidad en la atención al personal con el que interactúa?	53
18	¿Considera que existe relación entre lo que gana y la cantidad de horas de trabajo?	54
19	¿Percibe que existe una adecuada coordinación de trabajo en equipo en el departamento que labora?	55
20	¿Reconoce un liderazgo efectivo y eficiente en la dirección de la organización?	56

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO EN LA EMPRESA CORPOELEC C.A MUNICIPIO
BARINAS ESTADO BARINAS
AÑO 2023-2024.**

RESUMEN

En las últimas décadas, las sociedades industrializadas han experimentado cambios económicos, sociales y culturales significativos que han impactado diversas esferas del desarrollo humano. Estos cambios no solo han influido en el estilo de vida de las personas, sino también en las relaciones sociales y las interacciones. Con el objetivo de analizar el clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del departamento de talento humano en la empresa Corpoelec. El clima organizacional está determinado por la percepción de los empleados de los elementos de la organización, desde el punto de vista teórico la investigación es relevante porque para poder entender el problema, pues persigue que otras investigaciones se nutran de sus conclusiones de tal forma que puedan ser mejoradas y aplicadas en las organizaciones públicas y privadas, con el propósito de optimizar el clima organizacional, en este caso el de los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas. Es importante que los lineamientos estratégicos se cumplan a cabalidad siguiendo los ejes estratégicos antes expuestos y que sean manejados y proporcionados a los empleados correctamente. En el contexto específico de Corpoelec, se identificó que la falta de lineamientos estratégicos claros en cuanto a talento humano y desempeño laboral genera insatisfacción y desmotivación entre los empleados. Por tanto, es crucial que los directivos de la organización comprendan las ventajas de implementar lineamientos estratégicos de compensación y motivación, los cuales son esenciales para maximizar la ejecución y el desarrollo.

Descriptores: Clima Organizacional, Desempeño laboral, Talento Humano.

INTRODUCCION

En la actualidad, los rápidos avances tecnológicos y los constantes cambios globales en el desarrollo de nuevas habilidades, destrezas y conocimientos. Asimismo, obliga a las organizaciones a implementar cambios en sus estrategias laborales para enfrentar los desafíos procedentes. En el contexto venezolano, estos cambios se ven exacerbados por transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales, que tienen un impacto significativo en los procesos organizacionales.

Para desarrollar la capacidad de respuesta requerida por los desafíos de la globalización de los mercados, es crucial que las empresas realicen estudios minuciosos de las variables relacionadas con su principal activo: el talento humano. El clima organizacional es un factor preferente en este contexto, ya que la percepción que tienen los empleados del entorno laboral influye directamente en su compromiso, sentido de pertenencia, motivación y desempeño laboral. Forehand y Gilmer (1974) definen el clima organizacional como "el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman" (p.76).

Las empresas que enfrentan síntomas de ineficiencia, desmotivación e improductividad, como es el caso de CORPOELEC, deben realizar análisis significativos de su entorno laboral para identificar áreas que potencializan el rendimiento de sus empleados. Bohórquez (2004) define el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En este contexto, el objetivo general de este estudio es determinar cómo el clima organizacional actúa como un factor clave para maximizar el rendimiento laboral de los empleados del departamento de talento humano de CORPOELEC,

ubicado en el estado de Barinas. A través de esta investigación, se busca proporcionar información relevante y aplicable que contribuya a mejorar las condiciones laborales y, en consecuencia, el desempeño de los empleados en la organización.

De tal modo el presente trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Se muestra lo relativo al problema de investigación donde se señala los objetivos generales y específicos, como también la justificación, alcance y limitaciones.

Capítulo II: Comprende el marco teórico donde se presentan los antecedentes de la investigación y las bases teóricas y por último la definición de los términos básicos.

Capítulo III: Se refiere al marco metodológico destacando la naturaleza de la investigación la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Se desarrolla todo lo referente al análisis e interpretación de los resultados presentados en cuadros con sus respectivas graficas.

Capítulo V: Conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y Formulación del Problema

Es fundamental tener una comprensión clara de su rumbo y las estrategias de gestión que lo ayudarán a tener éxito en un mercado competitivo en este mundo globalizado y en constante cambio, que es el resultado de la reforma del orden económico mundial. Según Robbins (2020) la satisfacción laboral mediante incentivos y adiestramiento genera en los empleados satisfacción personal que se traduce en más productividad debido a la motivación al cumplir tareas y actividades (p.72). En vista que el desempeño es una variable importante en el desarrollo de las compañías, así como su administración. En las últimas décadas, se han producido numerosos cambios económicos, sociales y culturales en las sociedades industrializadas, los cuales han tenido un impacto significativo en las diversas esferas del desarrollo humano. Estos cambios han tenido un impacto no solo en la forma en que las personas llevan su vida, sino también en las relaciones sociales y las conexiones que establecen con las organizaciones.

La globalización ha provocado cambios en los entornos culturales, económicos, políticos, tecnológicos, de comunicación e información de los Estados, gobiernos, comunidades, empresas y también de las personas que forman parte de la sociedad en todo el mundo, incluyendo América, Asia, Europa, África y Oceanía. Las empresas han tenido que cambiar sus estrategias convencionales para enfrentar el fenómeno globalizador y poder enfrentar sus desafíos. Además,

el cambio es necesario para adaptarse de manera efectiva a la nueva competencia, que se caracteriza por contextos cada vez más complejos que obligan a las empresas a adaptarse de la mejor manera posible a las entidades a realizar procesos de reorganización y a adoptar estrategias que permitan actuar, proactivamente, ante las diversas alteraciones presentadas por la economía. Al respecto, Hitt, Ireland y Hoskisson (2012) afirman que.

El cumplimiento de los objetivos de toda organización inmersa en el mundo globalizado requiere de adaptarse al cambio y de desarrollar sinergia entre todos los sistemas, recursos y elementos que la integran, para así poder garantizar una optimización de los esfuerzos realizados. Por ello, cuando se presenta disparidad entre la estrategia empresarial y el principal recurso organizacional, reconocido actualmente como el talento humano, se pierde la oportunidad de generar beneficios múltiples, entre los cuales destacan: el logro de los objetivos planteados, la satisfacción del cliente, el mejoramiento del clima en el que se desenvuelven los colaboradores, entre otros (p. 259).

Cabe destacar que son las personas las que realizan cotidianamente una serie de actuaciones coordinadas por la organización, de modo que esta logra alcanzar sus objetivos y, en definitiva, realizar su misión. En este sentido es gracias a la cooperación y contribución de las personas, en el desempeño de sus roles que se hace posible el desarrollo de la organización y los progresos sistemáticos en el logro de sus objetivos. Según lo expuesto persona y organización se encuentran en una constante interacción, que se fundamenta en una expectativa recíproca entre individuo y organización, respecto del desempeño esperado y la retribución que se recibirá a cambio.

De seguir presentándose la situación antes descrita, la empresa CORPOELEC ubicada en la ciudad de Barinas del Estado Barinas, podrían correr el riesgo de desaparecer ya que siendo el rendimiento laboral según Márquez (2011:120): “la eficiencia y productividad del trabajador en el desempeño de las tareas de su puesto medido en términos de habilidades, competencias y producción”; y encontrándose dicho rendimiento sometido a un bajo grado de compromiso, poco

sentido de pertenencia, cumplimiento mínimo de las actividades requeridas y a un ambiente laboral poco propicio; la institución se encuentra afectada por ineficiencia, desmotivación y una improductividad que podría continuar disminuyendo la rentabilidad de sus operaciones y, por consiguiente, los beneficios que deberían ser obtenidos por la empresa Corpoelec Barinas.

Por ello, el presente estudio se dedicó a explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas, a través de las siguientes interrogantes:

¿Qué factores determinan actualmente el clima organizacional de los empleados del departamento de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas?

¿Cuáles son los factores claves que interfieren en el rendimiento de los empleados que laboran en el departamento de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas?

¿Cuál es el método utilizado por la empresa Corpoelec, Estado Barinas, para evaluar el rendimiento de los empleados del departamento de talento humano de la empresa?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del departamento de talento humano en la empresa Corpoelec C.A Municipio Barinas Estado Barinas Año 2023-2024

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de los empleados en el área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas.

Identificar los factores claves del Clima Organizacional que influyen en el nivel de rendimiento de los empleados que laboran en el área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas.

Analizar el método utilizado por la empresa para evaluar el rendimiento de los empleados que laboran en el área de talento humano, Corpoelec Estado Barinas.

Justificación de la Investigación

El clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los empleados de los elementos de la organización, y el clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los empleados de los elementos de la organizacional Desde el punto de vista Teórico la investigación es relevante porque para poder entender el problema se necesita analizar las teorías que las sustentan, pues persigue que otras investigaciones se nutran de sus conclusiones de tal forma que puedan ser mejoradas y aplicadas en las organizaciones públicas y privadas, con el propósito de optimizar el clima organizacional, en este caso el de los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas.

También es importante desde la perspectiva Social, porque surge de la necesidad de tener una institución que se fortalezca en las interacciones del personal que conlleve a crear un ambiente armónico y motivado dentro de la organización. Desde la óptica institucional ayudará a esta organización pública para optimizar sus actividades ya que se ofrecerán recomendaciones positivas, acordes a las necesidades del personal para su pronta mejoría con respecto al clima organizacional en dicha institución. Por otro lado, se conocerán los factores que está afectando el

rendimiento laboral de los trabajadores objeto de estudio. Una vez identificados todos estos factores se tomarán en cuenta para su optimización.

Desde el ámbito metodológico es importante el presente estudio, porque las técnicas e instrumentos aplicados, podrán ser aplicadas a otras investigaciones con características similares, lo cual contribuirá al mejoramiento de estas. Cabe destacar, que el estudio se enmarca en la línea de investigación establecida en el Área de Conocimiento Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) Barinas, específicamente: Organización, eficiencia y fortalecimiento de instituciones públicas.

La motivación que llevó al desarrollo de esta investigación recayó en las últimas evaluaciones efectuadas con respecto al rendimiento laboral de los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, la cual tiene a su cargo 22 empleados. En la actualidad es un reto contar con instituciones públicas donde todos los miembros trabajen en equipo por un fin común, contando con un clima organizacional armonioso en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento laboral. Ya que las organizaciones e instituciones públicas es el lugar donde el capital humano pasa gran parte de su tiempo; deben convivir en espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación lo cual contribuye a optimizar el rendimiento laboral efectivo, garantizando la eficacia de las organizaciones, en este caso el personal operativo de área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas.

De lo anterior se destaca la importancia de esta investigación: Determinar la influencia del Clima Organizacional como factor clave para la optimización del Rendimiento Laboral en los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas, Período 2024-I y 2024-II . Tiene como objetivo permitir la reflexión de todo el recurso humano que trabaja en la

institución para lograr un clima organizacional equilibrado en el equipo de trabajo que lo integra, y en el cual los grupos de referencia puedan interactuar de manera armonizada y comprometidos con los mismos objetivos.

Alcance y Delimitación del Trabajo

En cuanto al alcance se pretende Determinar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas con el fin de mejorar las condiciones laborales de los empleados y un ambiente armónico que permita la eficacia del servicio prestado por la empresa y la satisfacción de metas propuestas. Las limitaciones que pudieran presentarse serian el uso del tiempo de la jornada laboral y empleados insatisfechos que no gusten participar en las actividades.

Capítulo II

Marco Referencial

El marco teórico sirve para guiar a la investigadora con respecto a las diversas teorías y conceptos a través de los cuales se ubica el estudio. Es un marco referencial que establece el horizonte conceptual del estudio a partir de las perspectivas de otros autores y especialistas en el tema, así como incorporar innovación y antecedentes de la investigación. Los antecedentes, son todos aquellos trabajos de investigación que preceden a la explicación del clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de talento humano, pero, además, guarda relación con los objetivos del estudio que se aborda, es decir, son los trabajos de investigación realizados con anterioridad y relacionados con el objeto de estudio de investigación que se está. Según Hurtado (2020), los antecedentes de la investigación: Se incluyen estudios previos, tesis de grado y otros estudios relacionados con el tema en estudio.

En este punto, es importante mencionar, además del autor y el año en que se llevó a cabo el estudio, la metodología utilizada, las principales conclusiones que se obtuvieron y las contribuciones que se hicieron al estudio actual. Por ello, a continuación, se presentan un conjunto de trabajos que han sido realizados con anterioridad y que debido a la relación que tienen con la presente investigación, fueron tomados en consideración como antecedente para conocer los avances que se han realizado con respecto a la temática que es tratada por este estudio:

Díaz (2020), elaboró una tesis doctoral titulada: Predicción del Rendimiento Laboral a Partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales, presentada ante la Universidad Complutense de Madrid para optar al Título de Doctor en Psicología y Gestión de la Innovación. Metodológicamente, utilizó un estudio descriptivo correlacional de carácter predictivo, el cual fue aplicado a una muestra de trescientos sesenta y ocho (368) trabajadores, todos ellos vigilantes de seguridad, a quienes se les aplicó el instrumento: Escala de Motivaciones Psicosocial (MPS), el Cuestionario de Personalidad Big Five (BFQ) y el Cuestionario Multidimensional DECORE.

Llegó a la conclusión de que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el rendimiento, es decir, los individuos que obtuvieron puntuaciones más altas en motivación tienen un mejor rendimiento general en el trabajo. De manera más concreta, a mayores puntuaciones en el nivel de ejecución de los distintos motivos, mejores evaluaciones del rendimiento obtendrían los trabajadores. En este caso, se encontró una correlación significativa y en sentido positivo entre rendimiento y el nivel de ejecución de tres (03) de los motivos evaluados: reconocimiento social, autoestima y autodesarrollo, aunque los valores de dichas relaciones sean muy bajos (0.14 en el mejor de los casos). El estudio de Díaz se consideró como un antecedente para la investigación actual, debido a que puso de manifiesto cómo el rendimiento laboral puede verse afectado por factores tales como la capacidad de autodesarrollo, la autoestima, el reconocimiento social, entre otros factores que están vinculados con el clima organizacional. Por ello, fue de gran ayuda para el fortalecimiento de las bases teóricas en donde se fundamentó este estudio

Asimismo, Rivera (2019), desarrolló una investigación titulada: La Organización del Clima Organizacional como Factor de Desarrollo en las Empresas del Distrito de Chíncha Alta,

se basó en un diseño no experimental y transversal, presentada ante la Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú; para optar al título de Magister en Gestión Estratégica Empresarial. Se utilizó un nivel de investigación de tipo explicativo desde el punto de vista metodológico, ya que se interpretó y planteó una explicación posible del problema. Se basó en un diseño no experimental y transversal, lo que permitió analizar las variables de la investigación sin tener que intervenir para modificar o cambiarlas.

Concluye que el clima organizacional es un factor indispensable en toda empresa porque influye en su desarrollo organizacional, ya que a través del estudio realizado a una población conformada por un conjunto de unidad de análisis que en su mayoría está formada por hombres, las cuales están en una edad promedio entre los 30 y 50 años, su condición socioeconómica es de nivel medio, la gran mayoría tiene como grado de instrucción secundaria completa, se constató mediante las encuestas realizadas que las empresas se preocupan por el bienestar físico, moral y emocional de sus trabajadores, en donde un adecuado clima organizacional, proporciona empleados motivados, valorados y que afiancen su compromiso con el trabajo y su empresa para el desarrollo de sus actividades en el entorno organizacional.

De igual manera, se hace referencia al trabajo de González y Gill (2019), en su investigación sobre la elaboración de una propuesta de un plan estratégico de políticas motivacionales dirigidas al personal obrero del frigorífico industrial Santa Bárbara C. A. Ubicado en el Municipio Ezequiel Zamora Estado Barinas. (FIBASA), bajo el enfoque de las teorías de las necesidades de Abraham Maslow; y trata sobre un proyecto factible utilizando la población total de los trabajadores de la empresa en estudio. La investigación permitió medir el nivel de motivación de la empresa y los factores de motivación que utiliza. Después de analizar los datos, se encontró que los empleados del Frigorífico Industrial Santa Bárbara C.A. (FIBASA) tienen un

bajo nivel de motivación debido a los salarios bajos, los servicios médicos deficientes, la falta de transporte y comunicación. De esta manera, se sugirió la implementación del programa de políticas motivacionales con el fin de aumentar la productividad de los trabajadores y, por lo tanto, de la empresa. Revisa este antecedente

Sánchez (2020), en su trabajo de grado en la UNEFA titulado "La motivación como un factor clave en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara en Puerto Cabello, Estado Carabobo. Teniendo como objetivos: Analizar los factores motivacionales presentes como elemento claves para el desempeño laboral del personal administrativo del hospital, Identificar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del hospital, Diagnosticar las necesidades motivacionales del personal administrativo del hospital, Jerarquizar las necesidades motivacionales identificadas por el personal administrativo del hospital.

Por otro lado, también se utilizó para la investigación una población de 12 trabajadores la cual la muestra fue tomada de la misma totalidad, es decir seis (6) laboran en el departamento de recursos humanos, y los otro seis (6) trabajadores en el departamento administrativo, así mismo para diagnosticar dicha investigación se aplicó un cuestionario o encuesta, la cual estaba estructurada de preguntas cerradas. Se puede apreciar que en la investigación realizada por el mencionado autor es de gran importancia determinar el desempeño laboral de cada uno, ya que es un factor principal para el funcionamiento del hospital, sin embargo, habiendo conocido cual podría ser la motivación para los trabajadores es necesario tener en cuenta que las necesidades que ellos carecen deben ser tomadas en cuenta para motivarlos.

Seguidamente se presenta el trabajo de Torres (2020) cuya investigación fue la de mejorar las técnicas motivacionales aplicada por los docentes de la Universidad Santa María Extensión

Barinas, la población y muestra estuvo conformada por cuarenta y tres (43) docentes a tiempo completo y dedicación exclusiva y ciento setenta y cinco (175) alumnos de ambos programas. Se le dio la oportunidad a ambos grupos de opinar sobre los diferentes procesos y técnicas que se aplicaban en la Universidad. Los datos se procesaron en cuadros y gráficos agrupados por indicadores y se llegó a la conclusión de que las técnicas de motivación eran conocidas por los docentes pero, al parecer no hacían uso de estas herramientas en el trabajo de aula, por lo que se recomendó la utilización de recursos institucionales audiovisuales y grupales que estimulan la atención en la capacitación de los conocimientos transmitidos.

Para finalizar Mena (2020) en su trabajo titulado Plan Acción que permita mejorar el talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la empresa Trigo de Oro C.A. Municipio Barinas Estado Barinas 2019. La administración efectiva del personal requiere del desarrollo de un plan que permita a los empleados ser seleccionados y entrenados para aquellos puestos que sean más adecuados a sus habilidades y talentos. Se debe aplicar la motivación para que así el empleado se esfuerce y los resultados de su desempeño sean evaluados con propiedad. La eficiencia con la cual pueda ser operada una empresa dependerá en la forma en que su personal pueda ser administrado y utilizado. Este estudio presenta el análisis de un caso concreto, representa una experiencia investigativa y puede ser útil tanto a los empresarios como a los estudiantes de administración que deseen conocer el comportamiento laboral mediante la elaboración de un plan de acción. La evaluación del desempeño es una herramienta de renovación y actualización dentro de la organización para optimizar su funcionamiento, este trabajo destaca ese valor.

Tomando en cuenta la importancia de lo antes expuesto se plantea el siguiente trabajo de grado titulado: plan acción que permita mejorar el talento humano y desempeño laboral del

personal administrativo en la empresa Trigo de Oro C.A. Municipio Barinas Estado Barinas. De acuerdo con lo desarrollado en el planteamiento del problema se utilizará el proyecto factible en la modalidad de propuesta, apoyada en la investigación documental con un diseño de campo. Luego de la recolección de información, se concluye a manera general, que se puede establecer la falta de lineamientos estratégicos en cuanto a talento humano y desempeño laboral se refiere en la empresa Trigo de Oro C.A., no tienen satisfecho al personal de la empresa, generando desmotivación, en términos generales es importante presentarle a los directivos de la organización sobre las ventajas de contar con lineamientos estratégicos de compensación que incentiven al trabajador para así poder maximizar la ejecución y desarrollo de los procesos exitosamente.

La investigación realizada en los trabajos de grado ya descritos, han servido de guía para la elaboración del presente, debido a su gran semejanza con el objetivo perseguido que consiste en llegar a determinar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas. ; que pueda permitir dar oportunidad de crecimiento mejorando las relaciones humanas estimulando el potencial desarrollo de los empleados, logrando como consecuencia un mayor rendimiento que beneficiara a la empresa porque se lograra alcanzar una mayor productividad.

Breve reseña Histórica del Ámbito social objeto de estudio

La Compañía Anónima De Administración y Fomento Eléctrico CADAPE, filial de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), es la más grande del país y abastece a más de tres millones de usuarios de electricidad. Cadafe se estableció en 1958 para mejorar la gestión y funcionamiento de las compañías de electricidad dependientes del Estado venezolano que se encontraban dispersas por todo el país. Durante ese tiempo, estableció una estructura de energía para la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica y logró un alto nivel de

electrificación en Venezuela, lo que le permite asistir a más del 80 por ciento del territorio del país en la actualidad.

Gracias a su presencia a nivel nacional, se ha hecho posible el funcionamiento de empresas vitales y estratégicas para el país, como la siderurgia, la metalmecánica, el aluminio, la fabricación, los alimentos, la petroquímica y las telecomunicaciones. Además, brinda un servicio público al proporcionar electricidad a hogares, hospitales, centros educativos, sistemas de protección, seguridad ciudadana, investigaciones científicas, entretenimiento y alumbrado público, asegurando la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas venezolanas. Casi todas las actividades humanas lo incluyen. CADAFE, a finales del 2007 pasó a convertirse en Filial de la CORPOELEC, como es sabido, el Ejecutivo Nacional a través del Ministerio del Poder Popular para la Energía y Petróleo (Menpet) resolvió reorganizar el territorio nacional Ministerio del Poder Popular para la Energía y Petróleo (Menpet) resolvió reorganizar el territorio nacional para el ejercicio de la actividad de distribución de potencia y energía eléctrica, lo cual quedó establecido en la publicación de la Resolución 190 del Menpet, en la Gaceta Oficial N° 785 del día 8 de octubre de 2007. A tales efectos se crean las siguientes regiones operativas:

- 1) Región Noroeste que comprende los estados Zulia, Falcón, Lara y Yaracuy. 2) Región Norcentral integrada por los estados Carabobo, Aragua, Miranda Vargas y Distrito Capital.
- 3) Región Oriental conformada por los estados Anzoátegui, Monagas, Sucre, Nueva Esparta y Delta Amacuro.
- 4) Región Occidental que comprende los estados Guárico, Cojedes, Portuguesa, Barinas y Apure.
- 5) Región Andina compuesta por los estados Mérida, Trujillo y Táchira.
- 6) Región Sur integrada por los estados Bolívar y Amazonas.

Según el artículo 6 de la Resolución, en caso de que la participación de la Compañía Anónima de Distribución y Fomento Eléctrico (CADAFE) sea necesaria debido a la naturaleza de las acciones a llevar a cabo, esta empresa ejecutará las instrucciones del área a cargo del área correspondiente. Cada región pudo solucionar rápidamente los problemas de servicio y mejorar su organización en cuanto al crecimiento de la infraestructura, considerando los requisitos del servicio, especialmente para el pueblo de la República Bolivariana de Venezuela, quien necesita una energía óptima que satisfaga sus intereses y necesidades. AHORA SOMOS CORPORATIVOS En julio de 2007, el Gobierno estableció la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) por medio del decreto presidencial No 5.330. El Presidente de la República, Hugo Rafael Chávez Frías, estableció esta reorganización del sector eléctrico nacional con el objetivo de mejorar el servicio en todo el país.

El Artículo 2 del documento define a CORPOELEC como una empresa operadora estatal que realiza actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica. Desde que se emitió el decreto de creación de CORPOELEC, todas las empresas del sector han experimentado los siguientes cambios: EDELCA, La EDC, ENELVEN, ENELCO, ENELBAR, CADAFE, GENEVAPCA, ELEBOL, ELEVAL, SENECA, ENAGEN, CALEY, CALIFE Y TURBOVEN; vienen trabajando en sinergia para atender el servicio y avanzar en el proceso de integración que debe estar culminando en el año 2010, con la finalidad de garantizar y facilitar la transición armoniosa del sector. El Ejecutivo Nacional decidió establecer el Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica el 21 de octubre de 2009, debido a la creciente demanda y las demandas del Sistema Eléctrico Nacional SEN. Este anuncio fue hecho desde el Palacio de Miraflores por el Presidente de la República Hugo Rafael Chávez Frías. El miércoles 28 de octubre, se publicó en la Gaceta Oficial número 39.294, Decreto 6.991, que

establece que el poseedor de esta cartera tendrá la responsabilidad de ser la máxima autoridad de CORPOELEC. El líder supremo de la Revolución Bolivariana de Venezuela enfatizó que aunque no sea la solución definitiva, sí será beneficiosa. "Vamos a fortalecer y reimpulsar el sistema eléctrico nacional".

CORPOELEC tiene como objetivo redistribuir las cargas de manera que cada empresa que la conforma (CADAFE, ENELBAR, ENELVEN, CALIFE, La EDC, EDELCA, CVG, ENELCO, SENECA, ELEBOL, ELEGUA, ELEVAL, ENAGEN y CALEY) asuma el liderazgo en función de su potencial y fortalezas. El objetivo es reagruparnos como equipos de gestión bajo una gran Corporación aprovechando los valiosos equipos existentes en cada región. De igual manera, la Comisión Permanente de Energía y Minas de la Asamblea Nacional, aprobó, en Primera Discusión, el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema y Servicio Eléctrico, que constituye un instrumento legal que reforzará las líneas del Plan Estratégico del Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica MPPEE, que busca, en un plazo menos a los cinco años, solucionar las deficiencias del SEN y realizar la efectiva reestructuración de CORPOELEC, donde CADAFE tiene un rol muy importante que cumplir.

Alí Rodríguez Araque, titular de MPPEE y Presidente de CORPOELEC ha hecho hincapié en que por primera vez en la historia tenemos un ente que centraliza la planificación del sector eléctrico nacional, su finalidad es muy clara, se trata de organizar el sector eléctrico para mejorar la calidad del servicio en todo el país, para maximizar la eficiencia en el uso de las fuentes primarias de producción, de energía y por ende la operación del sistema. Dentro de esta nueva realidad del Sistema Eléctrico Nacional los trabajadores juegan un papel fundamental con la creación y puesta en funcionamiento del Consejo Federal de Gobierno (CFG), que tiene por objeto planificar los avances de todas las regiones, en el contexto del proyecto de Desarrollo de la

Nación, además de atender el establecimiento del régimen para la transferencia de las competencias entre los entes territoriales. El representante de los trabajadores ante el CFG y Presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela (FETRAELEC) expresó que la masa trabajadora está ocupando un verdadero rol protagónico, con gran fervor socialista y revolucionario, y asumió el compromiso de gestar soluciones viables para mejorar sustancialmente el servicio eléctrico atendiendo las necesidades de nuestras usuarias y usuarios.

BASES TEÓRICA

Con relación a los aspectos generales de la investigación Márquez (2010), expresa que “este punto representa la segunda parte del marco teórico que corresponde al desarrollo de los aspectos generales del tema” (p. 39). Para realizar cualquier proyecto de investigación es necesario sustentarse en conceptos, definiciones, teorías e ideologías, entre otros, hechos por otros investigadores que ayuden a un mejor desenvolvimiento del proyecto a desarrollar. A continuación, se presentan algunos fundamentos de carácter teóricos necesarios para el desarrollo de la presente investigación, como son:

Clima Organizacional

Para que una organización alcance la excelencia, así como los resultados esperados, es fundamental construir un contexto que potencie el desempeño de los colaboradores, en concordancia con los valores empresariales. Desde esa perspectiva, la gestión del clima organizacional se convierte en un factor crítico, ya que según Eslava (2014):

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por

quienes trabajan en él. Por ello, para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados además de hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de pobres resultados. (p. 1)

De esta forma, destaca que el clima organizacional puede afectar el logro de los resultados obtenidos por los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, convirtiéndolos en excelentes o deficientes. Además, el mencionado clima puede ser modificado por los miembros de la organización ya que de acuerdo con González (2019):

Existen estudios en donde se ha confirmado que los factores externos a la organización pueden ocasionar afectaciones del clima en el orden del treinta (30) por ciento, a su vez, la influencia de los jefes directos afecta el clima en un setenta (70) por ciento (p. 198)

En este sentido, resulta fundamental para una organización que sus jefes y supervisores estén enfocados en el clima, ya que si hay una atmosfera laboral favorable se verá reflejada en el alcance de los planes preestablecidos y en el logro de los objetivos, la misión y la visión de la empresa. Sin embargo, la realidad es que muchos directivos ignoran este hecho, asumiendo que su única responsabilidad es la de supervisar a los colaboradores dedicados a la prestación de servicios o producción de bienes. Por ello, es necesario que todos los gerentes o supervisores se realicen 44 preguntas enfocadas hacia: ¿Cómo construir un contexto organizacional que promueva la excelencia y el logro de resultados? Dentro de esta perspectiva, el clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral.

Por esta razón, Chiavenato (2019:58), afirma que: “la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive y, por consiguiente, se afecta el clima laboral”. Por ello, es importante que las organizaciones y sus líderes se aboquen a eliminar o, al menos minimizar, todos factores de estrés que puedan presentarse en la vida cotidiana de sus colaboradores, porque los líderes tienen un impacto significativo sobre el estrés y la moral de los trabajadores. En el ambiente que se vive en la empresa puede resultar agradable o desagradable trabajar; es decir, de las cualidades o propiedades del ambiente general depende la percepción de los miembros de la organización, la cual puede ser de orden interno o externo e influye en el comportamiento de los empleados.

Por esta razón, Chiavenato (2012:58), afirma que: “la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive y, por consiguiente, se afecta el clima laboral”. Por ello, es importante que las organizaciones y sus líderes se aboquen a eliminar o, al menos minimizar, todos factores de estrés que puedan presentarse en la vida cotidiana de sus colaboradores, porque los líderes tienen un impacto significativo sobre el estrés y la moral de los trabajadores. En el ambiente que se vive en la empresa puede resultar agradable o desagradable trabajar; es decir, de las cualidades o propiedades del ambiente general depende la percepción de los miembros de la organización, la cual puede ser de orden interno o externo e influye en el comportamiento de los miembros de una organización trabajan juntos para lograr objetivos compartidos siguiendo las reglas fundamentales establecidas. Según Stoner (1996). De esta manera, el autor señala que la eficacia y las reglas anticipadas son la base para el logro de los objetivos. El desempeño laboral, según Chiavenato, "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos".

Según Chiavenato (2000). Chiavenato destaca que el logro de los objetivos organizacionales depende de la estrategia que permita el logro del desempeño laboral, identificando lo que motiva a cada empleado para establecer recompensas extrínsecas e intrínsecas que contribuyan al buen desempeño. Según Bittel (2000), "el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía". De esta manera, el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos del empleado en función de las acciones que permiten el logro de los objetivos de la empresa.

El nivel de ejecución alcanzado por un trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un período de tiempo determinado también se conoce como desempeño laboral. Este desempeño se basa en actividades tangibles, observables y medibles, así como en otras que se pueden deducir. (De Alba Galván, 2015) Benavides al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. (Benavides, 2002) Por otro lado, las competencias contribuyen a un mejor desempeño, dado que tendrá más efectividad en sus funciones gracias al conocimiento y destreza, medibles para el gerente de la organización.

El talento humano por competencias

El talento humano basado en competencias El talento humano y las competencias están relacionados. Si se define la "competencia" como un conjunto de habilidades, saberes, técnicas y formas de pensamiento que le permiten al empleado desarrollar su desempeño, la competencia se encuentra en el nivel de perfeccionamiento en el que se encuentra. La siguiente definición de competencia es: "La capacitación significa la preparación de la persona en el cargo". Es una

actividad sistemática, planificada y permanente cuyo objetivo es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo mediante la entrega de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño todos los empleados en sus puestos actuales y futuros y ayudarlos a adaptarse a las demandas cambiantes del entorno.

El objetivo del desarrollo de competencias es proporcionar a los empleados los requisitos adecuados para que puedan desempeñarse de manera óptima en sus funciones. Por lo tanto, se puede considerar que las competencias delimitan los objetivos a lograr en una tarea específica dentro de la empresa. Los siguientes son los beneficios de mejorar los resultados o la competencia: Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, eleva la moral del personal, ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización, mejora la relación jefes-subordinados, ayuda a la comprensión y adopción de políticas, facilita la toma de decisiones y la solución de problemas, fomenta el desarrollo con vistas a la promoción, contribuye a la formación a la formación de líderes y dirigentes. Mejora la productividad y la calidad del trabajo. Ayuda a reducir los costos. Elimina la necesidad de contratar consultores externos.

Aunque se mencionaron las ventajas del perfeccionamiento de las competencias en los empleados y, por lo tanto, en la organización empresarial, es importante tener en cuenta que, antes de iniciar un plan de capacitación para los empleados, es recomendable realizar un diagnóstico de los conocimientos existentes. Se debe llevar a cabo un inventario del capital humano mediante la identificación de perfiles y puestos para determinar las necesidades de capacitación de cada uno. Los empleados de la organización pueden encontrar dificultades para llegar a un acuerdo sobre las necesidades de capacitación.

Entre las decisiones tomadas por la cúpula de la organización, las necesidades de lugares remotos y las demandas de los empleados, Mantener la coherencia es un desafío. La falta de coherencia en las políticas de las organizaciones en cuanto a las necesidades reales de las funciones que realizan los empleados puede ser la razón detrás de los fracasos de muchas organizaciones. La cúpula directiva tradicionalmente es responsable de la gestión del talento humano y realiza un trabajo fundamentalmente administrativo para satisfacer las necesidades. En cualquier caso, la aplicación de la gestión de competencias en el talento humano ha sido ampliamente aceptada en las empresas de Latinoamérica, con resultados comprobados en cuanto a la productividad laboral y su impacto en la competitividad.

Administración del desempeño

Dessler La administración del desempeño es un enfoque sistemático para administrar el personal del día a día en el lugar de trabajo. Se enfoca en evaluar los resultados esperados durante la ejecución de un proceso y utiliza el acompañamiento como principal recurso para optimizar los resultados. La empresa utiliza un enfoque sistémico en el que se combinan las acciones administrativas con el fin de reducir los desempeños insatisfactorios tanto individuales como colectivos, y aumentar los desempeños positivos. Según Arriaga (2013), es necesario crear un entorno en el que los trabajadores se sientan cómodos, lo que les permite mejorar su desempeño al llevar a cabo un proceso y obtener mejores resultados. Si el resultado es malo, no debe convertirse en una herramienta más para calificarlo y castigarlo. Sería beneficioso en caso de que necesite tomar medidas drásticas. En este caso, se puede justificar la decisión basándose en los datos cuantificados y conservados como una historia de los resultados alcanzados en acuerdos y revisiones anteriores con el empleado. Para lograr la misión y visión de las instituciones, se requiere un buen equipo de trabajo que pueda proyectar acciones cualitativas.

La administración del desempeño en las organizaciones es una herramienta que ayuda y fomenta la comunicación entre los jefes y los empleados; genera conversaciones entre los jefes y los empleados sobre objetivos, según López (2011). La evaluación continua del empleado es crucial para la gestión del desempeño, ya que el sistema no puede permanecer estático; debe evolucionar constantemente y ser monitoreado minuciosamente para lograr una mejora constante. En este sentido, se llega a la conclusión de que el cambio más importante de nuestros tiempos es aquel que se produce junto con el conocimiento técnico y el desarrollo de las capacidades y habilidades, que son factores clave en la dirección del rendimiento. El proceso de evaluación del desempeño es una tarea basada en una gestión excelente de desempeño va de la mano con un sistema de remuneración adecuado en la organización.

Evaluación del desempeño en el trabajo Una política de dirección de personal llamada evaluación del desempeño tiene como objetivo identificar problemas en el trabajo y mejorar la productividad de la empresa. Aragón (2011) afirma que en una filosofía de comunicación entre superior y subordinado, la evaluación del desempeño es una práctica que evalúa los aspectos importantes del trabajo. Según estas consideraciones, uno de los objetivos de la evaluación del desempeño es evaluar el desempeño del empleado en su puesto de trabajo para conocer su actuación y su potencial de desarrollo.

Esto también evaluará los valores, la excelencia, las cualidades y el estatus de las personas. Chiavenato (2010) afirma que la evaluación del desempeño está fuertemente relacionada con los incentivos y las motivaciones personales, las soluciones a los problemas y las acciones de la gerencia. La persona que sigue estos pasos mejora las relaciones, se siente involucrada en los objetivos de la organización y emplea los medios necesarios para mejorar su desempeño actual. En línea con lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que el proceso de evaluación de

desempeño es el paso que permite evaluar el desempeño general del empleado. La mayoría de los empleados buscan obtener comentarios sobre cómo se realizan sus tareas, y aquellos que supervisan a otros empleados deben evaluar su desempeño individual para determinar las medidas que se deben tomar. Según Serrano (2014), es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento general del empleado. La mayoría de los empleados busca obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus tareas, y aquellos que supervisan a otros empleados deben evaluar su desempeño individual para determinar qué hacer.

Es necesario realizar evaluaciones informales basadas en el trabajo diario, pero no son adecuadas. El departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado utilizando un sistema formal y sistemático de retroalimentación. Además, ayuda en la evaluación de los procesos de orientación, selección y reclutamiento. Incluso las decisiones sobre compensaciones, promociones y otros asuntos relacionados con el personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre los empleados. Podemos afirmar que, como resultado de lo concebido, es necesario contar con un plan planificado que incluya técnicas para evaluar el progreso hacia las metas establecidas.

La falta de acción administrativa puede resultar en la pérdida de control sobre las posibles ganancias a largo plazo y otros resultados positivos. Este dicho parece exagerado, pero enfatiza la importancia de la planificación, evaluación y modificación. que ayuda a establecer objetivos, metas y un plan lógico de acción. La relación entre el salario, la motivación y el rendimiento La idea se basa en las ideas de Chiavenato (2010), quien afirma que cuando la empresa crea estrategias que beneficien tanto a los empleados como a los clientes, incluso a la propia empresa, es más probable que se logre un aumento exponencial en el rendimiento de los empleados y la calidad del servicio brindado. De acuerdo con Puchol (2009), se afirma que la conexión intrínseca

entre el rendimiento y la satisfacción no existe, ya que las recompensas actúan como intermediarios. Sin embargo, aunque esta área de investigación sigue siendo un foco de investigación, se ha unido todo en un modelo integrativo de motivación que explica lo siguiente: la habilidad, la motivación y la percepción personal del trabajo se combinan para generar un rendimiento o desempeño.

A su vez, este último produce recompensas que, si se consideran justas, conducen a la satisfacción y el buen desempeño. Koontz, 2009 La remuneración sigue siendo el factor más importante de motivación, aunque hay teorías que sostienen que el sueldo no motiva. Es verdad que cuando uno se despierta hacia el trabajo no necesariamente piensa en dinero; una compensación inteligente debería incluir un salario fijo variable y beneficios para un buen entorno de trabajo.

Para concluir, una empresa que incorpora la evaluación del desempeño de sus empleados en sus planes de acción puede mejorar sus habilidades y permitir que los empleados se desarrollen dentro de la empresa. Esto beneficia a todos los involucrados y los motiva a sentirse parte de la empresa, motivando a los trabajadores y a los jefes de departamento a realizar incentivos no solo de carácter monetario sino también con palabras de apoyo y confirmación de un buen trabajo realizado. Ya que un trabajador motiva se esmera e que su rendimiento sea cada vez mayor.

BASES LEGALES

La **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999** establece las siguientes disposiciones: El Artículo 308 del CRBV establece que para fortalecer el desarrollo económico del país y apoyar la iniciativa popular, el Estado protegerá y promoverá la pequeña y

mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, las empresas familiares, las microempresas y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo bajo régimen de propiedad colectiva. La capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportunos se garantizarán.

La **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** establece en su Artículo 87 que "Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar". El Estado tomará las medidas necesarias para que todos puedan encontrar trabajo productivo, una vida digna y decorosa y el pleno ejercicio de este derecho. Fomentar el empleo es el propósito del Estado. La legislación tomará medidas para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes. No habrá otras limitaciones a la libertad de trabajo que las establecidas por la ley.

El gobierno tomará medidas y establecerá organizaciones para controlar y fomentar estas circunstancias. El artículo 112 de la Constitución de la República de Venezuela establece los derechos económicos de todos los ciudadanos de la República de Venezuela: Todas las personas tienen derecho a participar libremente en cualquier actividad económica que deseen, sin restricciones que las previstas en esta Constitución y las establecidas por las leyes, por motivos de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del medio ambiente u otras cuestiones de interés social. La producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, la empresa y el comercio, así como la creación y distribución justa de la riqueza, impulsarán la iniciativa privada, industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país.

Derechos Laborales Según la Ley Orgánica del Trabajo del Trabajo, los trabajadores requieren un entorno de trabajo armonioso en el que se sientan seguros física, económica y emocionalmente. Esto se evidencia en el cuarto título relacionado con las condiciones de trabajo,

que se encuentran en la Ley Orgánica del Trabajo del Trabajo. El Capítulo II especifica que "la duración máxima de la jornada de trabajo será de 8 horas diurnas, 7 horas nocturnas y 7,5 horas mixtas" (Artículo 195). Las horas extras no deben superar las 10 horas semanales ni las 100 horas anuales (Artículo 207). Estos artículos están relacionados con el tema de la motivación porque debemos disfrutar plenamente del tiempo libre porque es un lugar donde podemos hacer lo que queramos después de cumplir con nuestras responsabilidades y porque nos permite recuperarnos del trabajo. Es importante aprovecharlo en lo que nos enriquece espiritualmente, ya sea deporte, cultura o esparcimiento.

Por otro lado, el artículo 117 del Capítulo III de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores (2014) establece que "toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida por la Ley".

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Los términos se definen a continuación.

Calidad interna: Es la capacidad de un producto o servicio para satisfacer las necesidades del usuario.

Comunicación: comunicar e intercambiar información es importante para el pleno desarrollo de las actividades de una organización. La escasa o mala comunicación puede convertirse en un grave problema para el desarrollo de las labores de los trabajadores.

Estrategias: son herramientas que ayudan a las personas a desempeñarse mejor. Por lo tanto, son el resultado de la aplicación de todos los recursos de una empresa en una dirección específica para lograr los objetivos previamente establecidos.

Estructura: organigrama sobre el cual se organizan los trabajadores de la empresa según sus tareas, obligaciones y horas de trabajo.

Eficacia: es una medida de producción en relación con los ímpetus humanos y otros recursos; como criterio organizacional que revela la capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos anteriormente.

Identidad: sentido de pertenencia y de identidad que deben sentir los trabajadores hacia la organización en la cual laboran.

Organización: se refiere a un conjunto deliberadamente organizado de actividades realizadas por dos o más personas, cuya colaboración es fundamental para la supervivencia de la organización. Solo existe una organización cuando hay personas capaces de comunicarse y dispuestas a trabajar juntas para lograr un objetivo común.

Responsabilidad: La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de una persona que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus acciones, siempre desde un punto de vista moral.

Conocimiento: se refiere a la medida en que el cliente puede apreciar los beneficios del servicio y la atención; es fundamental comprender cómo mejorar continuamente aquellos servicios que requieren una mayor eficiencia para mantener la excelencia en la atención al cliente. Todos los niveles de gerencia deben participar activamente en el esfuerzo de mejoramiento.

Formación de Equipos: los empleados deben participar en el proceso de cambio y mejora utilizando su experiencia y conocimiento. Planes de negocios: informar a los grupos de interés sobre el rumbo de la organización y su propósito.

Sistema con variables

Es importante destacar que según Álvarez (2008), los diferentes tipos de variables involucradas en una investigación se pueden clasificar y diferenciar de diferentes maneras dependiendo de los diferentes tipos de valores utilizados. Sin embargo, es necesario iniciarse en el campo de la investigación. Definición del concepto “Las variables representan a los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores cada vez que son examinados, o que reflejan diferentes manifestaciones según sea el contexto en el que se le presenta” (p. 35). Una vez que se han identificado las variables, cada una de ellas debe definirse conceptualmente.

La definición conceptual de la variable es el significado que le atribuye el investigador y debe entenderse en ese sentido durante todo el trabajo. Korn (Citado por Balestrini, 2008) sugiere que se deben seguir los siguientes pasos: objetivo específico, variable y definición conceptual de la variable a medir. Las variables son el centro de estudio en los trabajos de investigación y se presentan incorporadas en los objetivos específicos. También se pueden clasificar según la relación que tienen entre sí.

Definición Operacional

Al respecto, Arias (2009), señalan que la operacionalización de la variable “representa el desglosamiento de esta en forma cada vez más sencilla que permite la máxima aproximación para poder medirla y que estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones e indicadores, y de ser necesario subindicadores, las dimensiones representan el área o las áreas de conocimiento que integran la variable y de la cual se desprenden los indicadores”. (p.36). En las investigaciones de campo, se agrega una columna adicional a la matriz mencionada. En esta columna, se debe indicar

correlativamente el número de ítems del instrumento que miden los indicadores y subindicadores. En el mismo orden de ideas Arias (2009) coincide en que es importante tener en cuenta para realizar la operacionalización de las variables la definición conceptual y operacional de las mismas. (p. 78) En este sentido, la operacionalización de la variable motivación al logro, se realiza a través de las dimensiones: metas de desarrollo personal, instrumentación, compromiso en las tareas y creencias facilitadoras de logro.

Cuadro 1

Operacionalización de las Variables

Título: análisis del clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Clima Organizacional	Según el autor Humberto Serna Gómez (2006) define que: El servicio al cliente es el conjunto de estrategias que una compañía diseña para satisfacer, mejor que sus competidores, las necesidades y expectativas de sus clientes externos. (pag.19) De esta definición deducimos que el servicio de atención al cliente es indispensable para el desarrollo de una empresa.	Operativa	Estructura	1
			Responsabilidad	2
			Recompensa	3
			Desafíos	4
			Relaciones	5
		Laboral	Cooperación	6
			Higiene y Seguridad	7
			Conflictos	8
			Conocimiento	9
			Disciplina	10
Talento humano	Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa Chiavenato (2010).	Técnica	Actitud cooperativa	11
			Iniciativa	12
			Presentación personal	13
			Interés	14
			Capacidad de realización	15
			Conocimiento del trabajo	16
			Calidad	17
			Cantidad	17
			Trabajo en equipo	18
			Liderazgo	19
	20			

Fuente: Sosa (2024).

Capítulo III

Marco Metodológico

Paradigma de Investigación

La presente investigación se caracteriza por ser un estudio descriptivo, por lo que la misma está orientada en: Determinar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de talento humano de la empresa Corpoelec, Estado Barinas. Con relación al proyecto factible Hernández (2009), expresa que este “es donde se observan los hechos estudiados tal como se manifiesta en su ambiente natural, y en este sentido, no se manipulan manera de intencional las variables” (p. 205). Por lo que esta modalidad determina las características favorables del estudio.

Tipo de la Investigación

De acuerdo con lo desarrollado en el planteamiento del problema se utilizará la investigación documental con un diseño de campo. Definido por Arias (2009), es “una acción para resolver un problema practico o satisfacer una necesidad. Es esencial que la investigación sea respaldada por una investigación que demuestre su viabilidad o posibilidad de ejecución. Según Sampieri, la investigación de campo se refiere a la recolección de datos mediante un registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables.

Diseño del estudio

En el libro de metodología de la investigación de Sabino (2007) se afirma que el objetivo principal del diseño de la investigación es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo. La siguiente investigación se considera de campo según el tipo de diseño. Según él, se basa en información o datos primarios que se obtienen directamente de la realidad a través del trabajo del investigador y su equipo. Estos datos se denominan primarios porque son datos de primera mano, originales y producto de la investigación en curso sin intermediarios. (pg.30).

Población y Muestra

Población

Según Hernández (2009) la población o universo de estudio, corresponde a “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población (personas o casos) poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.32) para efectos de esta investigación la población estuvo conformada por (22) trabajadores del departamento de talento humano de la empresa representando el 100% de la población

Muestra

Las Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado de la UNELLEZ (2008), definen la muestra como “un subgrupo de la población que

debe ser representativo de la misma, y que se extrae cuando no es posible medir a cada una de las unidades de la población” (p. 47), Para las poblaciones finitas se empleó un método estadístico con la finalidad de alcanzar la muestra más adecuada para el estudio. El tamaño de la muestra quedó constituido por (22) trabajadores del departamento de talento humano de la empresa CORPOELEC representando la población general, por considerarla representativa para la investigación.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de información

La técnica de recolección de datos aplicada en la investigación fue; la aplicación de un cuestionario. A modo de complemento en la aplicación de esta técnica se utilizó como instrumento la observación aplicada en este trabajo de grado permitió la búsqueda de los datos necesarios que con llevaron a formalizar la propuesta.

Sabino (2007), define al cuestionario como “un instrumento indispensable para llevar entrevistas formales” (p. 111). Para el desarrollo de la presente investigación, se aplicaron los métodos deductivos y descriptivos; el primero porque a partir de una problemática se consideran conceptos, así como deducciones y porque de toda una generalidad se puede extraer parte de ese todo y el segundo porque recurrió a estadísticas y se utilizaron instrumentos de medición con la intención de determinar la problemática a través de la aplicación del cuestionario, la cual permitió describir los hechos tal y como se observaron.

Técnica de Análisis de Datos

El procesamiento corresponde a la selección, ordenamiento y clasificación de los datos recogidos, para realizar su análisis posterior, como lo indican las Normas para la Elaboración,

Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado de la Universidad UNELLEZ (2013), expresan que “en este punto se deben describir brevemente las etapas y/o fases que se cumplieron para la realización de la investigación e identificar y definir métodos y técnicas aplicadas” (p. 45).

Para la información obtenida del producto de la aplicación del cuestionario a los integrantes de la muestra, se procedió a ordenarla y tabularla para su presentación en cuadros estadísticos representativos mediante distribución de frecuencia ordenadas para cada preguntas y alternativa con el cálculo de los valores porcentuales reunidos en cada uno de los ítems, los cuales quedaron representados en cuadros porcentuales.

Validez del Instrumento

Para las Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado de la Universidad UNELLEZ (2013), “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para determinar esta característica pueden tenerse en cuenta diferentes tipos de evidencias relacionadas con el contenido, el criterio y el constructo” (p. 51). De igual forma destaca que la validez se determina sometiendo el mismo al juicio de tres (3) expertos, de los cuales dos son especialistas y el otro es metodólogo.

A cada uno se le entrega para la evaluación, una copia que contemple el título de la investigación, copia de la operacionalización de las variables, copia del instrumento y copia de la matriz para el juicio de expertos. Para el presente estudio se utilizó la matriz de validación, que consiste en dos partes, una de ellas un cuadro con diversas categorías, en la que los expertos señalaran el nivel de coherencia de la pregunta, así como su relación con la temática en estudio.

Después de obtener la evaluación de los tres expertos, se procede a llenar la matriz de validación, de acuerdo con la siguiente escala: uno (1) deficiente, dos (2) regular (3) bueno y (4) excelente.

Después de obtener la evaluación de los tres expertos, se procede a llenar la matriz de validación.

Fórmula para el Cálculo del Índice de Validación.

$$IV = \frac{\sum X}{3ni} = \frac{120}{3.20} = 4$$

Confiabilidad del Instrumento

Según las Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado de la Universidad UNELLEZ (2013), “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p. 52). Es una representación fiel de una población a investigar, es decir, aun cuando la confiabilidad por sí sola no es suficiente, no puede haber buenos resultados científicos en una investigación sin instrumentos confiables.

La determinación de la validez interna se determinó de acuerdo con el método de coeficiente de Kuder Richardson (KR20), dicho coeficiente se aplica para instrumentos cuyas respuestas son dicotómicas (si o no), lo que permite examinar cómo ha sido respondido cada ítem en relación con los restantes. Es decir, este coeficiente se utiliza cuando las preguntas tengan dos alternativas de respuesta (preguntas cerradas). Este lleva la determinación del coeficiente de confiabilidad que oscila entre cero (0) y uno (1), representando el cero (0) una confiabilidad nula y el (1) la confiabilidad máxima, es necesario resaltar que de acuerdo con las bases teóricas este se aplicó al 15% de la muestra, lo que representa cinco (5) personas. Seguidamente se representa la fórmula:

$$KR20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \frac{\sigma_t^2 - \sum p_i q_i}{\sigma_t^2}$$

σ_t^2 = variación de las cuentas de la prueba.

n = a un número total de ítems en la prueba

pi = es la proporción de respuestas correctas al ítem.

La confiabilidad del instrumento luego de aplicar la formula quedo estructurada en 0.74

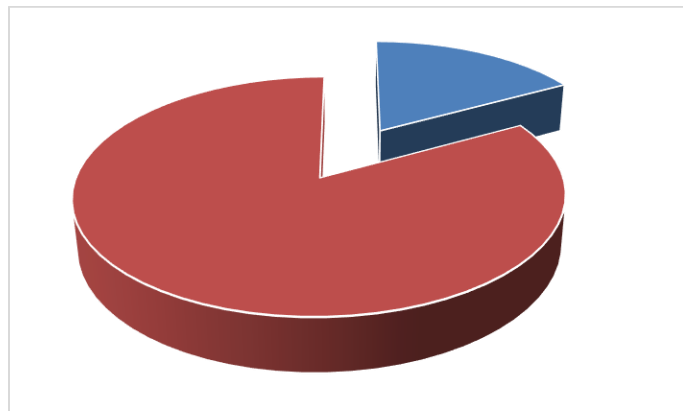
Capítulo IV

Análisis De Información

El presente capítulo expone el análisis de los resultados obtenidos a través del cuestionario estructurado y aplicado a los trabajadores de la empresa CORPOELEC., específicamente en el departamento de talento humano, se llegó a los siguientes análisis e interpretaciones de los ítems formulados en el estudio. De igual manera, este apartado, tiene como finalidad, presentar los resultados de la investigación, donde se destaca la información obtenida, con la aplicación del instrumento diseñado, considerando las variables de acuerdo con el objetivo de la exploración.

Cuadro N° 2 ¿Tiene usted conocimiento sobre la **estructura** laboral de la empresa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	17%
NO	14	83%
TOTAL	22	100%

Gráfico N.º 1 ¿Tiene usted conocimiento sobre la **estructura** laboral de la empresa?**Gráfico 1.** Se evalúa la estructura laboral**Fuente:** cuadro N.º 2

Análisis: Como se puede observar en el cuadro y gráfico N.º 1 el 83% representado por 14 de los trabajadores encuestados manifestaron no tener conocimiento sobre la estructura de la empresa CORPOELEC, mientras que el 17% representado por 8 trabajadores que manifiestan si conocer la estructura de la empresa, esto da como respuesta el desconocimiento que existe entre ellos de cómo está conformada la empresa y sus departamentos, las labores que deben realizar dando origen a la problemática existente

Cuadro N°3 ¿En el departamento de talento humano existe información concreta de sus responsabilidades?

Cuadro N.º 3

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	100%
NO	0	0%
TOTAL	22	100%

Gráfico N°2 ¿En el departamento de talento humano existe información concreta de sus responsabilidades?

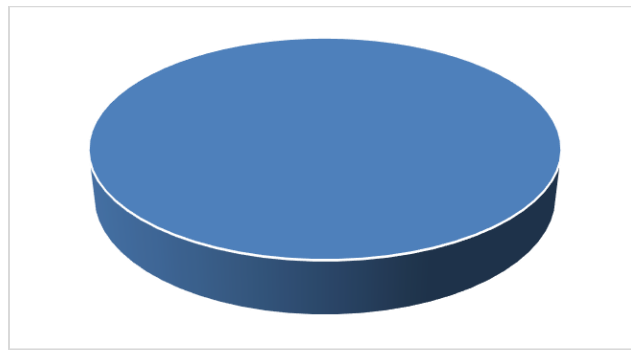


Gráfico 2. Se evalúa las responsabilidades

Fuente: Cuadro N° 3

Análisis: Se evidencia que el cien por ciento 100% representado por 22 trabajadores del departamento de talento humano manifestaron que en el departamento si existe la información concreta a cerca de sus responsabilidades, lo que quiere decir que la desmotivación o la falla que se está presentando en el desempeño no tiene relación con la falta de información.

Cuadro N°4 ¿Considera usted que el trabajo que realiza en la empresa tiene su **recompensa**?

Cuadro N.º 4

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	07	27%
NO	15	73%
TOTAL	22	100%

Gráfico N.º 3 ¿Considera usted que el trabajo que realiza en la empresa tiene su **recompensa**?

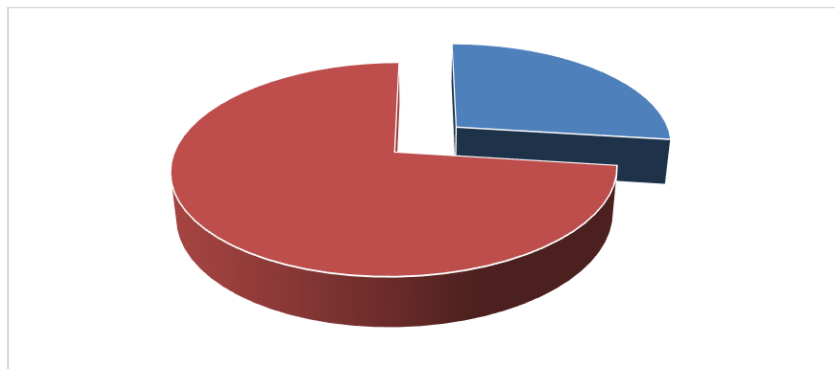


Gráfico 3. Se evalúa la estructura laboral

Fuente: cuadro N.º 4

Análisis: cómo se puede observar el setenta y tres por ciento 73% representado por 15 de los encuestados respondieron que no se sienten recompensados en la empresa por el trabajo que realizan, más que con el beneficio del sueldo, mientras que el 27% manifestaron afirmativamente ante tal planteamiento lo que permite evidenciar la disparidad de criterios en los trabajadores y el sentido de pertenencia de estos.

Cuadro N°5 ¿Siente que existe un constante **desafío** en el cumplimiento de sus actividades?

CUADRO N.º 5

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	17%
NO	17	83%
TOTAL	22	100%

Gráfico N.º 4 ¿Siente que existe un constante **desafío** en el cumplimiento de sus actividades?

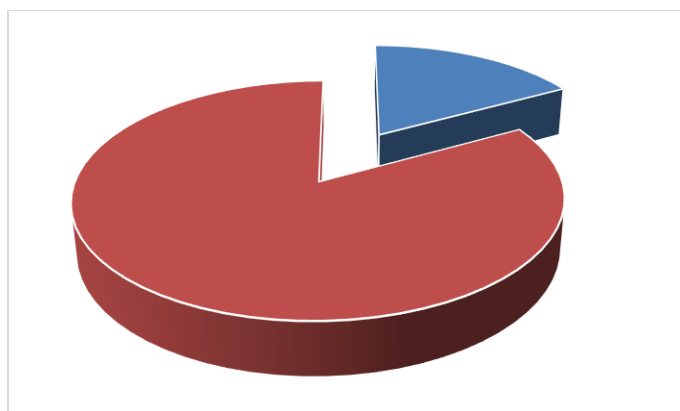


Gráfico 4. Se evalúa el desafío de sus actividades

Fuente: Cuadro N.º 5

Análisis: cómo se puede observar el ochenta y tres por ciento 83% representado por 17 de las personas encuestadas responden que no existen ni desafíos ni experiencias de trabajo nuevas o innovadoras, que el trabajo a realizar es cotidiano y estándar, mientras que el 17% que equivale a 5 empleados manifiestan que se encuentran en constante desafío en el departamento.

Cuadro N°6 ¿Percibe que existe una constante **cooperación** entre directivo de la Institución y los empleados del Área?

CUADRO N.º 6

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	22	100%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 5 ¿Percibe que existe una constante **cooperación** entre directivo de la Institución y los empleados del Área?

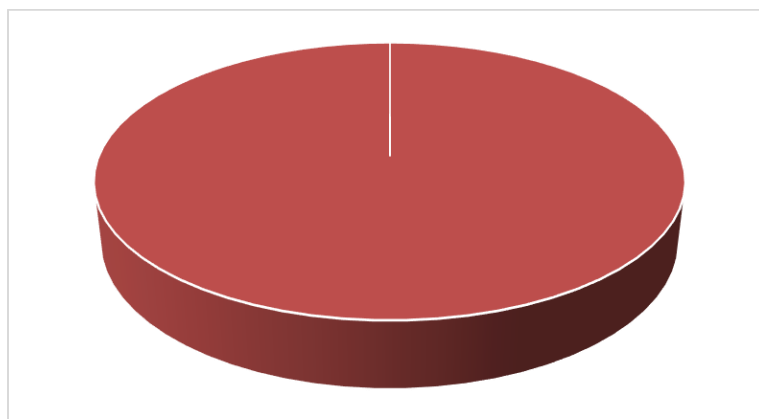


Gráfico 5. Se evalúa la cooperación

Fuente: cuadro N.º 6

Análisis: Como se puede observar el cien por ciento 100% representado por 22 de las personas encuestadas responden que no que existe una constante cooperación entre directivo de la Institución y los empleados, lo que indica que este es uno de los factores que influyen en la actividad laboral acrecentando el problema.

Cuadro N° 7 ¿En la institución le exigen cumplir con ciertos estándares de **Higiene y Seguridad**?

CUADRO N.º 7

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	3%
NO	20	97%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 6 ¿En la institución le exigen cumplir con ciertos estándares de **Higiene y Seguridad**?

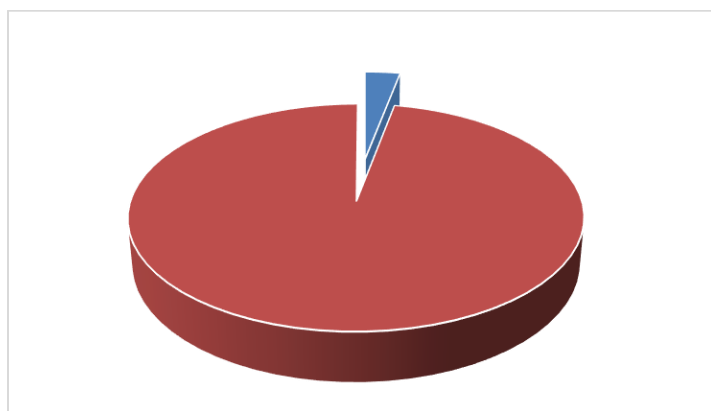


Gráfico 6. *Se evalúa la Higiene y seguridad*

Fuente: Cuadro N.º 7

Análisis: cómo se puede observar el noventa y siete por ciento 97% representado por 20 trabajadores encuestados manifiesta que la empresa no exige ningún tipo de cumplimiento estándar en cuanto a higiene y seguridad más que el uso de uniforme y algún dispositivo de protección. Lo que permite evidenciar que los trabajadores cumplen sus funciones de manera rutinaria sin requerimiento alguno.

Cuadro N°8 ¿Ha participado usted en la resolución de **conflictos** en el espacio donde labora?

CUADRO N.º 8

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	90%
NO	7	10%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 7 ¿Ha participado usted en la resolución de **conflictos** en el espacio donde labora?

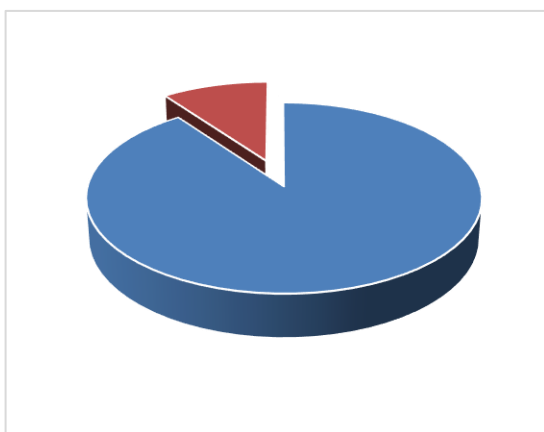


Gráfico 7. Se evalúa los conflictos

Fuente: cuadro N.º 8

Análisis: Como se puede observar que el noventa por ciento 90% representado por 15 de los trabajadores encuestados, responde que si han participado en resolución de conflictos en el espacio donde labora, ya que mantener un ambiente laboral adecuado es vital para un buen desempeño, mientras que el 10% manifiesta que no y sería una solución a los problemas que presenta la empresa.

Cuadro N°9 ¿Usted **conoce** la misión, visión y objetivos de la institución?

Cuadro N.º 9

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	22	100%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 8 ¿Usted **conoce** la misión, visión y objetivos de la institución?

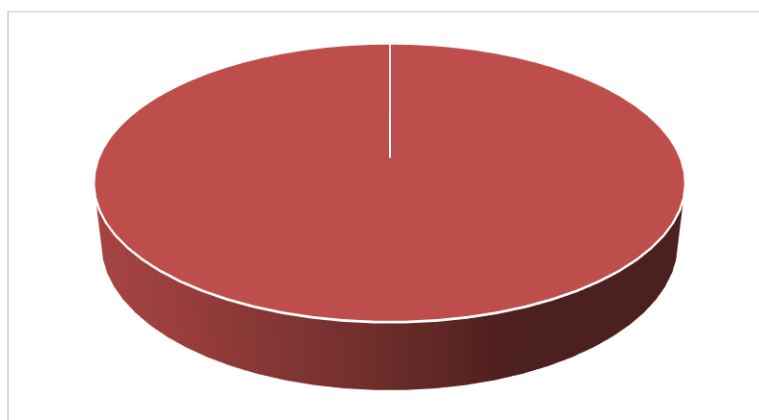


Gráfico 8. Se evalúa el conocimiento de misión, visión y objetivos

Fuente: Cuadro N.º 9

Análisis: Como se puede observar el cien por ciento 100% correspondiente a 22 personas encuestadas responden que no conocen la misión, visión y objetivos de la empresa, aun cuando saben que existe y tienen el material a disposición, no se han tomado la molestia de revisarlo y aprenderlo, además que la empresa no les ha brindado esa capacitación básica.

Cuadro N°10 ¿Considera usted que se mantiene la **disciplina** laboral en el área de trabajo?

CUADRO N ° 10

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	53%
NO	10	47%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 9 ¿Considera usted que se mantiene la **disciplina** laboral en el área de trabajo?

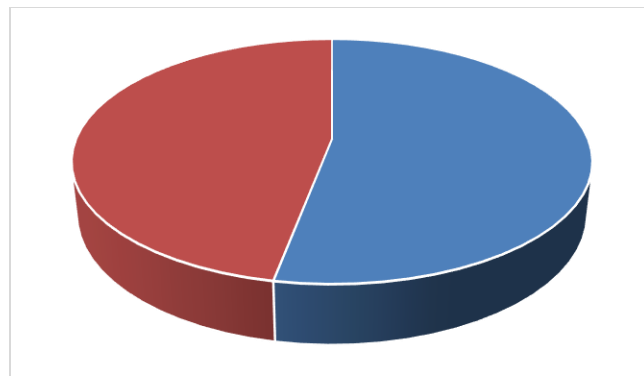


Gráfico 9. Se evalúa la disciplina

Fuente: Cuadro N.º 10

Análisis: Se puede observar que el cincuenta y tres por ciento 53% de los trabajadores responden que, si se mantiene la disciplina en el área de trabajo, ya que el estilo de liderazgo que ejerce la dirección de la empresa es claro y estricto, mientras que el otro cuarenta y siete por ciento 47% restante opina lo contrario, lo que es poco favorable a la empresa.

Cuadro N°11 ¿Participa de manera **cooperativa** con sus compañeros en el cumplimiento de las actividades en el Área donde labora?

CUADRO N ° 11

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	22	100%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 10 ¿Participa de manera **cooperativa** con sus compañeros en el cumplimiento de las actividades en el Área donde labora?

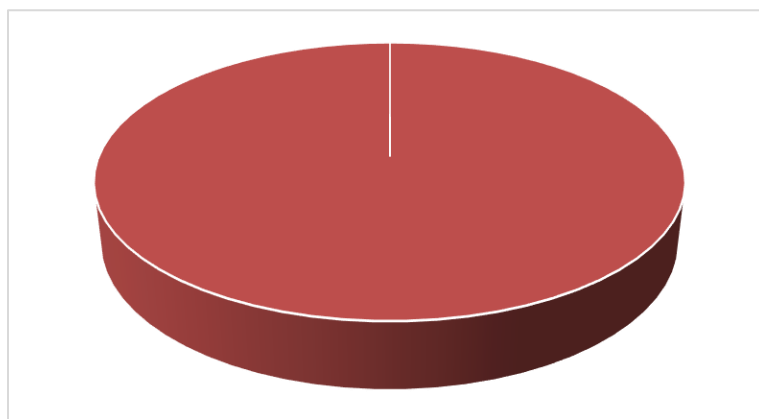


Gráfico 10. *Se evalúa la cooperativa*

Fuente: Cuadro N.º 11

Análisis: Se puede observar que el total de los encuestado, es decir el cien por ciento 100% de los trabajadores responden que no colaboran con sus compañeros en el área de trabajo de manera cooperativa debido a que las cargas de trabajo no coinciden en horario, ni capacidades de grupo, con las funciones que desempeña en cada puesto

Cuadro N°12 ¿Se siente usted motivado en tomar **iniciativas** para dinamizar las diferentes actividades dentro del departamento?

CUADRO N ° 12

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	33%
NO	15	67%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 11 ¿Se siente usted motivado en tomar **iniciativas** para dinamizar las diferentes actividades dentro del departamento?

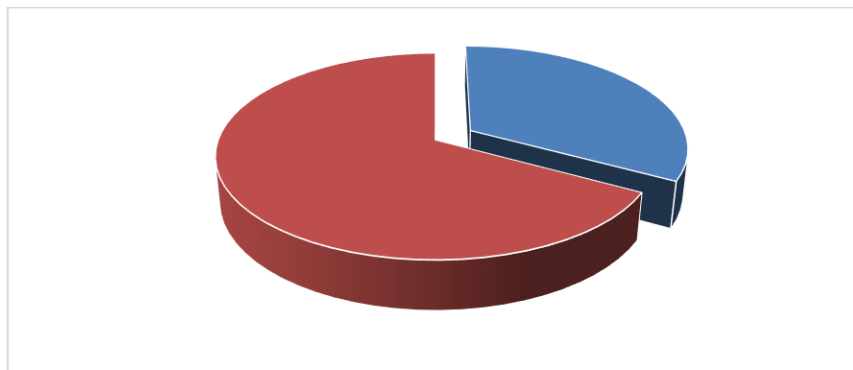


Gráfico 11. Se evalúa la iniciativa

Fuente: Cuadro N.º 12

Análisis: Se puede observar que el sesenta y tres por ciento 67% de los trabajadores responden que no se sienten motivados a tomar iniciativas al momento de realizar actividades, mientras que el 33% manifiestan si sentirse motivados a dinamizar las actividades, pero al ser minoría no se logra.

Cuadro N°13 ¿Consideran usted que en su trabajo es importante la **presentación personal**?

CUADRO N ° 13

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	22	100%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 12 ¿Consideran usted que en su trabajo es importante la **presentación personal**?

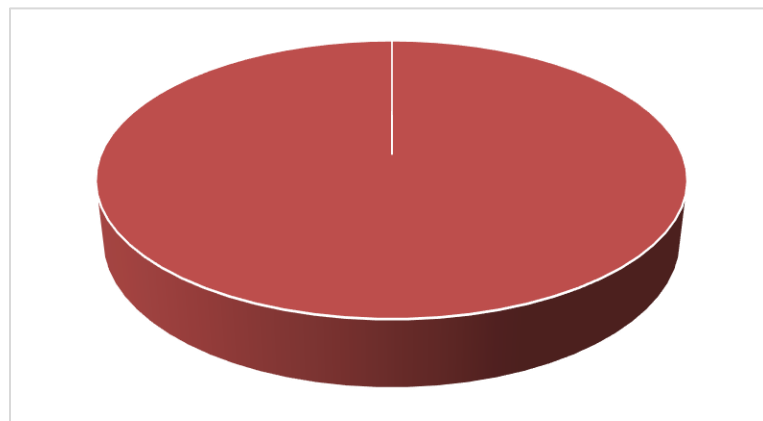


Gráfico 12. *Se evalúa la presentación personal*

Fuente: Cuadro N.º 13

Análisis: Se puede observar que el cien por ciento 100% de los trabajadores, representado 22 personas responden que no es importante el aspecto personal ni la presentación para realizar su trabajo, además cuentan con uniformidad aportado por la empresa y dudan que ello mejore su desempeño laboral

Cuadro N°14 ¿Mantiene usted un equilibrio entre sus **intereses** personales y profesionales con los objetivos y necesidades de la institución?

CUADRO N ° 14

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	100%
NO	0	0%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 13 ¿Mantiene usted un equilibrio entre sus **intereses** personales y profesionales con los objetivos y necesidades de la institución?

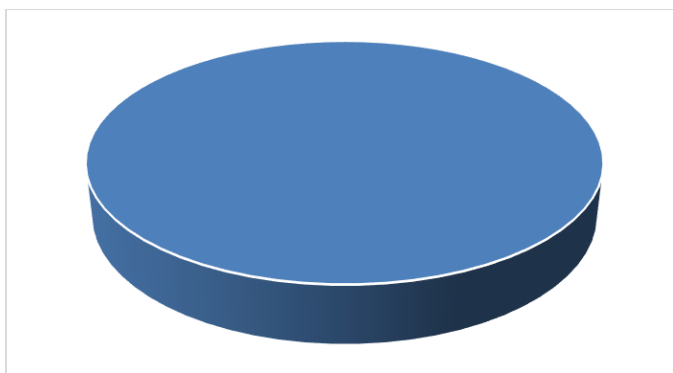


Gráfico1 3. Se evalúa el interés

Fuente: Cuadro N.º 14

Análisis: Se puede observar que el cien por ciento 100% de los trabajadores, representado 22 personas responden que si mantienen un equilibrio entre sus intereses personales y profesionales con los objetivos y necesidades de la institución o al menos eso intentan ya que desconocen los objetivos, pero si conocen las necesidades.

Cuadro N°15 ¿Usted demuestra su **capacidad** profesional para desempeñar de manera constante sus funciones laborales?

CUADRO N ° 15

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	100%
NO	0	0%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 14 ¿Usted demuestra su **capacidad** profesional para desempeñar de manera constante sus funciones laborales?

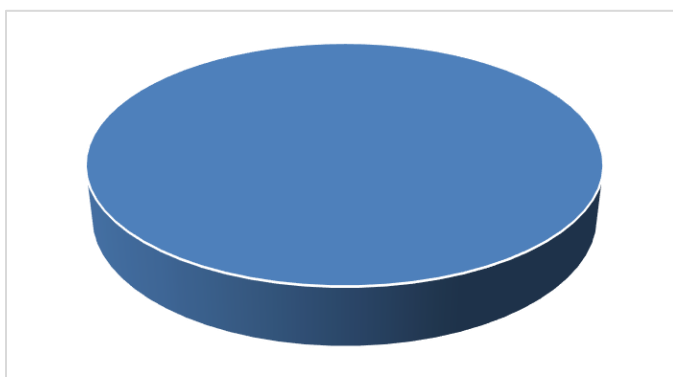


Gráfico 14. Se evalúa la capacidad

Fuente: Cuadro N.º 15

Análisis: Se puede observar que el cien por ciento 100% de los trabajadores, representado 22 personas responden que si demuestra su capacidad profesional para desempeñar de manera constante sus funciones laborales esto los motivan diariamente a seguir laborando.

Cuadro N°16 ¿La organización contribuye a mejorar los niveles de **conocimiento** que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laborales?

CUADRO N ° 16

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	33%
NO	15	67%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 15 ¿La organización contribuye a mejorar los niveles de **conocimiento** que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laborales?

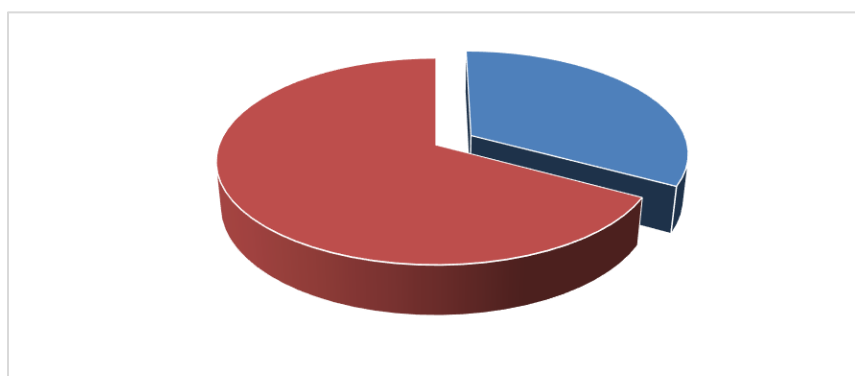


Gráfico 15. Se evalúa la estructura laboral

Fuente: Cuadro N.º 16

Análisis: Se puede observar que el sesenta y tres por ciento 67% de los trabajadores responden que no se sienten que la organización contribuya a mejorar los niveles de conocimiento en los trabajadores, mientras que el 33% manifiestan si se preocupan por el conocimiento de los procesos laborales.

Cuadro N°17 ¿Mantiene usted un nivel adecuado de **calidad** en la atención al personal con el que interactúa?

CUADRO N ° 17

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	100%
NO	0	0%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 16 ¿Mantiene usted un nivel adecuado de **calidad** en la atención al personal con el que interactúa?

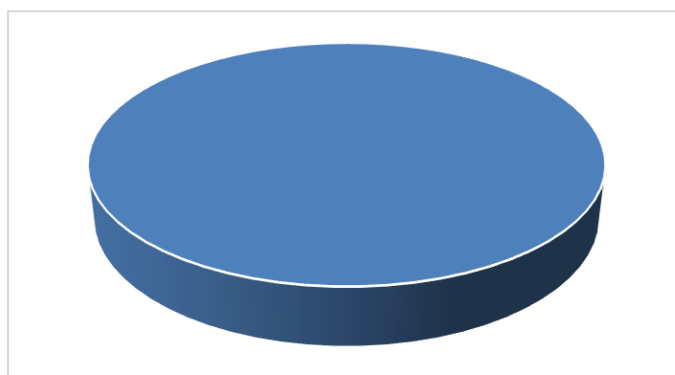


Gráfico 16. *Se evalúa la calidad*

Fuente: Cuadro N.º 17

Análisis: Se puede observar que el cien por ciento 100% de los trabajadores, representado 22 personas responden que si mantiene un nivel adecuado de calidad en la atención al personal con el que interactúa en pro de mantener un desempeño optimo e las actividades de la empresa.

Cuadro N°18 ¿Considera que existe relación entre lo que gana y la **cantidad** de horas de trabajo?

CUADRO N ° 18

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	22	100%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 17 ¿Considera que existe relación entre lo que gana y la **cantidad** de horas de trabajo?

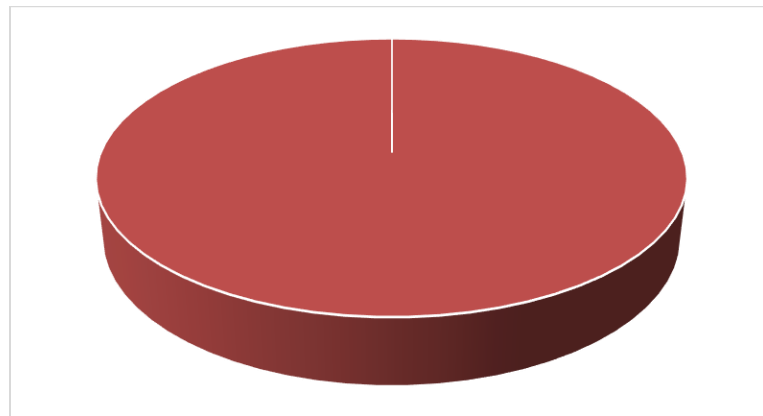


Gráfico 17. Se evalúa la cantidad

Fuente: Cuadro N.º 18

Análisis: Se puede observar que el cien por ciento 100% de los trabajadores, representado 22 personas responden que no existe relación entre lo que ganan y el trabajo que realizan, ya que en muchas ocasiones realizan trabajos extra de la jornada laboral sin recibir incentivo de ningún tipo.

Cuadro N°19 ¿Percibe que existe una adecuada coordinación de **trabajo en equipo** en el departamento que labora?

CUADRO N ° 19

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	33%
NO	15	67%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 18 ¿Percibe que existe una adecuada coordinación de **trabajo en equipo** en el departamento que labora?

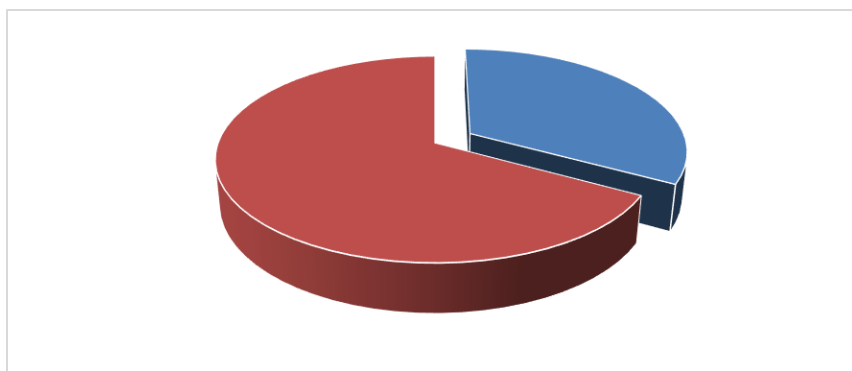


Gráfico 18. Se evalúa la trabajo en equipo

Fuente: Cuadro N.º 19

Análisis: Se puede observar que el sesenta y tres por ciento 67% de los trabajadores responden que no se sienten una adecuada coordinación de trabajo en equipo, mientras que el 33% manifiestan si percibir coordinación y trabajo en buen ambiente, lo que genera disparidad de opiniones en los trabajadores.

Cuadro N°20 ¿Reconoce un **liderazgo** efectivo y eficiente en la dirección de la organización?

CUADRO N ° 20

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	22	100%
TOTAL	22	100%

GRAFICO N.º 19 ¿Reconoce un **liderazgo** efectivo y eficiente en la dirección de la organización?

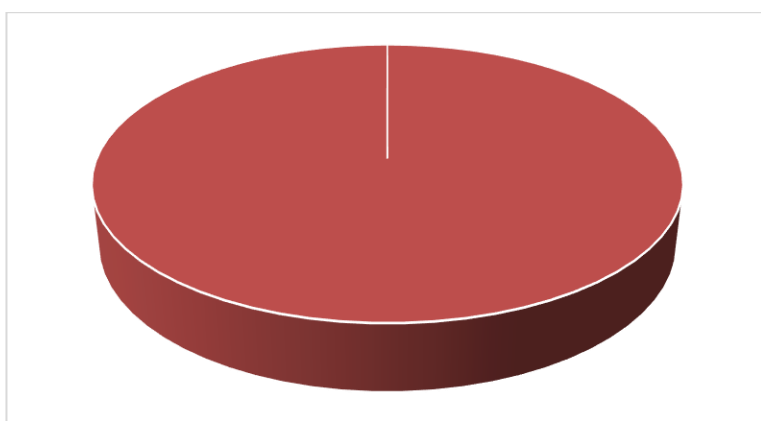


Gráfico 19. *Se evalúa el liderazgo*

Fuente: Cuadro N.º 20

Análisis: Se puede observar que el cien por ciento 100% de los trabajadores, representado 22 personas responden que no reconoce un liderazgo efectivo y eficiente en la dirección de la organización, razón por la cual no se ven motivados a aportar el mínimo esfuerzo.

Análisis General

Al analizar los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento se puede evidenciar que los empleados no manejan mucha información sobre la estructura de la empresa y la especificación de tareas y labores de cada cargo con respecto a la responsabilidad que conlleva ese compromiso.

En tal sentido al hablar de recompensa los empleados de departamento de talento humano no se muestran conformes con las recompensas obtenidas y menos con la cantidad de desafíos que se presentan a diario, aunado a ello que las relaciones entre compañeros y jefes de departamento no son las mejores, debido a la cantidad de horas y la poca cooperación para la realización de actividades.

Asimismo, según el planteamiento correspondiente a higiene y seguridad los trabajadores apenas cumplen con la normativa relacionada a los uniformes y uno que otro implemento de seguridad que se toma en cuenta como la presentación personal, también es importante mencionar la aparición de conflictos de interés que coartan el clima organizacional del departamento aun cuando se tiene conocimiento sobre el tema y la disciplina de organización para las labores, siendo la parte de iniciativa la principal falla para obtener la calidad que se necesita en la empresa.

La mayor premisa es el trabajo en equipo para lograr la motivación idónea de un trabajo eficiente y así cumplir las metas de servicio en la empresa, lo que conlleva a un liderazgo sólido y eficaz, sin embargo, a pesar de contar con un liderazgo competente, la falta de motivación por parte de los trabajadores puede obstaculizar el desempeño laboral.

Capítulo V

Conclusiones Y Recomendación

Conclusiones

Al concluir este estudio, se presentan las siguientes conclusiones:

Las estrategias de compensación laboral desempeñan un rol fundamental en cualquier empresa, ya que tienen un impacto crucial en la motivación de los empleados. Una compensación adecuada motiva a los trabajadores a desempeñarse eficazmente y a comprometerse con los objetivos de la compañía.

Es vital implementar y comunicar claramente los lineamientos estratégicos a los empleados. El estricto cumplimiento de estos lineamientos garantiza que el personal comprenda y alinee sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de la organización.

Se ha observado que la falta de lineamientos estratégicos claros en cuanto al talento humano y desempeño laboral en CORPOELEC ha generado insatisfacción y falta de motivación entre el personal. Esto subraya la importancia de establecer y comunicar lineamientos estratégicos de compensación que incentiven a los empleados, lo cual es crucial para maximizar la ejecución y el desarrollo exitoso de los procesos organizacionales.

La implementación de estrategias motivacionales que mejoren el ambiente organizacional puede nutrir e incentivar a los empleados. Un entorno laboral positivo y

motivador contribuye a la gestión efectiva de las actividades y procesos, mejorando así el rendimiento general de la organización.

Estas conclusiones resaltan la necesidad de que los directivos de CORPOELEC comprendan y valoren las ventajas de contar con lineamientos estratégicos sólidos. La motivación y satisfacción de los empleados no solo afectan su desempeño individual, sino también el éxito y sostenibilidad a largo plazo de la organización.

Recomendaciones

Después de llevar a cabo el estudio y obtener los resultados, se sugiere a la Alta Gerencia de CORPOELEC tomar las siguientes medidas:

Investigar y conocer las diversas formas de compensación que se pueden implementar en la empresa. Esto abarca tanto compensaciones financieras como no financieras, como reconocimientos, oportunidades de crecimiento personal y beneficios adicionales.

Poner en marcha evaluaciones dinámicas que evalúen el comportamiento y la aceptación de las directrices estratégicas de compensación. Estas evaluaciones deben tener en cuenta el grado en que se satisfacen las necesidades de los empleados y buscar un enfoque mutuamente beneficioso.

Variar las estrategias de compensación para incluir una variedad de incentivos, como reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional y otros beneficios que puedan motivar a los empleados.

Implementar sistemas de compensación alineados con los perfiles específicos de cada puesto dentro de la organización. Esto garantiza que las compensaciones sean pertinentes y motivadoras para cada rol específico.

Llevar a cabo evaluaciones regulares del clima organizacional para asegurar que este se mantenga favorable. Un buen clima organizacional es fundamental para el éxito de cualquier sistema estratégico de compensación.

Establecer un comité encargado de organizar, dirigir y mantener las estrategias de compensación laboral. Este comité debe estar compuesto por representantes de diferentes áreas de la empresa para garantizar una visión integral y equilibrada.

Estas recomendaciones están diseñadas para mejorar la satisfacción y motivación de los empleados, lo cual es crucial para maximizar su rendimiento y, en consecuencia, el éxito organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, W (2008). **La Naturaleza de la Investigación**. Caracas- Venezuela: BIOSFERA

Aragón (2011) Seguridad e Higiene”. Administración de Recursos humanos 12 Edición. Editorial color S.A. de C.V. México.

Arias F., G. (2009). **El Proyecto de Investigación** (5ª ed.). Caracas- Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

Arriaga (2013) Personas, desempeño y pago: compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina.

Basabe (2012) Trabajo Especial de Grado

Chiavenato (2010) Gestión del Talento Humano, Editorial McGraw-Hill Colombiana.

Constitución (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908**, Febrero 12, 2009.

Dessler (2010) Gestión de Recursos Humanos. España. Ed. Prentice Hall.

Díaz N., V. (2009). **Metodología de la Investigación Científica y Bioestadística** (2ª ed.). Santiago de Chile-Chile: RIL Editores.

Eyssautier, T. (2006). Metodología de la Investigación desarrollo de la Inteligencia. Impreso Caracas-Venezuela. Ediciones CO-BO.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236, Julio 26, 2005.

Gómez M., M. (2006). **Introducción a la Metodología de la Investigación Científica**. (1ª ed.). Córdoba-Argentina: Brujas.

Harbour (2010) **Fundamentos del Marketing** (6ª ed.). México: PRENTICE HALL.

Hernández, R.; Fernández, J. y Baptista P. (2009) Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw Hill.

Herrera (2011) Análisis **del Mercadeo Interno como estrategia de competitividad en las empresas modernas** (1ª ed.). Maturín-Venezuela

Koontz (2009) Investigación del Comportamiento. México: Mc Graw-Hill.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadores (2012). **Decreto 8. 938**, Abril 30, 2012.

López (2010). **Metodología de la Investigación**. (3a ed.). México: McGraw Hill Interamericana S.A.

López (2011) Los **10 pecados del Marketing** (1ª ed.) Mexico: John Wiley & Sons

Márquez (2009). Como se elabora un Proyecto de Investigación para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y Proyectos Factibles. (7ª ed.). Caracas-Venezuela: Consultores Asociados Servicio Editorial.

Milkovich (2011) El desempeño Laboral. México: PRENTICE HALL

Paz (2012) Trabajo Especial de Grado

Pérez (2009) Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Bogota: Mc Graw-Hill.

Puchol (2009) Organización, Comportamiento, Estructura y Proceso. Editorial color S.A. de C.V. 2001 México.

Ruiz (2011) **Procesos Administrativos** (3ª ed.). Mexico: John Wiley & Sons

Sabino (2007). **Metodología Formal de la Investigación Científica** (2ª ed.). Caracas-Venezuela: Limusa.

Silva, J. (2006). Metodología de la Investigación elementos básicos. Impreso en Venezuela. Ediciones CO-BO.

ANEXOS

ANEXO A

MODELO DE INSTRUMENTO

N°	Ítems	SI	NO
1	¿Tiene usted conocimiento sobre la estructura laboral de la empresa?		
2	¿En el departamento de talento humano existe información concreta de sus responsabilidades ?		
3	¿Considera usted que el trabajo que realiza en la empresa tiene su recompensa ?		
4	¿Siente que existe un constante desafío en el cumplimiento de sus actividades?		
5	¿Considera que existe una adecuada relación entre los trabajadores de la Institución?		
6	¿Percibe que existe una constante cooperación entre directivo de la Institución y los empleados del Área?		
7	¿En la institución le exigen cumplir con ciertos estándares de Higiene y Seguridad ?		
8	¿Ha participado usted en la resolución de conflictos en el espacio donde labora?		
9	¿Usted conoce la misión, visión y objetivos de la institución?		
10	¿Considera usted que se mantiene la disciplina laboral en el área de trabajo?		
11	¿Participa de manera cooperativa con sus compañeros en el cumplimiento de las actividades en el Área donde labora?		
12	¿Se siente usted motivado en tomar iniciativas para dinamizar las diferentes actividades dentro del departamento?		
13	¿Consideran usted que en su trabajo es importante la presentación personal ?		
14	¿Mantiene usted un equilibrio entre sus intereses personales y profesionales con los objetivos y necesidades de la institución ?		
15	¿Usted demuestra su capacidad profesional para desempeñar de manera constante sus funciones laborales?		
16	¿La organización contribuye a mejorar los niveles de conocimiento que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laborales?		
17	¿Mantiene usted un nivel adecuado de calidad en la atención al personal con el que interactúa?		
18	¿Considera que existe relación entre lo que gana y la cantidad de horas de trabajo?		
19	¿Percibe que existe una adecuada coordinación de trabajo en equipo en el departamento que labora?		
20	¿Reconoce un liderazgo efectivo y eficiente en la dirección de la organización?		

ANEXO B

VALIDACION



Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Guana Rivero.

C.I. N°: 12092996. Profesión: Licenciada en Administración.

Fecha de Validación: 14 de Mayo del 2024.

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendaciones		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"

UNELLEZ_BARINAS

VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA LIC. ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, Guana Rivero, Titular de la Cédula de Identidad N° 12092996,
por medio de la presenta hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de
datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "**Análisis del clima organizacional
para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del departamento de talento
humano en la empresa Corpoelec C.A Municipio Barinas estado Barinas año 2023-2024.**",
presentado por la Bachiller: **Sosa Fiorella**, titular de la cedula de Identidad N°**29.747.433**, para
optar el Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 14 del mes Mayo del 2024.

Firma del Experto

Cédula de Identidad

12092996.



Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado

Datos del Experto

Nombre y Apellido: JOSE A. HERNANDEZ Z.

C.I. N°: V-16.575304 Profesión: LCD. EN ADMINISTRACION

Fecha de Validación: 14/05/24

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendaciones		
	Sí	No	Sí	No	Sí	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	X	
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones: PUDE APLICARSE, HACIENDOSE ENFASIS EN EL
ALUMENOS 9.

Firma

V-16.575304



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"

UNELLEZ_BARINAS

VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA LIC. ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, JOSÉ A. HERNÁNDEZ Titular de la Cédula de Identidad N° V-16.575.304

por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **"Análisis del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del departamento de talento humano en la empresa Corpoelec C.A Municipio Barinas estado Barinas año 2023-2024.,** presentado por la Bachiller: **Sosa Fiorella**, titular de la cedula de Identidad N° **29.747.433**, para optar el Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 4 del mes MAYO del 2024.

Firma del Experto

Cedula de Identidad

V-16575.304



Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Simón Pérez Blanco

C.I. N°: 12836827 Profesión: Lab. Administración

Fecha de Validación: 14/05/2024

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendaciones		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma

Simón Pérez Blanco



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"

UNELLEZ_BARINAS

VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA LIC. ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, Simpio E Pérez Blanco Titular de la Cédula de Identidad N° 12036827

por medio de la presenta hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **"Análisis del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del departamento de talento humano en la empresa Corpoelec C.A Municipio Barinas estado Barinas año 2023-2024.,** presentado por la Bachiller: **Sosa Fiorella**, titular de la cedula de Identidad N°**29.747.433**, para optar el Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los del mes del 2024.

Firma del Experto

Cédula de Identidad

12036827

ANEXO C

CONFIABILIDAD

