



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DEL

DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA

ECOLÓGICA PARA EL DESARROLLO BARINÉS (ECODEBA), S.A. AÑO 2025.

BARINAS, FEBRERO DE 2026



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DEL

DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA

ECOLÓGICA PARA EL DESARROLLO BARINÉS (ECODEBA), S.A. AÑO 2025.

Trabajo de Aplicación como requisito para optar al grado de

Licenciado en Administración

Autores:

Yannymar Rojo C.I.: V-30.506.826

José Rodríguez C.I.: V-30.471.017

Tutor: José Luis Gómez

BARINAS, FEBRERO DE 2026.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA: ADMINISTRACIÓN

ACTA DE EVALUACION FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurados Evaluadores según Resolución N° CAPCSyE/01/2026, Fecha 20/01/2026, Acta N° 009 Extraordinaria, Punto 02, hoy 05 de Febrero de 2026, reunidos en Bnas. II P9 Aula A4, se dio inicio al acto de presentación oral y publica del Trabajo de Aplicación titulado: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA "EMPRESA ECOLOGICA PARA EL DESARROLLO BARINES (ECODEBA) S.A. AÑO 2026". Presentado por los Bachilleres: Rojo Peña Yannymar Coromoto C. I. N° V - 30.506.826 y Rodríguez Gómez José Andrés C. I. N° V - 30.471.017, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas y respuestas, 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)
Rojo Peña Yannymar Coromoto	30.506.826	28	50	20	78	4,92
Rodríguez Gómez José Andrés	30.471.017	28	50	20	98	4,92

Se emite la presente acta y queda asentada en Subprograma Administración, a los 05 días del mes de Febrero del Año 2026.

Observaciones: _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.	Firma
Tutor	José Gómez	12837672	
Jurado	Lismar Segoria	13.591.594	
Jurado	Helitza Roa	10562786	





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Aprobación del Tutor

Yo, **José Luis Gómez**, titular de la cedula de identidad **V-12.837.692**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ECOLÓGICA PARA EL DESARROLLO BARINÉS (ECODEBA), S.A. AÑO 2025**, presentado por los bachilleres Yannymar Rojo Cédula de .Identidad: V-30.506.826 y José Rodríguez Cédula de Identidad: V-30.471.017, para optar al 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 23 días del mes de enero de 2026.

Firma del Tutor

DEDICATORIA

Llenos de regocijo, amor y cariño, dedicamos nuestro Trabajo de Aplicación a nuestros Padres y Abuelos, quienes han sido nuestros principales pilares para seguir adelante, por cada sacrificio y cada enseñanza. Es para nosotros una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, lo que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo hemos logrado. Este triunfo no solo es de nosotros, sino de ustedes también.

Yannymar y José

AGRADECIMIENMTOS

Han sido años llenos de esfuerzo y sacrificios, cerrada esta etapa nos queda agradecer primeramente a Dios por guiarnos y darnos fuerzas en este camino lleno de obstáculos, darnos salud para lograr nuestros objetivos, por permitirnos llegar hasta esta instancia del camino, en donde nos volvemos profesionales. A nuestros Padres y Abuelos, por su amor, trabajo, sacrificio, consejos, valores y motivación constante durante todos estos años. Gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Es un orgullo tenerlos como Padres.

Agradecemos a nosotros mismos, por ser un equipo que ha superado todos los obstáculos puestos en el camino, por ser grandes compañeros de estudio, llenos de cariño, comprensión y perseverancia.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Finalmente, agradecemos al personal Docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, por compartir sus conocimientos y experiencias para nuestra formación profesional. Cada consejo ha sido esencial para el desarrollo de este trabajo y para nuestro crecimiento personal y académico.

Yannymar y José

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
Justificación.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	11
Antecedentes de la investigación.....	11
Bases Teóricas	15
Cultura Organizacional	15
Desempeño Laboral	23
Talento Humano	28
Bases Legales.....	34

Sistema de Variables.....	36
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	40
Naturaleza de la Investigación.....	40
Tipo y Diseño de Investigación.....	40
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	42
Procesamiento y Análisis de Datos.....	44
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	45
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
Conclusiones.....	60
Recomendaciones.....	62
Referencias.....	63
Anexos.....	65

LISTA DE CUADROS

Cuadro	p.p
1. Operacionalización de Variables.	31
2. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 1. ¿La comunicación entre el Talento Humano y la Gerencia se da de manera abierta y positiva?	60
3. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 2. ¿La empresa considera la opinión del talento humano para tomar decisiones que busquen el mejoramiento productivo?	61
4. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 3. ¿El gerente muestra un liderazgo ético frente a las adversidades de que pueda enfrentar la empresa?	62
5. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 4. ¿En la Empresa se promueve la mediación como mecanismo en la resolución de conflictos?	63
6. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 5. ¿En la organización se desarrollan procesos de orientación enmarcados en fortalecer la función que cumple el personal de la empresa?	64

7. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 6. ¿El gerente incentiva la investigación mediante la planificación de proyectos de desarrollo institucional?.....	65
8. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 7. ¿El equipo gerencial estimula en el talento humano su rol de promotor social en la solución de necesidades institucionales?	66
9. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 8. ¿El gerente reconoce la labor del talento humano en cada actividad que se desarrolla en la institución?	67
10. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 9. ¿El equipo gerencial desarrolla planes motivacionales que fortalezcan el desempeño laboral en la institución?	68
11. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 10. ¿En la empresa se promueven esfuerzos continuos para adaptar las actividades a las condiciones cambiantes, aplicando nuevas técnicas y métodos?	69
12. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 11. ¿La gerencia orienta al personal mediante procesos de superación de obstáculos poniendo en práctica el desarrollo de habilidades innovadoras?	70

13. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 12. ¿Desde la gerencia se persigue orientar al talento humano para alcanzar coherentemente resultados positivos mediante el aprendizaje constante?.....71

14. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 13. ¿Los puestos de trabajo en la empresa están definidos por el nivel de instrucción y conocimientos de los empleados?.....72

15. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 14. ¿La empresa pone en práctica técnicas, estrategias y principios de participación en el cual el talento humano esté dispuesto a desempeñar sus tareas con gusto?.....73

16. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 15. ¿Desde la gerencia se orienta a reconocer los factores que erosionan el aprendizaje y a la vez desarrolla las aptitudes que posee el talento humano?.....74

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	p.p
1. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 1. ¿La comunicación entre el Talento Humano y la Gerencia se da de manera abierta y positiva?.....	60
2. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 2. ¿La empresa considera la opinión del talento humano para tomar decisiones que busquen el mejoramiento productivo?.....	61
3. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 3. ¿El gerente muestra un liderazgo ético frente a las adversidades de que pueda enfrentar la empresa?.....	62
4. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 4. ¿En la Empresa se promueve la mediación como mecanismo en la resolución de conflictos?.....	63
5. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 5. ¿En la organización se desarrollan procesos de orientación enmarcados en fortalecer la función que cumple el personal de la empresa?.....	64
6. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 6. ¿El gerente incentiva la investigación mediante la planificación de proyectos de desarrollo institucional?.....	65

7. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 7. ¿El equipo gerencial estimula en el talento humano su rol de promotor social en la solución de necesidades institucionales?.....	66
8. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 8. ¿El gerente reconoce la labor del talento humano en cada actividad que se desarrolla en la institución?	67
9. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 9. ¿El equipo gerencial desarrolla planes motivacionales que fortalezcan el desempeño laboral en la institución?.....	68
10. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 10. ¿En la empresa se promueven esfuerzos continuos para adaptar las actividades a las condiciones cambiantes, aplicando nuevas técnicas y métodos?.....	69
11. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 11. ¿La gerencia orienta al personal mediante procesos de superación de obstáculos poniendo en práctica el desarrollo de habilidades innovadoras?.....	70
12. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 12. ¿Desde la gerencia se persigue orientar al talento humano para alcanzar coherentemente resultados positivos mediante el aprendizaje constante?.....	71

13. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 13. ¿Los puestos de trabajo en la empresa están definidos por el nivel de instrucción y conocimientos de los empleados?.....	72
14. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 14. ¿La empresa pone en práctica técnicas, estrategias y principios de participación en el cual el talento humano esté dispuesto a desempeñar sus tareas con gusto?.....	73
15. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). Ítem 15. ¿Desde la gerencia se orienta a reconocer los factores que erosionan el aprendizaje y a la vez desarrolla las aptitudes que posee el talento humano?.....	74



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

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

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DEL
DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA
ECOLÓGICA PARA EL DESARROLLO BARINÉS (ECODEBA), S.A. AÑO 2025.**

Autores:

Yannymar Rojo

José Rodríguez

Tutor: José Gómez

Año: FEBRERO 2026

RESUMEN

La cultura organizacional juega un gran papel en la vida de los miembros de una institución esta se enraíza en la historia de cada organización en sus éxitos y fracasos, a la forma como nace la institución de acuerdo a su conjunto de valores, normas, creencias, expectativas que los empleados deben utilizar, respetar y cumplir para mantener el equilibrio el cual permite lograr beneficios y alcanzar metas. En ese sentido, la presente investigación persiguió como objetivo general, Estudiar la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A.; se enmarcó en el enfoque cuantitativo, tipificada en una investigación de campo con un diseño descriptivo, se empleó la técnica de la encuesta y se elaboró un preguntas dicotómicas de respuestas cerradas Si-No, que se aplicó a la población objeto de estudio. Una vez aplicado el instrumento, se tabularon y graficaron los datos mediante la estadística descriptiva; estableciéndose como conclusiones finales que, una cultura organizacional positiva promueve la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados que conforman la empresa, por cuanto; cuando el talento humano se siente respaldado y valorado, tiende a ser más productivo y rendir de mejor manera en sus tareas. Todo esto ocurre, gracias al fomento, la colaboración, la creatividad, el trabajo en equipo y la responsabilidad de todos quienes conforman la empresa.

Descriptor: Cultura Organizacional-Desempeño Laboral-Talento Humano

El ámbito gerencial en los actuales momentos establece un espacio para el análisis oportuno de su aplicabilidad en los diferentes espacios de una empresa. Donde uno de los más importantes es el derivado del proceso de gestión por parte del gerente en grandes empresas multinacionales, por tanto, como dependiente del propio concepto sistémico en sí; el cual, une a las diferentes instancias que suscriben la gerencia, a un solo esfuerzo por alcanzar el máximo rendimiento en torno a los recursos aplicados para el logro de metas. Para ello, resulta esencial el criterio en torno a la eficiencia que ofrece la gestión administrativa, es decir, en la correcta disposición, de los recursos, para que alcancen su máximo potencial evitando situaciones o dificultades que atenten con el sano funcionamiento institucional y el progreso gerencial de las metas fijadas.

Por tanto, la formación del gerente ante los nuevos retos que plantea esta era empresarial, representa una secuencia importante en la gestión administrativa. Se trata de una cadena de situaciones y condiciones a través de las cuales, una organización, logra sus cometidos. En este ámbito, la correcta concepción de la cultura organizacional que debe perseguir el gerente de manera efectiva en una organización, implica una aplicación óptima y eficiente de un proceso administrativo integral institucional, el cual facilite las actividades propias de este, no solamente en el espacio correspondiente a la gestión propia del gerente, sino en el caso particular e igualmente del talento humano que allí labora. Permitiendo de forma significativa, controlar las actividades laborales desde la perspectiva de optimizar el rendimiento, del propio talento humano que este dirija.

Igualmente, la calidad del desempeño laboral en las organizaciones empresariales, administrativamente deben ser orientadas hacia la continuación de vínculos relacionados con responsabilidad, compromiso, eficiencia y eficacia, establecidos durante el primer momento de contacto personal entre el grupo, aunque estos importantes vínculos se

profundicen haciéndose más significativos con la participación de un equipo gerencial corresponsable.

En ese sentido, el gerente debe desarrollar acciones que le permitan abordar las necesidades desde la organización que dirige y así mantener una cultura organizacional apta para un desempeño laboral del talento humano de altura. En tal sentido, tanto la organización como la administración en el ámbito empresarial, permiten al gerente, fomentar políticas adaptadas a la realidad y necesidad de organización que dirige.

Es por ello que, la verdadera fuente de enriquecimiento en este aspecto se halla en el interés que reine entre el equipo gerencial y el talento humano, tanto dentro como fuera del ambiente laboral; interés expresado ante todo en la unión de quienes conforman la organización, desde una perspectiva organizacional, es por ello, que el presente trabajo de aplicación, se orientará hacia el estudio de la Cultura Organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del Talento Humano considerando como fuente de investigación la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. En concordancia con lo antes expuesto, la investigación se estructurará de la siguiente manera

Capítulo I, referido al Problema, Planteamiento del Problema, Objetivos de la investigación, Justificación, alcance y delimitación.

Capítulo II, donde se desarrollan el Marco Teórico, antecedentes, reseña histórica del ámbito social objeto de estudio, bases teóricas, bases legales, definición de términos, sistema de variables y operacionalización de las variables.

Capítulo III, se presenta el Marco Metodológico, paradigma de la investigación, tipo y diseño de investigación, técnica e instrumentos de recolección de la información, técnica de procesamiento y análisis de datos, cronograma de ejecución del trabajo.

Capítulo IV. Se expone el Análisis de la Información, en el cual se reflejan las respuestas dadas por la muestra objeto de estudio a los ítems del instrumento aplicados.

Capítulo V. Conformado por las respectivas Conclusiones y Recomendaciones pertinentes a la investigación, así como las referencias bibliográficas y anexos.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y Formulación del Problema

En el mundo actual, las organizaciones persiguen alcanzar estándares de rendimiento que de manera general generen beneficio, alcances, eficiencia y eficacia mediante mecanismos gerenciales que den paso al logro de metas que estas se planteen para su óptimo funcionamiento. Por tanto, han requerido de gerentes capaces de sobre llevar las diferentes necesidades que estas pueden atravesar en la búsqueda del mejoramiento funcional que cada una de ellas emprende.

Es de hacer notar, que, en el marco de las nuevas empresas, por ejemplo, en los Estados Unidos de América se vienen planteando nuevas políticas gerenciales que dictaminan el devenir gerencial que se desarrollan en ese país, según Pilothe (2018), "...el modelo americano en materia gerencial, refleja la relevancia de la administración de los recursos materiales y humanos de un modelo de gestión administrativa próspero y digno para cada integrante en el contexto de Estado que se propugna en ese país" (p.41). En consecuencia, es dignificante, resaltar la importancia de la gerencia vista desde un ámbito organizacional como una herramienta para el fortalecimiento de la acción administrativa.

En ese orden de ideas, se puede mencionar, el hecho de que la gerencia en Latinoamérica ha sido interceptada por lineamientos errados que han originado según Vizcaya (2019) "...un decaimiento gerencial producto de la práctica de mecanismos vinculados a intereses particulares propiciados por quienes gerencian las principales empresas en esos países" (p.42). Razón por la cual, quién gerencia debe entender que se debe a un todo, a un contexto que permanentemente se mantiene dinamizando con el entorno donde se circunscribe el hecho gerencial.

Según Tiramonti (2016), resume que "...la búsqueda de la calidad gerencial en una empresa, no debe hacerse a expensas de una gerencia efectiva". (p.121). Por lo que defiende una propuesta de transformación organizacional capaz de articular creativamente los ideales de calidad y equidad en las relaciones de quienes hacen vida activa en una empresa, a objeto de fortalecer la capacidad gerencial de quienes las dirigen, que permita incorporar necesidades desiguales pudiendo trabajar sobre las mismas a lo largo del proceso de desarrollo productivo empresarial.

Es por ello, que la gerencia en los actuales momentos, es el punto de partida de toda organización; es la responsable de sobrellevar los diferentes aspectos de orden administrativo, técnico y humano que posibilitan el funcionamiento de forma significativa de dicha organización mediante políticas que van desde la puesta en marcha de elementos de gestión y organizacionales que hacen de ellas un espacio no solo para el desarrollo, sino para la formación y crecimiento de quienes la conforman.

Considerando lo expuesto, en toda empresa, según Castillo (2016) supone "...la optimización de la cultura organizacional, mediante la articulación de los principales responsables del proceso gerencial como lo son tanto el gerente como el talento humano" (p.93). En consecuencia, ambos tienen la responsabilidad de hacer de la empresa un espacio para el fomento y desarrollo de actitudes que den paso al verdadero sentido del sistema organizacional que se desea. Pero esto, solo puede alcanzarse a través de una gerencia que incorpore a cada uno de los elementos funcionales que la integran, fomentando la participación colectiva, poniendo en práctica las funciones gerenciales pertinentes a la realidad de la organización.

Asimismo, cuando se impulsa el trabajo empresarial también se alcanza el nuevo camino en las organizaciones con miras a garantizar el desarrollo de los procesos en la alta

gerencia. Es por ello, que la función gerencial dentro de una organización debe prevalecer y estar dirigidas hacia las posibilidades y necesidades que el entorno requiera, considerando acciones de organización, dirección, planificación, ejecución, control y evaluación, así como también la toma de decisiones pertinentes para fortalecer la gestión que desempeña quien dirige la empresa. En consecuencia, el gerente de una organización debe brindar apoyo desde el punto de vista técnico y administrativo con el fin de que el talento humano a su cargo no se muestre aislado de la realidad empresarial y logren de manera significativa las metas, visión y misión organizacional.

Es importante resaltar que actualmente las empresas están dispensando atención especial a los miembros que interactúan dentro de ella, debido a que la conducta y el comportamiento influyen directamente a la cultura organizacional; entendida esta según Arteaga (2017), como:

El conjunto de conductas, creencias y valores compartidos y transmitidos en una institución, que son adquiridos a lo largo del tiempo y se asocian con sus objetivos, convirtiéndose en una serie de reglas formales que las personas aceptan como guía de sus pensamientos y acciones (p.45).

De allí, la visión de cómo se deben enfrentar los problemas, de gerenciar la empresa y definir el papel que esta desempeña, esto, hace referencia a que cada individuo tiene su forma de actuar, pensar y sentir. De allí parte la cultura organizacional como el estudio de los valores, las normas, la comunicación, creencias, estas cumplen un rol importante dentro de la organización como una estrategia para lograr el éxito de las metas propuestas y los objetivos a alcanzar. En ese orden de ideas, la cultura organizacional tiene su esencia en el hábito, que, para efectos de gestión, es lo que no está escrito, pero se acepta como norma en

una organización, convirtiéndose, en un valor o cualidad que tienen las personas que integran una empresa.

Por otra parte, en Venezuela, la práctica de la cultura organizacional, refiriendo a Millán (2018); "...tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una empresa" (p.123). Estas a su vez, permiten el comportamiento significativo de las mismas, pudiéndose identificar a través de un conjunto de prácticas gerenciales como elementos de la dinámica organizacional, siendo importante para el gerente, el conocimiento del tipo de cultura de una organización, puesto que los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

Asimismo, se ha podido observar, en los diferentes enfoques sobre cultura organizacional que la misma es apreciada como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado, como una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura en las organizaciones. En consecuencia, el comportamiento individual dependerá de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea; la originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura.

Por otra parte, para que una empresa funcione a cabalidad, requiere de un talento humano que realmente gestione y muestre un perfil idóneo; teniendo consigo, la responsabilidad de lograr el éxito organizacional, orientando de manera significativa al talento humano que lo conforma. Al respecto, el talento humano que se menciona, en los actuales momentos, como toda persona poseen defectos y virtudes que el gerente debe conocer para mejorar el desempeño y así conseguir el tan anhelado éxito.

Lo antes descrito, dictamina de forma clara la presencia de la cultura organizacional, definida por Campos (2020), "...es aquella que ofrece al gerente una visión articulada de todos los componentes de la organización permitiéndole interactuar, organizar y planificar acciones orientadas al logro de objetivos empresariales" (p.64). En consecuencia, lo descrito por el autor, permite entender que cultura organizacional es fundamental para un desempeño laboral del talento humano pertinente a las realidades organizacionales en las que se estén inmersos. Dicho de otra manera, la apreciación cultural y organizacional del gerente para dirigir sus espacios, le ofrece capacidades estratégicas que brindará a este, alternativas diversas que le guiarán a alcanzar el éxito organizacional de manera significativa

Por otra parte, el desempeño laboral del talento humano debe ser ejercido atendiendo a las funciones, técnicas, administrativas y sociales, que al igual que el gerente, deben ser eficaces, permitiéndole a estos integrar los recursos necesarios a los proyectos de desarrollo, comprender la naturaleza de las actividades laborales y desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones de planificación, toma de decisión, organización, control y motivación. Por ello, se expresa incesablemente la importancia del personal como talento humano con las suficientes competencias conceptuales, humanas y técnicas para hacerle frente al fenómeno de la globalización sociocultural que demanda calidad y excelencia.

Es de entender que, el gerente juega un papel importante, al ser el agente transformador y productivo, por una sociedad más justa, más humana, más creativa; de allí que se requiere que sea: un guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan al proceso de desarrollo institucional, fomentando la utilización de acciones gerenciales que estimulen las actividades laborales en base a las necesidades e inquietudes del talento humano de la organización.

Asimismo, Jones (2020), define el desempeño laboral, como “...es la actuación conjugada con las diferentes necesidades organizacionales de quienes desarrollan una función específica dentro de estas, brindando atención de manera significativa a través de espacios para la comunicación, relaciones interpersonales y desarrollo productivo de manera integral” (p.139).

A estos efectos, dependerá del gerente el que la jornada laboral sea rutinaria o no, por ser el actor principal en la empresa, es él, quien administra el desarrollo institucional a través de un proceso de planificación, organización, dirección, supervisión y control, con la finalidad de desarrollar en el talento humano que dirige las facultades para adquirir y construir un ambiente de trabajo de altura, potenciando las capacidades de análisis y reflexión crítica del cometido institucional. De allí que, el gerente debe ser un facilitador laboral, cuya actividad consiste en planificar, organizar, controlar y dirigir los recursos humanos, materiales o tecnológicos de forma eficaz y eficiente, de manera tal que el personal que dirige logre obtener un desarrollo productivo significativo.

Ante lo planteado, en el estado Barinas, específicamente en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A, Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas, se han podido evidenciar, mediante conversatorios con personal que allí labora, y algunas observaciones empíricas, ciertas debilidades vinculadas a la cultura organizacional que combine todos los aspectos funcionales del quehacer propio del gerente, y permita el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano; esta situación evidenciada, puede ser causada posiblemente, por una cultura organizacional parcializada y desorientada de los principios y valores fundamentales que se deben poner en práctica en la empresa; así como, la ausencia de actividades gerenciales que sirvan de herramienta al gerente para conminar a su personal, para apropiarse de la función que ejercen dentro de la institución; también, la

existencia de un alejamiento marcado del talento humano hacia la integración en el proceso laboral, lo cual crea un aislamiento dentro de la misma organización.

De igual forma, lo planteado, deja claras consecuencias que afectan el sano funcionamiento de la empresa, entre ellos, resistencia al cambio por parte del talento humano en asumir los nuevos retos laborales del momento, apatía por parte de estos en relacionarse para integrar ideas que persigan un proceso productivo y ambiente institucional de calidad; por cuanto surge la necesidad de analizar la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas. Al respecto, se establecen ciertas interrogantes que orientarán el curso del presente estudio, definidas como:

¿De qué manera se desarrolla la cultura organizacional en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas?

¿Cuáles elementos del desempeño laboral del talento humano se hacen presenta en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas?

¿Cuál será la importancia del estudio de la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A.?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Estudiar la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas

Objetivos específicos

Diagnosticar el desarrollo de la cultura organizacional en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Describir los elementos presentes en el desempeño laboral del talento humano de la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Determinar la importancia del estudio de la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Justificación de la Investigación

Ante los diversos desafíos y retos que se presentan cada día, la gerencia requiere nuevas acciones en la búsqueda de ofrecer respuestas a las demandas de la época, pudiendo apoyarse en la cultura organizacional para facilitar el desempeño laboral del talento humano. Es por ello, que el estudio centra su importancia en la responsabilidad de quien dirige una empresa al ejecutar acciones que promuevan cambios necesarios en términos de una cultura organizacional de calidad, el cual deberá proporcionar los principios que

sustenten las técnicas y características que esta ofrezca, guiando y orientando el proceso gerencial de manera significativa.

También es importante señalar la oportunidad que tendrán los gerentes de la empresa objeto de estudio, de fortalecer las funciones gerenciales aplicadas tradicionalmente en la empresa, consolidando una socialización integral, a través de experiencias reales con el talento humano, en las que se trate, se discuta e intercambien los puntos de vista, sobre los aspectos formales de la acción laboral que desarrollan dentro de la organización.

En ese sentido, el trabajo muestra una relevancia empresarial, dado que la actitud positiva o negativa de los gerentes, van a depender en gran medida del personal que allí labora, frente a las funciones desarrolladas en la práctica de una gerencia cónsona con la realidad de la empresa. Por esta razón, existe la inquietud acerca de la manera de cómo se está desarrollando la cultura organizacional, pues su influencia debería ser favorable, para fortalecer el desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Por otro lado, la nueva contextualización del gerente, debe emerger de una nueva visión filosófica según lo establece la cultura organizacional y a su vez debe estar articulado al progreso gerencial cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas organizacionales que se puedan presentar, teniendo además, la capacidad de resolver dichos problemas imprevistos en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad del servicio que prestan, así como promover el desarrollo productivo de la misma.

Desde la óptica académica la formación del gerente, debe influir favorablemente en la calidad organizacional de la empresa. Conviene analizar a través de un proceso investigativo el verdadero papel que está cumpliendo el gerente; además de la actuación de este como garantes de la transformación empresarial. Esta situación implica retos para el gerente, primero, al tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad la actividad gerencial de una empresa y su talento humano.

En ese orden de ideas, el gerente, debe, además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización. Por lo tanto, el presente estudio permite entre otras cosas, encontrar vías y recomendaciones de aplicación para las diferentes situaciones que puede enfrentar el gerente de la empresa objeto de estudio, relacionado directamente con el mejoramiento de la calidad del proceso gerencial, beneficiando de esta manera tanto a la empresa, como al talento humano que la conforma.

También es importante destacar el apoyo del que pueda servir el presente trabajo a otras investigaciones enmarcadas en esta línea de exploraciones a fin de aportar soluciones inmediatas que favorezcan a fomentar y consolidar nuevas orientaciones en el plano de la gerencia empresarial.

Alcances y Delimitaciones

Alcances

La presente investigación relacionada con el estudio de la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas; muestra su alcance debido a que ofrecerá alternativas viables que

le permitan mejorar al gerente su responsabilidad dentro de la empresa, así como también, permitirá conocer las diferentes necesidades que debe enfrentar con el talento humano a su cargo para el mejoramiento del desempeño laboral dentro de la empresa, obteniendo de esta manera, estándares de rendimientos eficaces y eficientes.

Delimitaciones

Cabe señalar, que la investigación se delimitará exclusivamente a la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barinas (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas la cual, se encuentra ubicada en la Av. 23 de Enero C.C. Vemeca, Nivel piso 1, Local 22, Sector frente al Elevado. Barinas estado Barinas, cuyo periodo de elaboración y ejecución será durante los meses de marzo y diciembre 2025.

Capítulo II

Marco Teórico

El marco teórico de una investigación es el apartado donde se presentan las teorías, conceptos, investigaciones previas y antecedentes que sirven de base para comprender y analizar el problema de estudio. Es la estructura que sustenta la investigación, proporcionando un contexto teórico y metodológico para el trabajo. Para Villarroel (2018); el elaborar el marco teórico no es sólo hacer una revisión o reseña de lo que se ha hecho antes con títulos semejantes, sino de "...insertarse de manera real y profunda en la actividad científica con el fin de encontrar el sentido de la investigación que se quiere hacer" (p.214). Es por ello que, la investigación teórica, ubica al investigador dentro de este proceso y le sugiere cuales son las preguntas que todavía no tienen una respuesta comprobada y que son objeto de estudio.

Por tanto, el marco teórico constituye una parte del trabajo de investigación donde se describen los antecedentes, además de las bases conceptuales y teóricas relacionadas con las variables lo que permite una mejor comprensión del estudio. Para Sabino (2016), el propósito de esta sección, consiste "...en encuadrar el problema en un conjunto de conocimientos previos, con el fin de brindar una guía para la indagación y puntualizar los conceptos, con los cuales se trabaja" (p. 48). En consecuencia, el marco teórico no solamente abarca la revisión de conceptos y/o teorías que apoyan una investigación; además del marco teórico que debe sustentar cada investigación, debe ser tomado en cuenta el marco de referencia y el marco conceptual en el cual se circunscribe la investigación a realizar. Seguidamente se describen los antecedentes investigativos, bases teóricas y teorías que apoyan al estudio; tal como se describen a continuación:

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes dan sustento conceptual y teórico al presente estudio, debido a que todo hecho de información anterior a la formulación del problema sirve para aclararlo, juzgarlo e interpretarlo, en tal sentido se realizó una revisión de trabajos e investigaciones similares al problema formulado en el presente estudio. En relación a ello se presentan de manera ordenada:

Desde una visión internacional, se tiene como antecedente el trabajo de Hernández (2021) de la Universidad de Culiacán titulada “Capital Humano y su Relación con las Empresas”, analiza la Confianza de los Inversionistas en México y su Economía, a través de la relación empresa universidades. Mediante una metodología de campo, descriptivo con una población de (17) organizaciones u empresas que se apoyó en un análisis de la situación tanto interna como externa de la economía capitalista de las empresas en México.

Se evidenció, que éstos tienen una visión general de la necesidad de fortalecer el capital humano ya que es lo más importante en las empresas y en las universidades, sin él no es posible realizar nada, así que, si se quiere tener un mejor nivel empresarial y como consecuencia un mayor nivel económico y cultural en el país, se debe invertir en preparar y desarrollar las capacidades de éstos. Tanto por parte de las empresas como de las universidades con la finalidad de dar y ofrecer oportunidades en todos los sentidos que exija la sociedad.

Ayumary (2021), en una investigación de maestría de la Universidad de Oriente titulada “Los Valores y la Cultura Organizacional (ECSA) de la Universidad de Oriente (UDO)”, cuyo objetivo fue analizar los valores y la cultura organizacional de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (ECSA) de la Universidad de Oriente (UDO)”, en una investigación bajo el paradigma cuantitativo, con un tipo de campo, con un nivel

descriptivo de carácter documental, considerando como población a treinta y cinco (35) personas que conformaron la muestra de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (ECSA) de la Universidad de Oriente (UDO), a los cuales se les aplicó un instrumento tipo lickert con una confiabilidad de 0,92 según el alfa de cronbach, cuyos resultados se tabularon mediante el paquete estadístico SPSS concluyendo que los valores que más se evidencian dentro de los integrantes de la ECSA son la responsabilidad, la amistad y el respeto, lo que facilita las relaciones interpersonales de los integrantes de la escuela.

En tal sentido, la investigación guarda relación con el presente estudio, porque mediante este se pueden visualizar acciones que forman parte de la cultura organizacional de una institución, favoreciendo y consustanciando la temática de la investigación que se desea desarrollar.

Por su parte, Rodríguez (2021) realizó investigación a nivel de maestría de la Universidad Fermín Toro, titulado Diagnóstico de la Cultura Organizacional en la Zona Educativa del estado Lara. El cual tuvo como objetivo general diagnosticar la cultura organizacional en la Zona Educativa del estado Lara. Metodológicamente la investigación se fundamenta en el modelo cuantitativo considerando el método hipotético deductivo, tipificada en una investigación de campo de carácter descriptivo.

Con respecto a la población se tomaron 135 empleados y 10 miembros del equipo directivo, a los cuales se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario tipo lickert, validado mediante el juicio de experto y con una confiabilidad según el alfa de cronbach de 0,89 los resultados se tabularon de manera manual y se concluyó que la cultura existente en la Zona Educativa es relativamente fuerte, debido a que la mayoría de sus empleados comparten y aceptan una serie de valores y costumbres

que permiten que los mismos se sientan identificados, orgullosos y capaces de lograr las metas u objetivos propuestos por la organización.

Asimismo, el antecedente mencionado aborda el tema principal de la investigación en cuanto sustrae la esencia de la cultura organizacional como fundamento para el buen funcionamiento empresarial, mediante la participación de todos quienes la conforman.

Entre tanto, Di Giacomo (2022), propuso en su investigación a nivel de maestría de la Universidad Central de Venezuela titulada “La Gestión del Conocimiento, como Estrategias de Capital Humano Generadora de Valor, para Fortalecer las Organizaciones Venezolanas”. Caso: Empresa Siderúrgica del Turbio C.A. (SIDETUR). El tipo de investigación utilizada fue descriptiva, enmarcada en un proyecto factible; contó con una población objeto de estudio, constituida por (17) diecisiete gerentes y subgerentes adscritos a la empresa SIDETUR – Planta Barquisimeto.

En la recolección de datos requeridos para la obtención de información y resultados se diseñó un instrumento tipo escala Lickert; con el cual concluye que: existe una serie de respuestas tendentes a favorecer la puesta en marcha de una gestión basada en el conocimiento, infiriéndose que tanto los gerentes y subgerentes, así como el capital humano que labora en la empresa poseen información sobre gestión del conocimiento, prevaleciendo en ellos una actitud positiva hacia la gestión del conocimiento organizacional.

De la misma manera, existe una serie de condiciones favorables que indican que la empresa esta apta para iniciar una gestión basada en el conocimiento organizacional debido a que su capital humano posee compromiso, motivación y cooperación, al mismo tiempo que se evidencia alta capacidad de transformar el entorno, mientras que las condiciones organizativas (clima, cultura, valores, objetivos, metas, visión y misión), y el nivel de

interacción de los trabajadores, están aptas para iniciar este proceso. En consecuencia, se recomienda el análisis y puesta en marcha de la propuesta diseñada para tal fin.

En tal sentido, el autor hace notoria la integración de diversos factores que orientan el capital humano de la organización hacia los cambios y transformaciones que estos generan a través de condiciones que prevalecen en el ambiente y a su vez favorecen a la organización. Además, para lograr los objetivos se debe comenzar por conocer y tomar en cuenta las cualidades y habilidades individuales que posee el equipo organizacional como Capital Humano para que así los gerentes gestionen y dirijan la operacionalización de la empresa ya que, de allí, parte la administración eficaz y eficiente del gerente para alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Finalmente, como investigación local, se tiene el trabajo de Hernández (2022) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora Barinas, el cual tituló; Clima Organizacional como estrategia para el Desempeño Efectivo del Talento Humano. Caso: Departamento de Administración de la Alcaldía del Municipio Barinas Estado Barinas. La importancia de la presente investigación radica en que el clima organizacional integra todos los componentes de una institución, como son la personalidad de la misma y en consecuencia afecta el funcionamiento de los miembros y el comportamiento de los mismos puede ser medido, ya que incide en las diferentes actividades que realizan.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar el impacto del clima organizacional como estrategia para el desempeño efectivo del talento humano. Caso: Departamento de administración de la Alcaldía del Municipio Autónomo San Carlos, estado Cojedes. En relación a la metodología se utilizó el tipo de investigación descriptiva, con diseño de campo, la muestra empleada fue no probabilística representada por diez (10)

sujetos, tomando la encuesta como técnica de recolección de datos, a través de la aplicación de un cuestionario contentivo de dieciséis (16) ítems, tipo escala de Likert y el método estadístico Alpha Cronbach, obteniéndose una confiabilidad prueba piloto 0.73 y la encuesta completa de 0,82.

Los resultados obtenidos indican que el setenta por ciento (70%) de los funcionarios administrativos poseen buena disposición para el cumplimiento de las actividades cotidianas, pero solo el veinte por ciento (20%) ha sido recompensado con la promoción de cargos. Se concluye que el clima organizacional debe ser fortalecido hacia las relaciones interpersonales entre los trabajadores y patronos permiten fomentar el buen funcionamiento del departamento de administración como estudio.

Por lo tanto, los antecedentes antes descritos, se relacionan de forma holística con la presente investigación, en virtud de que esbozan aspectos enmarcados en la hologerencia como en el desempeño laboral; de tal manera que se pueden considerar como sustento teórico para el devenir investigativo el estudio actual.

Bases Teóricas

Las bases teóricas de una investigación son un conjunto de conceptos, proposiciones y teorías que sirven como fundamento para comprender y analizar el problema de investigación, así como para orientar el desarrollo del estudio. En otras palabras, es la estructura conceptual que sustenta la investigación, explicando y justificando la necesidad del estudio y proporcionando un marco para interpretar los resultados.

Las Bases Teóricas, señala Palella y Martins (2012), "...implican un desarrollo amplio de los conceptos y propósitos que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado" (p.107). Esta sección puede dividirse en función de los contenidos que integran la temática tratada o de las variables que serán. De

allí que, a partir de estas bases teóricas, la investigación será fortalecida en términos conceptuales, por lo que los planteamientos y fundamentos aquí descritos, permitirán abordar de manera específica cada elemento que conforma el objeto de estudio.

Por tal razón, estas consideraciones, representan el elemento articulador entre las variables que se desean estudiar en la presente investigación; puesto que, desde esta postura, se logrará abordar en términos teóricos los diferentes puntos de vista según los autores que se citen, dando asertividad y coherencia al estudio tal como se presentan a continuación

Cultura Organizacional

La cultura organizacional según Perdomo (2020) "...es el patrón de premisas básicas de un determinado grupo en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna como una manera correcta de percibir, pensar y sentir la relación a estos problemas" (p.54). De acuerdo a lo establecido en cada definición por los mencionados autores, se puede apreciar que la cultura organizacional juega un gran papel en la vida de los miembros de una institución esta se enraíza en la historia de cada organización en sus éxitos y fracasos, a la forma como nace la institución de acuerdo a su conjunto de valores, normas, creencias, expectativas que los empleados deben utilizar, respetar y cumplir para mantener el equilibrio el cual permite lograr beneficios y alcanzar metas.

La cultura organizacional es importante ya que permite al individuo interpretar correctamente las exigencias y comprender la interacción de los distintos individuos y de la organización. Da una idea de lo que se espera. Ofrece una representación completa de las reglas.

De acuerdo con Robbins (2019), señala que la cultura organizacional “indica que la misma es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, siendo este sistema un conjunto de características básicas que valora la organización” (p.525). Por su parte, Gareth y Goffee (2021), consideran que coloquialmente el término cultura puede definirse como “la forma de actuar en una organización” (p.30).

Asimismo, Aguirre, (2016) indica que la cultura organizacional “es un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por los miembros de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia” (p.159), además, este autor, expresa que este conjunto de elementos interactivos fundamentales comporta cinco proposiciones:

La consideración de una cultura, como un conjunto de elementos fundamentales generados y compartidos por los miembros del grupo u organización.

El hecho de que la cultura se genera por la interacción del líder con el grupo, lo cual se encuentra estrechamente asociado a los objetivos de la presente investigación, así como la proposición siguiente.

Si la cultura es generada y compartida por el líder y la organización debe ser transmitida a los nuevos miembros del grupo, esto se hará principalmente a través de la iniciación, la enculturación y la socialización.

Al ser compartida la cultura genera identidad cultural y cohesión interna en la organización.

Toda cultura es viva si es eficaz para alcanzar los objetivos de la organización, de lo contrario habría que cambiarla. De acuerdo a Alabart y Portuondo (2021), formulan que la cultura organizacional

Es un conjunto de paradigmas, que se forman a lo largo de la vida de la organización como resultado de las interacciones entre sus miembros, de éstos con las estructuras, estrategias, sistemas, procesos, y de la organización con su entorno, a partir de las cuales se conforma un conjunto de referencias, que serán válidas en la medida que garanticen la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización (p.213).

De acuerdo a lo planteado por el autor, la cultura organizacional puede ser comprendida entonces como las relaciones interpersonales que se producen dentro de una empresa u organización en el ámbito de una serie de factores comunes definidos de forma tangible o intangible, bajo los cuales van a estar agrupados y, que van a caracterizar a todos sus miembros por compartirlos en un espacio y situación determinado comprendiendo los rasgos corporativos más significativos de la organización.

Así mismo, Gareth y Goffee (2021), manifiestan que la cultura corporativa se define como “la intersección de las dos categorías conceptuales acerca de cómo se relacionan las personas: sociabilidad y solidaridad (p.41). En este particular, en el aspecto de la socialización ó sociabilidad que se ha señalado como un punto estrechamente vinculado con la cultura organizacional y que, de una u otra forma, los citados autores de los cuales se han tomado las definiciones de cultura organizacional consideran importantes y representan un nexo en común entre todos ellos, por lo cual, se explica la relación entre la socialización y la cultura organizacional, así como su identificación en cada una de las tipologías de la cultura organizacional.

Davis y Newstrom (2020), la definen como “el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización” (p. 32). Esta cultura puede haber sido conscientemente creada por sus miembros principales o sencillamente

puede haber evolucionado en el curso del tiempo, representando un elemento clave del entorno de trabajo en el que los empleados desempeñan sus labores.

A continuación, en el siguiente gráfico se muestran las tipologías culturales de una organización, las cuales se originan a nivel interno, a partir de las formas de interacción construidas y compartidas para satisfacer las necesidades de la colectividad.

Gráfico 1. Tipologías Culturales de una Organización



Fuente: Davis y Newstron (2020).

Por su parte Hodge y Gales (2020), destacan que la cultura organizativa “es un constructo constituido por dos niveles, que incluye tanto las características observables como inobservables de la organización” (p.33). A nivel observable, la cultura incluye diversos aspectos de la organización, como la arquitectura, la forma de vestir, los patrones de comportamiento, las reglas, las historias, los mitos, el lenguaje y las creencias. En referencia a lo planteado, la cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores,

supuestos y conductas compartidas y transmitidas en una organización, que son adquiridos a lo largo del tiempo y que han resultado exitosos para el logro de sus objetivos.

En sentido opuesto, le permite a la institución aprender. Es solo gracias a su cultura que la organización puede ser más que la suma de sus miembros. La cultura organizacional desempeña el papel de una memoria colectiva en la que se guarda el capital informático. Esta memoria le da significación a la experiencia de los participantes y orientar los esfuerzos y las estrategias de la organización.

Factores de la Cultura Organizacional

Los factores de la cultura organizacional influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas. Rodríguez (2016), comenta que “...dentro de la cultura de una organización intervienen múltiples variables, tales como la comunicación, toma de decisiones y el liderazgo, los cuales permiten desarrollar una gestión basada en el establecimiento de una cultura de calidad” (p.48); en consecuencia, se describen los siguientes factores a continuación:

La Comunicación

El proceso comunicacional es hoy en día una exigencia en toda estructura organizada, y se hace cada día más evidente para alcanzar los objetivos propuestos. La función esencial de un sistema de comunicación es la de crear una comprensión integral del trabajo cooperativo no solo en relación con los fines sino también con las normas, hábitos y creencias de la organización.

En este orden de idea García (2021), señalan que la comunicación “es un proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social” (P.123). Al respecto, Robbins (2000), afirma “que ningún grupo puede existir sin la comunicación pues esta es la transmisión de significado entre sus miembros”. Solo mediante la transmisión de

significado de una persona a otra se puede compartir la información, ideas, los valores, las costumbres, los hábitos, entre otros.

Para que se lleve a cabo una comunicación efectiva deben existir determinados elementos, que de acuerdo a Chiavenato (2018), son los siguientes:

La fuente: Es el sujeto que da inicio al mensaje una vez que decodifica un pensamiento o idea, para esto, se han descrito cuatro condiciones que afectan este proceso entre ellos: habilidad, actitud, conocimientos y el sistema socio cultural. En tal sentido, el mensaje es el producto físico real de la fuente codificadora y puede ser la escritura, la pintura, el habla y otros.

El Canal: lo reseña como el medio a través del cual transita el mensaje, por esto, el emisor debe seleccionar y determinar cuál canal va a utilizar, ya que los mismos están relacionados con las actividades que desarrolla el personal de la institución.

El Receptor: es el sujeto-objeto a quien se dirige el mensaje. Pero antes de que el mensaje pueda recibirse, sus símbolos deben traducirse con el propósito de que pueda ser entendido por el receptor. A esto se le denomina decodificación del mensaje. Por esto, el mensaje debe ser claro y preciso a fin de no producir distorsión en la información.

La realimentación: es el último eslabón del proceso de la comunicación donde se verifica si la misma tuvo éxito; en él se coloca el mensaje de regreso para evitar distorsión de la información. También, el ruido es un factor que puede alterar, confundir o interferir la comunicación, siendo este último interno cuando el receptor no está prestando atención o externo cuando los sonidos del ambiente distorsionan el mensaje.

En este sentido, la infraestructura de la comunicación es el sistema nervioso de la organización, cuando la comunicación no funciona adecuadamente surgen problemas. Para que las organizaciones sean eficaces, sus miembros han de ser competentes para utilizar y

coordinar la comunicación. La comunicación es el fluido vital de una organización, debido a que esta penetra en todas las actividades de la misma representando una importante herramienta de trabajo con la cual los individuos entienden su papel dentro de la organización.

No solo es la comunicación un ingrediente esencial en el funcionamiento interno en una organización sino que, también, según lo señalado por Ulloa (2017), "...es vital en el intercambio de información de estas en su ambiente, debido a que las personas no viven aisladas sino por el contrario se relacionan continuamente con otras personas o con sus ambientes mediante la comunicación" (p.103); de tal manera de crear un clima adecuado que permita desempeñar las actividades con efectividad y creando las condiciones que propicien la comunicación empática.

Toma de Decisiones

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

Para Berrios (2018), la toma de decisiones "...envuelve los conceptos de motivación, liderato, guía, estímulo y actuación, donde cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, indicando claramente que este factor de la cultura organizacional tiene que ver con los factores humanos de una organización" (p.45). En consecuencia, es como resultado de los esfuerzos de cada miembro de una organización que ésta logra cumplir sus propósitos de ahí que se deben tomar decisiones efectivas de manera que en la

organización se alcancen los objetivos en la forma más óptima posible, es una función fundamental del proceso gerencial.

La toma de decisiones según Reyes (2019), "...es aquel mediante el cual, se efectúan el estudio de una situación dada, para modificarla mediante el análisis, selección e implementación de la o las alternativas que permitan el logro de un objetivo determinado (p.49). Es decir, seleccionar y ejecutar la alternativa más idónea para solucionar el problema existente en la organización. De igual modo, el autor antes mencionado establece que, la toma de decisión es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, es decir, en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de éstas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas. Por otra parte, la toma de decisiones consiste básicamente, en elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial, (aun cuando no se evidencia un conflicto latente).

El mismo autor sigue planteando que, para tomar una decisión no importa su naturaleza, es necesario conocer, comprender y analizar un problema, para así poder darle solución; en algunos casos por ser tan simples y cotidiano, este proceso se realiza de forma implícita y se soluciona muy rápidamente, pero existen otros caso en los cuales las consecuencias de una mala o buena elección puede tener repercusiones en la vida y en el contexto laboral, en el éxito o fracaso de las instituciones, para los cuales es necesario realizar un proceso más estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema.

El Liderazgo

Se enfoca hacia el grado de confianza y apoyo que dan los subordinados al estilo que adopten los gerentes en una empresa, porque este factor implica ejercer influencia en las

personas para unir sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos, es decir, el liderazgo es un aspecto clave en la cultura de una organización debido a que un líder dentro de la institución debe crear un ambiente donde realmente las personas se motiven a ser los mejores y desarrollar mejor sus funciones. El liderazgo debe sacar provecho del ambiente y crear un espíritu organizacional de reto y compromiso dentro de un ambiente estable y de confianza para el personal, ya que, la cultura puede ser vínculo u obstáculo para un buen desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes lo integran.

Para Candiales (2019), el liderazgo "...es una cualidad personal que permite a quien dirige una institución desarrollar habilidades necesarias para superar situaciones inesperadas, que puedan perturbar la gestión organizacional" (p.135). Es por ello, que fundamentalmente en las instituciones educativas, donde se trabaja en un contexto en permanente cambio; se exige la aplicación de variados estilos de liderazgo a objeto que se fortalezcan los estándares de rendimiento y desarrollo gerencial de quienes llevan la responsabilidad de dirigir la institución.

Para que una empresa o un departamento produzcan resultados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras. Entre estas el liderazgo. El liderazgo es definido por Lewin (2016), es "como aquella influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos" (p.45). Además, el liderazgo es un fenómeno social, un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en grupos sociales. Es una fuerza que incluye conceptos como poder y autoridad.

Por su parte, Chiavenato (2017), expresa que "...en la práctica el líder utiliza los tres estilos de liderazgos, (autoritario, liberal y democrático) de acuerdo con la situación, las personas y la tarea que debe ejecutarse" (p.125). El principal problema del liderazgo es

saber cuándo aplicar determinado estilo, con quien y en qué circunstancias y actividades deban desarrollarse. El liderazgo es uno de los aspectos más importantes dentro de la función gerencial y debe estar caracterizado por el pensamiento creativo innovador que canaliza potencialidades y la energía de las personas y equipos de trabajo en general.

Según Lussier y Achua, (2020), el liderazgo “es un proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio” (p.212). Por otra parte, Casado, (2019) da un concepto más amplio acerca del liderazgo, en cuanto, a que este significa “...visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, uso de símbolos, crear héroes a todos los niveles” (p.98)

De allí, el liderazgo es fundamental para poder liderar las instituciones escolares y debe reflejar el clima que prevalece dentro de la institución. En tanto, la importancia que tiene para las empresas contar con la presencia de líderes visionarios, carismáticos y empáticos, que proyecte en los trabajadores a su cargo el compromiso de cambio, concentrando la energía y los recursos para lograr un desempeño laboral exitoso.

En consecuencia, como producto de lo antes descrito, se presenta el presente cuadro que describe las diferencias entre cultura organizacional y clima organizacional las cuales tienden a confundir en una organización:

Cuadro 1. Diferencias entre Cultura Organizacional y Clima Organizacional

	Conceptos	Tipos	Diferencias
Cultura organizacional	<p>Para Becker (1998), citado por Encalada (2016), la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otra. Será la integración entre la suma de las culturas individuales y las grupales al interior de esta. Siendo grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nacional: describe las creencias que son ampliamente compartidas por los miembros de una nación • Comunicativa: genera comportamientos y que inciden en los actos e interacciones. • Reactiva: Es introvertida pero acepta los cambios y riesgos mínimos. • Proactiva: es la que sostiene una actitud emprendedora. 	<ul style="list-style-type: none"> • La cultura organizacional representa la imagen de la empresa, mientras que el clima organizacional refleja las percepciones de las personas sobre la misma. • La cultura hace referencia a la ideología, valores y normas reflejados en historias y símbolos de la organización. Mientras que el clima se percibe por los sentidos: los habrá amigables y colaborativos o también perniciosos y destructivos. • La cultura se refleja en las creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización mientras que el clima a menudo se basa en eventos, reacciones o incidentes entre colaboradores.
Clima organizacional	<p>Es la percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización. El clima organizacional al igual que el atmosférico se respira, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización. El clima va a influir en el comportamiento de las personas, es una variable interviniente entre la estructura organizacional y la conducta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral convencional. • Clima laboral emprendedor. • Clima laboral de trabajo social. • Clima laboral artístico. • Clima laboral investigador. • Clima laboral realista. 	

Fuente: Fajardo (2020)

Desempeño Laboral

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto. Según Gutiérrez (2016), refiere:

Una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos. (p.30)

El proceso del desempeño laboral se encuentra centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan, lo cual se determina con su propia evaluación, así como también, la evaluación del desempeño llevada a cabo por el gerente, considerándose como una estrategia de motivación.

De igual manera, la labor a ser cumplida por el talento humano no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que, para alcanzar el

desempeño eficiente, estos tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal. Para, Guerra y López (2017), definen a la mejora del desempeño como “...una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas” (p.206).

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral, está relacionado al conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades del comportamiento de las personas y ajustado a normas previamente establecidas, involucrándose e identificándose con el trabajo. Según Corona (2020), el desempeño laboral “...se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización (p.22).

Por tanto, se tiene que, en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño entre instituciones de la administración pública, también entre algún personal u otro, aplicando así medidas correctivas, considerando aspectos que son meramente importantes o beneficiosos entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

Roles del Gerente en el Desempeño Laboral

Los roles del gerente en el desempeño laboral, están relacionados con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades. Las organizaciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratados y preparados. Según Antúnez (2020), “...un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social” (p.47). Es, por

tanto, un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir el gerente dentro de una organización.

Señala Lafrancesco (2021), que un nuevo rol del gerente en la actualidad, está relacionado con "...disminuir el trabajo relacionado con la administración y vincularse más al trabajo productivo generando y participando de los espacios de interacción con el talento humano de la organización".(p.79) De esta manera, un directivo enmarcado en las nuevas tendencias administrativas, busca la práctica del conocimiento gerencial, debe ser preparado en la materia, abierto a las opiniones de los trabajadores, flexible en su planificación, creativo en la investigación, capaz de diseñar actividades útiles para el logro de desempeños eficaces.

En tal sentido, el autor antes mencionado, señala ciertos roles del gerente que buscan el mejoramiento del desempeño laboral, entre los cuales se identifican:

Agente Mediador. Un concepto fundamental que debe manejar todo gerente en su rol. Se relaciona con el papel de intervención que realiza este para llevar al trabajador a su nivel de desarrollo potencial, cuando no es capaz de llegar por sí mismo.

Orientador de Procesos. La función de orientación, entendida como tarea de apoyo, animación y acompañamiento dentro de la organización, es uno de los modos del ejercicio de la función gerencial de más relevancia en este proceso. Esta tarea, implica el diálogo como el modo más eficaz de ayuda, sin mostrar exclusión alguna para hacerlo.

Investigador de Experiencias Laborales. El gerente en su rol de investigador de experiencias laborales debe asumir una actitud hacia su profesionalización, para así desarrollar conocimientos que interfieran en su experiencia laboral y pueda conducir con propiedad el desarrollo integral y productivo de la organización, transmitiendo estos conocimientos a su personal. De esta manera, poder solventar problemas que se van

suscitando, cooperar con la transformación y modificación de situaciones, para propiciar el buen funcionamiento de las operaciones y del logro de metas preestablecidas.

Promotor de la Vida Social del Trabajador. El gerente como promotor de la vida social de los trabajadores, actúa cuando promueve la participación en la organización. Es importante destacar, que dentro del contexto de la realidad social actual, el gerente debe ser un promotor de la participación, lo cual permite argumentar sus acciones a los fines, principios, perfiles y normativas propias de la institución; a fin de lograr objetivos e integrar las familias de los trabajadores a la organización y viceversa, donde juntos conforman un grupo, compartan experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados.

La Satisfacción en el Desempeño Laboral

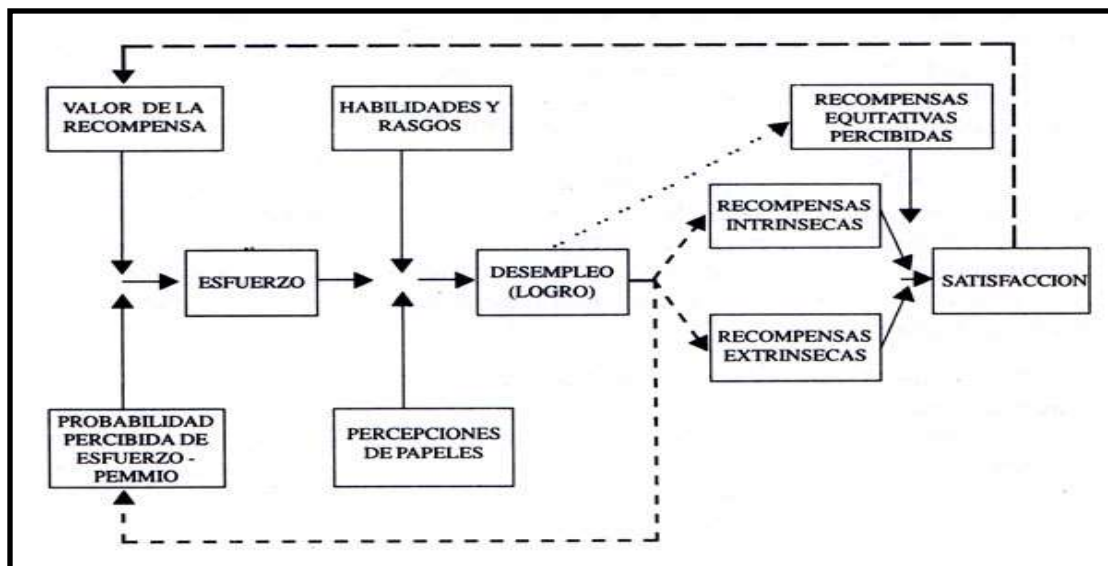
Se puede decir que la satisfacción laboral es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo y si tiene bienestar estos se encuentran motivados. Algunas instituciones consiguen motivar a sus empleados y logran que estén satisfechos en y con el trabajo. Otras, en cambio, no cumplen de forma satisfactoria estos objetivos. La motivación y la satisfacción están muy relacionadas al respecto.

Mientras que, Gutiérrez (2016), señala como una de las medidas del desempeño del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), "...la organización debe dar seguimiento a la información acerca de la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos por parte de la organización" (p. 53). Sin duda, es la organización, en manos de los directivos las que deben motivarse para proveer a su personal el máximo bienestar lo cual se relaciona con la satisfacción, porque el individuo al estar motivado se siente satisfecho con el trabajo y muestra voluntad para realizarlo y alcanzar las metas propuestas,

se encuentra condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal, bien sea por la salud, educación u otra situación personal, entre otros.

Por tanto, la satisfacción laboral, viene representada de la siguiente manera:

Gráfico 2. Satisfacción Laboral y Productividad



Fuente: Gutiérrez (2016)

Según, Bravo, Peiró y Rodríguez (2020), señalan que, en definitiva, “... se puede considerar la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (p.197). Al respecto, la satisfacción en el trabajo es una actitud que se posee, facilita y hace menos penoso el proceso de satisfacción de necesidades a las que orienta la motivación hacia la meta que se quiere lograr. La satisfacción depende del grado entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo. También Mosley y otros (2017), señalan que “...en igualdad de circunstancias, los empleados que estén motivados tendrán un desempeño sobresaliente” (p.196)

Igualmente, esta afirmación hace énfasis en la motivación del individuo hacia su desempeño. Sin duda alguna, las compensaciones efectivas, son importantes, ya que las

personas tienen diferentes razones para trabajar y el paquete de compensaciones más apropiado depende de estas razones. Por otro lado, los aspectos sobre motivación, compensación y satisfacción laboral están muy relacionados con el desarrollo productivo del talento humano de una institución, estos, al estar satisfecho en su trabajo son más productivos y se sienten motivados debido a que su compensación se le ha sido retribuida y en consecuencia la calidad de vida podría ser elevada al máximo desarrollo que es lo que se quiere hoy día.

En ese sentido, Bravo (2020) establecen dos tipos de incentivos que permiten canalizar la satisfacción para un mejor desempeño laboral:

Incentivo Personal. Todo miembro de una organización necesita ser reconocido por su labor y aporte a la empresa. De no ser así, la persona entra en un proceso de desmotivación. Por ello, esta definición es casi un sinónimo de compensación, cuyo objetivo es el mismo, el de lograr estimular o motivar a alguien para que logre un objetivo o meta.

Incentivo Laboral. Se sustenta en un plan de desarrollo de competencias, habilidades y destrezas, elaborado por las organizaciones para incentivar o compensar al trabajador en el desempeño de su trabajo y como elemento motivador hacia el progreso y desarrollo.

En líneas generales, son las organizaciones las que deben preocuparse, es decir en este caso las dependientes de la administración pública, para que este desarrollo de competencias se lleve a cabo y explotar esas capacidades, tan importantes para el desarrollo de la organización y su personal.

El Talento Humano

El concepto de talento humano es visto como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, por tanto, en esta se distingue, la formación general, adquirida en el sistema o

seno de una unidad de producción o de servicio, que permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa.

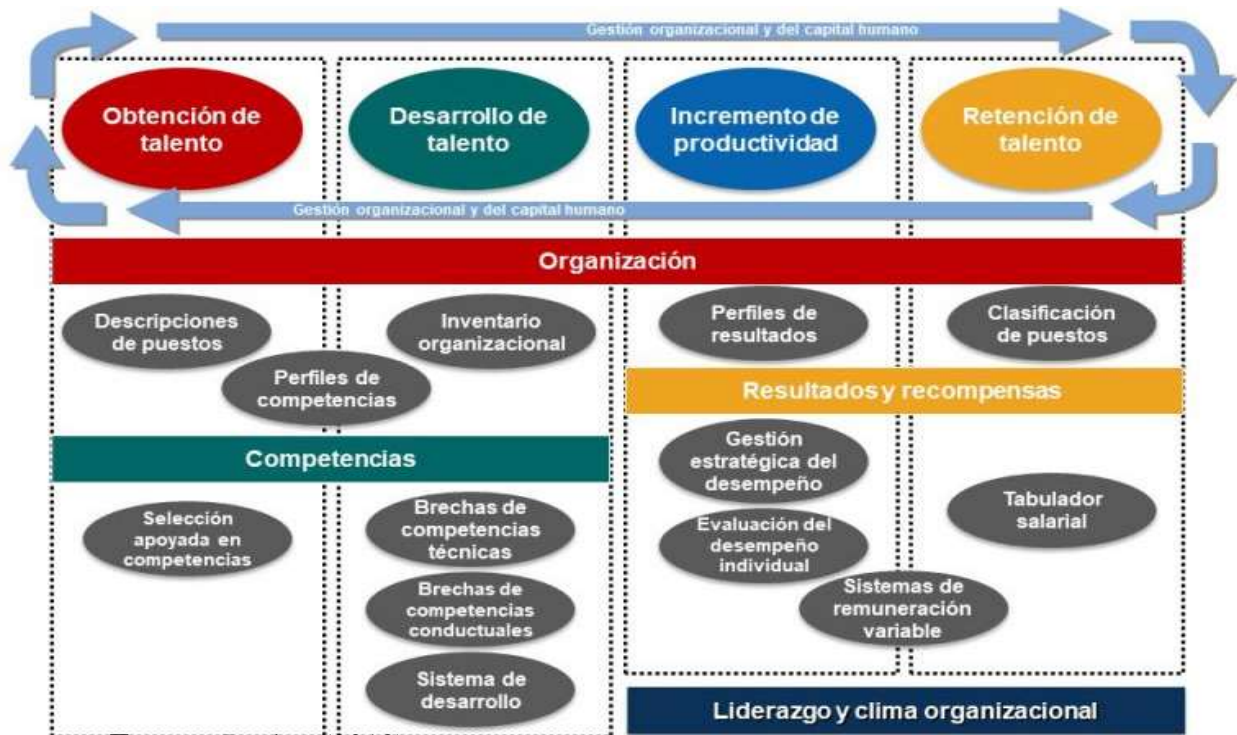
Cabe resaltar, los señalamientos de Rivero (2019) el cual establece, “...en la actualidad se ha fortalecido la concepción del talento humano a partir de su participación decisiva e imprescindible en el capital intelectual, considerando además los reconocimientos y recompensas” (p.44). En tal sentido, se debe considerar que el talento humano como factor productivo debe tomarse como de real importancia para aumentar las capacidades y elevar aptitudes al punto tal que el trabajador se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y como es reconocido en la organización.

Según, Becker (2018), opina que: “...los éxitos económicos de los países asiáticos no se explicarían sin una base de fuerza laboral bien formada, educada, trabajadora y políticamente ordenada. El Recurso natural más valioso para esos países fueron los cerebros de sus habitantes”. (p.76). De allí, que es fundamental entonces transformar la visión, desde la economía sustentable a la economía humana, es decir; desde el capital de trabajo hacia el desarrollo, potencialización del talento humano, que es lo que en esta década le dará la única ventaja competitiva sustentable en el tiempo a las organizaciones.

En síntesis, el talento Humano puede definirse como: riqueza, valor, una acción, el bien principal o el más importante de los recursos para una empresa u organización, ya que de allí depende en gran medida el valor por la actividad social o de la producción que pudiese surgir. Por consiguiente, se puede decir que la gerencia está a la par de las expectativas y necesidades que manifieste alcanzar el capital humano; de allí que la clave de una gestión acertada está en los gerentes que conforman la misma.

En el presente gráfico se muestra el modelo de gestión organizacional y capital humano dentro de una empresa

Gráfico 3. Modelo de Gestión Organizacional y Capital Humano



Fuente: Becker (2018)

El Talento Humano y la Gerencia Frente al Reto de la Globalización

A partir de las consideraciones hechas por Medina y Socorro (2017) en relación al talento humano y la gerencia frente al reto de la globalización señalan:

En La actualidad el entorno económico, político y social mundial se presenta con muchos cambios que se evidencian en la integración económica mundial; a este fenómeno es al que se le conoce como globalización; que trae como consecuencia que las organizaciones busquen cada vez ser mejores que sus competidores; y es allí donde el responsable de manejar el cambio a nivel de la gente será el Gerente de Recursos Humanos, quien deberá poseer un perfil muy específico, cuyas características permitan determinar el

nivel de preparación deseable que se oriente hacia un rol proactivo, participativo y con pensamiento estratégico (p.54).

Por lo tanto, se hace necesario que una organización posea los diversos recursos tanto humanos como materiales, a fin de alcanzar los objetivos preestablecidos, no obstante, se adiciona la manera con la cual se desenvuelve el gerente de la organización, puesto que de allí; parte la eficacia de los miembros o colaboradores que conforman la organización. Cabe resaltar, que las funciones que ejecute el gerente no radican sólo en dirigir actividades, es saber usar las diferentes formas del poder para influir en el comportamiento del equipo organizacional, en distintas formas, sin olvidar que es lo que se quiere lograr y hacia donde va.

Tomando en cuenta lo anterior, es necesario que el gerente considere un proceso eficaz e individual de acuerdo con las características que posea cada uno de los integrantes para así penetrar en las actividades que realizan los miembros o colaboradores, manifestando la comprensión por cada uno de ellos. Por su parte, Galvis (2021) establece, “...desde la gerencia efectiva, depende en gran medida lograr los objetivos de la organización considerando fundamental que el trabajo en equipo genera confianza mutua, participación e involucramiento grupal intenso” (p.94).

En consecuencia, va a facilitar el éxito de la organización; sin olvidar las recompensas simbólicas y sociales, que incentivan el capital humano, hacia el trabajo eficaz; de manera que las personas se sientan responsables de lo que decidan y realicen en todos los niveles organizacionales; para así, crecer y consolidarse como equipo y organización de calidad y productividad en relación con todos los factores internos y externos que generan la fuerza y arranque de la estructura organizativa.

Atención Integral del Talento Humano

Todo personal dentro de una empresa, debe considerarse como fundamental para el logro de los fines bajo la cual se creó dicha organización, es por ello, que se le debe brindar una atención integral que sostenga las necesidades propias de estos. Según Ortiz (2017) “...la atención integral está identificada por una serie de aspectos enmarcados en verificar el comportamiento productivo, pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, así como de aprendizajes en equipo, que optimicen el funcionamiento empresarial” (p.241). Asimismo, describió cada uno de estos aspectos de la siguiente manera:

Comportamiento Productivo. Los comportamientos productivos son aquellas conductas del trabajo que contribuyen al logro de metas y que tienden a la obtención y superación de los estándares de rendimiento. Es sobre todo una actitud mental que busca la constante mejora de la que ya existe. Esta tiene como principio, la convicción de que se puede hacer las cosas mejor hoy que ayer, lo cual requiere esfuerzos continuos para adaptar las actividades a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas técnicas y métodos, es por tanto la firme creencia del progreso del talento humano.

Cabe resaltar, que en la actualidad cinco (5) nuevas tecnologías de componentes convergen para innovar las organizaciones productivas. Cada una de ellas pretende brindar una dimensión vital para la consolidación de organizaciones, aptas para perfeccionar continuamente su habilidad y alcanzar mayores aspiraciones.

Pensamiento sistémico. Es el marco conceptual y las herramientas que permiten entender patrones totales y poder modificarlos. Esta práctica comienza con la comprensión de un concepto simple llamado feedback o realimentación, que se logra a través de una comunicación eficaz y la cual muestra como los actos pueden reforzarse o equilibrarse entre sí. Tal como lo señala Mclelland citado por Chiavenato (2019) las personas motivadas

por la competencia buscan la excelencia mediante la superación de obstáculos y desarrollo de habilidades innovadoras y les gusta la realimentación rápida y específica, en términos de cuan bien hacen el trabajo. En este sentido, la clave del pensamiento sistemático es hallar la palanca o el punto donde los actos y modificaciones se pueden conducir a mejoras significativas.

Dominio personal. Es la disciplina que permite orientar al talento humano, alcanzar coherentemente los resultados que más le importan y esto lo consiguen con el aprendizaje constante. De allí, que el verdadero aprendizaje, el generativo, capacita para hacer algo que antes no se podía, para así percibir el mundo y la relación con él, para crear y lograr lo que el ser humano quiere. Por lo tanto, es posible hacer que los individuos confíen en su propia eficiencia, mediante la repetición de frases afirmativas y la visualización orientada, aquí redonda nuevamente la comunicación eficaz que se pueda brindar.

Modelos mentales: son supuestos arraigados que influyen sobre el modelo de comprender y actuar; estos deben someterse al cambio o modificación, mediante el aprendizaje de exhumar las imágenes internas para someterlas a la evaluación y sustituirlas por otras más significativas y productivas.

Construcción de una visión compartida: supone aptitudes para confirmar visiones de futuro que propicien un compromiso genuino antes que un acontecimiento. Para Kurt Lewin citado por Romero (2018), los seres humanos son considerados entes que operan en un campo de distintas fuerzas y el comportamiento humano pueden concebirse como producto de esas fuerzas.

En tal sentido, para lograr cristalizar los planes de una organización, se requiere que los gerentes empleen técnicas, estrategias y principios de participación en el cual las personas

estén dispuestas a desempeñar sus tareas con gusto; promoviendo así la responsabilidad por la tarea.

Aprendizaje en equipo: es una disciplina que comienza con el diálogo que implica aprender a reconocer factores que erosionan el aprendizaje y a la vez desarrolla las aptitudes que posee el talento humano.

En síntesis, es vital que estas disciplinas se desarrollen en conjunto, cuyos principios se pueden comunicar mediante palabras y acciones, de una manera que hagan que los gerentes de una empresa fomenten y creen una visión compartida de que con el aprendizaje en equipo se puede modificar la realidad mental de los individuos en el proceso y se puede alcanzar un eficiente comportamiento productivo del talento humano.

En este sentido, Nash (2016), señala "...la productividad mejora a medida que el gerente aprende a manejar los elementos de refuerzo para provocar en sus empleados el comportamiento de refuerzo" (p. 30). Por lo tanto, el reconocimiento que el facilitador otorga a un participante, en quien ha identificado un comportamiento productivo, se convierte en una consecuencia positiva para él.

Por otra parte, cabe destacar que varias investigaciones han demostrado la importancia que tiene el reconocimiento para el fortalecimiento de la autoestima de las personas, ya que produce satisfacción y aumenta la motivación. Por lo tanto, es de vital importancia realizar reconocimientos, como medio para fortalecer el comportamiento productivo que pueda generar el capital humano de una empresa.

De allí, que las organizaciones productivas, deben estar consciente que la motivación de los miembros o colaboradores depende, en gran parte, del trato que reciben de los miembros gerentes, ya que ellos son los encargados de estimular a sus empleados hacia un

desempeño eficaz, de esta manera, ambos pueden apreciar si existen diferencias entre las metas acordadas y los resultados obtenidos.

Por lo tanto, el desarrollo de actitudes positivas hacia el proceso de gestión del talento humano, dependerá de la gestión empleada por los gerentes y de su comprensión del lazo existente entre afecto, comunicación, cognición, autorrealización. De allí, que no sólo depende del gerente o gerentes de la empresa sino también del talento humano con el cual cuenta la organización, ya que; es deber de todas las personas involucradas asumir con propiedad la responsabilidad de crear las condiciones en el ambiente organizacional que los estimulen e incentiven a través de actos de reconocimiento.

El Reconocimiento y la Recompensa del Capital Humano

En la actualidad, se debe reconocer y recompensar el trabajo que viene desarrollando la masa laboral en una empresa, así como generar un ambiente acorde con las funciones, misión y visión para la cual fue creada, incentivando al empleado a mejorar su condición laboral dentro de esta, tanto como persona como profesional; Navas (2016), considera que:

Lo que más valoran los empleados es el apoyo y la implicación en los asuntos gerenciales: que se les pida su opinión, que les dejen participar en las decisiones, que tengan autoridad para hacer sus trabajos y que reciban apoyo cuando cometan un error. También valoran los elogios básicos, tanto si éstos se hacen cara a cara, por escrito, en público o por e-mail. Esto es lo que motiva a la gente, y nada de esto cuesta un céntimo (p.185).

Lo descrito indica, la importancia del reconocimiento que otorgan los gerentes de una empresa, puesto que hace que el capital humano se sienta especial. Por ello, los gerentes deben buscar la mejor oportunidad para reconocer el rendimiento de los empleados, ya que

esto generara más posibilidades en que sigan realizando cada día mejor el trabajo que hacen como capital humano de una empresa.

Cabe resaltar, que los gerentes en el desempeño laboral del talento humano, deben considerar involucrarlos en los diversos asuntos de la empresa tales como: las opiniones, en la toma de decisiones, así como otorgarles autoridad para que realicen sus propias funciones, además brindarles la confianza para que rectifiquen cuando cometan errores. En resumen, el talento humano generalmente desde las empresas, hoy día persigue obtener beneficios; a través de la motivación, como parte de los alcances que puedan brindar, es decir; además de asensos y entusiasmo por los valores corporativos se espera que exista un entorno laboral agradable para así llegar a ser gratificados por medio de reconocimientos y recompensas que les satisfaga.

Bases Legales

La gerencia, requiere de un sustento normativo que equilibre su aplicación en el torno donde se genere la acción gerencial, es por ello, que lo establecido en la presente investigación se inserta en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**, cuando se establece en el Artículo 87:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca (p.67).

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

Por otra parte, el Artículo 89, señala que “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios. Asimismo, el Artículo 91:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley (p.72).

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

Por otra parte, la **Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabadoras (2012)** en el Artículo 236, dispone que el patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

También señala la presente ley, en el Artículo 396. Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación. Por consiguiente, tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como la Ley Orgánica del Trabajo exponen fundamentos que de manera significativa promueven en las organizaciones ambientes laborales acordes con el servicio que prestan considerando al trabajador como un recurso fundamental e importante para el cumplimiento de las metas institucionales.

Por su parte, la **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**, señala como parte del compromiso laboral los deberes y derechos del empleador y empleado, según el **Artículo 53**: Tienen derecho al ejercicio en ambientes laborales adecuados, salubres y seguros que propicien entonces el buen desarrollo de sus ejercicios físicos y mentales, garantizando siempre el bienestar común.

Suministro de información previa de manera periódica, teórica y práctica relevantes a su trabajo, así como las medidas de cautela del ejercicio o áreas de trabajo, con respecto a sustancias o materiales peligrosos. Mejorar las condiciones y ambiente de trabajo para prevenir accidentes o estados insalubres.

Artículo 54: Ejercer las actividades correspondientes a su contrato laboral regidas por sus respectivas normas y leyes en ambientes de seguridad y salubridad para el bienestar común.

El trabajador (a) debe hacer uso adecuado y mantener en buen estado de los sistemas de control, así como el de denunciarlo a los supervisores respectivos de condiciones donde afecten la seguridad y salud de la comunidad laboral.

Usar y mantener responsablemente los equipos de protección personal. Usar y mantener responsablemente las zonas de saneamiento básico, áreas recreativas, zonas de descanso.

Acatar las instrucciones, reglas o normativas dentro de las instalaciones, respetando y haciendo uso de los avisos, señales y advertencias reglamentarias. Informar de inmediato en caso de zonas inseguras o Insalubres al comité.

Participar activamente en las elecciones de los comités de seguridad y salud laboral. Si en algún caso formase a ser jefe o cabecilla de grupo, observar el buen cumplimiento de las normas de seguridad y salubridad. Abstenerse de incurrir en conductas inapropiadas que puedan hacer incumplir las normas de seguridad y salubridad.

Sistema de Variables

La variable es una característica, cualidad o medida que puede sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición o control en una investigación. En tal sentido, y sobre la base del planteamiento anterior, la presente investigación está fundamentada en un nivel de medición nominal, donde lo que se mide se coloca en una o más categorías, lo cual refleja tan solo diferencias respecto sus características

Por otra parte, para que las variables permitan medir los conceptos teóricos, deben llevarse a sus referentes empíricos, es decir, expresarse en indicadores que cumplan tal función. Según Tamayo (2007), "...las variables se constituyen en un eslabón imprescindible entre la teoría y la investigación que llevan al descubrimiento de un hecho. (p.76). Las razones anteriormente esgrimidas hacen suponer que éstas ocupan un lugar primordial en la investigación al proporcionar los elementos necesarios que permitirán llegar a los datos necesarios y resolver el problema planteado; en el caso del presente estudio, la variable Independiente se encuentra identificada por la Cultura Organizacional, mientras que las dependientes serían, el Desempeño Laboral y Talento Humano.

Operacionalización de Variables

Según Palella y Martins (2012), señala que la operacionalización es “...el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p. 61). En ese sentido, la operacionalización de variables, permite precisar aspectos fundamentales que se quieren conocer, cuantificar y registrar con el fin de llegar a conclusiones reales, que ofrezcan respuestas alcanzables para solucionar el problema que se plantee. Por consiguiente, se presenta el cuadro donde se expresa las variables operacionalizadas con sus dimensiones e indicadores:

Cuadro 2: Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Estudiar la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Cultura Organizacional	Patrón de premisas básicas de un determinado grupo en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna como una manera correcta de percibir, pensar y sentir la relación a estos problemas	Factores	Comunicación Toma de Decisiones Liderazgo	1 2 3
Desempeño Laboral	Se encuentra relacionado con el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la función, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente	Roles del Gerente	Agente Mediador Orientador de Procesos Investigador de Experiencias Laborales Promotor de la Vida Social del Trabajador	4 5 6 7
		Satisfacción Laboral	Incentivo Personal Incentivo Laboral	8 9
Talento Humano	Conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere y que permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa	Atención Integral	Comportamiento Productivo Pensamiento sistémico Dominio personal Modelos mentales Construcción de una visión compartida Aprendizaje en equipo	10 11 12 13 14 15

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

Definición de Términos Básicos

Acción Gerencial: Está centrada en la responsabilidad de alentar el crecimiento, facilitando el aprendizaje en conjunto, en redes, la integración a comunidades abiertas al aprendizaje, organizaciones inteligentes, organizaciones con auténtica capacidad para el aprendizaje, organizaciones que día a día propicien la práctica de la libertad y de la creatividad para propiciar la cultura de la innovación.

Ambiente Laboral: Características físicas de la organización donde se garantiza motivación, estímulo capacidad, entre otros para un buen funcionamiento institucional.

Aptitudes. Características personales que predisponen a la persona a realizar eficiente y competentemente alguna acción.

Calidad. Producto de un esfuerzo por hacer las cosas bien, en el transcurso de la aplicación de nuevas tecnologías, para el logro de la excelencia.

Cambios: se refiere a la capacidad de transformar tanto interna como externamente una institución.

Capacidades. Conjunto de aptitudes y habilidades que tiene una persona como características individuales.

Comunicación. Acción por la cual una persona utiliza la lengua oral, escrita o gestual para transmitir a otra u otras una serie de conocimientos, pensamientos o sentimientos.

Desempeño. Procedimientos y labores técnicos prácticos, que permite la producción mediante el talento humano dentro de una organización.

Eficacia. Logro de los objetivos planteados.

Eficiencia. Logro de los objetivos utilizando los recursos de forma óptima.

Gerencia: es un cargo que ocupa el director de una empresa el cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los

recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos.

Gerente. Persona que lleva la gestión administrativa de una empresa o institución, la que por su oficio se encarga de dirigir, gestionar o administrar los recursos humanos y materiales de dicha organización.

Gestión: Proceso de las acciones, transacciones y decisiones que la organización y la escuela lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos.

Organización: Conjunto de personas que se agrupan para fundar una empresa la cual persigue un bien común.

Capítulo III

Marco Metodológico

Naturaleza de la Investigación

La investigación relacionada con estudiar la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas, se fundamentará metodológicamente en el paradigma cuantitativo, que según Palella y Martins (2016), dicho paradigma "...se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad" (p.39).

Por lo antes descrito se puede hacer mención que una de las características principales del modelo cuantitativo es que utiliza instrumentos de medición para la recolección de información y medición de variables muy estructuradas, es decir; que, para una mejor explicación de los hechos, se recolectarán los datos mediante la administración de instrumentos previamente diseñados con el propósito de analizar la información mediante técnicas estadísticas

Por otra parte, se empleará el método deductivo, definido por Palella y Martins (ob.cit.), como "...la descomposición del todo en sus partes. Van de lo general a lo particular y se caracterizan porque contienen un análisis" (p.89). Por lo que, la presente investigación buscará desarrollar un estudio sobre la cultura organizacional como elemento vinculado al mejoramiento del desempeño laboral del talento humano.

Tipo y Diseño de Investigación

Cabe señalar que la presente investigación cuya meta es estudiar la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano

en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barinas (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas, se enmarcará en una investigación de campo. Al respecto, Ramírez (2017), señala:

Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto lo hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho (p.97).

Por consiguiente, este tipo de investigación es propicio para verificar directamente de la realidad la situación que se desea estudiar, a objeto de abordarlo estratégicamente, mediante técnicas e instrumentos confiables para el logro del objetivo central de la investigación. Por tanto, a partir de la investigación de campo, se abordará de manera objetiva a los actores involucrados en la investigación quienes serán los responsables de suministrar la información oportuna de primera mano la cual será verificada y analizada, dándole el enfoque real al problema según los planteamientos teóricos que sustentan la investigación.

Cabe señalar, que, mediante el proceso de investigación de campo, todos los factores involucrados, generarán una matriz de opinión de primera mano la cual debe ser considerada como importante al momento de aplicar los procedimientos estadísticos requeridos en los aspectos metodológicos del presente estudio para dar paso al proceso descriptivo siguiente.

Por otra parte, la investigación se insertará en un diseño descriptivo, que según Palella y Martins (2016), "...hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente; caracterizándose por el establecimiento estructural o comportamiento midiendo de forma independiente las variables (p.48). Ante lo señalado, se busca describir de manera significativa la cultura organizacional y su

impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Población

La población se constituye en el conjunto de individuos que tiene características o propiedades que son las que se desean estudiar, por lo que Véliz (2016), expresa se entiende por población; "...cualquier conjunto de elementos de los que quiere conocer o investigar, alguna o algunas de sus características" (p.79). Para los fines de esta investigación la población estará conformada quince (15) empleados de la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Muestra

En cuanto a la muestra, de acuerdo con lo planteado por Véliz (2016), "...es un subconjunto de la población que presenta las mismas características de estas, así que es representativa de ella" (p.64). Para el presente se tomará como muestra el total de la población, es decir, quince (15) empleados de la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas. Destacándose el muestreo intencional la cual según Palella y Martins (2012), como "...el investigador establece previamente los criterios para seleccionar las unidades de análisis" (p.124). En ese orden de ideas, por presentarse la situación problema del estudio específicamente en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas., se tomará intencionalmente el talento humano de dicha empresa.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En el proceso de investigación se requieren de diversos instrumentos para la recolección de los datos en el trabajo de campo, por ello es importante plantear metodológicamente el por qué son necesarios determinados métodos, técnicas e instrumentos. En consecuencia, como técnica de recolección de datos que se utilizará en la investigación se tiene:

La técnica de la encuesta que según Pineda (2017), permite “...obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias” (p.129). Se puede decir que esta herramienta es una de las más utilizadas por ser práctica y confiable para obtener los datos esenciales de una investigación. Finalmente, para recolectar la información se elaborará un cuestionario dirigido al talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas.

Según Hurtado y Toro, (2007), definen el cuestionario de la siguiente manera “...constituye una forma concreta de observación, logra que el investigador fije su atención en cierto aspecto y se sujete a determinadas condiciones” (p.90). En ese sentido, el cuestionario se elaborará mediante el uso de preguntas dicotómicas de respuestas cerradas Si-No; de allí que, las preguntas que se plantearán se encuentran relacionadas con las variables, dimensiones e indicadores que posteriormente se insertarán en la operacionalización de las variables.

Validez

Se entiende por validez a una característica importante que debe poseer el instrumento de medición, con el grado en que un instrumento logra medir lo que se pretende estudiar. Según Hernández y otros, (2006), reseña “...la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide a la variable que pretende medir” (p. 277). Así

mismo, resalta la existencia de tres tipos de evidencia para la validación del mismo: validez de contenido, de constructo y de criterio. Según Velez (2013), señalan: "...Una pregunta es válida si estimula información exacta y relevante. La selección y la redacción influyen en la validez de la pregunta, algunas preguntas que son válidas para un grupo de personas, pueden no serlo para otro grupo" (p.77). Entre menos tenga que reflexionar el sujeto, más válida será la respuesta

Para decir que un instrumento tiene validez de contenido el diseñador del cuestionario debe asegurarse que la medición representa el concepto medido. Con relación a la validez de constructo indica cómo una medición se relaciona con otras de acuerdo con la teoría o hipótesis que concierne a los conceptos que se están midiendo. De ahí que sea importante que el investigador tome en cuenta dichos conceptos para correlacionarlos posteriormente.

De allí que, una vez suministrado el instrumento a los validadores, estos emitirán su opinión y/o criterio, en que estos muestran coherencia, buena redacción y guardan relación con los indicadores que caracterizan el problema, persiguiendo el único fin de dar respuesta a la situación planteada.

Confiabilidad

El criterio de confiabilidad es representado por el grado en que las mediciones de un instrumento son precisas, estables y libres de errores, por lo tanto, es una medida de estabilidad de las observaciones. Ésta se puede representar numéricamente de un coeficiente el cual oscila entre cero (0) y uno (1), es decir, pertenece al intervalo cerrado. En consecuencia, cuando un instrumento representa un coeficiente igual a cero (0) indica que carece de confiabilidad mientras que cuando logra el valor uno (1) indica que el instrumento logra la máxima confiabilidad.

Para ello Palella y Martins (2012), destacan que “...cualquier instrumento de recolección de datos que se aplique por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.61 puede aceptarse como satisfactoriamente confiable” (p.135).

Para los efectos de la presente investigación; se empleará la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach; definido por los autores anteriormente mencionados como, “...un coeficiente de correlación que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen” (p.139. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la confiabilidad. Por lo tanto, para hallar el valor del coeficiente de Cronbach se aplicó la siguiente fórmula:

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En ese sentido, una vez aplicado el Alfa de Cronbach, mediante el programa estadístico SPSS, dejó como resultados lo siguiente:

Modelo de efectos mixtos de dos factores en el que los efectos de las personas son aleatorios y los efectos de las medidas son fijos.

a Coeficientes de correlación intraclase de tipo C utilizando una definición de coherencia, la varianza inter-medidas se excluye de la varianza del denominador.

b El estimador es el mismo, ya esté presente o no el efecto de interacción.

c Esta estimación se calcula asumiendo que no está presente el efecto de interacción, ya que de otra manera no es estimable.

En tal sentido el instrumento posee alta confiabilidad puesto que su Alfa de Cronbach es de 0,94

Procesamiento y Análisis de Datos

Para el procesamiento de la información, según Martínez (2016), “...una vez depurados los instrumentos, se procede a la codificación de las preguntas para posibilitar el tratamiento informático” (p.86). En consecuencia, una vez aplicado los instrumentos, los datos se tabularán, así como graficarán mediante la estadística descriptiva; para luego establecer las conclusiones pertinentes en función de los objetivos planteados en la investigación.

Posteriormente, aplicado el instrumento se procederá a la elaboración de cuadros y gráficos de distribución de frecuencias tanto absoluta como relativa, donde se plasmarán las respuestas emitidas por los sujetos de estudio en cada uno de los ítems, así; proceder a organizar la información permitiendo mostrar los resultados obtenidos visualizando mejor su interpretación para llegar a las conclusiones y recomendaciones finales.

Capítulo IV

Análisis de la Información

En este apartado, se muestran los procedimientos utilizados para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de recolección de datos, tipo cuestionario. Posteriormente, aplicado el instrumento se procedió a la elaboración de matriz donde se tabularon los datos de manera manual, plasmándose las respuestas emitidas por los sujetos de estudio en cada uno de los ítems, y así; proceder a organizar la información en cuadros y gráficos que permitieron mostrar los resultados obtenidos y visualizar mejor su interpretación. Por otra parte, vale decir que la descripción de los datos obtenidos, se utilizó la distribución de frecuencia absoluta y relativa de cada ítem y como técnica de representación gráfica se empleó el diagrama de pastel.

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

Cuadro 2. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 1.** ¿La comunicación entre el Talento Humano y la Gerencia se da de manera abierta y positiva?

N°	CATEGORÍA	f	%
1	Si	5	33
	No	10	67
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

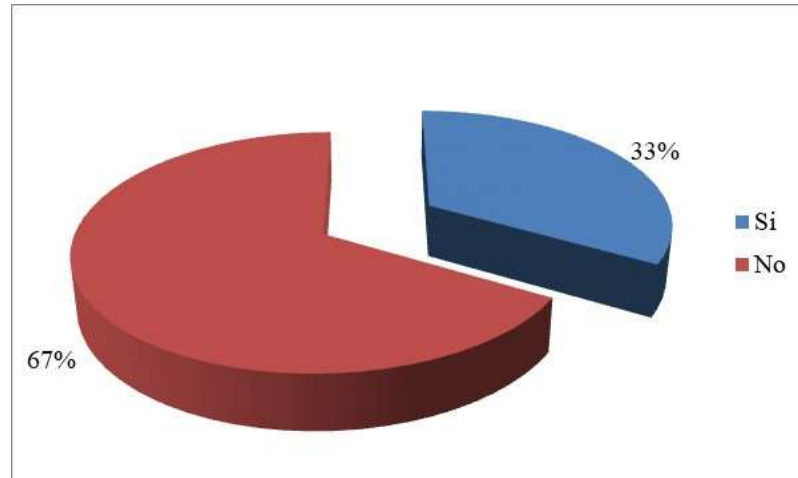


Gráfico 1. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 1.** ¿La comunicación entre el Talento Humano y la Gerencia se da de manera abierta y positiva?

En relación al ítem 1, el 67% del talento humano consultados respondieron que en la empresa la comunicación entre el Talento Humano y la Gerencia no se da de manera abierta y positiva, dejando en evidencia la necesidad de fortalecerla por cuanto debe ser una exigencia en toda estructura organizada, y se hace cada día más evidente para alcanzar los objetivos propuestos, siendo su función esencial; crear una comprensión integral del trabajo cooperativo no solo en relación con los fines sino también con las normas, hábitos y creencias de la organización.

Cuadro 3. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 2.** ¿La empresa considera la opinión del talento humano para tomar decisiones que busquen el mejoramiento productivo?

Nº	CATEGORÍA	f	%
2	Si	2	13
	No	13	87
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

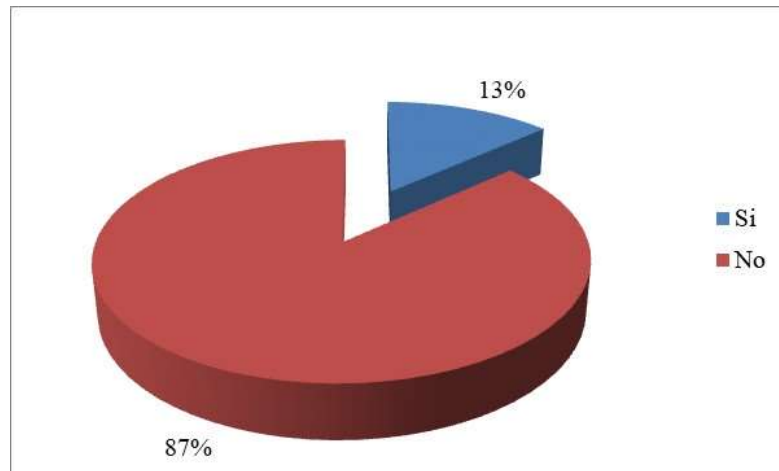


Gráfico 2. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 2.** ¿La empresa considera la opinión del talento humano para tomar decisiones que busquen el mejoramiento productivo?

Según lo expresado por el talento humano consultado, el 87% de ellos expresaron que, la empresa no considera la opinión del talento humano para tomar decisiones que busquen el mejoramiento productivo. Por tal razón, se hace evidente, la necesidad de conocer, comprender y analizar la opinión colectiva, para así poder darle solución a cualquier problema que se presente en la empresa; considerando que, una mala o buena elección puede tener repercusiones en la vida y en el contexto laboral, en el éxito o fracaso de las instituciones, para los cuales es necesario realizar un proceso más estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema.

Cuadro 4. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 3.** ¿El gerente muestra un liderazgo ético frente a las adversidades de que pueda enfrentar la empresa?

N°	CATEGORÍA	f	%
3	Si	0	0
	No	15	15
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

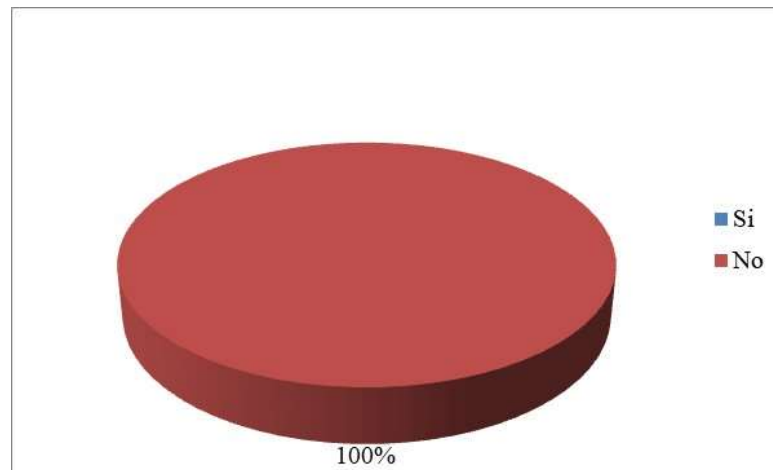


Gráfico 3. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 3.** ¿El gerente muestra un liderazgo ético frente a las adversidades de que pueda enfrentar la empresa?

Seguidamente, el presente cuadro y gráfico, muestra que la totalidad del talento humano consultado, representados por el 100% respondieron que el gerente no muestra un liderazgo ético frente a las adversidades de que pueda enfrentar la empresa, razón por la cual surge la necesidad de desarrollar en el gerente, mecanismos que le permitan adoptar dichas cualidades, debido a que un líder dentro de la institución debe crear un ambiente donde realmente las personas se motiven a ser los mejores y desarrollar mejor sus funciones.

Cuadro 5. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 4.** ¿En la Empresa se promueve la mediación como mecanismo en la resolución de conflictos?

N°	CATEGORÍA	f	%
4	Si	0	0
	No	15	15
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

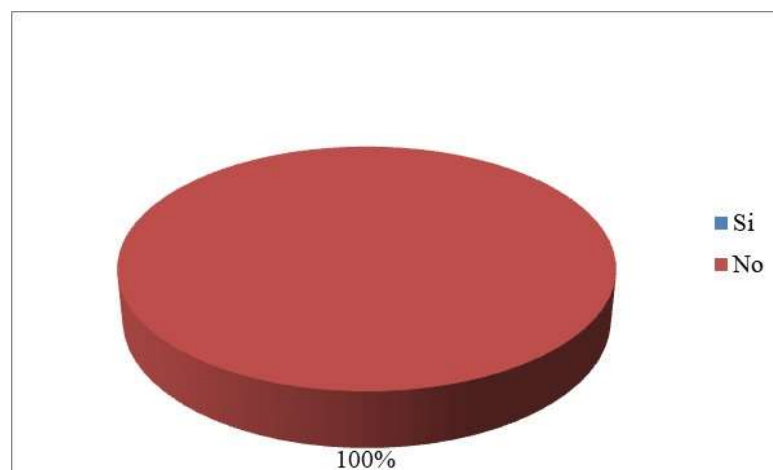


Gráfico 4. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 4.** ¿En la Empresa se promueve la mediación como mecanismo en la resolución de conflictos?

Por su parte, el presente cuadro y gráfico, muestra la respuesta del total de los empleados representada por el 100%; los cuales coinciden que, en la Empresa no se promueve la mediación como mecanismo en la resolución de conflictos, evidenciándose la ausencia de una percepción por parte del gerente de la empresa, sobre el sentimiento que tienen los miembros que la conforman acerca de los desafíos que impone el trabajo;

riesgos y demás acciones que atenten con la estabilidad laboral y el sano funcionamiento de la organización.

Cuadro 6. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 5.** ¿En la organización se desarrollan procesos de orientación enmarcados en fortalecer la función que cumple el personal de la empresa?

N°	CATEGORÍA	f	%
5	Si	3	20
	No	12	80
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

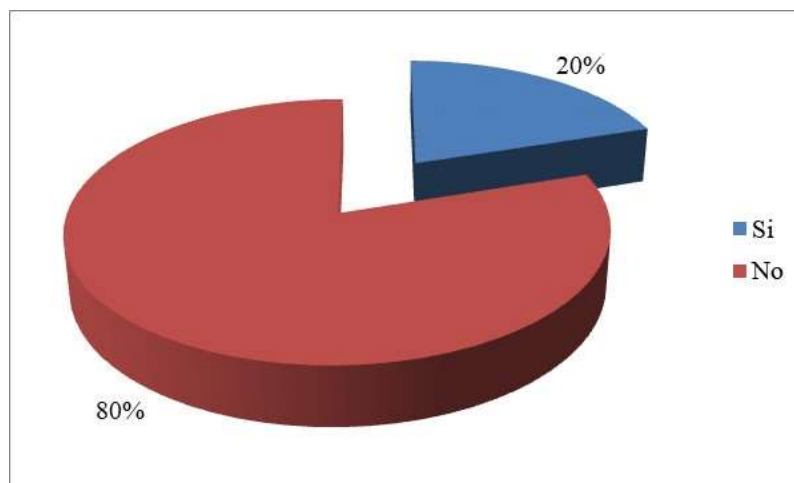


Gráfico 5. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 5.** ¿En la organización se desarrollan procesos de orientación enmarcados en fortalecer la función que cumple el personal de la empresa?

Por su parte, el presente cuadro y gráfico, pone de manifiesto la opinión del 80% del talento humano consultado, los cuales reseñan que en la organización no se desarrollan procesos de orientación enmarcados en fortalecer la función que cumple el personal; por tanto, es necesario fortalecer los vínculos que se establecen entre los trabajadores y la

empresa, los cuales son esenciales para el funcionamiento de la organización; entendiendo que, estas relaciones definen las funciones y obligaciones de ambas partes, así como las responsabilidades del talento humano y demás miembros de la empresa objeto de estudio.

Cuadro 7. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 6.** ¿El gerente incentiva la investigación mediante la planificación de proyectos de desarrollo institucional?

N°	CATEGORÍA	f	%
6	Si	0	0
	No	15	100
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

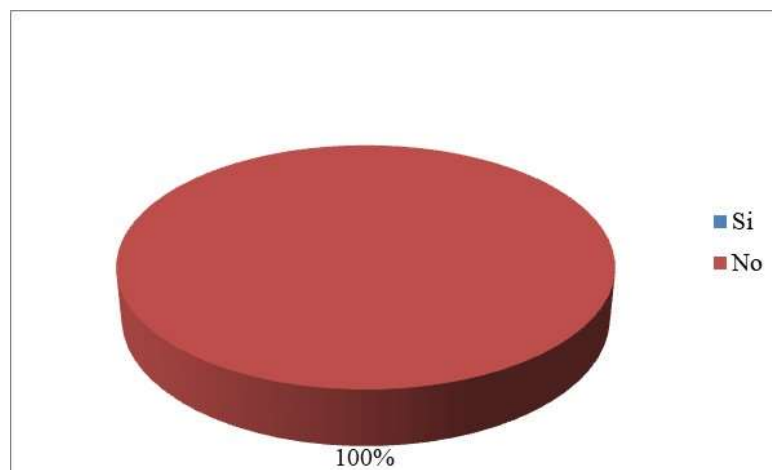


Gráfico 6. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 6.** ¿El gerente incentiva la investigación mediante la planificación de proyectos de desarrollo institucional?

En tanto, el cuadro y gráfico que a continuación se presentan el 100% de los encuestados respondieron que, el gerente no incentiva la investigación mediante la planificación de proyectos de desarrollo institucional. En consecuencia, se evidencia la

necesidad de activar y optimizar mediante acciones estratégicas dicho espíritu de investigativo con el firme propósito de promover la habilidad de proyectar y elevar los estándares de rendimiento organizacional para alcanzar objetivos comunes; atendándose este factor como una competencia clave para el éxito de la empresa, para que; además, los equipos que cooperan sean más eficientes, innovadores y resolutivos.

Cuadro 8. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 7.** ¿El equipo gerencial estimula en el talento humano su rol de promotor social en la solución de necesidades institucionales?

Nº	CATEGORÍA	f	%
7	Si	0	0
	No	15	100
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

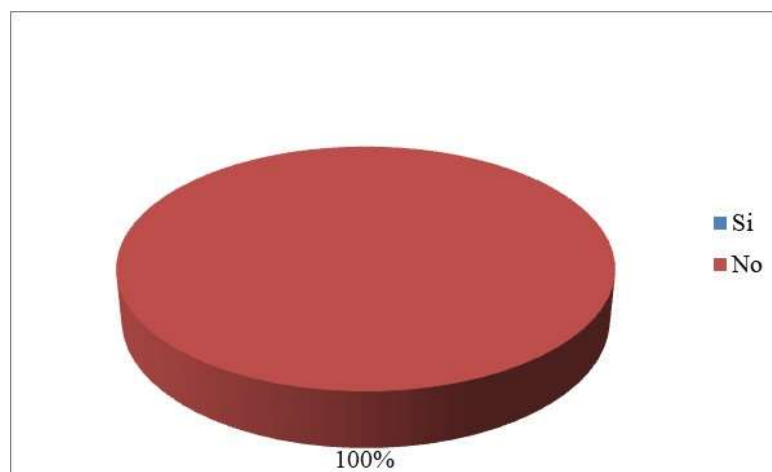


Gráfico 7. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 7.** ¿El equipo gerencial estimula en el talento humano su rol de promotor social en la solución de necesidades institucionales?

En tal sentido, la siguiente representación expone que el total de los empleados consultados, representados por el 100%, señalaron que, el equipo gerencial no estimula en

el talento humano su rol de promotor social en la solución de necesidades institucionales. En consecuencia, se evidencia la ausencia de herramientas gerenciales, por ende, empresariales, que engloben acciones de activación estratégica para que la empresa sea eficiente y cumpla con sus objetivos operativos, y a la vez dicha activación pueda valorarse como un indicador de volumen de trabajo, tareas exitosas y como un músculo operativo; convirtiéndose en uno de los retos más relevantes en la actualidad, así como también, sinónimo de excelencia estratégica.

Cuadro 9. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 8.** ¿El gerente reconoce la labor del talento humano en cada actividad que se desarrolla en la institución?

Nº	CATEGORÍA	f	%
7	Si	4	27
	No	11	73
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

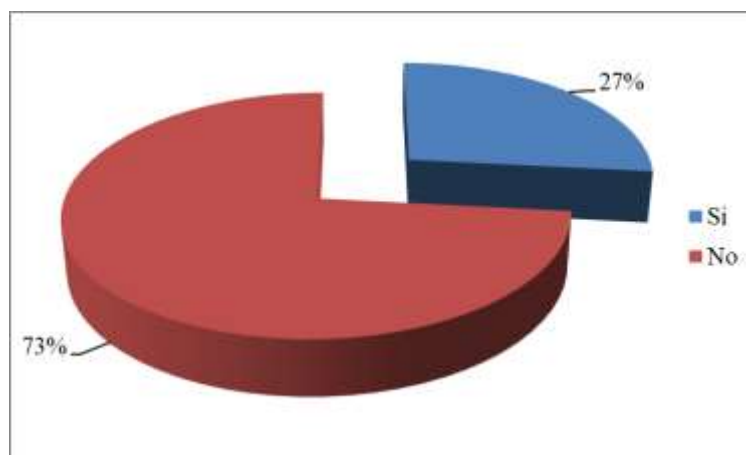


Gráfico 8. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 8.** ¿El gerente reconoce la labor del talento humano en cada actividad que se desarrolla en la institución?

En tanto, el presente cuadro y gráfico, muestra la opinión del 73% de los empleados, los cuales coincidieron en que el gerente no reconoce la labor del talento humano en cada actividad que se desarrolla en la institución; dejando en evidencia, la necesidad de fomentar un ambiente organizacional positivo que le permita ayudar a establecer relaciones interpersonales de calidad en el trabajo. De allí que, una visión positiva del gerente hacia su personal se caracteriza por la presencia de un estado de confianza entre los empleados y la gerencia de la empresa, así como también del respeto mutuo y valoración de las diferencias, todo esto se puede lograr mediante un proceso de valoración, para el reconocimiento de los logros individuales y colectivos.

Cuadro 10. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 9.** ¿El equipo gerencial desarrolla planes motivacionales que fortalezcan el desempeño laboral en la institución?

Nº	CATEGORÍA	f	%
9	Si	0	0
	No	15	100
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

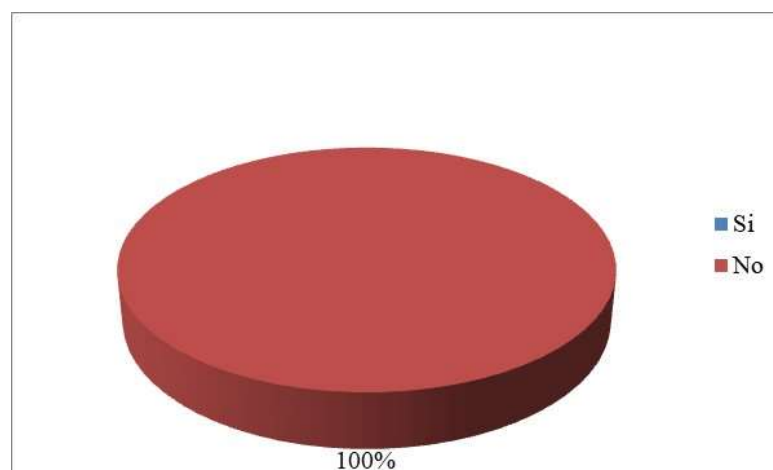


Gráfico 9. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 9.** ¿El equipo gerencial desarrolla planes motivacionales que fortalezcan el desempeño laboral en la institución?

De igual forma al análisis anterior, el 100% de los empleados consultados en su totalidad, respondieron que, El equipo gerencial no desarrolla planes motivacionales que fortalezcan el desempeño laboral en la institución; por tal razón, surge la necesidad de alinear los objetivos de la empresa con el personal que allí labora, a objeto de obtener beneficios organizacionales como, mejorar la motivación y la productividad, así como también, crear un sentido de pertenencia, permitiendo que los empleados se sientan más comprometidos con la organización, mejorando a su vez, la retención de los empleados para un desempeño óptimo de la organización.

Cuadro 11. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 10.** ¿En la empresa se promueven esfuerzos continuos para adaptar las actividades a las condiciones cambiantes, aplicando nuevas técnicas y métodos?

Nº	CATEGORÍA	f	%
10	Si	6	40
	No	9	60
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

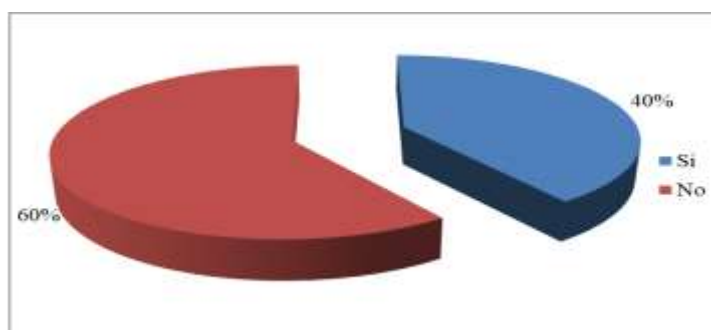


Gráfico 10. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 10.** ¿En la empresa se promueven esfuerzos continuos para adaptar las actividades a las condiciones cambiantes, aplicando nuevas técnicas y métodos?

Con respecto al presente cuadro y gráfico, se puede señalar que la mayoría de los empleados, representados por el 60%, respondieron que en la empresa no se promueven esfuerzos continuos para adaptar las actividades a las condiciones cambiantes, aplicando nuevas técnicas y métodos. En consecuencia, se evidencia un ausentismo de conductas del trabajo que contribuyan al logro de metas y que tienden a la obtención y superación de los estándares de rendimiento; sobre todo una actitud mental que persiga la constante mejora organizacional de la que ya existe, lo cual requiere esfuerzos continuos para adaptar las actividades a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas técnicas y métodos, es por tanto la firme creencia del progreso del talento humano.

Cuadro 12. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 11.** ¿La gerencia orienta al personal mediante procesos de superación de obstáculos poniendo en práctica el desarrollo de habilidades innovadoras?

Nº	CATEGORÍA	f	%
11	Si	0	0
	No	15	100
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

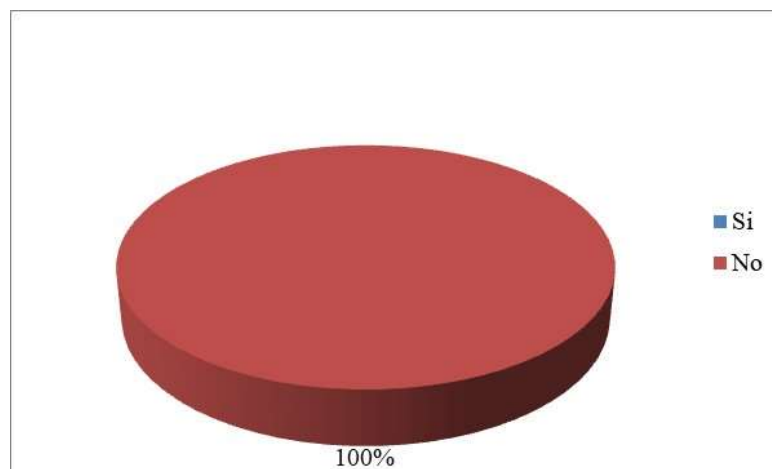


Gráfico 11. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 11.** ¿La gerencia orienta al personal mediante procesos de superación de obstáculos poniendo en práctica el desarrollo de habilidades innovadoras?

El presente análisis, evidencia que el total de los encuestados, en un 100%, respondieron que, la gerencia no orienta al personal mediante procesos de superación de obstáculos poniendo en práctica el desarrollo de habilidades innovadoras. Esto significa, que desde Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA) Se debe poner en práctica herramientas que permitan entender patrones totales y poder modificarlos. Esta práctica comienza con la comprensión de un concepto simple llamado feedback o realimentación, que se logra a través de una comunicación eficaz y la cual muestra como los actos pueden reforzarse o equilibrarse entre sí.

Cuadro 13. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 12.** ¿Desde la gerencia se persigue orientar al talento humano para alcanzar coherentemente resultados positivos mediante el aprendizaje constante?

N°	CATEGORÍA	f	%
12	Si	6	40
	No	9	60
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

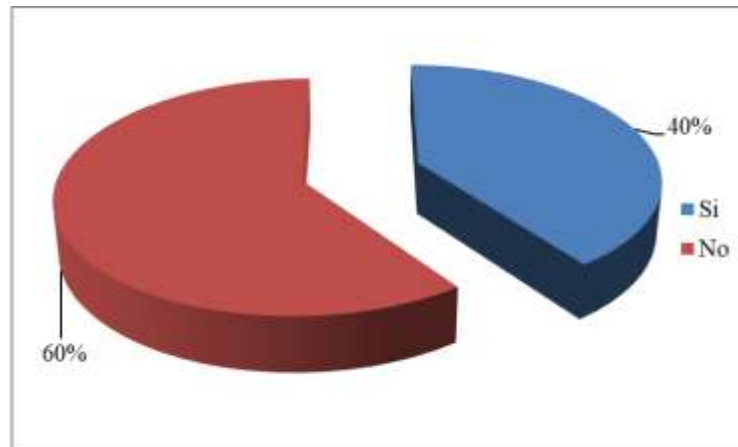


Gráfico 12. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 12.** ¿Desde la gerencia se persigue orientar al talento humano para alcanzar coherentemente resultados positivos mediante el aprendizaje constante?

En el presente cuadro y gráfico, se pudo observar que el 60% del talento humano encuestado respondió que desde la gerencia no orienta al talento humano para alcanzar coherentemente resultados positivos mediante el aprendizaje constante; en tanto, surge la necesidad por parte del gerente de favorecer entre otras cosas el logro de objetivos generales, evitando con esto la destrucción de relaciones de trabajo, así como de, situaciones conflictivas y bajo desarrollo productivo de la empresa. En consecuencia, resulta imprescindible definir una estrategia de mejora mediante el aprendizaje constante y su monitoreo para obtener resultados óptimos para mejorar la productividad de la organización.

Cuadro 14. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 13.** ¿Los puestos de trabajo en la empresa están definidos por el nivel de instrucción y conocimientos de los empleados?

N°	CATEGORÍA	f	%
13	Si	2	13
	No	13	87
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

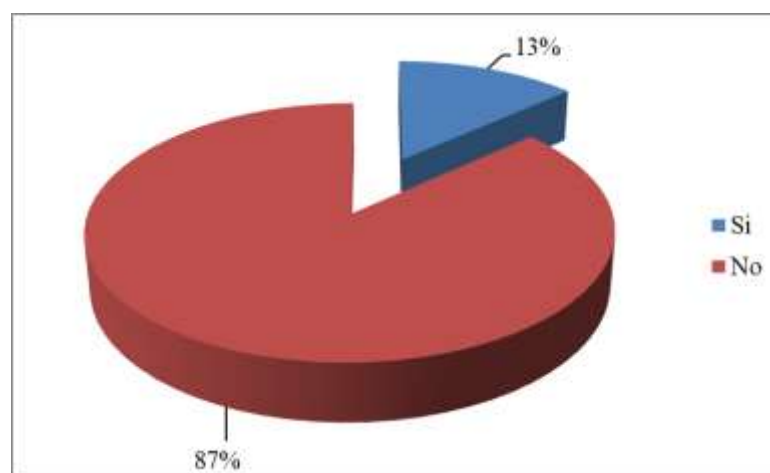


Gráfico 13. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 13.** ¿Los puestos de trabajo en la empresa están definidos por el nivel de instrucción y conocimientos de los empleados?

En tanto, el presente cuadro y gráfico, señala que el 87% de los empleados encuestados, manifestaron que los puestos de trabajo en la empresa no están definidos por el nivel de instrucción y conocimientos de los empleados; esta situación se traduce en el hecho de que, el nivel de instrucción dentro de una organización, influye sobre el modelo de comprender y actuar; por tanto, el personal, debe someterse al cambio o modificación, mediante el aprendizaje de exhumar las imágenes internas para someterlas a la evaluación y

sustituirlas por otras más significativas y productivas según el cargo de operatividad asignado por la empresa.

Cuadro 15. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 14.** ¿La empresa pone en práctica técnicas, estrategias y principios de participación en el cual el talento humano esté dispuesto a desempeñar sus tareas con gusto?

N°	CATEGORÍA	f	%
14	Si	0	0
	No	15	100
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

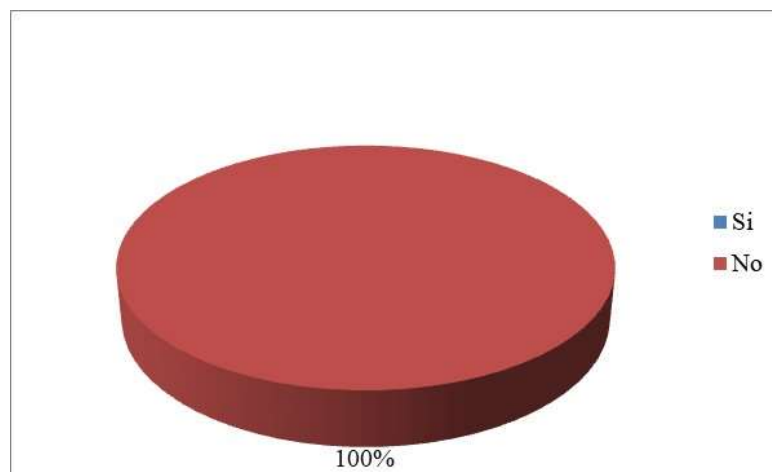


Gráfico 14. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 14.** ¿La empresa pone en práctica técnicas, estrategias y principios de participación en el cual el talento humano esté dispuesto a desempeñar sus tareas con gusto?

Seguidamente, el presenta cuadro y gráfico, establece la necesidad evidenciada en el 100% del talento humano, al señalar que la empresa no pone en práctica técnicas,

estrategias y principios de participación en el cual el talento humano esté dispuesto a desempeñar sus tareas con gusto; por tanto, desde la gerencia se hace evidente la falta de entendimiento con los empleados, que les permitan llegar a soluciones satisfactoria que realcen el verdadero desarrollo productivo de la institución. Para ello, deben considerar estratégicamente una serie de cualidades intrínsecas en el ámbito personal como la empatía, la tolerancia y el respeto, a objeto de que fluya una comunicación abierta, positiva, efectiva, y así avanzar en el proceso de una recuperación de altura dentro de la empresa.

Cuadro 16. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 15.** ¿Desde la gerencia se orienta a reconocer los factores que erosionan el aprendizaje y a la vez desarrolla las aptitudes que posee el talento humano?

Nº	CATEGORÍA	f	%
15	Si	7	47
	No	8	53
	Total	15	100

Fuente: Rojo y Rodríguez (2025)

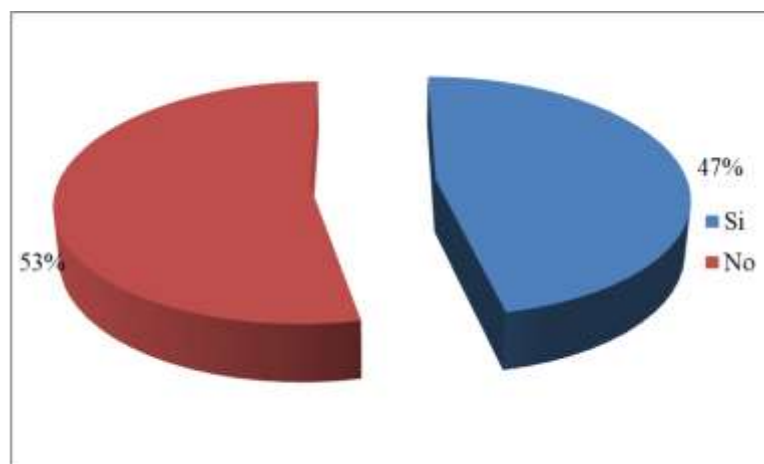


Gráfico 15. Opinión del talento humano que labora en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA). **Ítem 15.** ¿Desde la gerencia se orienta a reconocer los

factores que erosionan el aprendizaje y a la vez desarrolla las aptitudes que posee el talento humano?

Por su parte, el cuadro y gráfico que se presentan, describe los señalamientos del 53% de los empleados al exponer que, desde la gerencia se orienta a reconocer los factores que erosionan el aprendizaje y a la vez desarrolla las aptitudes que posee el talento humano; para ello, es necesario que la empresa emprenda un plan de información e internalización empresarial con los empleados, a objeto de garantizar en estos el reconocimiento y búsqueda inquebrantable de la visión y misión institucional; involucrando a todo el personal en cada una de las actividades a ejecutar; esto permitirá el arraigo y fortalecimiento del sentido de pertenencia de estos hacia la organización.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Una vez culminadas las fases de la presente investigación, se dan cita a las respectivas conclusiones relacionadas con los diferentes aspectos analizados en el estudio en cuestión, las cuales se desarrollan de la siguiente manera:

Al diagnosticar el desarrollo de la cultura organizacional en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas, en cuanto a la cultura organizacional, se pudo evidenciar la necesidad por parte de la gerencia de la empresa de promover diferentes acciones estratégicas dirigidas al personal en la búsqueda de fomentar criterios de responsabilidad necesarias para lograr los objetivos; tomando en cuenta la responsabilidad, la cual debe estar acorde con los principios y fundamentos de la institución, a fin de no generar desarticulaciones dentro de esta.

De igual forma, se pudo evidenciar la necesidad de desarrollar en el gerente, mecanismos que le permitan percibir las cualidades en el personal que dirige y a su vez estimularlas mediante acciones que satisfagan las necesidades propias del talento humano que lo merezca. Así mismo, se observó la ausencia de una percepción por parte del gerente de la empresa, sobre el sentimiento que tienen los miembros que la conforman acerca de los desafíos que impone el trabajo; riesgos y demás acciones que atenten con la estabilidad laboral y el sano funcionamiento de la organización.

La atención de lo antes descrito, conlleva al fortalecimiento de los vínculos que se establecen entre los trabajadores y la empresa, los cuales son esenciales para el funcionamiento de esta; entendiendo que, estas relaciones definen los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como del gerente, así como las responsabilidades del empleado y demás miembros de la empresa objeto de estudio. Por último, se requiere

activar y optimizar mediante acciones estratégicas el espíritu de cooperación del personal, con el firme propósito de promover la habilidad de trabajar en conjunto para alcanzar objetivos comunes; como una competencia clave para el éxito de la empresa, ya que los equipos que cooperan son más eficientes, innovadores y resolutivos.

Por su parte, al describir los elementos presentes en el desempeño laboral del talento humano de la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas. Se pudo observar la necesidad de alinear los objetivos de la empresa con el personal que allí labora, a objeto de obtener beneficios organizacionales como, mejorar la motivación y la productividad, así como también, crear un sentido de pertenencia, permitiendo que los empleados se sientan más comprometidos con la organización, mejorando a su vez, la retención de los empleados para un desempeño óptimo de la organización.

Cabe señalar que la empresa requiere de un método para resolver situaciones que la puedan afectar basados en la comunicación; por cuanto, a través de la práctica de la escucha activa y la empatía que ofrezcan soluciones realistas, mediante el uso de la comunicación interna, se perseguirá cuidar las relaciones interpersonales. También, se deben practicar acciones estratégicas de orden gerencial que persigan abordar problemas o deficiencias en el ambiente laboral, con el fin de promover un entorno más positivo y productivo para los empleados considerando políticas y prácticas que fomenten el equilibrio entre trabajo y vida personal del talento humano.

En tal sentido, todo esto permitirá favorecer entre otras cosas el logro de objetivos generales, evitando con esto la destrucción de relaciones de trabajo, así como de, bajo desarrollo productivo de la empresa. En consecuencia, resulta imprescindible definir una estrategia de mejora del desempeño laboral del talento humano, que sea monitoreada para

obtener resultados óptimos y adecuados que ayuden a mejorar los niveles de productividad de los trabajadores dentro de la organización.

Finalmente, al determinar la importancia del estudio de la cultura organizacional y su impacto en el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barinas (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas. Se puede afirmar que, una cultura organizacional positiva promueve la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados que conforman la empresa. Cuando el talento humano se siente respaldado y valorado, tiende a ser más productivo y rendir de mejor manera en sus tareas.

Todo esto ocurre, gracias al fomento, la colaboración, la creatividad, el trabajo en equipo y la responsabilidad de todos quienes conforman la empresa. Por su parte, el talento humano se siente más cómodo expresando sus opiniones y proponiendo nuevas ideas cuando perciben un entorno laboral abierto y respetuoso. Es por ello que, las organizaciones con una cultura organizacional acorde con sus principios tienden a atraer a verdaderos talentos que realcen la misión y visión para lo cual fue creada.

Recomendaciones

Se recomienda a tanto al equipo gerencial como empleados, realizar talleres, jornadas de trabajo relacionadas con el mejoramiento de la cultura organizacional de la empresa, a fin de establecer un ambiente de trabajo acorde con las necesidades de esta y sus protagonistas.

Realizar actividades que permitan la práctica de una cultura organizacional efectiva mediante el diseño de estrategias consecutivamente nuevas que vayan solventando situaciones imprevistas relacionadas con la interacción gerente-talento humano durante el desempeño de sus funciones.

Realizar los análisis de descripción de puestos que sean necesarios para delimitar, perfectamente, las responsabilidades de cada uno de los empleados, ya que, de lo contrario, podrían presentarse debilidades en cuanto a la organización de la empresa y el óptimo desarrollo productivo de esta.

Involucrar a todo el personal en las decisiones vinculadas al trabajo, para de esta manera, aumentar la productividad, fortalecer la gestión participativa y mejorar la cultura organizacional institucional.

Evitar imponer decisiones que puedan hacer que el talento humano perciba que son tratados de forma injusta, ya que esta situación, atenta contra el compromiso que cada uno de estos siente hacia la empresa.

Finalmente, se recomienda a la Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas, considerar los aspectos desarrollados en el presente estudio a fin de mejorar el problema planteado y de esta manera promover cambios significativos en el ambiente organizativo.

REFERENCIAS

- Acevedo, R. (2012), El Liderazgo y el Talento Humano. [http://www.gestiopolis.com/canales6/emp/cagerenmoder.htm#mas autor](http://www.gestiopolis.com/canales6/emp/cagerenmoder.htm#mas_autor) [Consulta: 2008. Nov. 26]
- Aguirre, A. (2016). La Cultura en las Organizaciones. Barcelona-España: Editorial Ariel.
- Alabart, G. y Portuondo, L. (2021) Cultura Organizacional. Editorial Legis. Santa Fe de Bogotá.
- Benedetti, P. (2016), Táctica y Estrategias de la gestión administrativa. Eunsa, Pamplona.
- Berrios, L. (2019) Rol del Directivo Educativo Frente a la Gestión Administrativa en las Escuelas de Hoy. Buenos Aires, Amorrortu
- Botello, P. (2018), Factores Socializadores en el Proceso Comunicacional. Editorial Kapelusz, Buenos Aires
- Castillo, J. (2016) Principios para la Optimización de la Cultura Organizacional. SUMA Ediciones. Los Teques, Estado Miranda.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999.
- Contreras, A. (2019), Las Relaciones Humanas en la Administración. México. CECSA.
- Contreras, J. (2016) Planificación Operativa Gerencial. Editorial: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la Teoría General de la Administración. México. Mc. Graw –Hill Interamericana de México: S.A
- Davis, H. y Newstron, U. (2000), Cultura Organizacional. N° 2216-1201 julio-Diciembre 2011 disponible en [http:// funlam.edu.co/index.php/rccs/](http://funlam.edu.co/index.php/rccs/) consulta(2014, Mayo 25)
- Fuentes, G. (2017) principios de la Administración Pública (1ª ed.). Mc Graw Hill México

- Freeman, W. (2016), La Gestión Administrativa de Hoy. Mc. Graw Hill. Ciudad de México.
- García, R. (2016), Gerencia Institucional: Una Alternativa Vital el mejor desempeño laboral. Plaza & Janés Editores, Barcelona.
- Guedez, E. (2017) Estilos Administrativos Gerenciales. Documento en línea: www.adsis.org/page.asp?id=741 [Consulta: 2008. Marzo 15]
- Gómez, F. (2019), Gestión Administrativa y Comunicación. Aspectos Generales. Paidós Empresa. Barcelona
- Gorré, M. (2016), La Gestión de Calidad y Desempeño Laboral. Ediciones COBO- Caracas Venezuela
- Giusti, D. (2017); Gerencia, Estrategias y Administración de Instituciones Públicas Colombia, Diciembre, Editorial Serie Empresarial
- Jaime, C. (2020) El Nuevo Paradigma en Gerencia y Formación de Recursos Humanos. Cuadernos Lagoven. Editorial Arte. Caracas.
- Levy, H. y Levoyer, M. (2020), Perfiles Gerenciales. Colombia, Junio, Editorial Serie Empresarial.
- Moreno, Y. (2021); Gestión de Información en las Organizaciones. Centro de Capacitación en Información Prorectoría. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Moreno, A. (2017) El Gerente de hoy. Santiago de Chile. Ediciones Nueva Universidad.
- Montero, L. (2019). El Ciclo Vital de la Integración en el Desempeño Laboral. México: Grijalbo.
- Oropesa, C. (2016) Dirección y Control de Alta Gerencia. (8va. ed.). México: Hispanoamérica, S.A.

Sandoval, B. (2017) El Perfil del Gerente y los Cambios Administrativos. Editorial Norma.
Barcelona, Colombia, Venezuela.

Sabino, C. (2016), Metodología de la Investigación, Buenos Aires. Argentina. Editorial El
Cid.

ANEXO

ANEXO A

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**Cuestionario dirigido al Talento Humano de la Empresa Ecológica para el
Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El Carmen, Municipio Barinas,
Estado Barinas.**

Instrucciones:

Marque con una (x) según sea su respuesta SI o NO con la mayor sinceridad posible.

Nº	ÍTEM	SI	NO
1	¿La comunicación entre el Talento Humano y la Gerencia se da de manera abierta y positiva?		
2	¿La empresa considera la opinión del talento humano para tomar decisiones que busquen el mejoramiento productivo?		
3	¿El gerente muestra un liderazgo ético frente a las adversidades de que pueda enfrentar la empresa?		
4	¿En la Empresa se promueve la mediación como mecanismo en la resolución de conflictos?		
5	¿En la organización se desarrollan procesos de orientación enmarcados en fortalecer la función que cumple el personal de la empresa?		

6	¿El gerente incentiva la investigación mediante la planificación de proyectos de desarrollo institucional?		
7	¿El equipo gerencial estimula en el talento humano su rol de promotor social en la solución de necesidades institucionales?		
8	¿El gerente reconoce la labor del talento humano en cada actividad que se desarrolla en la institución?		
9	¿El equipo gerencial desarrolla planes motivacionales que fortalezcan el desempeño laboral en la institución?		
10	¿En la empresa se promueven esfuerzos continuos para adaptar las actividades a las condiciones cambiantes, aplicando nuevas técnicas y métodos?		
11	¿La gerencia orienta al personal mediante procesos de superación de obstáculos poniendo en práctica el desarrollo de habilidades innovadoras?		
12	¿Desde la gerencia se persigue orientar al talento humano para alcanzar coherentemente resultados positivos mediante el aprendizaje constante?		
13	¿Los puestos de trabajo en la empresa están definidos por el nivel de instrucción y conocimientos de los empleados?		
14	¿La empresa pone en práctica técnicas, estrategias y principios de participación en el cual el talento humano esté dispuesto a desempeñar sus tareas con gusto?		
15	¿Desde la gerencia se orienta a reconocer los factores que erosionan el aprendizaje y a la vez desarrolla las aptitudes que posee el talento humano?		

ANEXO B
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, Vanessa Rodríguez titular de la Cédula de Identidad N° 14.933.241, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Grado, **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ECOLÓGICA PARA EL DESARROLLO BARINES (ECODEBA), S.A. PARROQUIA EL CARMEN, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS AÑO 2026**; requisito exigido, para optar al Grado de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales .Ezequiel Zamora.

En Barinas a los 19 días del mes de noviembre de 2025.

Firma y Cédula

V-14.933.241



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Formato de Validación del Instrumento que será aplicado al Talento Humano de la

Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El

Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Vanessa Rodríguez

C.I. N°: 14.933.241

Profesión: MSc. en Gerencia Empresarial.

Fecha de la Validación: 19/11/2025

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptable	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		

10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		

Observaciones: _____



Firma del Evaluador



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, Anik Soler titular de la Cedula de Identidad N° 15.072.081, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Grado, **CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ECOLÓGICA PARA EL DESARROLLO BARINES (ECODEBA), S.A. PARROQUIA EL CARMEN, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS AÑO 2026**; requisito exigido, para optar al Grado de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales .Ezequiel Zamora.

En Barinas a los 19 días del mes de noviembre de 2025.

Firma y Cédula

V-15.072.081



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Formato de Validación del Instrumento que será aplicado al Talento Humano de la

Empresa Ecológica para el Desarrollo Barinas (ECODEBA), S.A. Parroquia El

Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Anik Soler

C.I. N°: 15.072.081

Profesión: Lic. en Administración.

Fecha de la Validación: 19/11/2025

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptable	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		

10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		

Observaciones: _____



Firma del Evaluador



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, Germán Morales titular de la Cédula de Identidad N° 11.505.604, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Grado, **CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ECOLÓGICA PARA EL DESARROLLO BARINES (ECODEBA), S.A. PARROQUIA EL CARMEN, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS AÑO 2026;** requisito exigido, para optar al Grado de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

En Barinas a los 19 días del mes de noviembre de 2025.

Firma y Cédula

V-11.505.604



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Formato de Validación del Instrumento que será aplicado al Talento Humano de la

Empresa Ecológica para el Desarrollo Barines (ECODEBA), S.A. Parroquia El

Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Germán Morales

C.I. N°: 11.505.604

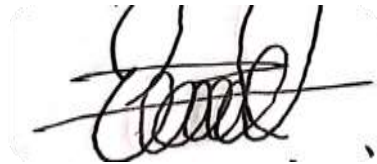
Profesión: Dr. En Ciencias de la Educación.

Fecha de la Validación: 19/11/2025

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptable	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		

9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		

Observaciones: _____



Firma del Evaluador

Anexo C

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

**Cálculo de la confiabilidad del instrumento que se aplicó al Talento Humano de la
Empresa Ecológica para el Desarrollo Barinas (ECODEBA), S.A. Parroquia El
Carmen, Municipio Barinas, Estado Barinas**

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

CASOS	N	%
Válidos	10	100,0
Excluidos(a)	0	,0
Total	10	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los Elementos Tipificados	N de elementos
0,948	0,949	15

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	4,978	1,799	5,113	3,844	2,879	0,395	15
Varianzas de los elementos	1,842	0,356	2,190	1,019	4,742	0,338	15
Covarianzas inter-elementos	0,819	-0,321	2,134	1,683	-3,764	0,485	15
Correlaciones inter-elementos	0,785	-0,209	0,919	1,776	-2,611	0,976	15

Coefficiente de Correlación Intraclase

MEDIDAS	Correlación intraclase(a) Límite inferior	Intervalo de confianza 95%		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite superior	Valor	gl1	gl2	Sig.	Límite inferior
Medidas Individuales	0,359(b)	0,671	0,299	10,471	10	195	0,000
Medidas Promedio	0,899(c)	0,848	0,132	10,474	10	195	0,000

Modelo de efectos mixtos de dos factores en el que los efectos de las personas son aleatorios y los efectos de las medidas son fijos.

a Coeficientes de correlación intraclase de tipo C utilizando una definición de coherencia, la varianza inter-medidas se excluye de la varianza del denominador.

b El estimador es el mismo, ya esté presente o no el efecto de interacción.

c Esta estimación se calcula asumiendo que no está presente el efecto de interacción, ya que de otra manera no es estimable.

En tal sentido el instrumento posee alta confiabilidad puesto que su Alfa de Cronbach es de 0,94