



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIA SOCIALES  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN BLOCKCHAIN EN EL DEPARTAMENTO DE  
TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA TORREFACTORA FLOR DE AMÉRICA  
C.A. PARROQUIA CHABASQUEN, MUNICIPIO JOSÉ VICENTE DE UNDA,  
ESTADO PORTUGUESA, AÑO 2024.**

**Autoras:**

Aliza Perla CI: 31.597.293

Torrealba Neimar CI: 29.885.629

**Tutor:** Prof. Dubraska Durango

Barinas, Enero 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIA SOCIALES  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN BLOCKCHAIN EN EL DEPARTAMENTO DE  
TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA TORREFACTORA FLOR DE AMÉRICA  
C.A. PARROQUIA CHABASQUEN, MUNICIPIO JOSÉ VICENTE DE UNDA,  
ESTADO PORTUGUESA, AÑO 2024.**

Trabajo de aplicación presentado como requisito para optar al título de  
Licenciado en Administración.

**Autoras:**

Aliza Perla CI: 31.597.293

Torrealba Neimar CI: 29.885.629

**Tutor:** Prof. Dubraska Durango

Barinas, Enero 2025



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/ 2025. DE FECHA 16/01/2025. ACTA N° 001 EXTRAORDINARIA. PUNTO N° 03, hoy 7 de Febrero de 2025, reunidos en el Barinas II P9 A3, se dio inicio al acto de presentación oral y publica del Trabajo de Aplicación titulado **ESTRATEGIA DE GESTIÓN BLOCKCHAIN EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA TORREFACTORA FLOR DE AMÉRICA C.A. PARROQUIA CHABASQUEN, MUNICIPIO JOSÉ VICENTE DE UNDA, ESTADO PORTUGUESA, AÑO 2024. Presentado por los Bachilleres: Perla Aliza C.I: 31.597.293 y Neimar Torrealba, C.I: 29.885.629, 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)
Aliza A, Perla J.	31.597.293	30%	50%	20%	100%	5
Torrealba M, Neimar C.	29.885.629	30%	50%	20%	100%	5

Se emite la presente acta y queda asentada en Subprograma de Administración, a los 07 días del mes de febrero del Año 2025.

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

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.	Firma
Tutor	Dubraska Durango	16.980.847	
Jurado	Adolfo Zambrano	15.967.585	<i>Adolfo Zambrano</i>
Jurado	Ender Tovar	16.980.160	<i>Ender Tovar</i>





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

**VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES  
SUB-PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN**

**Aprobación del Tutor**

Por medio de la presente hago constar que leído el proyecto del trabajo de aplicación **Estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa Torrefactora Flor de América C.A. parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, estado portuguesa, año 2024**, presentado por las bachilleres Perla Aliza, cédula de identidad N° 31.597.293 y Neimar Torrealba , cédula de identidad N° 29.885.629 para optar al título de Licenciado en Administración y que estoy dispuesto asesorar y supervisar en calidad de tutor, durante la etapa de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la Aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales.

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

En la ciudad de Barinas, a los 16 días del mes de enero de 2025.

**Dubraska E. Durango D.**

**C.I N° 16.980.847**

**Telf. 0412-5357865**

**E-mail: unellez.profesora.durango@gmail.com**



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
EZEQUIEL ZAMORA  
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES  
SUB-PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN**

**Constancia de Ejecución de Trabajo de Aplicación**

Yo; Juan Carlos Torrealba; titular de la cedula de identidad N° 12.514.364; en mi condición de Presidencia propietario de la Torrefactora Flor de América C.A, hago constar por medio de la presente que las Bachilleres Perla Aliza, cédula de identidad N° 31.597.293 y Neimar Torrealba, cédula de identidad N° 29.885.629, autoras del Trabajo de Aplicación, titulado: **“Estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa Torrefactora Flor de América C.A. parroquia chabasquen, municipio José vicente de unda, estado portuguesa, año 2024.”** siendo la Profesora Dubraska Durango, Cedula de Identidad N° 16.980.847 , Tutor Académico; para optar al Título de Licenciado en Administración, que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, **CERTIFICO**; que los estudiante antes mencionado realizaron su Trabajo de Aplicación en esta empresa.

En Barinas, a los 15 días del mes de enero del 2025.

  
AGROPECUARIA  
EL PLACER DEL CAFE, C.A.  
RIF.: J-40347222-0  
Chabasquen Portuguesa

**Atentamente; Firma y sello de la empresa Dirección y teléfono 0414-5672289  
(Parroquia Chabasquen, Municipio José Vicente de Unda, Estado Portuguesa)**

## Índice general

	<b>P.P</b>
Introducción.....	14
<b>Capitulo</b>	
<b>I El problema .....</b>	<b>16</b>
Planteamiento y formulación del problema .....	16
Objetivos de la investigación.....	19
Objetivo general .....	19
Objetivos específicos.....	19
Justificación de la investigación .....	19
Alcance y delimitación . .....	20
<b>II Marco teórico o referencial.....</b>	<b>23</b>
Antecedentes de la investigación.....	23
Breve reseña histórica del ámbito social objeto de estudio .....	26
Bases teóricas. ....	28
Definición del blockchain.....	29
Teoría de la gestión del talento humano .....	29
Teoría del blockchain .....	29
Talento humano .....	30
Estrategia blockchain como un registro inmutable de la trayectoria profesional...30	30
Aplicaciones de la estrategia blockchain en la gestión del talento humano .....	30
La estrategia blockchain tiene el potencial de transformar la G.T.H de varias maneras .....	31
Bases legales.....	32
Constitución de la republica bolivariana de venezuela .....	32

Ley organica del trabajo, trabajadores y trabajadoras (LOTT) .....	34
codigo de comercio.....	35
Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo. (LOPCYMAT).....	36
Definicion de terminos .....	37
Operacionalización de variables.....	39
<b>III Marco metodológico.....</b>	<b>40</b>
Enfoque de la investigacion.....	40
Tipo de investigación.....	40
Diseños de investigacion .....	32
Población y muestra.....	32
Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	32
validez y confiabilidad.....	43
Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	47
<b>IV Análisis de la informacion .....</b>	<b>48</b>
Conclusiones generales del diagnostico .....	69
<b>V Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>71</b>
<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>75</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>78</b>

## Lista de cuadros

<b>Cuadro</b>	<b>PP.</b>
1. Operacionalización de las variables.....	39
2. Cuadro N° 2. Población de la empresa Flor de América C.A .....	42
3. Cuadro No. 3. ¿Cree usted que la estrategia blockchain es una herramienta útil para mejorar los procesos de gestión de talento humano?.....	49
4. Cuadro N° 4. ¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain en la empresa aumentaría la seguridad de los datos personales de los empleados?.....	50
5. Cuadro N° 5. ¿Cree que la estrategia de gestión blockchain puede facilitar la gestión de los beneficios sociales de los empleados?.....	51
6. Cuadro N° 6. ¿Está de acuerdo en que la estrategia blockchain puede mejorar la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño?.....	52
7. Cuadro N° 7. ¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain requeriría una inversión significativa en capacitación para los empleados? .....	53
8. Cuadro N° 8. ¿Cree que la estrategia de gestión blockchain podría facilitar la toma de decisiones basadas en datos más precisos y confiables?.....	54
9. Cuadro N° 9. ¿Considera que la estrategia de gestión blockchain podría empoderar a los empleados para tomar decisiones más autónomas?. .....	55
10. Cuadro N° 10. ¿Cree que es necesario ofrecer capacitación especializada a los empleados para el uso de las herramientas basadas en blockchain?.....	56
11. Cuadro N° 11. ¿Considera que la falta de profesionales especializados en blockchain en el mercado laboral es una limitante? .....	57
12. Cuadro N° 12. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain aumentaría la confianza de los empleados en la empresa?.....	58
13. Cuadro N° 13. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión	

blockchain podría mejorar la imagen de la empresa como innovadora?.....	59
14. Cuadro N° 14. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain permitiría una mejor gestión del talento .....	60
15. Cuadro N° 15. ¿Cree que la implementación de la estrategia blockchain podría mejorar la colaboración entre los diferentes departamentos de la empresa? .....	61
16. Cuadro N° 16. ¿Conoce usted algún proyecto piloto de implementación de estrategias de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa? .....	62
17. Cuadro N° 17. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano es una prioridad para la empresa? .....	63
18. Cuadro N°18. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain generaría resistencia al cambio por parte de los empleados?. .....	64
19. Cuadro N° 19. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la eficiencia en los procesos de contratación? .....	65
20. Cuadro N° 20. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain facilitarían la gestión de los contratos laborales? .....	66
21. Cuadro N° 21. ¿Cree que la estrategia blockchain se convertirá en una herramienta importante en la gestión de talento humano en los próximos años?.....	67
22. Gráfico N° 22. ¿Recomendaría la implementación de la estrategia de gestión blockchain a otras empresas de su sector?.....	68

## Lista de gráficos

<b>Gráfico</b>	<b>PP.</b>
1. Gráfico No.1. ¿Cree usted que la estrategia blockchain es una herramienta útil para mejorar los procesos de gestión de talento humano?.....	49
2. Gráfico N° 2. ¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain en la empresa aumentaría la seguridad de los datos personales de los empleados?.....	50
3. Gráfico N°3. ¿Cree que la estrategia de gestión blockchain puede facilitar la gestión de los beneficios sociales de los empleados?.....	51
4. Gráfico N° 4. ¿Está de acuerdo en que la estrategia blockchain puede mejorar la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño?.....	52
5. Gráfico N° 5. ¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain requeriría una inversión significativa en capacitación para los empleados? .....	53
6. Gráfico N° 6. ¿Cree que la estrategia de gestión blockchain podría facilitar la toma de decisiones basadas en datos más precisos y confiables?.....	54
7. Gráfico N° 7. ¿Considera que la estrategia de gestión blockchain podría empoderar a los empleados para tomar decisiones más autónomas?. .....	55
8. Gráfico N° 8. ¿Cree que es necesario ofrecer capacitación especializada a los empleados para el uso de las herramientas basadas en blockchain?.....	56
9. Gráfico N° 9. ¿Considera que la falta de profesionales especializados en blockchain en el mercado laboral es una limitante?.....	57
10. Gráfico N° 10. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain aumentaría la confianza de los empleados en la empresa?.....	58
11. Gráfico N° 11. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la imagen de la empresa como innovadora?.....	59

12. Gráfico N° 12. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain permitiría una mejor gestión del talento .....60
13. Gráfico N° 13. ¿Cree que la implementación de la estrategia blockchain podría mejorar la colaboración entre los diferentes departamentos de la empresa? .....61
14. Gráfico N° 14. ¿Conoce usted algún proyecto piloto de implementación de estrategias de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa? .....62
15. Gráfico N° 15. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano es una prioridad para la empresa? .....63
16. Gráfico N°16. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain generaría resistencia al cambio por parte de los empleados?. .....64
17. Gráfico N° 17. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la eficiencia en los procesos de contratación? .....65
18. Gráfico N° 18. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain facilitaría la gestión de los contratos laborales? .....66
19. Gráfico N° 19. ¿Cree que la estrategia blockchain se convertirá en una herramienta importante en la gestión de talento humano en los próximos años?.....67
20. Gráfico N° 20. ¿Recomendaría la implementación de la estrategia de gestión blockchain a otras empresas de su sector?.....68

## **Agradecimientos**

En primer lugar, expresamos nuestra más profunda gratitud a Dios por habernos permitido emprender y concluir satisfactoriamente este proyecto de grado. Este recorrido académico ha sido un proceso de crecimiento personal y profesional que nos ha enriquecido de manera invaluable. Agradecemos a la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora por proporcionarnos una formación académica de calidad y por brindarnos las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del mundo profesional.

Un agradecimiento especial merece nuestra tutora, la Lcda. Dubraska Durango, quien con su guía experta y su paciencia infinita nos acompañó en cada etapa de este proyecto. Su conocimiento y su enfoque innovador fueron fundamentales para alcanzar los resultados que hoy presentamos. Asimismo, expresamos nuestra sincera gratitud a la torrefactora flor de américa C.A. por confiar en nosotras. Su apoyo y colaboración fueron indispensables para el desarrollo de este trabajo. A los expertos, quienes con generosidad compartieron sus conocimientos y experiencia, les extendemos nuestro más sincero agradecimiento. Sus valiosas observaciones y sugerencias contribuyeron significativamente a enriquecer nuestro trabajo.

A nuestros padres, abuelos demás familiares, quienes siempre han creído en nosotros y nos han apoyado incondicionalmente, dedicamos este logro. Su amor y aliento han sido nuestra fuerza impulsora. Finalmente, agradecemos a nuestros amigos y compañeros, cuya amistad ha sido un bálsamo en los momentos más difíciles y una fuente de alegría en los momentos de celebración.

### **Dedicatoria**

Con profundo agradecimiento, dedicamos este trabajo de grado a Dios, fuente de toda sabiduría y guía en nuestro camino. Gracias a su infinita bondad, hemos podido culminar esta etapa y crecer tanto a nivel académico como personal. A nuestros queridos padres, abuelos y familiares, quienes siempre han creído en nosotros y nos han apoyado incondicionalmente, dedicamos este logro. Su amor y sacrificio han sido nuestra mayor motivación. A nuestros maestros, quienes con paciencia y dedicación nos transmitieron sus conocimientos, y a nuestros amigos, quienes nos acompañaron en este recorrido, expresamos nuestra más sincera gratitud. Sus consejos y aliento fueron fundamentales para alcanzar esta meta.

A mis ángeles, quienes desde el cielo me brindan su luz y protección. Este trabajo de grado es un tributo a su amor eterno y a las enseñanzas que me dejaron. Su recuerdo vive en cada logro que alcanzo.

**Estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa torrefactora Flor de América C.A. parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, estado Portuguesa, año 2024.**

**Resumen**

La gestión de talento humano ha evolucionado significativamente en los últimos años, y la estrategia blockchain emerge como una herramienta prometedora para optimizar los procesos y garantizar la transparencia en las organizaciones. Este estudio se centra en analizar la estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa Torrefactora Flor de América C.A., ubicada en la parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, estado Portuguesa, en el año 2024. La investigación, de naturaleza cuantitativa, se sustenta en un diseño de campo exploratorio y descriptivo que busca comprender y describir la implementación de la tecnología blockchain en los procesos de gestión de talento humano de la empresa. Se utilizó un enfoque no experimental para analizar la situación actual sin manipular las variables. La población de estudio estuvo conformada por el total del personal de la empresa 24 personas (que conforman el personal de la empresa), a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos, donde la técnica utilizada fue un cuestionario dicotómico conformado por 20 ítems, en escala de kuder Richardson, con alternativas de respuestas si y no, Este instrumento fue validado por tres expertos y se le aplicó la confiabilidad del  $\alpha$ -20 con un valor de 0,88 de confiabilidad. Los resultados obtenidos permitieron identificar los beneficios y desafíos asociados a esta estrategia en el contexto específico de la gestión de talento humano.

**Palabras clave:** Blockchain, gestión, talento humano, empresa, torrefactora.

La gestión de talento humano ha experimentado una transformación radical en las últimas décadas, impulsada por la creciente complejidad de las organizaciones y la aceleración del cambio. En este contexto, la búsqueda de herramientas y metodologías que optimicen los procesos y mejoren la eficiencia se ha convertido en una prioridad. Es en este escenario donde la estrategia blockchain emerge como una disruptiva solución con el potencial de revolucionar la gestión de talento humano.

La presente investigación se centra en analizar la estrategia y gestión blockchain en el departamento de talentos humanos de la Torrefactora Flor de América Compañía Anónima, ubicada en la parroquia Chabasquén, municipio San Vicente de unda, estado Portuguesa, en el año 2024. Este estudio busca comprender cómo esta estrategia innovadora puede ser aplicada en un contexto organizacional específico para mejorar la gestión de los recursos humanos, aumentar la transparencia y la seguridad en los procesos, y, en última instancia, contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

El mundo actual, caracterizado por una creciente interconexión y volatilidad, exige de las organizaciones la adopción de estrategia que les permitan adaptarse rápidamente a los cambios y mantener una ventaja competitiva. En este sentido, el blockchain como estrategia de gestión, con su capacidad para crear registros inmutables y transparentes, se presenta como una herramienta valiosa para gestionar información sensible como la de los empleados, garantizando su confidencialidad y autenticidad.

A través de este estudio, se pretende explorar cómo estrategia de blockchain puede impactar en diferentes áreas de la gestión de talentos humanos, como la contratación, la gestión del desempeño, la capacitación y el desarrollo, y la nómina. Asimismo, se analizarán los beneficios y desafíos asociados a la adopción de esta tecnología, así como las mejores prácticas para su implementación exitosa.

En definitiva, esta investigación busca contribuir al conocimiento sobre la aplicación de esta estrategia en el ámbito de la gestión de talento humano, ofreciendo una visión actualizada y detallada de las oportunidades y desafíos que esta innovación presenta para las organizaciones. Esta investigación se estructura de la siguiente forma:

Capítulo I: Presenta el planteamiento del problema, objetivos generales y específicos, justificación de la investigación, alcance y limitaciones del estudio.

Capítulo II: Constituye el marco referencial, basado en teorías y bases legales que sustentan la investigación, así mismo estudios previos sobre blockchain, gestión de talentos humanos y su relación.

Capítulo III: Describe el marco metodológico, incluyendo el tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad y técnica de análisis de datos,

Capítulo IV: En este capítulo se llevará a cabo un profundo análisis de los datos recolectados durante la investigación.

Capítulo V: En este último capítulo se presentarán las conclusiones y recomendaciones más relevantes derivadas del análisis de los datos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

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

Actualmente, las organizaciones se enfrentan a un entorno dinámico y competitivo, donde el departamento de talento humano, se convierte en un factor fundamental para las empresas. Por lo tanto, las organizaciones necesitan estrategias que mejoren el departamento de talento humano de forma efectiva para alcanzar el éxito. A nivel mundial, las tendencias en el ámbito laboral incluyen la digitalización de los procesos, la automatización de tareas, el trabajo remoto y la flexibilidad laboral. Las empresas buscan adaptarse a un entorno cambiante y competitivo, impulsando la innovación y la creatividad en sus equipos de trabajo.

El Blockchain es una innovadora estrategia de registro de datos que funciona como un sistema digital descentralizado e inmutable. Esta estructura se compone de una cadena de bloques interconectados, donde cada bloque contiene un registro seguro de datos. Gracias a su naturaleza distribuida, la información almacenada en blockchain es prácticamente imposible de alterar o hackear, garantizando así su integridad y confiabilidad. IBM (2016): lo define como un "sistema compartido e inmutable que facilita el proceso de registro de transacciones y datos en una red empresarial" (P.10).

Por otro lado, los Recursos Humanos se centran en la gestión estratégica de la fuerza laboral, desde la contratación hasta el desarrollo y la retención del talento. Este se

encarga de reclutar, seleccionar, formar y retener a los empleados más competentes para el logro de los objetivos organizacionales. Es decir, el talento humano es el activo más valioso de una organización, siendo responsable de la ejecución de las tareas y el logro de los objetivos empresariales. Siendo importante que las empresas cuenten con estrategias efectivas de gestión del talento humano para potenciar el rendimiento y la productividad de sus colaboradores. Idalberto Chiavenato (2009) Define el talento humano como "el conjunto de capacidades, habilidades y conocimientos que poseen las personas y que les permiten realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz" (P.7).

En este contexto, la gestión blockchain ha surgido como una herramienta disruptiva que puede transformar el departamento de talento humano y el desarrollo organizacional en las empresas. Esta tecnología descentralizada y segura permite la creación de contratos inteligentes, que automatizan procesos como la selección de personal, la evaluación del desempeño y la gestión del talento. Además, el blockchain, como una estrategia emergente, ofrece oportunidades para mejorar la gestión de recursos humanos en las empresas, garantizando la transparencia y la seguridad en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Satoshi Nakamoto (2008): Define la blockchain como "un sistema de registro de información de forma segura, transparente y descentralizada" (P.5).

La unión de la estrategia de gestión blockchain y los recursos humanos está transformando radicalmente la manera en que las empresas gestionan su talento. Esta combinación innovadora promete un futuro laboral más seguro, transparente y eficiente, donde los procesos se optimizan gracias a la inmutabilidad y descentralización de la blockchain.

En este sentido, es importante resaltar que en un informe de diciembre de 2019, "Trending Tools and Technologies in HR", de la asociación de evaluación comparativa

APQC (American Productivity & Quality Center), el 82 % de las organizaciones ya estaban al menos un poco familiarizadas con blockchain, pero solo el 11,7 % estaba implementando la estrategia de gestión blockchain de recursos humanos. Sin embargo, el interés estaba creciendo, con un 74% considerando, experimentando o probando blockchain.

En cuanto a esta estrategia y su adopción en Venezuela, se encuentra en una etapa inicial, pero se vislumbra un potencial crecimiento en su uso en el futuro. Las empresas están explorando las posibilidades que ofrece esta estrategia para mejorar la transparencia en sus procesos, garantizar la seguridad de la información y abrir nuevas oportunidades de negocio.

Sin embargo, a pesar de sus beneficios potenciales, la implementación de la gestión blockchain en el departamento de talento humano para el desarrollo organizacional de la torrefactora Flor de América, C.A. plantea diversos desafíos. El acceso limitado a la tecnología, la resistencia al cambio por parte de los empleados y la falta de experiencia en su uso, son solo algunos de los obstáculos que pueden enfrentar en la empresa. Por tanto, el problema de investigación se centra en identificar cómo la estrategia de gestión blockchain puede impactar positivamente en el departamento de talento humano de la torrefactora Flor de América, C.A.

¿Cuál es el nivel de conocimiento y disposición de los empleados hacia la estrategia de gestión blockchain?

¿Cuáles son los beneficios y desafíos que enfrenta la empresa al implementar esta estrategia en su gestión de talento humano?

¿Cómo puede la estrategia de gestión blockchain mejorar la eficiencia y la transparencia, en los procesos de selección y evaluación de personal de la empresa?

### **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General.**

Analizar los efectos de la estrategia blockchain en la gestión del talento humano en la empresa torrefactora Flor de América, C.A.

### **Objetivos específicos.**

Diagnosticar el nivel de conocimiento y disposición de los empleados de la torrefactora Flor de América, C.A. hacia la estrategia de gestión blockchain.

Identificar los beneficios y desafíos que enfrenta la empresa al implementar la estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano.

Determinar cómo la estrategia de gestión blockchain puede mejorar la eficiencia y la transparencia en los procesos de selección y evaluación de personal de la empresa.

### **Justificación de la Investigación**

Como señalan Palella & Marting (2012), “la justificación del estudio indica el por qué se quiere hacer la investigación, expresa las razones personales como generales del investigador” (P.6).

En el presente estudio tuvimos como norte, analizar los efectos de la implementación de una estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa torrefactora Flor de América C.A. lo que representa una oportunidad única para optimizar los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño. Por ende, Esta investigación se justifica desde un punto de vista teórico al aportar al departamento de talento humano de la torrefactora flor de américa C.A. poder ayudar a comprender y explorar los beneficios de la estrategia de gestión blockchain en términos de seguridad, transparencia y eficiencia.

Asimismo, se fundamenta desde el punto de vista práctico que radica en la posibilidad de mejorar la gestión del capital humano de la empresa, al garantizar la autenticidad de los datos

y la trazabilidad de los procesos. La estrategia presentada en este trabajo se fundamenta en una revisión exhaustiva de un análisis detallado de la situación actual del departamento de talento humano de la empresa, lo que permite identificar las áreas de mejora y diseñar soluciones personalizadas. La implementación de una estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa torrefactora Flor de América C.A. representa un avance significativo en la gestión de los recursos humanos en la organización. De igual forma, Esta investigación es fundamentada en un riguroso basamento científico y metodológico que pueden ser llevados a cabo por otras organizaciones que cuenten con características similares.

Del mismo modo, Los resultados obtenidos no solo beneficiarán a la empresa en términos de eficiencia y transparencia, sino que también servirán como referencia para otras organizaciones del sector que buscan adoptar estrategias digitales innovadoras. Además, viéndolo desde el punto de vista académico esta investigación puede ser de interés o de referencia para futuros estudios, por otro lado, también ha sido una valiosa experiencia de aprendizaje para nosotras como estudiantes involucradas, al poder aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ.

### **Alcance y Delimitación**

La presente investigación, se llevó a cabo basándonos en el alcance de la línea de investigación ‘Estado, Política y Sociedad’ propuesta por la UNELLEZ conocida como “creación intelectual “en el subprograma de ciencias sociales y económica. Esta investigación tuvo como objetivo principal implementar una estrategia de gestión del talento humano basada en blockchain para nuestra unidad de estudio la empresa

torrefactora Flor de América C.A. ubicada en la parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, Estado Portuguesa.

A través de un estudio exhaustivo realizado durante ocho meses, se analizaron y exploraron las potencialidades de esta estrategia innovadora para optimizar los procesos de recursos humanos en la organización. De esta forma, los resultados obtenidos permitirán conocer detalladamente como la implementación de la estrategia blockchain en el departamento de talento humano de la empresa contribuyo en la modernización de sus prácticas de gestión.

**Alcances:**

El alcance de una investigación indica las metas que se deben cumplir o los resultados que se obtendrán a partir de la ejecución del proyecto y condiciona el método que se seguirá. Tal cual como lo señala (PMI, 2017) “Es el trabajo realizado para entregar un producto, servicio o resultado con las funciones y características especificadas” (P. 15). Esta investigación se centrará en analizar los efectos de la gestión blockchain en el departamento de talento humano para el desarrollo organizacional de la torrefactora Flor de América, C.A.

Por lo tanto, se llevará a cabo un estudio detallado sobre el nivel de conocimiento y disposición de los empleados hacia la gestión blockchain, así como la identificación de los beneficios y desafíos que enfrenta la empresa al implementar esta estrategia en su departamento de talento humano. además, se determinará cómo la gestión blockchain puede mejorar la eficiencia y la transparencia en los procesos de selección y evaluación de personal de la empresa.

**Delimitaciones:**

Según Sabino (1986), delimitar una investigación significa, “especificar en términos

concretos nuestras áreas de interés en la búsqueda, establecer su alcance y decidir las fronteras de espacio, tiempo y circunstancias que le impondremos a nuestro estudio” (P.13).

En este estudio, se han identificado las siguientes delimitaciones:

El estudio se enfocará específicamente en la torrefactora Flor de América, C·A·, por lo que los resultados obtenidos pueden no ser generalizables a otras empresas u organizaciones.

Se considerará únicamente el impacto de la estrategia blockchain en la gestión de talento humano excluyendo otros aspectos relacionados con la empresa.

Las recomendaciones y conclusiones derivadas de esta investigación estarán basadas en el contexto específico de la torrefactora Flor de América, C·A·, por lo que es importante considerar las particularidades de esta empresa al aplicarlas en otros contexto.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

Todo proceso de investigación debe apoyarse en un marco teórico sólido para establecer

las bases conceptuales y legales que guiarán el estudio. Arias (2012) señala que, “el marco teórico es el sistema de conceptos, teorías y proposiciones que se relacionan con el problema de investigación, Proporcionando un marco para comprender e interpretar los resultados” (P.5).

### **Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes investigativos nos permitieron conocer estudios previos que sirvieron como base para nuestra investigación. Estos estudios nos ayudaron a comprender cómo otros investigadores han abordado problemas similares y a identificar las mejores prácticas metodológicas. Entre los antecedentes que consultamos tenemos:

El primer antecedente le corresponde a (Rodríguez, M., & López, F. (2022) Con su tesis que tiene como nombre “Implementación de Blockchain para la Gestión de Expedientes de Empleados en una Empresa Multinacional de Alimentos y Bebidas en América Latina”. Tiene como objetivo general: Evaluar la viabilidad y el potencial de implementar un sistema de gestión de registros de empleados basado en blockchain en una empresa multinacional de alimentos y bebidas en América Latina.

Así mismo, cómo método de desarrollo de investigación aplica No experimental, con un diseño de investigación descriptivo, utilizando las siguientes técnicas de recolección de datos: entrevistas, encuestas y cuestionarios. Esta tesis presenta un estudio de caso sobre la Implementación de una solución de gestión de registros de empleados basada en blockchain en una empresa multinacional de alimentos y bebidas. Muestra los beneficios logrados, incluida una mayor seguridad, un mejor acceso a los datos y una reducción de

costos, al tiempo que analiza los desafíos encontrados y las lecciones aprendidas.

Los autores concluyeron en que el Blockchain se puede implementar con éxito para agilizar y asegurar la gestión de registros de empleados en empresas multinacionales, pero una planificación cuidadosa, la participación de las partes interesadas y la integración con los sistemas existentes son esenciales para un proceso de implementación sin problemas.

Esta investigación guarda relación con la presente en que la implementación de una estrategia blockchain para el mejoramiento de la gestión en el departamento de talento humano resulta positivo en cuanto a agilizar, asegurar y proteger los registros del personal dentro de la empresa.

Seguidamente, tenemos como segundo antecedente correspondiéndole a (Hernández, AJ y Herrera MD, 2024). Con su tesis que lleva como nombre "Diseño de un sistema de gestión de talento humano basado en blockchain para las empresas del sector manufacturero en Venezuela, 2024." Que tiene como objetivo general: Diseñar un sistema de gestión de talento humano (SGH) basado en blockchain para las empresas del sector manufacturero en Venezuela, que permita optimizar los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y retención del talento humano, mejorando la eficiencia, transparencia y seguridad de la gestión de recursos humanos en este sector. Como método de desarrollo de investigación aplica el no experimental, con un diseño de investigación descriptivo y exploratorio, utilizando como técnicas de recolección de datos las siguientes: Encuesta, Revisión de literatura y Entrevistas semiestructuradas.

Esta tesis propone un diseño de un sistema de gestión de talento humano basado en blockchain y adaptado a las necesidades de las empresas manufactureras en Venezuela. Aborda los desafíos actuales que enfrentan los sistemas tradicionales de gestión del talento humano y describe las ventajas potenciales del uso de la gestión blockchain. La tesis

proporciona un diseño arquitectónico detallado, incluidos componentes, funcionalidades y consideraciones de seguridad.

Los investigadores concluyeron en que la estrategia Blockchain puede revolucionar la gestión del talento humano en el sector manufacturero venezolano al proporcionar una forma segura, transparente y eficiente de gestionar los datos de los empleados. por lo tanto, está investigación tiene relación con la presente debido a que proporciona resultados positivos y así mismo un diseño propuesto que sirve como guía o modelo para las empresas de esta industria que están considerando implementar soluciones basadas en blockchain.

Cómo último antecedente tenemos la investigación de (Martínez, LA, & González, CE (2023). Su tesis lleva como título “Implementación de una plataforma blockchain para la gestión de expedientes de los empleados en la empresa 'Supermercado Los Llanos', Barinas, Venezuela, 2022” tiene como objetivo general: Diseñar un sistema de gestión de talento humano basado en blockchain para la empresa Farmacia Central en Barinas, Venezuela, que permita la optimización los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y retención del talento humano, mejorando la eficiencia, transparencia y seguridad de la gestión de recursos humanos en la empresa. Como método de desarrollo de investigación aplica el no experimental, con un diseño de investigación descriptivo, utilizando como técnicas de recolección de datos: Análisis de datos de sistemas, Cuestionarios y encuestas.

De esta forma, Esta tesis presenta el diseño, implementación y evaluación de una plataforma blockchain para la gestión de expedientes de empleados en el Supermercado Los Llanos, Barinas, Venezuela. La plataforma utiliza la tecnología Hyperledger Fabric para proporcionar un entorno seguro, transparente y eficiente para almacenar y administrar la información de los empleados. Los resultados del estudio demostraron que la plataforma

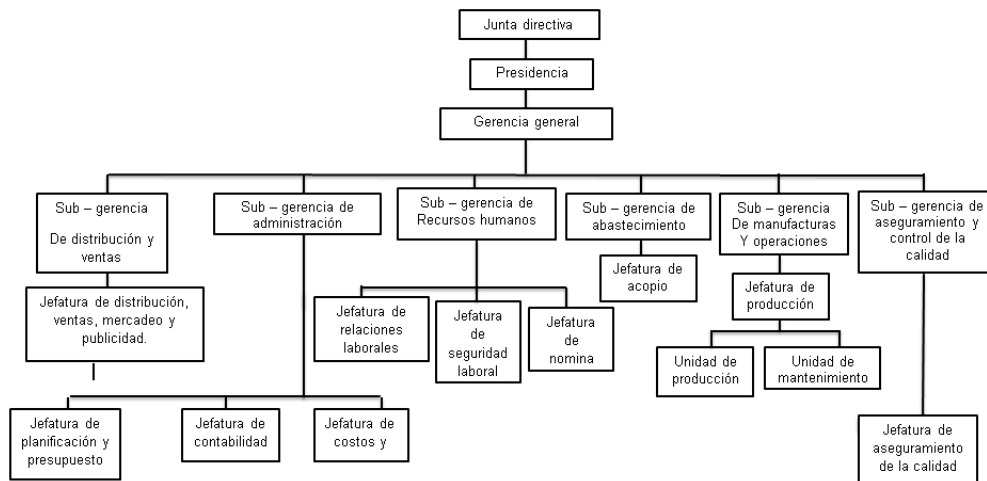
blockchain ofrece beneficios significativos en términos de seguridad, integridad de datos y trazabilidad.

Los autores concluyeron que la implementación de la plataforma blockchain para la gestión de expedientes de empleados en el Supermercado Los Llanos demuestra la viabilidad y el potencial de esta tecnología para mejorar la gestión de recursos humanos en empresas de diversos sectores. La plataforma proporciona un entorno seguro, transparente y eficiente para almacenar y administrar información sensible de los empleados, contribuyendo a la protección de datos, la reducción de errores y la optimización de procesos. Por ende, esta investigación aporta a la presente en que el blockchain como estrategia de gestión para el departamento de talento humano resulta eficiente en cuanto a crear un entorno seguro transparente y eficiente para almacenar y administrar la información de los empleados.

### **Breve Reseña Histórica del Ámbito Social Objeto de Estudio**

Flor de América C.A. es una empresa torrefactora de café ubicada en la parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, estado Portuguesa, Venezuela. La empresa fue fundada en el año 2004 por el Sr. Juan Pérez y la Sra. Maria Gómez. Luego fue vendida a su dueño actual el Sr. Juan Carlos torrealba donde se convirtió en una empresa pequeña de operación familiar que se dedicaba a la producción y venta de café en grano a clientes locales. Con el tiempo, la empresa ha crecido y se ha convertido en uno de los principales proveedores de café de la región.

### **Organigrama**



## Descripción de la empresa

Flor de América C.A. Se dedica a la producción, molienda y empaquetado de café. La empresa ofrece una variedad de cafés arábigos y robustos de alta calidad. Los productos de la empresa se venden a clientes minoristas y mayoristas en toda Venezuela.

## Valores de la empresa:

Los valores se basan en la excelencia, trabajo con significado, honestidad e integridad, respeto, trabajo en equipo, y compromiso como el conjunto de principios que orientan y estimulan hacia el logro de metas organizacionales.

**Excelencia:** Búsqueda de la mejora continua, siendo reconocidos nacionalmente como experto en la compra, torrefacción y venta de café.

**Trabajo con significado:** Conciencia del impacto de la labor que realizamos interna y externamente.

**Honestidad e integridad:** Manejarse con sinceridad, verdad, veracidad, exactitud y de acuerdo a las creencias y valores de nuestra Organización.

**Respeto:** Considerar a otros y sus ideas, sin dañar su dignidad.

**Trabajo en equipo:** Cooperar y colaborar con otros hacia el logro de un fin común.

**Compromiso:** Concebimos una gestión basada en el progreso continuo, estimulando la interacción, el esfuerzo y la contribución de todos nuestros colaboradores hacia el logro de nuestras metas como organización.

**Misión de la empresa:**

Somos una empresa dedicada a producir y distribuir el café venezolano de la más alta calidad, para satisfacer a nivel nacional los paladares más exigentes.

**Visión de la empresa:**

Ser líderes en la producción y distribución del mejor café a nivel nacional.

**Análisis del entorno**

**Entorno económico:** La economía venezolana ha estado en crisis en los últimos años, lo que ha afectado negativamente al sector empresarial. Sin embargo, el mercado de café es relativamente resistente a las recesiones económicas, ya que el café es un producto básico que se consume en todas las clases sociales.

**Entorno social:** La demanda de café de alta calidad está creciendo en Venezuela y en todo el mundo. Los consumidores están cada vez más dispuestos a pagar más por café producido de manera sostenible y con responsabilidad social.

**Entorno político:** El entorno político en Venezuela es inestable, lo que puede generar riesgos para las empresas. Sin embargo, el gobierno venezolano ha tomado algunas medidas para apoyar al sector cafetalero, como la concesión de crédito.

**Bases teóricas**

Rojas (2021) define las bases teóricas como, “el conjunto de teorías, modelos y conceptos que respaldan la investigación” (P.4). Es decir, que estas nos proporcionan una base para entender el fenómeno en estudio y para desarrollar una hipótesis de investigación.

### **Definición del blockchain**

Narula, R. y Dyck, A. (2019) La define como:

"Un registro distribuido e inmutable de datos que se comparte entre una red de computadoras. Funciona como un libro de contabilidad pública y transparente que registra transacciones de manera segura y confiable. Esta tecnología tiene el potencial de transformar la forma en que las organizaciones se estructuran y operan, incluyendo la gestión del talento humano."(P.8).

### **Teoría de la gestión del talento humano**

Aguinis, H., Kraimer, M. L., & Cassell, J. V. (2020) señalan que: "La gestión del talento humano es un conjunto de prácticas y procesos estratégicos e integrados que atraen, desarrollan y retienen a los empleados con el objetivo de mejorar el desempeño individual y organizacional" (P.4). La gestión del talento humano es un proceso estratégico que busca atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos para que la empresa pueda alcanzar sus objetivos. La gestión del talento humano es una función esencial para todas las empresas, independientemente de su tamaño o industria.

### **Teoría del blockchain**

Thite, S., Pal, S. y McGee, J. (2021) La define como:

"Una tecnología de registro distribuida que permite el registro seguro, transparente e inmutable de transacciones. Funciona como una base de datos compartida que se guarda en Múltiples nodos, lo que la hace resistente a la manipulación y el fraude." (P, 4).

El blockchain es una estrategia de registro distribuido que permite crear un registro inmutable y transparente de las transacciones. Esta se basa en una red de computadoras que comparten una copia del mismo registro. Cada transacción se agrega a la cadena de bloques

en forma de bloque. Una vez que un bloque se agrega a la cadena de bloques, no se puede modificar ni eliminar.

### **Talento humano:**

Usap, (2023) lo señala que, “Se refiere a capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados al servicio de una empresa. Al talento humano también se le conoce como el activo valioso porque son ellos quienes impulsan el funcionamiento y rendimiento del negocio” (P, 3).

### **Estrategia blockchain como un registro inmutable de la trayectoria profesional:**

Thomas H. Davenport (2019) señala que, “Es importante destacar la capacidad del blockchain para crear un historial laboral digital inalterable, facilitando la verificación de credenciales y reduciendo el riesgo de fraude” (P. 6).

### **Aplicaciones de la estrategia blockchain en la gestión del talento humano:**

La integración de la estrategia blockchain en los procesos de gestión del talento humano ha generado un creciente interés entre académicos y profesionales de recursos humanos. Esta herramienta, conocida por su capacidad de crear registros inmutables y transparentes, ofrece un potencial transformador para diversas áreas de los RRHH.

Thomas H. Davenport (2019) ha enfatizado, “la capacidad del blockchain para crear un historial laboral digital inalterable, facilitando la verificación de títulos, certificaciones y experiencias profesionales de manera rápida y segura. Esto reduce el riesgo de fraude y aumenta la confianza en los candidatos” (P.9). así mismo se puede implementar en los siguientes procesos:

**Gestión de nóminas:** Los contratos inteligentes basados en blockchain pueden automatizar los procesos de cálculo y pago de nóminas, reduciendo errores y asegurando la transparencia en las transacciones.

**Desarrollo profesional:** El blockchain puede utilizarse para registrar el desarrollo de habilidades, certificaciones y logros profesionales de los empleados a lo largo de su carrera, facilitando la identificación de talentos y oportunidades de crecimiento.

**Gestión del desempeño:** Al almacenar de manera segura y transparente los registros de desempeño, el blockchain puede mejorar la evaluación y el reconocimiento de los empleados.

**Protección de datos:** La tecnología blockchain garantiza la seguridad y privacidad de los datos personales de los empleados, al almacenarlos en una red descentralizada y protegida criptográficamente.

**La estrategia blockchain tiene el potencial de transformar la GTH de varias maneras, incluyendo:**

Empresas como IBM, Deloitte y PwC han invertido en investigación y desarrollo de soluciones basadas en blockchain para el sector de talento humano, y han llegado a la conclusión de que puede contribuir a la mejora de:

**La verificación de credenciales:** Blockchain puede usarse para crear un registro seguro e inmutable de las credenciales educativas y profesionales de los empleados, lo que facilita su verificación y reduce el fraude.

**Automatización de procesos:** Los contratos inteligentes, que son programas autoejecutables que se ejecutan en la cadena de bloques, pueden usarse para automatizar tareas de GTH como la nómina y la incorporación de empleados.

**Mejora de la transparencia:** Blockchain puede usarse para crear un registro transparente de las interacciones entre empleados y trabajadores, lo que puede ayudar a mejorar la confianza y la responsabilidad.

**Empoderamiento de los empleados:** Blockchain puede usarse para dar a los empleados un mayor control sobre sus datos personales, lo que puede conducir a una mayor satisfacción y

compromiso.

### **Bases legales**

Arias (2019) define las bases legales como, “las leyes, reglamentos y normas que brindan un marco legal para la investigación, asegurando que la investigación se lleve a cabo de acuerdo con la ley y que se protejan los derechos de los participantes” (P. 5).

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:**

**Artículo 28**, este señala que:

Toda persona tiene el derecho de acceder a la información y a los datos que sobre sí misma o sobre sus bienes consten en registros oficiales o privados, con las excepciones que establezca la ley, así como de conocer el uso que se haga de los mismos y su finalidad, y de solicitar ante el tribunal competente la actualización, la rectificación o la destrucción de aquellos, si fuesen erróneos o afectasen ilegítimamente sus derechos. Igualmente, podrá acceder a documentos de cualquier naturaleza que contengan información cuyo conocimiento sea de interés para comunidades o grupos de personas. Queda a salvo el secreto de las fuentes de información periodística y de otras profesiones que determine la ley. (p.6)

**Artículo 87**, este señala que:

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.17)

**Artículo 86, este señala que:**

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial. (p.17)

**Artículo 110, señala que:**

Todas las personas tienen derecho a la ciencia, la tecnología y la innovación. El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar recursos para las mismas. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía. (p.22)

### **Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)**

#### **Artículo 1:**

Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar. Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la

justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo. (p.9)

**Artículo 20**, señala que:

El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo. (p.12)

**Código de Comercio**

**Artículo 126**, este señala:

Cuando la ley mercantil requiere como necesidad de forma del contrato que conste por escrito, ninguna otra prueba de él es admisible, y a falta de escritura, el contrato no se tiene como celebrado. Si la escritura no es requerida como necesidad de forma, se observarán las disposiciones del Código Civil sobre la prueba de las obligaciones, a menos que en el presente Código se disponga otra cosa en el caso. (p.26)

**Artículo 127**, señala:

La fecha de los contratos mercantiles debe expresar el lugar, día, mes y año. La certeza de esa fecha puede establecerse respecto de terceros con todos los medios de prueba indicados en el artículo 124. Pero la fecha de las letras de cambio, de los pagarés y de los otros efectos de comercio a la orden, y la de sus endosos y avales se tiene por cierta hasta prueba en contrario. (p.26)

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

**(LOPCYMAT).**

**Artículo 16**, señala:

De la Política de Recursos Humanos del Instituto El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, en concordancia con lo establecido en el artículo 144 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, dispondrá de una sólida estructura técnica y administrativa calificada en cada una de las materias de su competencia, para la cual tendrá una política moderna de captación, estabilidad, desarrollo y remuneración de su personal. (p.7).

**Artículo 67**, señala que:

Los y las fabricantes, importadores y proveedores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a garantizar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador o trabajadora, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos. Los y las fabricantes, importadores y proveedores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos, de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique, claramente, su contenido y los peligros para la seguridad o la salud de los trabajadores y trabajadoras que su almacenamiento o utilización comporten.

Los y las fabricantes, importadores y proveedores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo mencionados en los dos párrafos anteriores deben suministrar la información que indique la forma correcta de

utilización por los trabajadores y trabajadoras, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los peligros asociados tanto con su uso normal, como con su manipulación o empleo inadecuado. Los y las fabricantes, importadores y proveedores de implementos y equipos de protección personal están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deben suministrar la información que indique que tipo de peligro está controlando o minimizando, cuál es el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento. (p.33).

### **Definición de términos**

**Estrategia:** Un plan de acción diseñado para alcanzar un objetivo específico a largo plazo. En este caso, se refiere a un plan detallado para implementar la tecnología blockchain en el departamento de talento humano.

**Gestión:** El proceso de organizar, controlar y coordinar las actividades de una organización. En este contexto, se refiere a la administración de los recursos humanos de la empresa.

**Blockchain:** Una herramienta digital de registro distribuido que permite crear una base de datos compartida e inmutable. En términos simples, es una cadena de bloques donde se registran transacciones de forma segura y transparente.

**Departamento:** Un departamento es una unidad organizativa dentro de una entidad, ya sea una empresa, una institución gubernamental, una organización sin fines de lucro o cualquier otra entidad, que se encarga de llevar a cabo funciones específicas y relacionadas.

**Talento humano:** El talento humano se refiere a capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados al servicio de una empresa. Al talento humano también se le conoce como el activo más valioso porque son ellos quienes impulsan el funcionamiento y rendimiento del

negocio.

Departamento de talento humano: El área de una empresa encargada de gestionar a los empleados, desde la contratación hasta la salida de la empresa. Sus funciones incluyen reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, etc.

Empresa: Una organización legalmente constituida que se dedica a una actividad económica. En este caso, la empresa se dedica a tostar café.

Torrefactora: Una empresa que tuesta café para su venta o consumo propio.

Registro inmutable: Toda la información del empleado (contratos, evaluaciones, historial laboral) queda registrada de forma segura e inmutable, reduciendo el riesgo de fraudes y alteraciones.

Confianza: Los empleados pueden tener mayor confianza en la gestión de sus datos personales, al saber que están protegidos y son accesibles solo por las personas autorizadas.

Contratos inteligentes: Los contratos laborales pueden automatizarse, reduciendo el tiempo y los costos asociados a su gestión.

Nómina: Los cálculos de nómina y los pagos pueden automatizarse, lo que reduce errores y aumenta la eficiencia.

Evaluaciones del desempeño: Las evaluaciones pueden ser más objetivas y transparentes, ya que los datos se registran de forma automatizada.

Desarrollo profesional: Se pueden crear planes de desarrollo personalizados y rastreables para cada empleado.

## **Cuadro N° 1.**

### **Operacionalización de las variables**

**Objetivo general:** Analizar los efectos de la estrategia blockchain en la gestión del talento humano de la torrefactora Flor de América, C.A.

<b>Variable Nominal</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		
Estrategia de gestión blockchain	Conjunto de acciones y herramientas basadas en la estrategia de gestión blockchain implementadas en el departamento de talento humano	Conocimiento	Percepción.	1		
				2		
				3		
				4		
				5		
		Efectos	Impacto en las decisiones.	6		
				7		
				Aceptación	Capacitación.	8
						9
Departamento de talento humano	Lugar tangible donde se llevan a cabo procesos orientados a la gestión de los recursos humanos en la empresa Torrefactora Flor de América	Eficiencia	Beneficios.	10		
				11		
				12		
				13		
		Participación y transparencia	Gestión	14		
				15		
				16		
		Recomendación	Visión a futuro	17		
				18		
						19
				20		

**Fuentes:** Aliza & Torrealba

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

Arias (2012) señala que, “el marco metodológico es el conjunto de métodos y técnicas

que se utilizarán para realizar la investigación. Proporciona un plan sobre cómo se llevará a cabo la investigación” (P.7).

### **Enfoque o Paradigma**

En este estudio se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): señalan que” El enfoque cuantitativo es un método de investigación que implica la aplicación sistemática de técnicas matemáticas, estadísticas y computacionales para describir y analizar información.” (P, 10). Esto permitirá obtener una comprensión profunda de la situación actual del departamento de talento humano en la empresa torrefactora Flor de América C.A., así como de las necesidades y desafíos que enfrenta, así mismo se recopilaron datos cuantitativos para medir el impacto de la implementación de la estrategia de gestión blockchain.

### **Tipo de Investigación**

En cuanto al tipo de investigación, según Arias (2006) esto se refiere al, “grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio y que puede ser exploratoria, descriptiva y explicativa” (P, 5). Se realizó una investigación de campo que se enmarco dentro de un enfoque exploratorio y descriptivo, ya que se busca comprender y analizar la viabilidad y los beneficios de la implementación de la estrategia blockchain en la gestión del talento humano en la empresa torrefactora Flor de América C.A. Así mismo,

permitirá identificar las características y ventajas de la estrategia blockchain, así como las necesidades específicas de la empresa en términos de gestión del talento humano.

### **Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación será no experimental, debido a que este observa los hechos tal como suceden en su forma real, Según Yin (2016): señala que "Los diseños de investigación no experimentales son aquellos en los que el investigador no manipula ni controla las variables de interés, sino que las observa y las mide en su entorno natural" (P. 10). Este nos Permitirá conocer sobre el estado actual del departamento de talento humano en la empresa y a evaluar el impacto de la estrategia de gestión blockchain.

### **Población o Muestra Población:**

Hernández, Fernández y Baptista (2010): señalan que "La población es el conjunto total de elementos a los que se quiere hacer una inferencia, es decir, el grupo de individuos o unidades de estudio que poseen las características que son relevantes para la investigación."(P. 20)

La población objetivo estará conformada por 24 personas incluyendo el personal del departamento de talento humano, directivos, gerentes, supervisores y empleados de diferentes áreas de la empresa torrefactora Flor de América C.A.

### **Muestra:**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): "La muestra es un subconjunto de la población, es decir, un grupo de elementos de la población seleccionados para participar en la investigación." (P.12).

Se tomó el 100% de la población objetivo, realizando la aplicación del instrumento de recolección de datos a las 24 personas seleccionadas que conforman el personal de la empresa torrefactora Flor de América C.A.

**Cuadro N° 2. Población de la empresa Flor de América C.A**

<b>Población</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Muestra seleccionada</b>	<b>Porcentaje (%) de población estudiada</b>
Personal de la empresa Torrefactora Flor de América C.A	24	24	100%

**Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen las técnicas de recolección de información como, “los métodos y procedimientos sistemáticos que se utilizan para obtener los datos requeridos en una investigación” (P.5). En esta investigación los datos requeridos son primarios por ende se extrajeron directamente del personal de la empresa torrefactora Flor de América C.A.

La técnica que se utilizó fue una encuesta. Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que, “Una encuesta es una técnica de investigación que se utiliza para recopilar datos de una muestra de una población definida, mediante la aplicación de un cuestionario a los individuos que la componen” (P.8).

Seguidamente, Creswell (2014) define que, “Un cuestionario es un conjunto de preguntas estandarizadas que se administran a un grupo de individuos para recopilar datos sobre sus opiniones, actitudes, comportamientos o experiencias” (P. 3). En esta ocasión se estuvo aplicando un cuestionario conformado por (20) preguntas cerradas. Previamente diseñadas para obtener información necesaria sobre las variables e indicadores, que fue aplicada a la población objetivo conformada por el personal de la empresa Flor de América C.A.

**Validez y confiabilidad**

## **Validez**

Con el propósito de garantizar que nuestro instrumento de medición sea preciso y confiable, hemos llevado a cabo un riguroso proceso de validación. Al igual que señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la validez se refiere al grado en que un instrumento mide efectivamente la variable que pretende medir” (P.15). En otras palabras, debemos asegurar que nuestras preguntas y escalas estén midiendo lo que realmente queremos evaluar.

Para lograr este objetivo, hemos solicitado la opinión de 03 expertos en el campo de la administración. Siguiendo las recomendaciones de autores como Bernal (2006) donde señalan que, “la participación de expertos es fundamental para evaluar la pertinencia y claridad de las preguntas, así como la adecuación del instrumento a los objetivos de investigación” (P. 3)

Coincidiendo con lo que señalan Finol y Camacho (2008), “la validez implica un proceso de reflexión sobre si los constructos teóricos que hemos desarrollado representan de manera adecuada los fenómenos que estamos estudiando” (P.20). En este sentido, los expertos nos han ayudado a determinar si nuestros ítems capturan la esencia de los conceptos que queremos medir.

## **Confiabilidad**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): "La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refiere al grado en la cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados" (P.19). Esta definición destaca la idea de repetibilidad y consistencia en las medidas. Estos autores enfatizan la importancia de la consistencia interna de un instrumento, es decir, el grado en que los ítems que lo componen miden un mismo constructo.

Para evaluar la confiabilidad de nuestro instrumento, se realizó una prueba piloto.

Siguiendo las recomendaciones de Méndez (2006), la prueba piloto se aplicó a una muestra de 12 participantes con características similares a la población objetivo de la investigación.

Posteriormente, se calculó el coeficiente K-R 20 de Kuder-Richardson. Este coeficiente, según Kuder y Richardson (1937), “es una medida de la consistencia interna adecuada para instrumentos que miden variables dicotómicas (por ejemplo, verdadero/falso) y que están compuestos por un número moderado de ítems” (P.8). El coeficiente K-R 20 proporciona una estimación de la fiabilidad total de un test, considerando la varianza de las puntuaciones totales y la varianza de cada ítem. Es fundamental resaltar que el coeficiente puede variar de 0 a 1, donde el coeficiente 0 significa nula confiabilidad y 1 representa confiabilidad total.

Así mismo, Para garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos a partir de nuestro instrumento de recolección de datos, es fundamental destacar que estos datos son primarios y originales, obtenidos directamente de la fuente. Aunque se utilizará el coeficiente KR-20 como medida de consistencia interna, la naturaleza directa de la recolección de datos refuerza la confianza en la veracidad de los resultados.

**Formula:**

$$r_{kr20} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum p \cdot q}{\sigma^2} \right)$$

En donde:

K: el número de ítems.

p.q: sumatoria total de varianza de los ítems (porcentaje de respuestas positivas o negativas).

$\sigma^2$ : varianza total.

rkr20: coeficiente kr-20.

Hernández, Fernández y Baptista (2012) simplifican la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos de medición basándose en la siguiente escala:

Rangos Magnitud
0,81-1,00 Muy alta
0,61 – 0,80 Alta
0,41 – 0,60 Moderada
0,21 – 0,40 Baja
0,10 – 0,20 Muy Baja

Al aplicar el coeficiente K-R 20 a los datos obtenidos en la prueba piloto, se obtuvo un valor de 0.88. Este resultado indica que el instrumento presenta una muy alta consistencia interna.

### **Técnicas de Análisis y Procesamiento de la Información**

En la presente investigación se describirán de forma detallada las diversas operación que se llevaron a cabo para para el procesamiento de los datos obtenidos a través del instrumento que se le aplico a el personal de la empresa torrefactora flor de américa C.A. Una vez recopilados los datos de las encuestas, se llevará a cabo un análisis exhaustivo utilizando diversas herramientas. Como Excel para el procesamiento de datos y cálculos específicos.

Los resultados serán visualizados de manera clara y concisa mediante gráficos, A través de la estadística descriptiva, se calcularán frecuencias y porcentajes para cada variable, y los resultados se presentarán en tablas y gráficos, facilitando así su interpretación.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El procedimiento de análisis de los resultados en la investigación que se presenta, tiene que ver con el procesamiento de los datos obtenidos a través del instrumento aplicado, en la empresa. Esta es considerada una etapa crucial en cualquier investigación, ya sea cualitativa o cuantitativa. Consiste básicamente en el proceso de examinar, comprender y dar significado a los datos recolectados, con el fin de responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento nuevo. Tal cual como lo afirma Talaya (2008):

“El análisis de datos se realiza teniendo en cuenta las características específicas de la investigación, como las variables estudiadas y los instrumentos utilizados. Se organizan los datos, se calculan frecuencias y porcentajes, y se representan gráficamente para facilitar la comprensión.”

(P.12).

Seguidamente se presenta el análisis e interpretación de los resultados provenientes del instrumento que se les aplicó a las 24 personas que forman parte del personal de la empresa flor de américa C.A

### **Cuadro No. 3.**

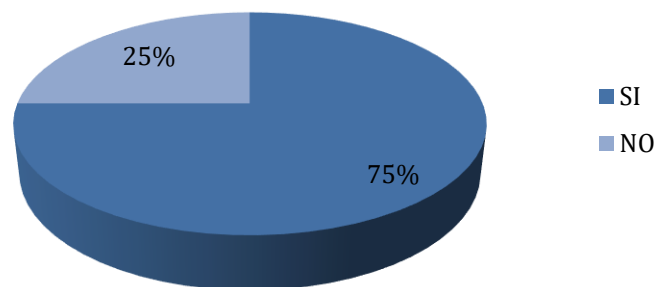
**Ítem N° 1. ¿Cree usted que la estrategia blockchain es una herramienta útil para mejorar los procesos de gestión de talento humano?**

**Variable:** Estrategia de gestión blockchain.

**Dimensión:** Conocimiento.

**Indicador:** Percepción.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	18	75%
NO	6	25%
Total	24	100%



**Gráfico No. 1 ¿Cree usted que la estrategia blockchain es una herramienta útil para mejorar los procesos de gestión de talento humano?**

El gráfico muestra de manera clara que la mayoría de los empleados de la torrefactora flor de América C.A que fueron seleccionados para aplicar nuestro instrumento siendo más específicos el 75%, consideran que la estrategia blockchain es una herramienta útil para mejorar los procesos de gestión de talento humano, lo que resulta positivo para considerar que el blockchain como estrategia de gestión hace un trabajo efectivo en las empresas. Solo un 25% opina lo contrario.

**Cuadro N° 4.**

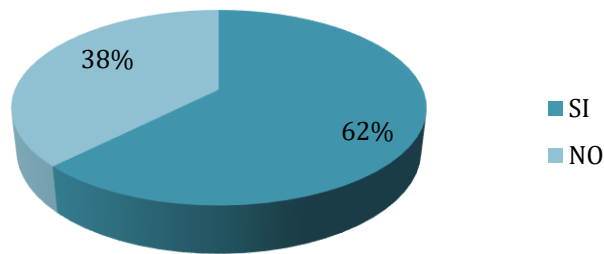
**Ítem N° 2 ¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain en la empresa aumentaría la seguridad de los datos personales de los empleados?**

**Variable:** Estrategia de gestión blockchain.

**Dimensión:** Conocimiento.

**Indicador:** Percepción.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	15	62,5%
NO	9	37,5%
Total	24	100%

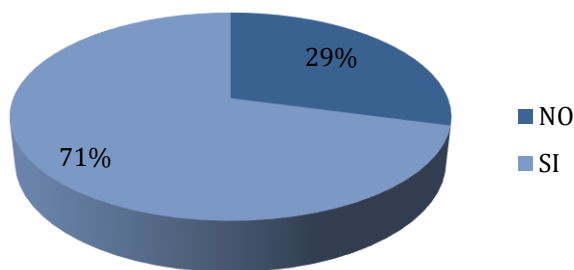


**Gráfico N° 2. ¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain en la empresa aumentaría la seguridad de los datos personales de los empleados?**

La mayoría de los empleados encuestados de la empresa torrefactora flor de américa C.A conformando el 62.5% de la población tienen una percepción positiva sobre el impacto de la estrategia de gestión blockchain en la seguridad de los datos personales de los empleados. Esto sugiere que existe una expectativa general de que la estrategia de gestión blockchain puede mejorar la protección de la información confidencial de los trabajadores en la empresa. Sin embargo existe un 37,5% que difiere a esta opinión.

**Cuadro N° 5.****Ítem N° 3. ¿Cree que la estrategia de gestión blockchain puede facilitar la gestión de los beneficios sociales de los empleados?****Variable:** Estrategia de gestión blockchain.**Dimensión:** Conocimiento.**Indicador:** Percepción.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	17	70,83%
NO	7	29,17%
Total	24	100%

**Grafico N° 3. ¿Cree que la estrategia de gestión blockchain puede facilitar la gestión de los beneficios sociales de los empleados?**

Los resultados obtenidos sugieren que existe una percepción general positiva sobre el potencial de la estrategia blockchain para mejorar la gestión de los beneficios sociales de los empleados. Muchos encuestados, siendo más específicos el 70,83% confían en que la estrategia blockchain puede ofrecer una gestión más eficiente y transparente de los beneficios

sociales. Indicándonos una tendencia hacia la adopción de soluciones basadas en blockchain, especialmente en la gestión de recursos humanos de la torrefactora flor de américa C.A. Aun así existe un 29,17% que considera que no es así.

**Cuadro N° 6.**

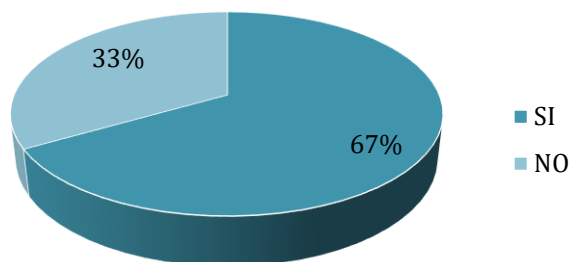
**Ítem N° 4. ¿Está de acuerdo en que la estrategia blockchain puede mejorar la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño?**

**Variable:** Estrategia de gestión blockchain.

**Dimensión:** Conocimiento.

**Indicador:** Percepción.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	16	66,67%
NO	8	33,33%
Total	24	100%



**Gráfico N° 4. ¿Está de acuerdo en que la estrategia blockchain puede mejorar la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño?**

Los resultados nos mencionan claramente que el 66,67% de encuestado consideran que la estrategia de gestión blockchain es una herramienta que aporta de forma positiva para mejorar la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño en la torrefactora flor de américa C.A. por ende confían en que esta puede ofrecer una mayor transparencia y

objetividad en los procesos de evaluación. Sin embargo también nos muestra que un 33,33% de los empleados no está de acuerdo.

**Cuadro N° 7.**

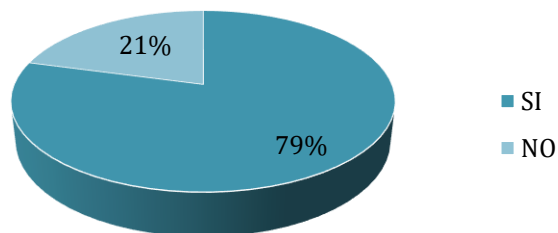
**Ítem N° 5. ¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain requeriría una inversión significativa en capacitación para los empleados?**

**Variable:** Estrategia de gestión blockchain.

**Dimensión:** Conocimiento.

**Indicador:** Percepción.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	19	79,17%
NO	5	20,83%
Total	24	100%



**Gráfico N° 5. ¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain requeriría una inversión significativa en capacitación para los empleados?**

La mayoría de los empleados de la torrefactora flor de américa C.A que forman parte de las personas encuestadas, específicamente el 79,17% reconocen que la implementación de la estrategia de gestión blockchain requiere una inversión en capacitación para los empleados. Esto nos indica que se percibe con un poco de complejidad a la estrategia de gestión blockchain por ende reconocen que requieren conocimientos especializados. El 20,83% de los encuestados considera que no se requiere una inversión tan significativa.

**Cuadro N° 8.**

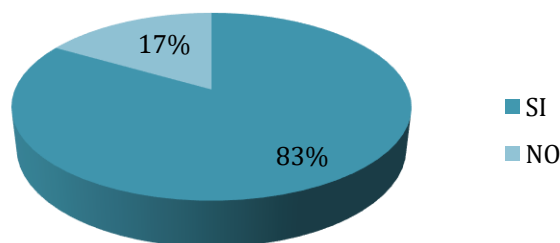
**Ítem N° 6. ¿Cree que la estrategia de gestión blockchain podría facilitar la toma de decisiones basadas en datos más precisos y confiables?**

**Variable:** Estrategia de gestión blockchain.

**Dimensión:** Efectos

**Indicador:** Impacto en las decisiones.

Respuestas	Cantidad	porcentaje
SI	20	83,33%
NO	4	16,67%
Total	24	100%



**Gráfico N° 6. ¿Cree que la estrategia de gestión blockchain podría facilitar la toma de decisiones basadas en datos más precisos y confiables?**

Los resultados nos indican que el 83,33% de los encuestados tiene una percepción positiva sobre el potencial de la estrategia de gestión blockchain para mejorar la calidad de la toma de decisiones en la torrefactora flor de américa C.A. la mayoría de los empleados confían en que la estrategia blockchain pueda ofrecer datos más precisos y confiables, lo que a su vez permitiría tomar mejores decisiones. Considerando que en áreas donde la toma de decisiones es basada en datos, esta estrategia puede adaptarse de forma efectiva. Sin embargo, el 16,67% de los encuestados difiere con la opinión.

### Cuadro N° 9.

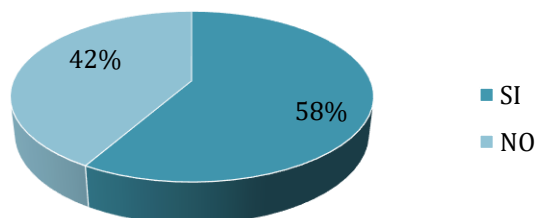
**Ítem N° 7. ¿Considera que la estrategia de gestión blockchain podría empoderar a los empleados para tomar decisiones más autónomas?**

**Variable:** Estrategia de gestión blockchain.

**Dimensión:** Efectos

**Indicador:** Impacto en las decisiones.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	14	58,33%
NO	10	41,67%
Total	24	100%



**Gráfico N° 7. ¿Considera que la estrategia de gestión blockchain podría empoderar a los empleados para tomar decisiones más autónomas?**

Los resultados nos arrojan que el 58,33% de los encuestados tienen una percepción positiva hacia la estrategia de gestión blockchain para aumentar la autonomía en la toma de decisiones de los empleados de la torrefactora flor de américa C.A. Considerando que esta pueda proporcionarles la información y las herramientas necesarias para tomar decisiones más informadas y autónomas. Indicando una posible tendencia hacia la adopción de soluciones basadas en blockchain en el futuro, especialmente en organizaciones que buscan fomentar la autonomía y la empoderamiento de sus empleados.

#### Cuadro N° 10.

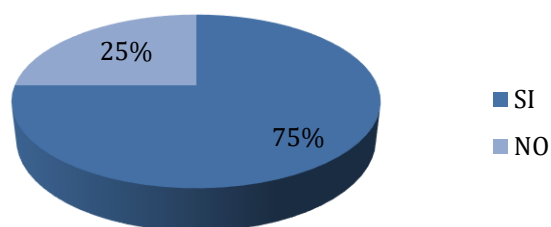
**Ítem N° 8. ¿Cree que es necesario ofrecer capacitación especializada a los empleados para el uso de las herramientas basadas en blockchain?**

**Variable:** Estrategia de gestión blockchain.

**Dimensión:** Aceptación.

**Indicador:** Capacitación.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	18	75%
NO	6	25%
Total	24	100%



**Gráfico N° 8. ¿Cree que es necesario ofrecer capacitación especializada a los empleados para el uso de las herramientas basadas en blockchain?**

La mayoría de las personas encuestadas específicamente el 75% reconocen que la estrategia de gestión blockchain requiere que los empleados cuenten con conocimientos especializados y, por lo tanto, es necesaria una capacitación adecuada. La alta proporción de respuestas afirmativas indica que los empleados de la torrefactora flor de américa C.A perciben la estrategia de gestión blockchain como una herramienta un poco compleja que requiere un aprendizaje específico, Por ende, la capacitación a los empleados resulta fundamental para evitar posibles errores o malentendidos. El 25% de los encuetados no considera importante la capacitación especializada para el uso de esta herramienta.

**Cuadro N° 11.**

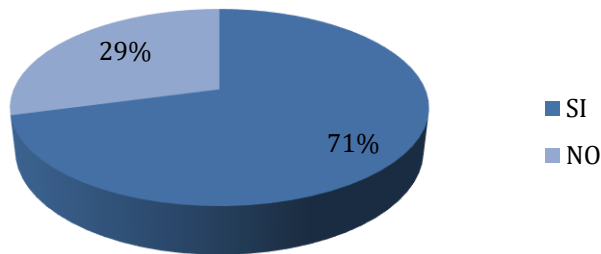
**Ítem N° 9 ¿Considera que la falta de profesionales especializados en blockchain en el mercado laboral es una limitante?**

**Variable:** Estrategia de gestión blokchain.

**Dimensión:** Aceptación.

**Indicador:** Capacitación.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	17	70,83%
NO	7	29,17%
Total	24	100%



**Gráfico N° 9. ¿Considera que la falta de profesionales especializados en blockchain en el mercado laboral es una limitante?**

la mayoría de los empleados encuestados, específicamente el 70,83% reconocen que la falta de profesionales especializados en blockchain es un problema real en el mercado laboral, indica que esta escasez de talento podría estar frenando la adopción de estrategias emergentes como la gestión blockchain en muchas organizaciones. Los empleados de la torrefactora flor de américa C.A valoran la importancia de formar a profesionales especializados en blockchain para poder aprovechar al máximo el potencial de esta. Sin embargo el 29,17% de los encuestados considera que esto no es una limitante.

**Cuadro N° 12.**

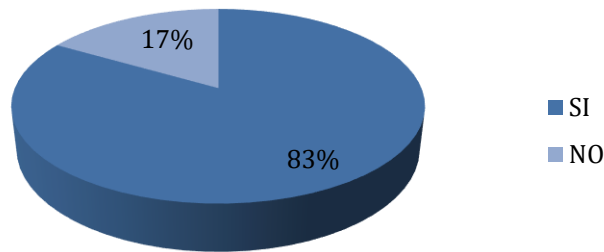
**Ítem N° 10 ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain aumentaría la confianza de los empleados en la empresa?**

**Variable:** Departamento de talento humano.

**Dimensión:** Eficiencia.

**Indicador:** Beneficios.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	20	83,33%
NO	4	16,67%
Total	24	100%



**Gráfico N° 10: ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain aumentaría la confianza de los empleados en la empresa?**

Los resultados nos indican una percepción muy positiva sobre el impacto que tendría la estrategia de gestión blockchain en la confianza de los empleados. El 83,33% de los encuestados asocian esta estrategia con transparencia, seguridad y equidad en los procesos internos de la empresa, lo que a su vez genera mayor confianza en la organización. Ellos consideran que la gestiona blockchain podría empoderarlos al proporcionarles acceso a información más precisa y transparente Sin embargo el 16,67% de los empleados consideran que esta estrategia no aumentaría su confianza.

**Cuadro N° 13.**

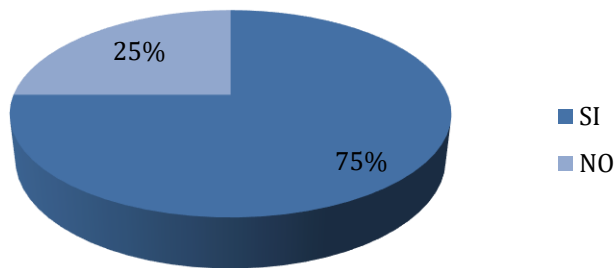
**Ítem N° 11. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la imagen de la empresa como innovadora?**

**Variable:** Departamento de talento humano.

**Dimensión:** Eficiencia.

**Indicador:** Beneficios.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	18	75%
NO	6	25.%
Total	24	100%



**Gráfico N°11. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la imagen de la empresa como innovadora?**

Una fuerte asociación entre la estrategia blockchain y la innovación. La mayoría de los encuestados, específicamente el 75% de los empleados de la torrefactora flor de américa C.A perciben a esta estrategia como una herramienta que puede posicionar a una empresa como líder. Su uso podría ayudar a las empresas a diferenciarse de sus competidores y a fortalecer su posicionamiento en el mercado. El 25% de los encuestados difieren de esta opinión, al considerar que el uso de esta estrategia no mejoraría la imagen de la empresa.

**Cuadro N° 14.**

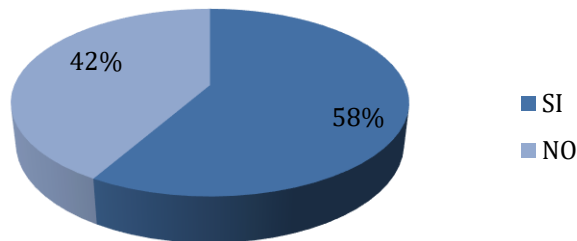
**Ítem N° 12. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain permitiría una mejor gestión del talento?**

**Variable:** Departamento de talento humano.

**Dimensión:** Eficiencia.

**Indicador:** Beneficios.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	14	58.33%
NO	10	41.67%
Total	24	100%



**Gráfico N°12. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain permitiría una mejor gestión del talento?**

Existe una percepción positiva sobre el potencial de blockchain para mejorar los procesos de gestión del talento. Los resultados nos indican que el 58,33% de los empleados de la torrefactora flor de américa C.A consideran que la estrategia de gestión blockchain le brindara mayor transparencia, eficiencia y automatización en los procesos de gestión del talento, lo que podría llevar a una mejor experiencia para los empleados. Así mismo, proporciona a las empresas un acceso más fácil y seguro a los datos de los empleados, lo que permitiría una gestión más efectiva del talento. Sin embargo el 42% de los empleados no consideran que esta estrategia pueda mejorar la gestión del talento humano.

**Cuadro N° 15.**

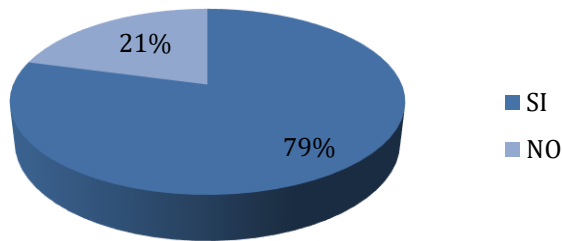
**Ítem N° 13. ¿Cree que la implementación de la estrategia blockchain podría mejorar la colaboración entre los diferentes departamentos de la empresa?**

**Variable:** Departamento de talento humano.

**Dimensión:** Eficiencia.

**Indicador:** Beneficios.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	19	79.17%
NO	5	20.83%
Total	24	100%



**Gráfico N°13. ¿Cree que la implementación de la estrategia blockchain podría mejorar la colaboración entre los diferentes departamentos de la empresa?**

Según los resultados obtenidos los empleados de la torrefactora flor de américa C.A perciben a la estrategia de gestión blockchain como transparencia y acceso a información compartida, lo que facilitaría la colaboración entre diferentes equipos. El 79% de los encuestados consideran que esta estrategia podría automatizar muchos procesos que requieren la colaboración de diferentes departamentos, reduciendo errores y mejorando la eficiencia. Aun así, existe un 20,83% de los empleados que no comparten esta opinión.

**Cuadro N° 16.**

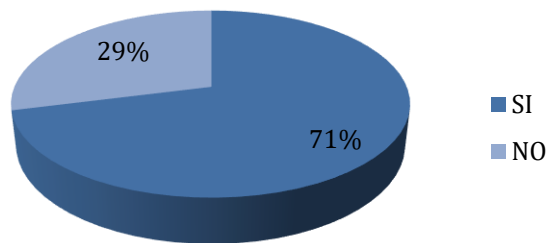
**Ítem N° 14. ¿Conoce usted algún proyecto piloto de implementación de estrategias de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa?**

**Variable:** Departamento de talento humano.

**Dimensión:** Participación y transparencia.

**Indicador:** Gestión.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	17	71%
NO	7	29%
Total	24	100%



**Gráfico N°14. . ¿Conoce usted algún proyecto piloto de implementación de estrategias de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa?**

De acuerdo a los resultados obtenidos se indica que existe una adopción temprana de la herramienta blockchain en el departamento de talento humano dentro de la Torrefactora flor de américa C.A. De esta manera, la existencia de proyectos piloto indica que la empresa está analizando el potencial de la herramienta blockchain para mejorar diversos procesos de gestión de talento, como la gestión de registros y la mejora de la seguridad de los datos. Por otro lado, existen un 29% de encuestados que no conocen algún proyecto piloto de esta estrategia que se haya implementado en el departamento de talentos humanos.

**Cuadro N° 17.**

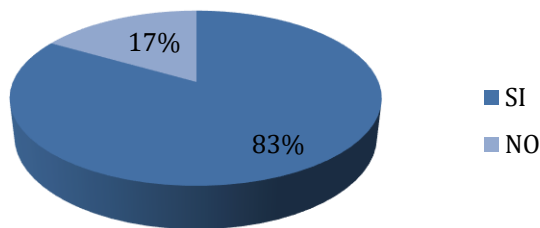
**Ítem N° 15. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano es una prioridad para la empresa?**

**Variable:** Departamento de talento humano.

**Dimensión:** Participación y transparencia.

**Indicador:** Gestión.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	20	83.33%
NO	4	16.67%
Total	24	100%



**Gráfico N°15. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano es una prioridad para la empresa?**

La gran mayoría de los encuestados (83.33%) considera que la implementación de una estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano es una prioridad para la empresa. Los resultados de la encuesta indican un alto nivel de aceptación hacia la implementación de blockchain en el departamento de talento humano de la torrefactora flor de américa C.A. La mayoría de los encuestados ve en esta estrategia una herramienta para optimizar procesos y mejorar la eficiencia en la gestión del talento. Solo un pequeño porcentaje (16.67%) no considera que sea una prioridad.

**Cuadro N°18.**

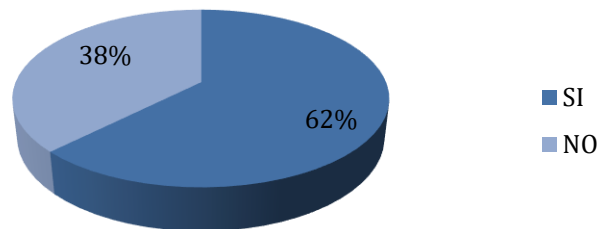
**Ítem N° 16. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain generaría resistencia al cambio por parte de los empleados?**

**Variable:** Departamento de talento humano.

**Dimensión:** Participación y transparencia.

**Indicador:** Gestión.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	15	62.50%
NO	9	37.50%
Total	24	100%

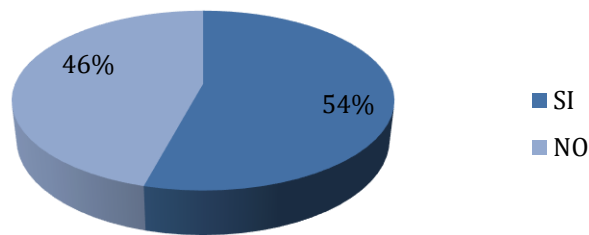


**Gráfico N°16. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain generaría resistencia al cambio por parte de los empleados?**

Los resultados sugieren que existe una percepción generalizada, que la implementación de una estrategia como la gestión blockchain podría encontrar resistencia por parte de los empleados de la Torrefactora Flor de América C.A. El 62,50% de los encuestados asocian la estrategia blockchain con cambios significativos en los procesos y en la forma de interactuar con esta herramienta, lo que podría generar incertidumbre y resistencia. Sin embargo la percepción de resistencia al cambio sugiere la necesidad de implementar estrategias de comunicación y capacitación efectivas para preparar a los empleados para este cambio. Aun así, existe un 37,50 de los empleados que no percibe miedo al cambio.

**Cuadro N° 19.****Ítem N° 17. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la eficiencia en los procesos de contratación?****Variable:** Departamento de talento humano.**Dimensión:** Participación y transparencia.**Indicador:** Gestión.

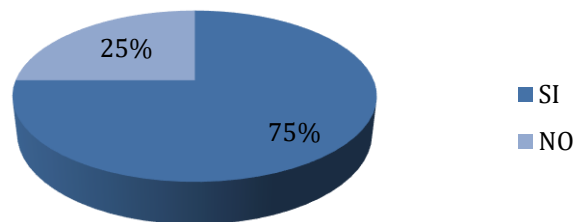
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	13	54.17%
NO	11	45.83%
Total	24	100%

**Gráfico N°17. ¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la eficiencia en los procesos de contratación?**

Según los resultados obtenidos se muestra claramente que existe una percepción positiva sobre el potencial de la estrategia de gestión blockchain para optimizar los procesos de contratación. El 54,17% de los empleados de la torrefactora flor de américa C.A. consideran que la herramienta blockchain aportaría una mayor automatización de tareas, lo que podría reducir el tiempo y los recursos necesarios para completar los procesos de contratación. Así mismo ayudar a reducir los sesgos humanos en los procesos de selección, lo que llevaría a una contratación más justa y objetiva. Sin embargo 45,83% de los empleados difieren de esta opinión.

**Cuadro N° 20.****Ítem N° 18. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain facilitaría la gestión de los contratos laborales?****Variable:** Departamento de talento humano.**Dimensión:** Participación y transparencia.**Indicador:** Gestión.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	18	75%
NO	6	25%
Total	24	100%

**Gráfico N°18. ¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain facilitaría la gestión de los contratos laborales?**

Según los resultados nos indica que el 75% de los empleados de la torrefactora flor de América C.A consideran que la estrategia de gestión blockchain brindaría una mayor transparencia y seguridad en la gestión de los contratos, lo que podría reducir el riesgo de errores y disputas. Al mismo tiempo podría automatizar muchos procesos relacionados con la gestión de contratos, como la generación, el almacenamiento y la verificación de documentos, lo que reduciría el tiempo y los costos asociados a estas tareas. Aun así un 25% de los encuestados considera que la implementación de esta estrategia no facilitaría la gestión de contratos laborales.

**Cuadro N° 21.**

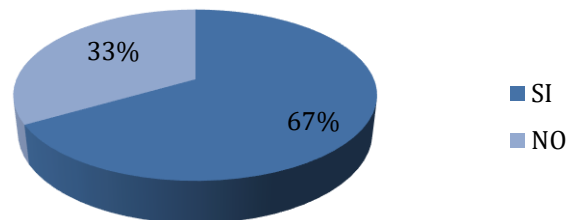
**Ítem N° 19. ¿Cree que la estrategia blockchain se convertirá en una herramienta importante en la gestión de talento humano en los próximos años?**

**Variable:** Departamento de talento humano.

**Dimensión:** Recomendación.

**Indicador:** Visión futuro.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	16	66.67%
NO	8	33.33%
Total	24	100%

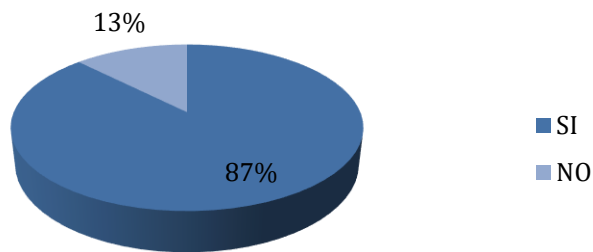


**Gráfico N°19. ¿Cree que la estrategia blockchain se convertirá en una herramienta importante en la gestión de talento humano en los próximos años?**

Los resultados sugieren una percepción muy positiva sobre el futuro de la estrategia blockchain en el ámbito de la gestión del talento humano. El 66,67% de los empleados de la torrefactora flor de América C.A consideran que con la capacidad de automatizar procesos, mejorar la seguridad de los datos y ofrecer nuevas posibilidades en la gestión del talento humano esta estrategia promete una potencial adopción en los próximos años. La alta proporción de respuestas afirmativas indica que se espera una adopción creciente de la estrategia de gestión blockchain en las organizaciones para gestionar su talento. Sin embargo el 33,33% de los encuestados considera que no será así.

**Gráfico N° 22.****Ítem N° 20. ¿Recomendaría en un futuro la implementación de la estrategia de gestión blockchain a otras empresas de su sector?****Variable:** Departamento de talento humano.**Dimensión:** Recomendación.**Indicador:** Visión futuro.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
SI	21	87.50%
NO	3	12.50%
Total	24	100%

**Gráfico N° 20. ¿Recomendaría en un futuro la implementación de la estrategia de gestión blockchain a otras empresas de su sector?**

Estos resultados reflejan una percepción muy positiva y una gran confianza por parte de los empleados de la torrefactora flor de américa C.A en el potencial de la estrategia blockchain para mejorar los procesos de gestión en diferentes sectores. El 87,50% de los encuestados recomiendan la implementación de esta herramienta probablemente hayan identificado beneficios como mayor eficiencia, seguridad, transparencia y competitividad. Sin embargo el 12,50% de los encuestados no recomendaría la implementación de esta estrategia.

La implementación de una estrategia de gestión blockchain en la torrefactora Flor de América C.A. a generado una percepción generalmente positiva entre los empleados, especialmente en cuanto a la seguridad de los datos personales, la gestión de beneficios sociales y la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño.

Sin embargo, es importante destacar que existe un porcentaje significativo de empleados que no comparte esta visión positiva. Esto sugiere que aún hay desafíos por abordar en la implementación y comunicación de esta estrategia, y que es necesario continuar trabajando para garantizar la aceptación y el compromiso de todos los colaboradores. Para facilitar la comprensión de los resultados y que los mismos sirvan de orientación para mejorar el desempeño en las actividades laborales de la Torrefactora Flor de América C.A, y corregir las fallas detectadas, es preciso analizar en profundidad la implementación de la estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano.

Así mismo, es evidente que la estrategia de gestión blockchain en la Torrefactora Flor de América C.A. ha generado una percepción positiva entre el personal que allí labora en cuanto a su potencial para mejorar la toma de decisiones, aumentar la autonomía y garantizar la calidad de los datos. Sin embargo, también ha quedado en evidencia la necesidad de invertir en capacitación para que los empleados puedan aprovechar al máximo los beneficios de esta herramienta y superar las percepciones de complejidad.

Los empleados de la Torrefactora Flor de América C.A. muestran una visión optimista sobre el potencial de la estrategia blockchain para mejorar diversos aspectos de la empresa, como la seguridad de los datos, la transparencia en los procesos y la toma de decisiones. Sin embargo, también reconocen la necesidad de abordar ciertos desafíos para garantizar una implementación exitosa.

Por ende, la estrategia blockchain. representa una oportunidad única para mejorar la eficiencia, la transparencia y la competitividad de la empresa. Sin embargo, es fundamental abordar los desafíos identificados y adoptar un enfoque estratégico para garantizar el éxito de esta iniciativa. Al invertir en capacitación, comunicación y gestión del cambio, la empresa podrá aprovechar al máximo el potencial de la blockchain y posicionarse como líder en su sector.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

Es fundamental contar con una estrategia bien definida, comunicación clara, capacitación adecuada y apoyo continuo para superar las resistencias y lograr una adopción exitosa de la estrategia blockchain. La inversión en desarrollo de talento especializado en blockchain es crucial para enfrentar el desafío de la escasez de profesionales en este campo y posicionarse como líderes en la industria. Por ende, la implementación de la estrategia blockchain en la gestión del talento humano proporciona la seguridad de datos personales, beneficios sociales, transparencia en la evaluación del desempeño, la toma de decisiones, el empoderamiento de los empleados y la mejora de la colaboración entre departamentos. Lo que resulta positivo para el posicionamiento de una empresa.

La implementación de blockchain no solo puede mejorar la eficiencia, transparencia y equidad en los procesos internos de una empresa, sino que también puede contribuir a mejorar su imagen como innovadora y atractiva para clientes y talentos. Aunque la adopción de esta herramienta aún se encuentra en una etapa inicial, los resultados de la encuesta muestran un interés creciente y la percepción positiva de los empleados hacia sus beneficios potenciales.

En definitiva, gestionar la resistencia al cambio, comunicar los beneficios de blockchain, ofrecer capacitación y fomentar la participación de los empleados son aspectos clave para garantizar el éxito de la adopción de esta herramienta en los procesos de gestión del talento

humano. Es necesario trabajar en conjunto con todos los actores involucrados y abordar las dudas y preocupaciones para lograr una implementación exitosa y aprovechar al máximo el potencial de blockchain en las organizaciones.

Esta innovadora herramienta ofrece múltiples beneficios, como mayor transparencia, seguridad y eficiencia en los procesos. Sin embargo, su implementación exitosa requiere de un enfoque estratégico que considere tanto los aspectos técnicos como los organizacionales. el blockchain ofrece una oportunidad única para revolucionar la gestión del talento humano. Sin embargo, su éxito depende de abordarla cuidadosa y estratégicamente, considerando considerando y abordando todos los aspectos humanos. Al superar los desafíos iniciales y aprovechar al máximo las ventajas de esta tecnología, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo más eficiente, transparente y atractivo para sus empleados.

### **Recomendaciones**

A lo largo de la realización de nuestra investigación se generaron las siguientes recomendaciones que pueden ser útiles para futuros proyectos que se relacionen con el área y para otras organizaciones que compartan características similares a la empresa seleccionada como objeto de estudio:

Antes de una implementación a gran escala, es recomendable comenzar con un proyecto pequeño y enfocado en un área específica, como la gestión de credenciales. Esto permite evaluar la gestión, identificar posibles desafíos y ajustar la estrategia antes de invertir grandes recursos.

La capacitación es clave para el éxito de la implementación de una nueva herramienta. Un plan bien estructurado debe considerar los diferentes niveles de conocimiento de los

empleados y adaptar los contenidos a sus roles. De igual forma, Es fundamental comunicar de manera clara y concisa los beneficios del blockchain para los empleados y la organización en general. La transparencia genera confianza y facilita la adopción de nuevas estrategias.

Crear equipos multidisciplinarios, La implementación de la estrategia de gestión blockchain requiere de diferentes habilidades y conocimientos. Formar equipos con personas de distintas áreas, fomenta la colaboración y la resolución de problemas. Al mismo tiempo esto nos permite identificar áreas de alto impacto, debido a que no todas las áreas de la empresa se beneficiarán por igual de la implementación de blockchain. Es importante identificar aquellas donde la estrategia puede generar un mayor valor agregado, como la gestión del desempeño o la contratación.

Asegurar una integración fluida: La nueva estrategia debe integrarse sin problemas con los sistemas existentes de la empresa. Esto garantizará una transición suave y evitará interrupciones en los procesos.

Implementar medidas de seguridad robustas: La seguridad de los datos es una prioridad. Es fundamental implementar medidas de seguridad robustas para proteger la información confidencial de los empleados.

Proporcionar a los empleados las herramientas y la información necesaria para que puedan aprovechar al máximo las ventajas del blockchain. Al mismo tiempo, Invertir en capacitación especializada esto es esencial para desarrollar las habilidades necesarias dentro de la organización.

Como última recomendación, la implementación de esta estrategia debe estar alineada con la visión general de la empresa y contribuir a sus objetivos de innovación. La

participación de los empleados en el proceso de su adopción es fundamental para garantizar su éxito. Al mismo tiempo colocando de prioridad la seguridad y privacidad de sus datos.

**Referencias bibliográficas**

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* 6ta edición. Año de edición 2012 editorial: Episteme.
- IBM. (2016). *Blockchain: A technical overview*. IBM.
- Chiaberto, I. A. (2009). *Talento humano: Una visión estratégica*. Editorial El Ateneo.
- Nakamoto, S. (2008). *Bitcoin: A peer-to-peer electronic cash system*. Retrieved from <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>.
- Palella, S., & Martins, P. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel.
- Project Management Institute (PMI). (2017). *A guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide) (7th ed.)*. PMI.
- Sabino, C. (1986). *El proceso de la investigación*. Editorial: Lumen.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Narula, R., & Dick, A. (2019). *Blockchain basics*. Editorial: O'Reilly Media.
- Aguinis, H., Kraimer, M. L., & Cassells, J. V. (2020). *Performance management*. Routledge.
- Thite, S., Pal, S., & MacGee, J. (2021). *Blockchain and smart contracts: A technical overview*. Apress.
- USAP. (2023). *El talento humano: Un activo estratégico*. USAP.
- Davenport, T. H. (2019). *Blockchain and the future of talent management*. Harvard Business Review.
- Davenport, T. H. (2019). *Blockchain and the future of talent management*. Harvard Business Review.
- Árias, F. (2019). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*.

Editorial Episteme.

Árias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*.

Editorial Episteme.

Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*.

McGraw-Hill.

Árias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*.

Editorial Episteme.

Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2016). *Educational research: Competencies for analysis and applications*. Pearson.

Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*.

McGraw-Hill.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.

Camacho, Y. N. (2008). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Editorial Universidad del Zulia.

Kuder, G. F., & Richardson, M. W. (1937). *The theory of the estimation of test reliability*.

Psychometrika,.

Talledo, M. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Pearson Educación.

Rodríguez, M., & López, F. (2022). *Implementación de blockchain para la gestión de expedientes de empleados en una empresa multinacional de alimentos y bebidas en América Latina*. (Master's thesis).

Hernández, A. J., & Herrera, M. D. (2024). *Diseño de un sistema de gestión de talento*

*humano basado en blockchain para las empresas del sector manufacturero en Venezuela. (Master's thesis)].*

Martínez, L. A., & González, C. E. (2023). *Implementación de una plataforma blockchain para la gestión de expedientes de empleados de la empresa supermercados los llanos Barinas Venezuela 2022. (Master's thesis).*

## Anexos

### A. Instrumento de Recolección de información.



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

A continuación, se le presenta un Cuestionario, con el cual se pretende recabar información relacionada con el estudio, Estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa Torrefactora Flor de América C.A. Parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, estado Portuguesa, año 2024, él mismo se encuentra estructurado por veinte (20) Ítems que permitirá realizar el análisis y explorar la situación en estudio.

**Instrucciones: Para cada ítem marca con una X aquella respuesta que crea conveniente.**

Numero	Items	respuestas	
		si	no
1	¿Cree usted que la estrategia blockchain es una herramienta útil para mejorar los procesos de gestión de talento humano?		
2	¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain en la empresa aumentaría la seguridad de los datos personales de los empleados?		
3	¿Cree que la estrategia de gestión blockchain puede facilitar la gestión de los beneficios sociales de los empleados?		
4	¿Está de acuerdo en que la estrategia blockchain puede mejorar la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño?		
5	¿Considera que la implementación de la estrategia blockchain requeriría una inversión significativa en capacitación para los empleados?		
6	¿Cree que la estrategia de gestión blockchain podría facilitar la toma de decisiones basadas en datos más precisos y confiables?		
7	¿Considera que la estrategia de gestión blockchain podría empoderar a los empleados para tomar decisiones más autónomas?		
8	¿Cree que es necesario ofrecer capacitación especializada a los empleados para el uso de las herramientas basadas en blockchain?		
9	¿Considera que la falta de profesionales especializados en blockchain en el mercado laboral es una limitante?		
10	¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain aumentaría la confianza de los empleados en la empresa?		
11	¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la imagen de la empresa como innovadora?		
12	¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain permitiría una mejor gestión del talento?		
13	¿Cree que la implementación de la estrategia blockchain podría mejorar la colaboración entre los diferentes departamentos de la empresa?		
14	¿Conoce usted algún proyecto piloto de implementación de estrategias de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa?		
15	¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano es una prioridad para la empresa?		
16	¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain generaría resistencia al cambio por parte de los empleados?		
17	¿Considera que la implementación de la estrategia de gestión blockchain podría mejorar la eficiencia en los procesos de contratación?		
18	¿Cree que la implementación de la estrategia de gestión blockchain facilitaría la gestión de los contratos laborales?		
19	¿Cree que la estrategia blockchain se convertirá en una herramienta importante en la gestión de talento humano en los próximos años?		
20	¿Recomendaría en un futuro la implementación de la estrategia de gestión blockchain a otras empresas de su sector?		



**B. validación del instrumento.**

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

**Carta de Validación**

Yo, **Francia Valero** titular de la Cedula de Identidad N°19.191.238 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado “Estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa Torrefactora Flor de América C.A. Parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, estado Portuguesa, año 2024” presentado por los Bachilleres: **Perla Aliza**, titular de la cédula de la Identidad N° **31.597.293**; **Neimar Torrealba**, titular de la cédula de la Identidad 29.885.629, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 12 días del mes de enero de 2025.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Francia Valero'.

Firma del Experto Cédula de Identidad

**V-19.191.238**

**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado al personal de la  
Torrefactora flor de América C.A**

**Datos del Experto**

Nombre y Apellido: Francia Valero

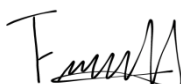
C.I. N°: 19.191.238. Profesión: Licda. En administración.

Fecha de la Validación: 12-01-2025

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Acepta r	Modifica r	Elimina r
1	x		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones:

FIRMA



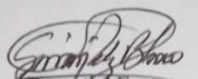
**C. Validación del instrumento.**

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

**Carta de Validación**

Yo, **Simón Pérez** titular de la Cedula de Identidad N° 12836827 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "Estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la Empresa Torrefactora Flor de América C.A. Parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, estado Portuguesa, año 2024" presentado por los Bachilleres: **Perla Aliza**, titular de la cédula de la Identidad N° 31.597.293; **Neimar Torrealba**, titular de la cédula de la Identidad 29.885.629, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 12 días del mes de enero de 2025.

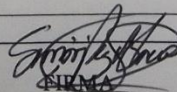
  
Firma del Experto  
Cédula de Identidad  
12836827

**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado al personal de la  
Torrefactora flor de América C.A**

Nombre y Apellido: Simón Pérez Blanco  
 C.I. N° 12836827      Profesión: Lcdo Administración  
 Fecha de la Validación: 13/01/2025

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

Observaciones:

  
 SIMÓN PÉREZ BLANCO

**D. validación del instrumento**

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

**Carta de Validación**

Yo, **José Hernández** titular de la Cedula de Identidad N° V-16575304 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "Estrategia de gestión blockchain en el departamento de talento humano de la empresa torrefactora flor de américa C.A. Parroquia Chabasquen, municipio José Vicente de Unda, estado Portuguesa, año 2024" presentado por los Bachilleres: **Perla Aliza**, titular de la cédula de la Identidad N° **31.597.293**; **Neimar torrealba**, titular de la cédula de la Identidad 29.885.629, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 12 días del mes de enero de 2025.

Firma del Experto Cédula de Identidad

V-16.575304



**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado al personal de la  
Torrefactora flor de América C.A**

**Datos del Experto**

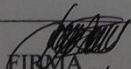
Nombre y Apellido: JOSÉ RIFREDO HERNÁNDEZ ZAMBRANO

C.I. N° V-16.575.304 Profesión: LCDO EN ADMINISTRACIÓN

Fecha de la Validación: 13-01-25

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

Observaciones: CUESTIONARIO EN CONDICIONES PARA APLICARSE.

  
 FIRMA V-16575304

**E. Confiabilidad, kr-20 kuder Richardson**

Encuestados	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	Puntaje total (uj)	
E01	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	11	
E02	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	13	
E03	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	14	
E04	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
E05	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	16	
E06	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	19	
E07	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	16	
E08	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	18	
E09	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	
E10	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
E11	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	
E12	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	
p	0.83	0.67	0.75	0.75	0.75	0.67	0.58	0.83	0.67	0.5	0.75	0.5	0.5	0.5	0.42	0.58	0.42	0.58	0.5	0.67	σ'	27.54
q	0.17	0.33	0.25	0.25	0.25	0.33	0.42	0.17	0.33	0.5	0.25	0.5	0.5	0.5	0.58	0.42	0.58	0.42	0.5	0.33		
p.q	0.14	0.22	0.19	0.19	0.19	0.22	0.24	0.14	0.22	0.25	0.19	0.25	0.25	0.25	0.24	0.24	0.24	0.24	0.25	0.22	4.38	

Formula:  $r_{kr20} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum p.q}{\sigma^2}\right)$

kr-20= 0.88