



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO REGIONAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
UNELLEZ - VPDR. APURE

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIALISTA PEDRO CAMEJO,
MUNICIPIO ACHAGUAS ESTADO APURE.**

Autor: Ing. Euler Falcón

Tutor: Dr. Juan Marcos Salazar

San Fernando de Apure, Mayo del 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO REGIONAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
UNELLEZ- VPDR. APURE

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR LA GESTION DEL
TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIALISTA PEDRO CAMEJO,
MUNICIPIO ACHAGUAS ESTADO APURE.**

Trabajo de Grado Presentado como Requisito para Optar al Título de
Magister Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional

Autor: Ing. Euler Falcón

Tutor: Dr. Juan Marcos Salazar

San Fernando de Apure, Mayo del 2017



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

**COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **JUAN MARCOS SALAZAR OCHOA**, titular de la **C.I. 15.248.218**, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIALISTA PEDRO CAMEJO, MUNICIPIO ACHAGUAS ESTADO APURE**, presentado por el ciudadano: **EULER FALCÓN**, titular de la **C.I. 16.529.724**, para optar al título de de Magister Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

Atentamente:

Dr. Juan Marcos Salazar Ochoa

C.I: 15.248.218

Tutor

Lugar y Fecha: San Fernando de Apure 02/05/17.

INDICE GENERAL

	Pág.
INDICE DE CUADRO	vi
INDICE DE GRAFICOS	vii
AGRADECIMIENTO	viii
DEDICATORIA	ix
RESUMEN	x
INTRODUCCIÒN	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	5
Planteamiento del Problema	5
Formulación del Problema.....	8
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos	11
Justificación de la Investigación.....	11
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	13
Antecedentes de la Investigación.....	13
Bases Teóricas	15
Bases Legales	20
Operacionalización de Variables.....	22
CAPITULO III	
MARCO METODOLOGICO	23
Enfoque de la Investigación.....	23
Tipo de Investigación.....	23

Diseño de la Investigación	23
Modalidad de la Investigación.....	24
Población.....	24
Muestra.....	25
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	25
Técnica de Análisis de Datos.....	25
Validez.....	25
Confiabilidad.....	26
CAPITULO IV	
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	28
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	42
CAPITULO VI	
LA PROPUESTA.....	44
Presentación de la propuesta.....	44
Objetivos de la Propuesta.....	45
Fundamentación.....	46
Descripción de la Propuesta.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N°. 1 Operacionalización de variables.....	22
Cuadro N°. 2 Ítems N° 1.....	29
Cuadro N°. 3 Ítems N° 2.....	30
Cuadro N°. 4 Ítems N° 3.....	31
Cuadro N°. 5 Ítems N° 4.....	32
Cuadro N°. 6 Ítems N° 5.....	33
Cuadro N°. 7 Ítems N° 6.....	34
Cuadro N°. 8 Ítems N° 7.....	35
Cuadro N°. 9 Ítems N° 8.....	36
Cuadro N°. 10 Ítems N° 9.....	37
Cuadro N°. 11 Ítems N° 10.....	38
Cuadro N°. 12 Ítems N° 11.....	39
Cuadro N°. 13 Estrategias propuestas para la gestión del talento.	48

INDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N°. 1 Ítems N° 1.....	29
Gráfico N°. 2 Ítems N° 2.....	30
Gráfico N°. 3 Ítems N° 3.....	31
Gráfico N°. 4 Ítems N° 4.....	32
Gráfico N°. 5 Ítems N° 5.....	33
Gráfico N°. 6 Ítems N° 6.....	34
Gráfico N°. 7 Ítems N° 7.....	35
Gráfico N°. 8 Ítems N° 8.....	36
Gráfico N°. 9 Ítems N° 9.....	37
Gráfico N°. 10 Ítems N° 10.....	38
Gráfico N°. 11 Ítems N° 11.....	39
Gráfico N°. 12 Ítems N° 12.....	49
Gráfico N°. 13 Ítems N° 13.....	50
Gráfico N°. 14 Ítems N° 14.....	51
Gráfico N°. 15 Ítems N° 15.....	52
Gráfico N°. 16 Ítems N° 16.....	53

AGRADECIMIENTOS

A Dios trino, el omnisciente, omnipresente y el omnipotente, todopoderoso por ayudarme a seguir adelante y por permitirme seguir con los objetivos para esta meta que ya puedo visualizar cristalizada.

A mis profesores todos por haberme ayudado, en especial el profesor Juan Marcos Salazar, por su tutoría tan productiva y efectiva.

A todos, Todas y Aquellos, muchas gracias.

A todos y todas por ayudarme, mis apreciados amigos de trabajo.

Euler Falcón

DEDICATORIA

Al creador del cielo y la tierra, el mar y la fuente de las aguas, Dios te dedico este nuevo logro de mi vida.

A mi madre: Carmen Carrizalez, quien con su amor, paciencia, fe, abnegación, constancia y dedicación me incentivo para seguir adelante, hoy junto a mí celebra este triunfo.

A mi Esposa: Johana Fuentes, Por Su Apoyo Incondicional en todos los momentos de mis metas trazadas, te lo dedico con todo mi amor y cariño.

A mi hijo: Dylan José Falcón, por ser el motivador en el desarrollo de mi vida profesional y en especial en este momento.

A mi tutor: Juan Marcos Salazar Ochoa, quien con su paciencia, empeño, dedicación, consejos, altruismo, abnegación, voluntad, solidaridad, conocimientos y respeto; contribuyó desinteresadamente conmigo para ver cristalizada esta meta; mil gracias por su invaluable ayuda y amistad.

Euler Falcón

**DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
COORDINACION DE AREA DE POSTGRADO
POSTGRADO EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR LA GESTION DEL
TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIALISTA PEDRO CAMEJO,
MUNICIPIO ACHAGUAS ESTADO APURE**

**Autor: Ing. Euler Falcón
Tutor: Dr. Juan Salazar**

Resumen

La Gestión del Talento Humano se vislumbra actualmente como una base fundamental en todas las organizaciones y empresas que conlleva a un éxito laboral de sus empleados y una satisfacción plena de sus clientes. Por lo tanto, el objetivo de este estudio se focalizó en proponer Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano en la Empresa Socialista Pedro Camejo en el Municipio Achaguas del Estado Apure. El estudio se fundamentó bajo un tipo de investigación Proyecto Factible, con un diseño de campo, tomando como población de estudio el total de los trabajadores de la antes mencionada empresa, totalizando un universo poblacional de 38 empleados, de los cuales se tomó en su totalidad por ser una población limitada, por lo cual no se emplearon criterios estadísticos para selección de muestra. Para la recolección de los datos se implementó un cuestionario de preguntas cerradas con 11 ítems. Los datos obtenidos fueron presentados en cuadros, gráficos estadísticos, se analizaron e interpretaron, lo que permitió llegar a la conclusión de que es necesario que se implementen Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa Socialista Pedro Camejo en el Municipio Achaguas del Estado Apure, debido a la ausencia de las mismas en beneficio de los empleados y el desarrollo de la empresa.

Descriptores:

Estrategias Gerenciales, Gestión del Talento Humano, Empresa Pedro Camejo.

INTRODUCCION

El talento humano es uno de los elementos más importantes que constituyen cualquier empresa desde la más pequeña hasta la más grande, independientemente de la actividad económica que desarrollen. Las personas, son las que impulsan a las organizaciones al logro de sus objetivos. Si bien es cierto que la tecnología se desarrolla a pasos agigantados año tras año y que la aplicación de la misma facilita y promueve la practicidad en procesos específicos, permitiendo optimizar recursos tan importantes como el tiempo, también es cierto que el talento humano no puede ser reemplazado en una empresa en su totalidad, ya que las organizaciones dependen de sus trabajadores en primera instancia para poder existir y también para que pueda desarrollarse según las metas y objetivos planteados.

Por lo tanto, cada una de las personas que realizan actividades diariamente y desempeñan sus funciones dentro de este entorno está destinadas a promover el desarrollo positivo de las empresas. Las organizaciones a su vez son un factor de desarrollo clave dentro de las sociedades, ya que a través de ellas se realizan actividades productivas importantes y necesarias para el crecimiento y estabilidad económica de un país. También son fuente fundamental de empleo para los ciudadanos que viven en una sociedad. De esta manera se observa que existe una relación indestructible y bastante sólida entre las empresas y las personas, porque las empresas están formadas por personas y para las personas.

Por tal motivo, la sociedad a su vez, proporciona los ciudadanos que prestarán sus servicios a cambio de un salario y también proporciona los consumidores y el mercado dónde se comercializan los productos y servicios que las empresas producen. Esta interdependencia empresa – personas valora de forma equitativa las finalidades económicas y las finalidades sociales de las empresas.

En este sentido, entender cuáles son los factores que inciden en el hecho de que las personas que laboran en una empresa realicen sus actividades y desempeñen sus funciones motivados, con una actitud positiva hacia su trabajo y aplicando efectivamente sus conocimientos y sus habilidades, es de vital importancia para que las organizaciones puedan crecer económica y socialmente y mantenerse en el mercado. Por esta razón las empresas deben prestar suficiente atención al hecho de motivar a su personal y lograr un ambiente de trabajo que favorezca la satisfacción del mismo.

En este punto es en donde la gestión del talento humano comienza a jugar un papel importante dentro del desarrollo organizacional. Es bien sabido que si un trabajador se encuentra profesionalizado y bien preparado en su puesto de trabajo, realizará sus actividades de forma más eficiente que un trabajador que no se sienta a gusto tanto con los conocimientos que posee para desempeñar las labores que cumplen el ambiente organizacional en el que se desenvuelve. Invertir en la Gestión del talento de los trabajadores se ha convertido en una tendencia de crecimiento para las empresas, ya que si estas cuentan con un personal de trabajo bien formado y preparado en conocimientos y técnicas son más eficientes y más propensas a procesos de expansión y crecimiento.

Para ello es necesario que las empresas mantengan una cultura y valores corporativos que estén dirigidos a conseguir el mayor índice de desempeño de sus trabajadores, y a la vez, que puedan ser estimulados para aportar el mejor rendimiento posible a la organización. De esta forma se logra un equilibrio en los intereses organizacionales y los intereses de cada trabajador. El trabajo es una necesidad del ser humano para subsistir en la sociedad, y por sus características muy particulares, requiere que quienes lo ejecutan, se encuentren seguros, bien preparados y a gusto con su labor. De

esta manera, la gestión del talento humano es un tema que ha adquirido una especial importancia dentro del ámbito del desempeño laboral.

En este sentido, la Empresa socialista Pedro Camejo, cumple una función empresarial de gran relevancia en el país, dado a que la misma se sustancia en el modelo socialista, el cual esta predicado por el gobierno nacional como el de toda empresa en orden de atención para benefactora social y en especifico el eje Biruaca- Achaguas, el cual es un pilar fundamental en el desarrollo del Estado Apure, permitiendo el desarrollo agropecuario de la región y el bienestar en el orden humanista y de resguardo para el hombre nuevo desde una nueva forma productiva.

Tomando en cuenta lo anteriormente desarrollado, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo proponer Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa Socialista Pedro Camejo, Estado Apure, cuya finalidad es proporcionar a la mencionada empresa una valiosa e importante herramienta que contribuya al incremento del rendimiento de sus trabajadores a través de la puesta en práctica de un plan estratégico diseñado en base a las necesidades de gestión del talento humano tanto de los trabajadores como las del cargo que desempeñan y de la empresa en sí.

La presente investigación responde a un estudio de modalidad de proyecto factible que permite que la propuesta sea elaborada y desarrollada a su vez en un contexto operativo, a través del desarrollo de un objetivo general y varios objetivos específicos que permitirán dar solución al problema planteado. Para dar cumplimiento al objetivo general del presente trabajo de investigación, el informe presenta la siguiente estructura:

Capítulo I: El problema. Planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación, delimitación, limitaciones y alcances de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico. Compuesto por las bases teóricas que sirvieron de base para el desarrollo de la investigación, las variables y el cuadro de Operacionalización de las mismas.

Capítulo III: Marco Metodológico. En este capítulo se incluyen especificaciones metodológicas acerca de la población, el diseño y el tipo de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y la validez del instrumento.

Capítulo IV: Análisis de resultados obtenidos a través del empleo de los instrumentos de recolección de datos que fueron implementados.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones que se consideran pertinentes según los resultados obtenidos por la investigación.

Capítulo VI: Propuesta de implementación de Estrategias Gerenciales Diseñadas para Optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa Socialista Pedro Camejo, Estado Apure.

Finalmente se presenta la bibliografía consultada para el desarrollo del presente trabajo de investigación y los anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La realidad social solicita en la actualidad empresarial que los factores de producción se constituyan en componente esenciales para el desarrollo estructural, funcional desde el orden gerencial. De aquí, que la administración en los momentos circunstanciales en la sociedad de la información solicite amplitud en los factores de la producción, es decir, no ortodoxamente Tierra, Capital y Trabajo; el talento humano fundamental en la gerencia del siglo XXI. El indicativo, se denota consustanciado en que las empresas para su éxito dependen en gran medida de la reciprocidad del total de los factores y el talento humano como fundamental en la operatividad institucional.

En referencia, el orden mundial determina los procedimientos gerenciales, administrativos, operacionales, tecnológicos, que vienen a transformarse en rutinas que al paso del tiempo se van modificando con el desempeño mismo de las tareas cotidianas, es así; que en fundamento transformacional los bajos niveles de eficiencia, hace necesario el uso de una herramienta que establezca los lineamientos en el desarrollo de cada actividad dentro de una estructura organizativa. En tal sentido, la gestión del talento humano representa la ejecución de las políticas empresariales, aumentando la productividad en el desempeño y fomentando el sentido de pertenencia y pertinencia en el uso adecuado de los recursos materiales y financieros.

En tal sentido, la estructura organizacional de las empresas en Venezuela, tanto públicas como privadas, se caracterizan por el planteamiento de nuevas estrategias gerenciales, enmarcadas en la optimización de los procesos internos, a través de la creación y puesta en prácticas de políticas propias, diseñadas para incrementar los niveles de eficiencia, productividad, calidad y de esta manera, elevar el desempeño de

competitividad en el mercado nacional. En consecuencia, el modelo estructural se fundamenta en estrategias que intrincan las líneas participativas, operativas, funcionales, en corriente a ello Chandler Jr. (2008), afirma que:

“La estrategia es la determinación de metas y objetivos básicos de largo plazo de la empresa, la adición de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para lograr dichas metas. Para él, la estructura sigue a la estrategia. Su interés estaba puesto en el estudio de la relación entre la forma que las empresas seguían en su crecimiento (sus estrategias) y el diseño de la organización (su estructura) planeado para poder ser administrada en su crecimiento”. (p. 74).

De acuerdo a la idea en disertación, es pertinente conceptualizar la caracterización de cada organización y los cambios que se vienen dando a medida de etapas, en ello lo tecnológico, social, político y en especial los sistemas de información gerencial, solicitando adaptabilidad económica, flexibilidad a los entornos y provecho a la maximización de sus capacidades y fortalezas. Al respecto Pérez de Maldonado (2006) señala:

“Las transformaciones de la economía mediante procesos intensivos en conocimiento, el surgimiento de la sociedad de la información, las nuevas cuestiones asociadas a la gobernabilidad y a la ciudadanía y la potenciación de los modelos de desarrollo basado en la competitividad internacional y las capacidades nacionales de crecimiento, son factores entre otros que condicionan el nuevo escenario de cualquier organización y las demás por calidad, eficiencia y equidad del sistema organizacional”. (p. 234).

Antes este contexto, las organizaciones se encuentran en la necesidad de adecuar sus cambios, resultando necesario repensar los esquemas tradicionales, en la era del conocimiento los cambios más característicos producidos en las estructuras organizacionales se fundamenta en los modelos donde los mecanicistas y matrilíneales requieren

diseños orgánicos más flexibles, con menor carga burocrática, mayor ergolismo, horizontalidad y un ejercicio de liderazgo compartido de consideración en corresponsabilidad, entonces la toma de decisiones viene dada desde la dialogicidad con escenarios de satisfacción a las necesidades colectivas.

Al respecto, Quintero, Africano y Farías (2008), expresan que: el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierte en elemento clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son cada vez más importantes del proceso administrativo (p. 34). De acuerdo a estos postulados, el foco gerencial para que la organización sea de eficiencia y eficacia debe estar bajo la dimensión de la calidad total como enfoque de actualización y acondicionamiento a los cambios desde la innovación, la empresa u institución debe dirigir entonces parte de su política a la optimización del talento humano, aun cambiando las estructuras rígidas de administración gerencial inequitativa y de organizaciones de nula participación.

Desde esta óptica la gerencia en Venezuela, evidencia cambio en el funcionamiento y la estructuración de modelos en el ámbito de la organización empresarial. Se dibujan escenarios empresariales desde diversos fundamentos en corriente al modelo socialista y al modelo capitalista. Se vislumbra la Empresas de Producción Social (EPS), suscritas al modelo de producción socialista, el cual establece nuevas formas de producción social y económica, con eficiencia en la distribución de sus excedentes o beneficios, sustentado en los principios de justicia, equidad y reciprocidad. El enfoque señala la participación protagónica de los ciudadanos a través de políticas incluyentes desde el modelo empresarial Estado – Pueblo, mediante las instancias de micro poder como consejos comunales y el fin último comunas.

Bajo tal premisa, el orden operativo de las empresas de producción social contextualizan sus sistemas de información del talento humano bajo el marco de la horizontalidad, la operatividad modular y la flexibilidad para el empoderamiento del proceso: el cooperativismo como corriente de modo de producción, de igual forma el carácter participativo del personal que labora en la institución u organización. En este orden es de mayor efectividad el compromiso y las relaciones interpersonales en el clima organizacional son de interacción positiva.

En suscripción a lo disertado, ya en cuenta el contexto gerencial de una EPS, se asume como eje problematizador el contexto geográfico del Estado Apure - Venezuela, siendo la institución con fines de lucro de orden socialista denominada: Empresa de Mecanización Agrícola y Transporte Pedro Camejo S.A, sede Achaguas. La misma tiene como objeto la prestación del servicio mecanizado y transporte agrícola, en tal orden busca la eficiencia como cualidad en el logro los objetivos de la gestión de la producción del campo como satisfago a las necesidades preconcebidas, garantizando así el procedimiento gerencial que permita generar resultados mediante la planificación y operacionalización acordes a la misión estratégica de la empresa.

Al igual que cualquier empresa de prestación de servicio, se pueden denotar escenarios negativos desfavorables en el orden gerencial, lo que conlleva a una no óptima organización generando deficiencia en la ejecución del proceso (Mecanizado, Transporte, Servicio Técnico), como consecuente en decrecimiento del clima organizacional, trayendo consigo la amenaza operativa del talento humano.

FORMULACION DEL PROBLEMA

El presente estudio dentro de su perspectiva problematizadora asume la Empresa de Mecanización Agrícola y Transporte “Pedro Camejo” S.A,

sede Achaguas. Desde la ejecución y la calidad de la prestación de servicio como eje principal, pero delimita su fundamento descriptivo – alternativo en la gestión del talento humano definido por Laprea (2015), como el “Humanware de una institución, empresa u organización capaz de procesar los programas y objetos para la aplicación” (p.76). En corriente si se asume una EPS es de significar que el talento humano esta objetivamente procedimentado en la flexibilidad, la comunicación dialógica y el clima organizacional sincronizado.

En contexto preliminar, la Empresa de Mecanización Agrícola y Transporte “Pedro Camejo” S.A, manifiesta estrategias de procedimiento gerenciales que ameritan el fortalecimiento con herramientas necesarias para la optimización de los servicios y/o procesos funcionales y operacionales enmarcadas en la eficiencia, calidad del servicio, pertinencia, compromiso y nacionalista que sobre ponga los intereses institucionales antes que los propios bajo un clima laboral sincronizado donde se ejecuten medidas estratégicas oportunas y eficientes en el desarrollo de actividades de diferentes niveles de la estructura organizativa que permitan el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por la organización desde la participación del talento humano.

Así mismo, el compromiso por parte de obreros y empleados para con la empresa debe fortalecerse, ya que se denota una desvinculación en la ejecución de los programas desde las políticas propias de la instrucción. Todo lo expuesto implica que la calidad del servicio no solo depende de un buen sistema de planificación ni de un alto nivel de compromiso, sino de las asignaciones de recursos necesarios para promover con calidad, un servicio acorde a las necesidades y/o demandas de la población campesina. Por otra parte se vislumbra la necesidad de la sensibilización del talento humano y del compromiso, sin estimular la injerencia negativa por parte de personal, ya

que en observación preliminar se pudo visualizar un bajo nivel de compromiso y de intervención de terceros en la institución.

De acuerdo a lo antes expuesto, se refleja una distorsión de la imagen institucional de la empresa creando una ola de opiniones que distorsionan el diseño de del organigrama, de aplicación y control de las políticas agrarias en dirección del talento humano en pro de fortalecer el crecimiento del sector agrícola y pecuario de la región, enmarcado en los planes estratégicos de producción nacional.

En este orden de ideas, emergen una serie de interrogantes que se constituyen en delineadores que guían el proceso investigaciones del objeto de estudio ya preconcebido y yacen como interrogantes:

¿Cuál es la fundamentación gerencial manifiesta en la gestión del talento humano de la Empresa de Mecanización Agrícola y Transporte “Pedro Camejo”, S.A., Municipio Achaguas Estado Apure?

¿Qué componentes gerenciales del talento humano permiten optimizar la gestión la Empresa Socialista “Pedro Camejo”, S.A., Municipio Achaguas Estado Apure?

¿Cuáles estrategias gerenciales son viables para la optimización de la gestión del talento humano de la Empresa Socialista “Pedro Camejo”, S.A., Municipio Achaguas Estado Apure?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa Socialista Pedro Camejo en el Municipio Achaguas, Estado Apure.

Objetivos Específicos

Describir la fundamentación gerencial manifiesta en la gestión talento humano de la Empresa de Mecanización Agrícola y Transporte “Pedro Camejo”, S.A., Municipio Achaguas Estado Apure?

Analizar los componentes gerenciales del talento humano que permiten optimizar la gestión la Empresa Socialista “Pedro Camejo”, S.A., Municipio Achaguas Estado Apure

Diseñar estrategias gerenciales para la optimización de la gestión del talento humano de la Empresa Socialista “Pedro Camejo”, S.A., Municipio Achaguas Estado Apure.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

El éxito de toda empresa está determinado por un conjunto de factores entre los que destacan: pasión, trabajo duro, excelencia, foco, superar límites, valor añadido, ideas, perseverancia, los cual impulsa una mayor productividad en el trabajo y permite que todo gerente mantenga el comportamiento adecuado para alcanzar la meta u objetivo deseado por la misma. Las Estrategias para los sistemas de información para el talento humano deben ir dibujadas en procedimiento organizacionales y funcionales y usualmente se hacen con base en los diseños de otras empresas, guardando detalles de cosas que a simple vista no se pueden observar y es aquí donde radica la importancia de un instrumento correcto para lograr un buen procedimiento y la operatividad en cualquier categoría, porque conociendo todos los detalles hasta los que no se pueden apreciar, no existe la posibilidad de cometer errores y de esta manera asegurar una mayor productividad a nivel empresarial.

La implementación de estrategias gerenciales para optimizar el talento humano contribuirá a mejorar la eficacia y eficiencia en el desempeño de la

multidiversidad de funciones, a fin de salvaguardar la operatividad de la empresa. De tal forma, para la empresa de Mecanización Agrícola y Transporte “Pedro Camejo” S.A., es indispensable, ya que le permitirá contar con una herramienta para alcanzar un máximo de productividad en el clima organizacional. Todo dado desde el esfuerzo que se haga en este sentido, con garantía en la realización de actuaciones correctas y productivas a favor del desarrollo de la misma, además como ente prestador de servicios agrícolas, es requisito indispensable que este ponga en práctica estrategias para su efectivo funcionamiento y organización.

Asimismo, para los gerentes y/o coordinadores resultan beneficiosos porque le permite mejorar sus funciones para tratar de realizar eficazmente las actividades y tareas asignadas. Conociendo cada uno de los pasos ejecutados al momento de recibir y solucionar situaciones laborales específicas en el área del talento humano que le competen. De este modo, se espera la diversificación de tareas en el organigrama funcional y que los trabajadores sientan pertenencia en las acciones ejecutadas en función de su conocimiento en merito y actualización del saber, en tal dimensión se tiene que exista una relación optima en la operatividad del proceso, pero también es cierto que se mantengan las estructuras modulares que permita una retroalimentación en cada una de las fases que se contemplan en la gestión del talento humano desde una sistema de información gerencial correspondiente con la proposición de este manual de procedimientos, no surjan inconvenientes ni deficiencias internas en la empresa. El cual también facilitará la información clara y sencilla en la ejecución de las actividades pertinentes, ya que promueven el aprovechamiento racional de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos disponibles.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

La investigación construida en tal conceptualización del talento humano en orden significatorial, reconduce en el status investigacional las siguientes construcciones epistemológicas que desde la investigación en variados contextos geográficos se han configurado.

De acuerdo a lo manifestado, Almeida (2013), realizo una investigación el cual título: “Estrategias gerenciales para optimizar la gestión del talento humano de la empresa Pepsi-Cola Venezuela, C.A., Agencia San Fernando de Apure - Estado Apure”. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al grado de Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos. Dicha investigación trato la gestión del talento humano que se vislumbra actualmente como una base fundamental en todas las organizaciones y empresas, por lo tanto el objetivo de esta investigación se fundamentó en una propuesta bajo la modalidad de proyecto factible, analizando e interpretando la opinión del total del universo poblacional representado por 38 trabajadores de la agencia.

Para la recolección de los datos se implementó un cuestionario de preguntas cerradas policotomicas tipo Likert con 11 ítems. Los datos obtenidos fueron presentados en gráficos estadísticos. Los resultados arrojaron la necesidad de estrategias de gestión del talento humano, todo dado en la marcada estratificación que se denoto y poca interacción entre los miembros de las diferentes estructuras departamentarias focalizadas en la agencia. El orden implico la propuesta de interacción para optimizar la gestión del talento humano y su injerencia en el total del proceso.

En este sentido, Gutiérrez (2012), realizó una investigación. "Propuesta de un modelo de gestión de la calidad para la mejora de las competencias técnicas en el talento humano de las empresas del sector petrolero", en la Universidad Bicentenario de Aragua, presentada para optar el título de Magister en Gerencia. El mencionado estudio se enmarco en la modalidad de proyecto factible apoyado en la revisión fundamental para la descripción del problema bajo el sustento del trabajo de campo. Se tiene que la presente investigación desarrollo cuidadosamente la descripción de los focos gerenciales del talento humano en la gestión petrolera. Los resultados obtenidos arrojaron las diversas oportunidades de mejoras que tienen estos individuos en sus actividades diarias y la permanente capacitación en relación a sus órdenes de investigación y de trabajo.

Por su parte, Rosales (2011), en su investigación doctoral el cual título: "La gestión del talento humano en las organizaciones públicas venezolanas en el transito Modernidad – Postmodernidad", presentada como requisito para optar al grado de Doctor En Ciencias Administrativas, enmarco su propósito en la teorización etnográfica de la gestión del talento humano en la organizaciones públicas venezolanas, reflejando su carácter ontológico que reconoce la complejidad y de venido en la sociedad de la información que la actualidad postmoderna refleja en su complexus organizacional.

El estudio dimensiona la inquietud científica desde la convivencia de los actores del talento humano en las empresas que manifiestan el socialismo como modelo reflejo de la experiencia humanista, como es el carácter onto implicador en las vivencias colectivizadoras de gestión empresarial. Los resultados de dicha investigación reflejan un panorama para la convivencia reflexiva, critica, participativa en una empresa de orden social y a su vez focaliza la necesidad de implementar fundamentaciones en tal

contexto en las diversas áreas del talento humano en las empresas de producción social.

Ramírez (2014) realizó un trabajo especial de grado el cual denominó Gestión del talento humano en INSALUD –Apure. Cuyo estudio hizo un análisis operativo de la estructura gerencial y administrativa del capital humano en el instituto de salud del Estado Apure, bajo la premisa de la estructura de cargos del diccionario ocupacional, el cómo está configurado, los meritos y las funciones de cada uno de acuerdo a su conocimiento y evaluación.

Como resultado determino que los cargos en INSALUD se manejan mediante la meritocracia, asignación de códigos, estructura de colegiatura y funciones administrativas desde la gerencia macro, mezo y micro. Se logra resaltar la presencia del un argot de profesionales, bajo las funciones desde la alta gerencia , las estructuras de coordinación, manejados bajo diccionario ocupacional nacional y de estatutos de la fundación, con evaluación permanente de forma anual del conocimiento que desde tal fundamento se tiene en las funciones del talento humano del instituto en atención de salud estatal.

En atención a la premisa operativa en orden referencial se asumen como teorías fundamentadora las concernientes al talento humano desde la gerencia de las Empresas de Producción Social: en ello las corrientes del perfil ocupacional.

Bases Teóricas

La administración desde el enfoque organizacional

Según Chiavenato (2002), “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (p-53). Las organizaciones son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento

humano y de otro tipo. También, se definen como un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico. Las organizaciones son el objeto de estudio de la ciencia de la administración y, a su vez de algunas áreas de estudio de otras disciplinas como la sociología, la economía y la psicología.

Visión organizacional desde la administración gerencial. Ortiz (2003)

La construcción de la visión organizacional significa establecer una situación imaginaria en el tiempo aparentemente imposible, capaz de motivar y satisfacer el sentido de existencia, desarrollo y trascendencia personal y colectiva. La visión representa una situación mentalmente desarrollada y desafiante, así como altamente deseable y reconfortante a medio y largo plazo. Es una aproximación de cómo la organización evolucionará para atender con eficiencia las cambiantes necesidades y gustos de su público destinatario. En este sentido, constituye un concepto relativamente estable de lo que la organización debe ser y hacia dónde debe dirigirse, en tanto las condiciones y estrategias organizacionales pueden modificarse con el tiempo; pero, la visión puede permanecer inalterable en su esencia.

El teórico señala, la visión de una organización debe comprender las siguientes características: es cualitativa; invita a la transformación, en tanto expone la necesidad de un cambio positivo y progresivo; es demandante y alentadora. Constituye una fuerza vital y poderosa pues significa beneficios para todos; es atemporal. Es decir, no es fácil definir un período o una fecha precisa para su cumplimiento. La visión se conceptualiza de manera estática en el tiempo, pero su consecución tiene una proyección dinámica; requiere un alto nivel de sensibilidad y percepción del presente con sentido de trascendencia; es sistémica. Involucra múltiples subsistemas asociados y conectados en los que nacen, se transforman, fluyen y mueren los eventos organizacionales; debe definirse con amplitud y detalle; la definen los líderes

en combinación con los directivos y aquellas personas que tienen un mayor contacto al interior y exterior de la organización.

Gestión del Talento Humano desde un Enfoque Empresarial. Méndez (2009).

En primer lugar, la visión del talento humano se configura como estratégica, directamente asociada al dominio sobre un determinado tema o disciplina; las personas no tienen visión estratégica, en general, sino que se tiene aplicada a algo que se conoce con cierta profundidad (un sector, un oficio, una disciplina).

En este sentido, la visión estratégica es la capacidad de ver el futuro del mercado y de la empresa, las oportunidades y amenazas que están surgiendo, de descubrir los factores del éxito en ese entorno, y de diseñar estrategias o formas de manejar bien esos factores en los momentos decisivos. La visión estratégica se plasma en un conjunto de decisiones que la gerencia toma sobre el futuro y el presente de la empresa (Serna, 2004). La auténtica visión estratégica es objetiva, ilimitada, pertenece a la imaginación consiente, está libre de cualquier concepto y es vivencial. Tiene que ver con los intuitos que vienen de lo alto, productos de una voluntad individual autónoma, libre de prejuicios, resultado de una libertad interior determinando que se convierte en acción moral al accionar (Dubric, 2007).

Bajo tal corriente, la propuesta de un cumulo de estrategias gerenciales desde un trabajo situacional, responden a la generación alternabilizadora de una resolución conflictuada o simplemente fortalecer una gerencia; en tal orden el estudio en presunción asume la gestión del talento humano de la empresa socialista Pedro Camejo, en óptica empresarial u organizacional configura una visión de analogía a la horizontalidad de la calidad total.

El Talento Humano desde una Visión Emprendedora.

La definición de talento, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

En este sentido, Jericó (2001), expone al talento de una forma muy parecida, aunque más resumida: Como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización. Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización. Por lo tanto, se logren resultados superiores, las organizaciones deben de facilitar que el talento de las personas fluya y se libere, para que así aporten el máximo valor posible y colaboren a la generación de talento organizativo.

Desde tal perspectiva , el condicionante de la relación investigativa en la gestión del talento humano, dimensiona su fundamento en que el mismo debe ser emprendedor, de crecimiento en merito de funciones , actualización permanente , sistemas de información gerencial óptimos en la programación operativa de la empresa u organización... en las EPS; la horizontalidad dibuja un modo de interrelación modular hasta cierto punto, ya que todos en la empresa se dan pertenencia y pertinencia del proceso como un todo

La dinamicidad de las organizaciones y sus implicaciones en la gestión del talento humano.

Las organizaciones públicas son sistemas que desde el punto de vista de su complejidad tienen un carácter dinámico, evolucionan en el tiempo de

forma variable y esta dinamicidad esta signada por la actividad humana que en ellas se desarrolla y por las fuerzas del entorno que actúan sobre ellas. Chiavenato (2009), señala que el tercer milenio apunta a cambios cada vez más acelerados e intensos en el ambiente, en las organizaciones y en las personas, y considera que estos cambios se deben al impacto de tendencias que incluyen globalización, tecnología, información, conocimiento, servicios, énfasis en el cliente, calidad, productividad y competitividad; que afectan y seguirán afectando la manera como conviven las organizaciones y las personas que laboran en ellas. De aquí que se están repensando las empresas, y en este orden se deslastran de sistemas tan rígidos por unos más argólicos de producción social, bajo tal sustento las EPS, en fundamento del modelo socialista.

Empresas de producción social: visión organizacional para un nuevo enfoque gerencial. Silva (2009)

Para la autora, las Empresas de Producción Social se dibujan desde un abanico de ámbitos de acción: civil, mercantil, cooperativa, con una característica sin edquanon; misión de eficiencia y eficacia en las formas de producción social, sustentados en los principios del contrato social de igualdad, fraternidad y seguridad con una bandera de colectivización andamiada en un foco de producción para todos en igual forma y acción.

En tal fundamento, el hecho objetivo de tal foco productivo es la gerencia de bienes para los colectivos sociales, humanos y de forma reciproca con el orden social. En tal sentido; es autárquica, ya que la producción de bienes entre si son interactivas y sustentadas como manera de autopiezas entre el mismo entorno. Bajo tal premisa, nace la empresa socialista "Pedro Camejo": el objetivo de la misma es la formación del campesino, atención desde la actividad productiva y por ende la mecanización como elemento técnico

operativo en la producción social. Importante destacar que los actores socioproductivos están dados en el Poder Popular.

Bases legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria número 5.453, Marzo 24, 2000, en su artículo 23 menciona lo sucesivo:

Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

En consecuencia, la Carta Magna establece que cada tratado firmado por Venezuela debe ser respetado y cumplido, siempre y cuando los parámetros o normas internas de la nación lo estipulen, teniendo rango constitucional todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el País suscriba. Es por ello, que Venezuela queda obligada a acatar estos principios como propios, y a su vez hacerlos cumplir, por los particulares y principalmente por cualquier ente u órgano del Estado.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012).

Dicho contexto jurídico protege la esencia oportuna y dinámica del hecho social al trabajo en Venezuela en orden público, privado y beneficencia al trabajador en cuos internacional. El artículo 295 de la misma señala:

La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituyen la esencia del proceso social del trabajo, en tanto que desarrollan el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora, formándolos en por y para el trabajo social libertador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respecto a los derechos humanos.

En consecuencia el artículo antes mencionado dimensiona la permanente acción organizativa y empresarial para el trabajador como principal de factor de producción.

Plan de la Patria (2013-2019)

El objetivo 1 de este orden normativo, refiere en su indicación “defender, expandir y consolidar el bien más preciado, la independencia nacional”. En tal fundamento el objetivo nacional 1.4 señala “que logrando la soberanía alimentaria se garantiza el sagrado derecho a la alimentación de nuestro país” lo indicado es que desde la producción se maneje el efecto de independencia agroalimentaria..

Entonces, el indicado contexto se sitúa en la independencia, democratización y la privilegización del pueblo:

1.1.4.2. Acelerar la democratización del acceso de los campesinos y campesinas, productores y productoras, y de las distintas formas colectivas y empresas socialistas, a los recursos necesarios para la producción (tierra, agua, riego, semillas, capital), impulsando el uso racional y sostenible de los mismos.

1.4.2.1. Incorporar al parque de maquinarias agrícolas, privilegiando la organización colectiva para su uso, en base al desarrollo de la industria nacional de ensamblaje y fabricación: tractores agrícolas, cosechadoras e implementos para la siembra.

De tal posición, se infiere la participación del Poder Popular como ente garantista del protagonismo social en el desarrollo territorial y en colectivizado.

En tal idea, la empresa de producción socialista Pedro Camejo, motiva al colectivo agrícola a la mecanización y producción por consecuente la independencia alimentaria de orden socialista; humanismo, filantropía y desarrollo colectivo social y territorial.

Operacionalización de Variables.

Cuadro 1.

Objetivo General: Proponer Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa Socialista Pedro Camejo en el Municipio Achaguas, Estado Apure.					
Objetivos Específicos	Variabes	Definición Nominal	Indicadores	Instrumento	Ítem
Describir la fundamentación gerencial manifiesta en la gestión talento humano de la Empresa de Mecanización Agrícola y Transporte "Pedro Camejo", S.A., Municipio Achaguas Estado Apure	Gestión Gerencial del talento humano	Se constituye en el fundamento humano que operacionaliza en una empresa, institución u organización. En tal orden, Lledó(2011) refiere " que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importante de la organización , siendo el talento humano el pilar para el desarrollo exitoso de los procesos"	Planificación Organización Talento Humano Programación	C U E S T I O N A R I O	1 2 3 4 5
Analizar los componentes gerenciales del talento humano que permiten optimizar la gestión la Empresa Socialista "Pedro Camejo", S.A., Municipio Achaguas Estado Apure.	Componentes Gerenciales Empresa de Producción Socialista	Es el control administrativo que permite registrar y controlar el funcionamiento de una empresa, mediante el foco desarrollista del talento humano (Sánchez,, 2011)	Incentivo laboral Interacción organizacional Proceso conjunto Actividad modular Sistema de información Gerencial	C U E S T I O N A R I O	6 7 8 9 10

Fuente: Falcón, 2016

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este apartado del trabajo está referido al recorrido metodológico a utilizar en la realización de estudio el cual según Arias (2012) es el “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación” (p. 106), es decir, el camino a seguir metodológicamente de la investigación.

Enfoque Epistemológico.

Este estudio está enfocado en el paradigma positivista, que corresponde a una forma de abordar los problemas del conocimiento y de la ciencia a partir del racionalismo lógico dogmático. Para Rodríguez (2011), “El positivismo es el enfoque que bajo la posición científica da a conocer una realidad desde la perspectiva de logicidad racional.” (p. 102). En este sentido; Stracuzzi (2004), refiere; “esta concepción se organiza sobre la base de los procesos de Operacionalización que permiten descomponer el todo en sus partes e integrar éstas para lograr el todo”. (p.23)

Tipo de Investigación

El estudio que se presenta a continuación es de nivel descriptivo, ya que describe el fenómeno y lo procesa, de aquí que Ramírez (2011), señale: “La investigación descriptiva se propone mostrar una realidad a través de la descripción parpada del fenómeno” (p.05).

Diseño de Investigación

En este orden de ideas, la investigación es no experimental de campo, en orden transaccional, descriptivo el cual se realiza sin manipular variable

en forma deliberada. En este sentido según la UPEL (2012) “Son aquellos que intentan describir un fenómeno dado analizando su estructura y explorando las asociaciones relativamente estable de característica que lo definen”. (p.32). En consecuencia, los datos se obtendrán de la población en estudio y se hará en el contexto en el cual se desarrolla la investigación, en este caso, la Empresa de Mecanización Agrícola y transporte Pedro Camejo S.A., Ubicada en el Municipio Achaguas Estado Apure.

Modalidad de la Investigación

Está enfocada en la modalidad de proyecto factible, consiste en elaborar una propuesta viable destinada a partir de una base diagnóstica. En Manual de Tesis de Grado de Especialidad; Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Libertador (2012), expresa que es: “La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo viable para solucionar problemas, requerimientos u necesidades de organizaciones o grupos sociales” (p.21). Puede referirse a las políticas y planes de desarrollo de un ámbito en general.

Población

Para Balestrini (2007), La población se define como: “Un conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, puede ser finita o infinita” (p. 137). Para el desarrollo de esta investigación se trabajará con el total de población, es decir todos los trabajadores de Empresa Socialista Pedro Camejo S.A., ya que es una población finita representada por 38 unidades de análisis el cual está representada por los trabajadores de los diferentes departamentos de la organización antes mencionada.

Muestra

Debido a que se va a trabajar con el total de la población, no se toma muestra y los datos obtenidos serán de inferencia estadística, ya que se obtendrán parámetros en relación al total de las unidades de análisis.

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

La técnica utilizada para recopilar la información será la encuesta mediante un instrumento tipo cuestionario, que para Ruiz (2006), es definido como: “Un conjunto de respuestas de naturaleza variada y expresada en diferentes formatos a los fines de sus respuesta” (p. 23). También se empleará la técnica de la observación directa definida por Andueza (2007), “La forma en que se observa un hecho desde la vivencia, directamente se visualiza la realidad” (p.112). Para ello el instrumento está dado en el cuaderno de anotaciones anecdótico de las vivencias de la realidad.

Técnica de análisis de datos.

Según Sánchez (1995), citado por Rodríguez (2011) dice que: “las técnicas y análisis de datos son aquellos que permiten obtener los datos estadísticos ordenándolos y clasificándolos en forma lógica”(p.32), con respecto a este apartado de la investigación se empleará la estadística descriptiva, representada en cuadros y gráficos los resultados a las que serán sometidos los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos

Validez

Según Hernández (2001), citado por Ramírez (2011), la validez del contenido "...se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio

especifico del contenido de lo que se mide, es decir, es el grado en que la mediación representa el concepto medido" (P.243). Es decir, el autor hace referencia a que dependiendo de la profundidad o que los resultados estén acordes con lo que se quiera obtener el mismo será validado o no. Para verificar la validez del instrumento se sometió este en su versión inicial a la opinión de varias personas es decir, a juicio de expertos, así se tomaran en cuenta aspectos del contenido, los objetivos de la investigación y la matriz de operacionalización de variables.

Confiabilidad

Valbuena (ob. cit), señala que la confiabilidad consiste: "en el grado en que un instrumento produce resultados consistente y coherente." (p.77). En sentido general y particular, para la confiabilidad de los instrumentos de la investigación, se aplica una prueba piloto a la totalidad de la población seleccionada, es decir; 38 trabajadores de la Empresa Socialista Pedro Camejo S.A., el método a utilizar y aplicar por medio de la prueba piloto fue el coeficiente de Cronbach (Alfa), apoyado por Taylor y Bogdan (2000), a través de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left[1 - \frac{\sum SIA}{SIA} \right]$$

Donde:

N = Numero de ítems;

$\sum SIA$ = La varianza del instrumento

SIA = La varianza de la suma de los ítems

Datos:

N=11

$\sum SIA$ = 6,24

SIA = 57,91

$$\alpha = \frac{11}{11-1} \left[1 - \frac{6,24}{57,91} \right] \rightarrow \alpha = \frac{11}{10} [1 - 0,1077]$$

$$\alpha = 1,1[0,8923] \rightarrow \alpha = 1,1[0,8923]$$

$$\alpha = 0,9815$$

Como se puede apreciar el resultado tiene un valor α de 0.9815, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La fase de análisis de los resultados es de suma importancia, ya que permite obtener información confiable y conclusiones a través de los datos obtenidos. Con respecto a este capítulo de la investigación, expone Balestrini. (2012):

Al culminar la fase de recolección de la información, los datos han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permite recontarlos y resumirlos..., En tal sentido, esta fase de desarrollo del proyecto de investigación, comprende además, de la incorporación de algunos lineamientos generales para el análisis e interpretación de los datos; su codificación y tabulación, sus técnicas de presentación, y el análisis estadístico que se introducirían a los mismos (p.169).

Así mismo, la recolección de la información fue realizada por medio de un cuestionario con el cual se detectaron una serie de debilidades organizacionales que fueron analizadas e interpretadas por el autor, para así obtener una visión precisa y clara de la situación relacionada con el planteamiento del problema.

Los resultados de esta investigación fueron enfocados a través de la elaboración de Cuadros de frecuencia y porcentajes que posteriormente se graficaron de acuerdo a los ítems a través de diagramas circulares y señalando el porcentaje (%) de los resultados con sus respectivos análisis, lo cuales permitieron verificar las variables en estudios, de acuerdo a los objetivos de la investigación. A continuación se detallan e interpretan los resultados de la aplicación de los instrumentos respondidos por el personal fijo y contratado de la Empresa Pedro Camejo, en el Municipio Achaguas del Estado Apure.

Cuadro 2. Desarrollo gerencial desde la propuesta socialista.

Ítem N° 1. Considera usted que en la empresa se configuran elementos para fortalecer un desarrollo gerencial cambiante en función al talento humano.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	3	8%
CASI SIEMPRE	11	29%
CASI NUNCA	16	42%
NUNCA	8	21%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 1. Desarrollo gerencial. Construido a partir del cuadro 2.



Fuente: Falcón (2016).

Los porcentajes expresados anteriormente, existe desigualdad de opiniones (discrepancias) en cuanto al cambio del desarrollo gerencial, el cual es definido por Ortiz (2009): como aquel orientado a la mejora del desempeño de los gerentes para que estos puedan liderar un grupo de la mejor manera, permitiendo que el personal desarrolle un mejor clima

organizacional y por ende mayor progreso del talento humano de los mismos.

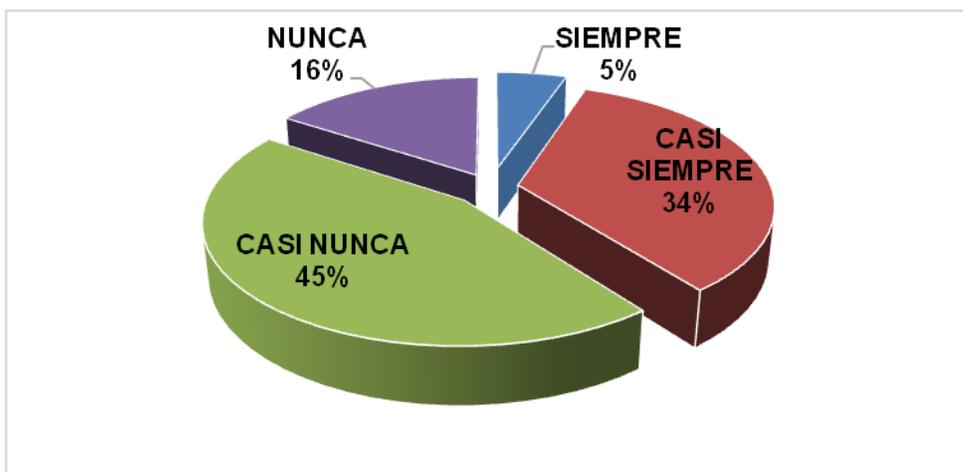
Cuadro 3. Formación del talento humano.

Ítem N° 2. Aplica la empresa acciones para el perfeccionamiento de las capacidades laborales del personal que labora en los diferentes departamentos.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	2	5%
CASI SIEMPRE	13	34%
CASI NUNCA	17	45%
NUNCA	6	16%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 2. Capacidades. Construido a partir del cuadro 3.



Fuente: Falcón (2016).

Así como en el ítem anterior, las percepciones entre los empleados son similar dada la disparidad de las respuestas obtenidas manifestando en un 45% que existen acciones gerenciales de manera inconstantes en función del perfeccionamiento de las capacidades del personal que labora, que para Stoner y otros (1996) es definida como aquellas habilidades de desarrollo actitudinal que desempeña el trabajador en el ejercicio de sus funciones

óptimamente, lo cual permite un mayor avance y desempeño de la empresa. En tal sentido profundizar la propuesta socialista y de empresa de producción social desde un amplio concepto.

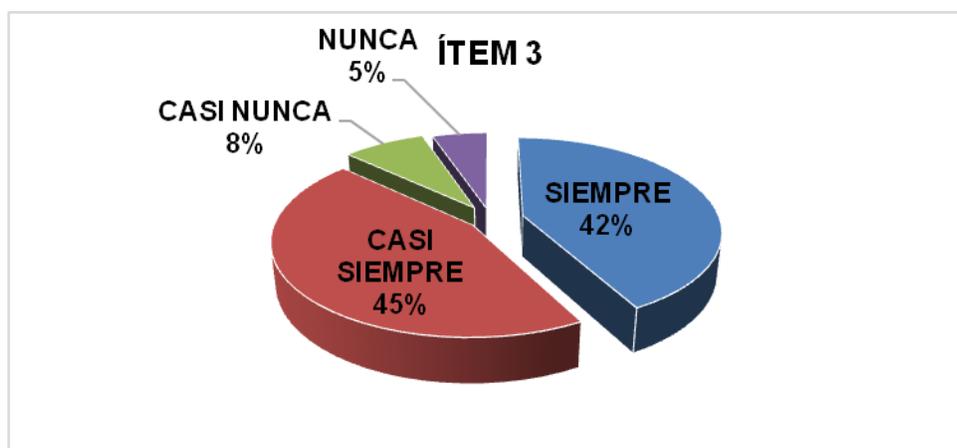
Cuadro 4. Modelo socialista de la empresa.

Ítem N° 3. Posee usted conocimiento en cuanto al funcionamiento de una empresa de producción socialista.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	16	42%
CASI SIEMPRE	17	45%
CASI NUNCA	3	8%
NUNCA	2	5%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 3. Habilidades. Construido a partir del cuadro 4.



Fuente: Falcón (2016).

El personal, en un porcentaje de 42%, asegura que posee las habilidades requeridas para el desarrollo de sus funciones desde el modelo socialista, aceptando de igual forma en un 45% requerir mayor formación en cuanto a la producción desde este modelo económico, así perfeccionamiento para mejorar el resultado de sus labores. En este sentido,

las habilidades son definidas por Rodríguez (2000) como aquel talento o aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza, lo que al potenciar dicho talento en el personal, genera un avance de la empresa en función de mejores resultados y mejoras en todo ámbito.

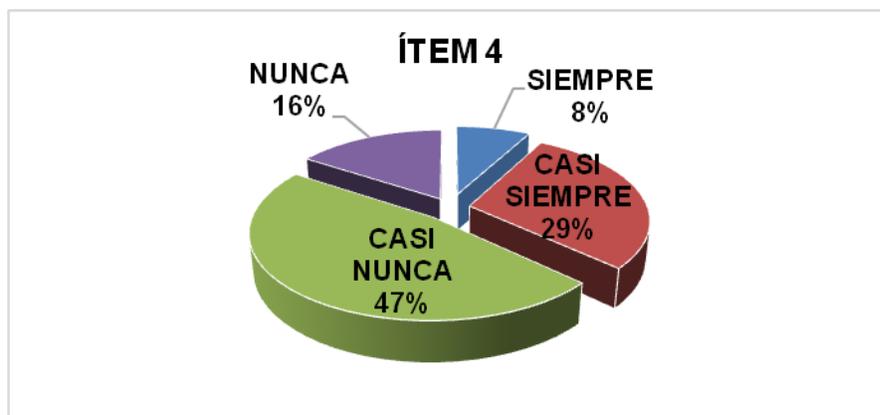
Cuadro 5. Encuentro de saberes.

Ítem N° 4. Se mantiene al personal en conocimiento permanente en cuanto al desarrollo de actividades de mejoramiento laboral del talento humano de los trabajadores por parte de la empresa.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	3	8%
CASI SIEMPRE	11	29%
CASI NUNCA	18	47%
NUNCA	6	16%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 4. Conocimiento. Construido a partir del cuadro 5.



Fuentes: Falcón (2016).

El personal asevera en más de un 47% no poseer conocimiento sobre la planificación de actividades de mejoramiento profesional del personal en cuanto al talento humano de los mismos. Al respecto, Quintero (2008) define

el conocimiento como un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje, en consecuencia, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo, que en función del desarrollo de la empresa, es necesario que el personal posea todo el conocimiento requerido para que mejore su capacidad.

Cuadro 6. Inductivo.

Ítem Nº 5. Se realiza un análisis inductivo por parte de la empresa en función del desempeño laboral.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	2	5%
CASI SIEMPRE	11	29%
CASI NUNCA	19	50%
NUNCA	6	16%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 5. Inductivo. Construido a partir del cuadro 6.



Fuentes: Falcón (2016)

El personal, en más de un 50% considera que hace falta mayor análisis inductivo del desempeño laboral en cuanto al talento humano para que se planifiquen capacitaciones de los empleados que permitan el perfeccionamiento de las capacidades de los mismos en mejora del desarrollo de la empresa. El análisis inductivo es definido por Serna (2004) como aquel que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Por lo tanto, tras una etapa de observación, análisis y

clasificación de las habilidades y talentos de los empleados, se logra postular una hipótesis que brinde un mejor desempeño.

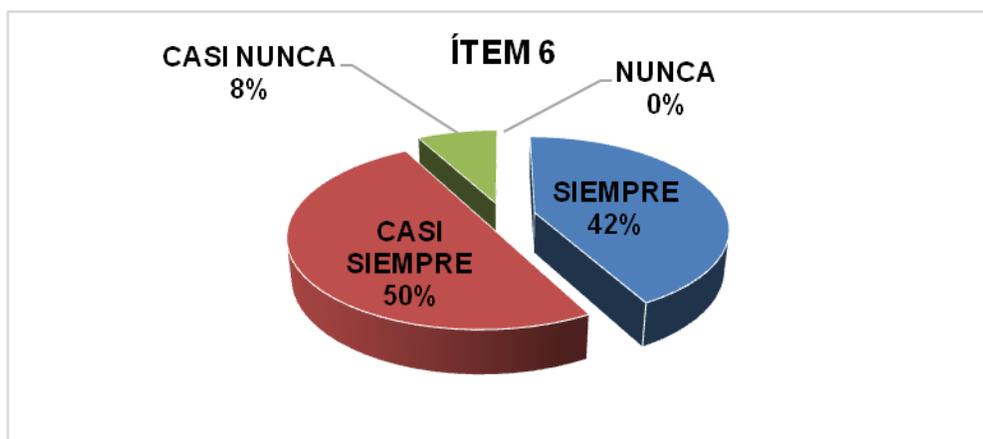
Cuadro 7. Deductivo.

Ítem Nº 6. Cree usted que se pueden deducir estrategias gerenciales orientadas al talento humano partiendo de la participación del personal.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	16	42%
CASI SIEMPRE	19	50%
CASI NUNCA	3	8%
NUNCA	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 6. Deductivo. Construido a partir del cuadro 7.



Fuente: Falcon (2016).

Los resultados arrojados por la gráfica descrita anteriormente, demuestran que más del 50% de los empleados no se sienten completamente integrados en la planificación de estrategias por parte de la empresa orientadas al mejoramiento y profesionalización de los empleados. Arjona (1999) expresa que la deducción es la conclusión se halla implícita dentro las premisas, que hace referencia a la extracción de consecuencias a

partir de una proposición. Por ello, para hallar soluciones estratégicas en la empresa es necesario tomar en cuenta a todo el personal para poder deducir las consecuencias de la falta de desarrollo del talento humano en la empresa.

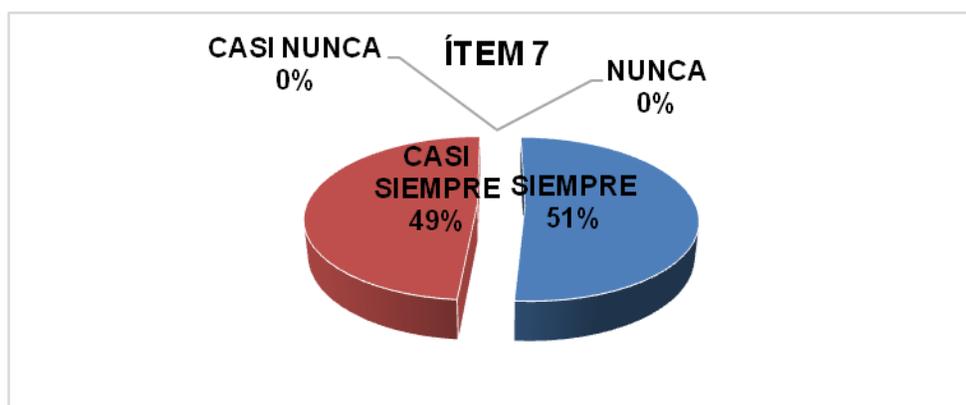
Cuadro 8. Gerencia socialista.

Ítem Nº 7. Considera usted relevante para la gerencia socialista de la empresa la aplicación de acciones de profesionalización del personal para potenciar su talento humano.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	20	51%
CASI SIEMPRE	16	49%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 7. Gerencia Socialista. Construido a partir del cuadro 8.



Fuente: Falcón (2016).

El 51% de los resultados demuestran que los encuestados consideran que el mejoramiento profesional de los empleados de la empresa socialista Pedro Camejo, es una base fundamental para el buen desarrollo de la gerencia desde la ética socialista de la misma. En este sentido, Quintero

(2008) afirma que la palabra gerencia se refiere al conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa. Así, cada empleado posee relevancia e importancia dentro de la empresa permitiendo fundamentar la gestión del talento humano dentro de cada uno.

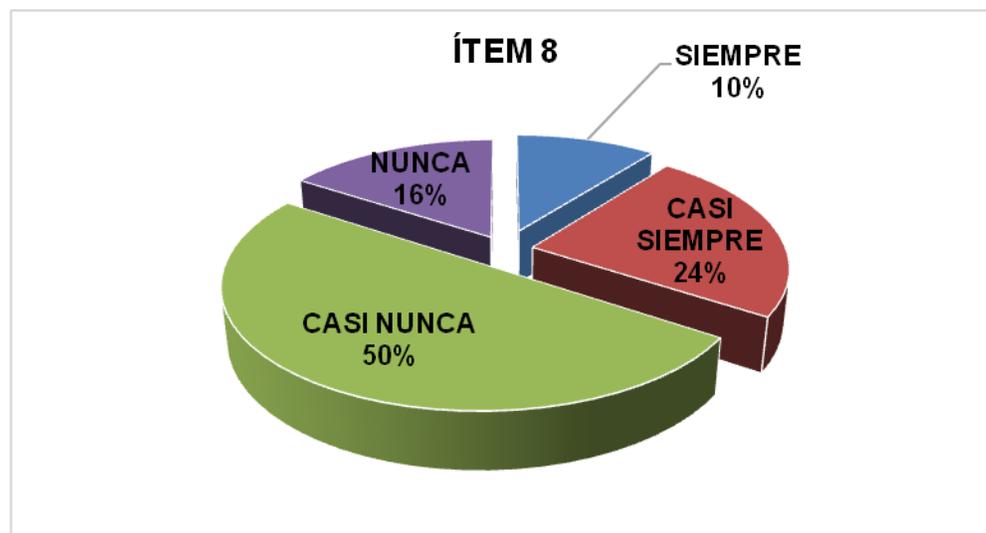
Cuadro 9. Organización socialista.

Ítem Nº 8. Considera usted en la empresa socialista Pedro Camejo como organización toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias sobre la gestión del talento y sus necesidades.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	4	10%
CASI SIEMPRE	9	24%
CASI NUNCA	19	50%
NUNCA	6	16%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 8. Organización. Construido a partir del cuadro 9.



Fuente: Falcón (2016).

Se observa que más del 50% de los encuestados consideran que la gerencia considera muy poco las opiniones de los empleados sobre la gestión del talento humano y sus necesidades de mejoramiento y profesionalización. En tal sentido, Thompson (2004), expresa que toda organización se fundamenta en la toma de decisiones basada en las opiniones de todos sus miembros, lo cual permitiría un progreso positivo y efectivo de la EPS Pedro Camejo.

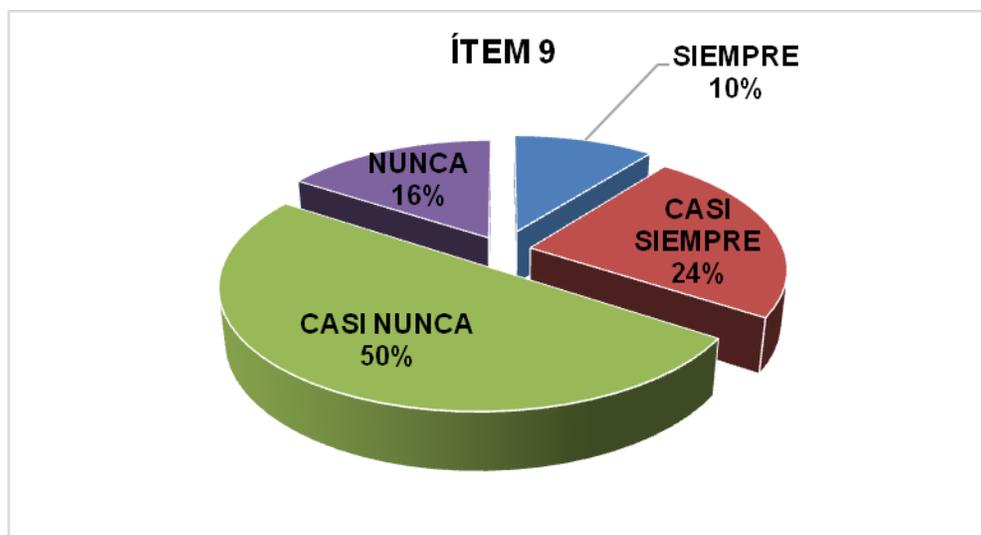
Cuadro 10. Gestión social del talento humano.

Ítem N° 9. Cree usted que la Gestión del Talento Humano tiene una óptima conformación desde la gestión social en la EPS Pedro Camejo.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	4	10%
CASI SIEMPRE	9	24%
CASI NUNCA	19	50%
NUNCA	6	16%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 9. Gerencia. Construido a partir del cuadro 10.



Fuente: Falcón (2016).

Se observa que más de un 50% de los encuestados opinaron que la Gestión social del Talento Humano tiene una conformación muy relevante en la empresa de producción socialista. Al respecto, Suárez (2011) define el Talento Humano como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas.

Cuadro 11. Interacción Empresarial.

Ítem Nº 10. Con que frecuencia se realizan jornadas de convivencia empresarial con los trabajadores de la organización.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	2	5%
CASI SIEMPRE	11	29%
CASI NUNCA	19	50%
NUNCA	6	16%
TOTAL	38	100%

Fuente: Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 10. Interacción empresarial. Construido a partir del cuadro 11.



Fuente: Falcón (2016).

El personal, en más de un 50% considera que no se realizan las jornadas de convivencia empresarial necesarias, en tanto que un 16% considera sentirse excluido de dichas actividades. Expresado por Ortiz (2003), que la convivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armónica de grupos humanos en un mismo espacio,

en el cual se intercambia y comparten experiencias y opiniones de forma armónica.

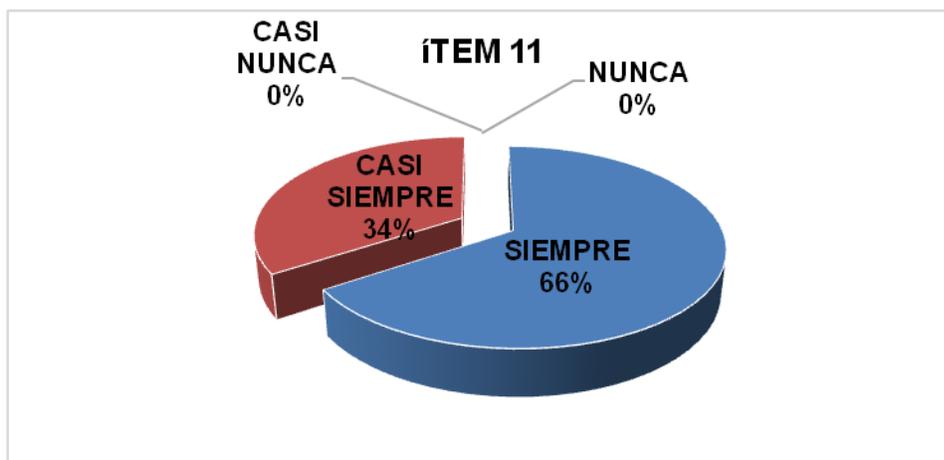
Cuadro 12. Organización.

Ítem N° 11. Cree usted pertinente el diseño de Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa socialista Pedro Camejo.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	25	66%
CASI SIEMPRE	13	34%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	38	100%

Fuente Falcón (2016). Resultados obtenidos por instrumento aplicado.

Gráfico 11. Organización. Construido a partir del cuadro 12.



Fuente: Falcón (2016).

El 66% de los resultados demuestra que los encuestados consideran que el diseño e implementación de Estrategias Gerenciales para optimizar la Gestión del Talento Humano de la Empresa, es completamente pertinente y necesario para un mejor desarrollo de las actividades laborales de los empleados. En este respecto, Nonaka (2009), expresa que las estrategias gerenciales son todas aquellas acciones realizadas por la gerencia de una

organización en función de un mejor funcionamiento y desempeño de la empresa.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para finalizar con ésta investigación, a continuación se presentan las siguientes conclusiones y recomendaciones las cuales se realizaron con base a las variables y objetivos planteados en el desarrollo de la misma:

Conclusiones

Luego del análisis de toda la información recabada durante la investigación llevada a cabo se han llegado a consumir una serie de criterios acerca de la Gestión del Talento Humano en la Empresa Socialista Pedro Camejo en Municipio Achaguas del Estado Apure:

Al describir los fundamentos que componen la administración gerencial del talento humano en la empresa Socialista Pedro Camejo en el Municipio Achaguas del Estado Apure, se tiene que es evidente la ausencia de la aplicación de un proceso formal de Gestión del Talento Humano y su mejoramiento generando que los trabajadores perciban que su rendimiento no es tomado en cuenta y se desmotiven en la realización de sus labores. Sin embargo, a nivel de toda la institución se encuentra presente una gran consciencia de la importancia de dicha Gestión del Talento tanto para los trabajadores como para la organización.

En este sentido, se conlleva al análisis de la gestión del talento humano determinando que existe disposición tanto en los directivos como en los empleados para la participación activa en un proceso formal de Gestión del Talento Humano y desarrollo de estrategias para el desarrollo del mismo. La EPS Pedro Camejo, posee un grupo de trabajadores con una gran

diversidad en cuanto a niveles educativos y profesionales, y en cuanto a las actividades particulares de sus cargos, más con todo y eso en su gran mayoría reconocen la importancia que tiene para ellos como individuos y para su organización en general el hecho de que se lleve a cabo una Gestión del Talento Humano y mayor preparación de todo el personal, en los actuales momentos esta actividad no se está efectuando de forma efectiva.

Resulta evidente la necesidad de la implementación de estrategias de para la Gestión Del Talento Humano de forma continua para La Empresa, que responda a sus características propias y necesidades actuales; más todas las condiciones están dadas para que se pueda diseñar un plan de estrategias gerenciales para la Gestión del talento Humano de los trabajadores en esta organización de la manera más idónea posible, el cual es el propósito principal de la presente investigación.

Recomendaciones

Como una contribución al mejoramiento del funcionamiento organizativo en general y de la gestión de Recursos Humanos en particular dentro de la Empresa Socialista Pedro Camejo en el Municipio Achaguas, Estado Apure, seguidamente se presentan una serie de sugerencias relacionadas directa o indirectamente con el proceso de gestión del talento humano en esta organización. En relación a ello, se tiene la evaluación el desempeño de cada empleado mediante un proceso formal que contemple una secuencia lógica de ejecución con una etapa previa a la evaluación de planificación, siguiendo con la etapa de aplicación en sí de preparación y profesionalización del personal, y una etapa posterior de realimentación y seguimiento; que permita hacer de la Gestión del Talento Humano un proceso continuo y eficaz que contribuya con el mejoramiento constante del rendimiento de los empleados en particular y de la organización en general.

En relación a lo antes planteado, se requiere sustentar un análisis de la gestión del talento en la empresa, para lo cual se debe establecer un método de Evaluación del Desempeño de los empleados basado en Competencias, donde se evalúen a cada miembro de la organización según los caracteres propios de cada cargo. Por otro lado, es necesario también actualizar el manual descriptivo de cargos adaptándolo a un modelo de Competencias, con la inclusión de las descripciones de algunos cargos que no las tienen y la complementación de las descripciones existentes; lo cual contribuiría no solo para el desarrollo de Estrategias Gerenciales para la Gestión del Talento Humano propuesto, sino también con la implementación de procesos tales como: Selección, Inducción, Capacitación y demás actividades de la Gerencia de Recursos Humanos.

Para dar efecto a la necesidad de implementación de estrategias que conlleven a fortalecer el talento humano en la empresa, es necesario instaurar en la organización un ambiente que permita la comunicación abierta, franca y respetuosa acerca del desempeño de todos sus miembros, así mismo fomentar la participación activa de todos en el proceso de gestión del Talento. Por otro lado, de debe concienciar a nivel de los directivos y de los empleados la necesidad de la aplicación concreta de un proceso formal de Gestión del Talento Humano. En este respecto, las sugerencias contenidas en esta serie de planteamientos obedecen a un estudio riguroso de la situación organizacional actual y pretenden hacer posible el progreso del personal de la institución, tanto a nivel individual como colectivo, de manera que éstos contribuyan el alcance del fin último de una mejor atención a la comunidad objetivo y la satisfacción de las necesidades propias de los ciudadanos que la conforman.

CAPITULO VI
LA PROPUESTA
ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA OPTIMIZAR LA GESTION DEL
TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIALISTA PEDRO CAMEJO,
MUNICIPIO ACHAGUAS ESTADO APURE.

Presentación de la Propuesta

Hoy en día las organizaciones basan sus modelos de gestión empresarial tomando en cuenta que el talento humano es el motor que impulsa a las organizaciones a su desarrollo y funcionamiento. Por esta razón, el factor de profesionalización del personal juega un papel muy importante dentro de las empresas y es considerado como un elemento fundamental en la gestión de operaciones para todos los administradores y gerentes. Cuando el personal de trabajo de una empresa se encuentra preparado profesionalmente y motivado laboralmente, se vuelve más productivo y se siente más comprometido positivamente con la organización. De esta manera, las empresas se encaminan hacia la productividad, logro de objetivos, metas y mayor rentabilidad.

La presente propuesta busca proporcionar a la empresa socialista Pedro Camejo desde su dimensión de modelo de producción, una útil y valiosa herramienta, que al ser aplicada, logre solventar la problemática de desmotivación e insatisfacción laboral que presentan algunos empleados de la misma y las consecuencias organizacionales que esto conlleva. Asimismo, se dimensiona la referida formación referente a lo que ha de significar un modelo socialista de horizontalidad y participación. De igual manera reducir fallas operacionales relacionadas a los procesos técnicos y laborales, que producen retardos en la planificación interna y trae como consecuencia la disminución de la calidad del servicio prestado a los clientes, reducir el índice de rotación de personal de la empresa, reducir costos de contratación y

entrenamiento y lograr un mayor compromiso por parte del empleado hacia la empresa.

Esta herramienta se basa en el diseño y la aplicación de estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en base a las necesidades y requerimientos del personal, quienes proporcionaron la información necesaria para que este pueda garantizar los resultados positivos que la empresa desea obtener.

Objetivo de la propuesta

Objetivo general

Proporcionar a la Empresa Socialista Pedro Camejo, Municipio Achaguas del Estado Apure, una herramienta útil dirigida a elevar el nivel de profesionalización y satisfacción laboral de los empleados, incrementar los niveles de eficiencia operacional, mejorar la competitividad de la empresa impulsándola hacia el logro de sus objetivos y metas organizacionales a través de una gestión efectiva del talento humano.

Objetivos específicos

Desarrollar acciones de capacitación y adiestramiento del personal de la Empresa Socialista Pedro Camejo, Municipio Achaguas del Estado Apure, que permita profesionalizar y potenciar las habilidades y capacidades de los mismos en función de la obtención de mejores resultados para el colectivo empresarial.

Realizar eventos permanentes para corresponder al mérito del equipo de trabajo de la Empresa Socialista Pedro Camejo, Municipio Achaguas del Estado Apure, a fin de optimizar las interrelaciones personales y laborales del personal.

Fortalecer la fundamentación gerencial de la gestión de talento humano de la empresa socialista Pedro Camejo, Municipio Achaguas, Estado Apure, mediante la formulación de jornadas de interacción y convivencias socio empresarial.

Fundamentación

La aplicación de acciones estratégicas para la gestión del talento humano y la profesionalización laboral en la empresa antes mencionada, proporcionará una serie de beneficios en distintos niveles tanto para la organización como para sus trabajadores. Entre ellos se encuentran: Formación en relación al modelo socialista, fortalecimiento de la interacción social desde la horizontalidad, Mejora de la rentabilidad de la empresa, Aumento del nivel de eficiencia organizacional; Satisfacción empresarial interno (empleados); Satisfacción del cliente externo; Mayor nivel de productividad para la empresa y para los empleados; Reducción del índice de rotación del personal; Mejora de las relaciones interpersonales entre jefes o supervisores y empleados; Disminución del temor a la incompetencia y fortalecimiento del conocimiento, habilidades y aptitudes del personal; Aumento del nivel de compromiso del trabajador hacia la empresa; Alcance de objetivos y metas organizacionales; Mejora del proceso de toma de decisiones.

Descripción de la propuesta

Implementación de estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en la empresa socialista Pedro Camejo en el Municipio Achaguas, Estado Apure.

Para dar solución a la problemática que se presenta actualmente en la empresa, se propone el diseño de una serie de estrategias que permitan

potenciar el talento humano de los trabajadores el cual se desarrollará en tres fases:

Fase I: Diseño de las estrategias de gestión del talento.

Fase II: Implementación de las estrategias diseñadas.

Fase III: Evaluación y control del plan estratégico de gestión del talento humano aplicado.

Fase I: Diseño de las estrategias de gestión del talento.

Objetivo:

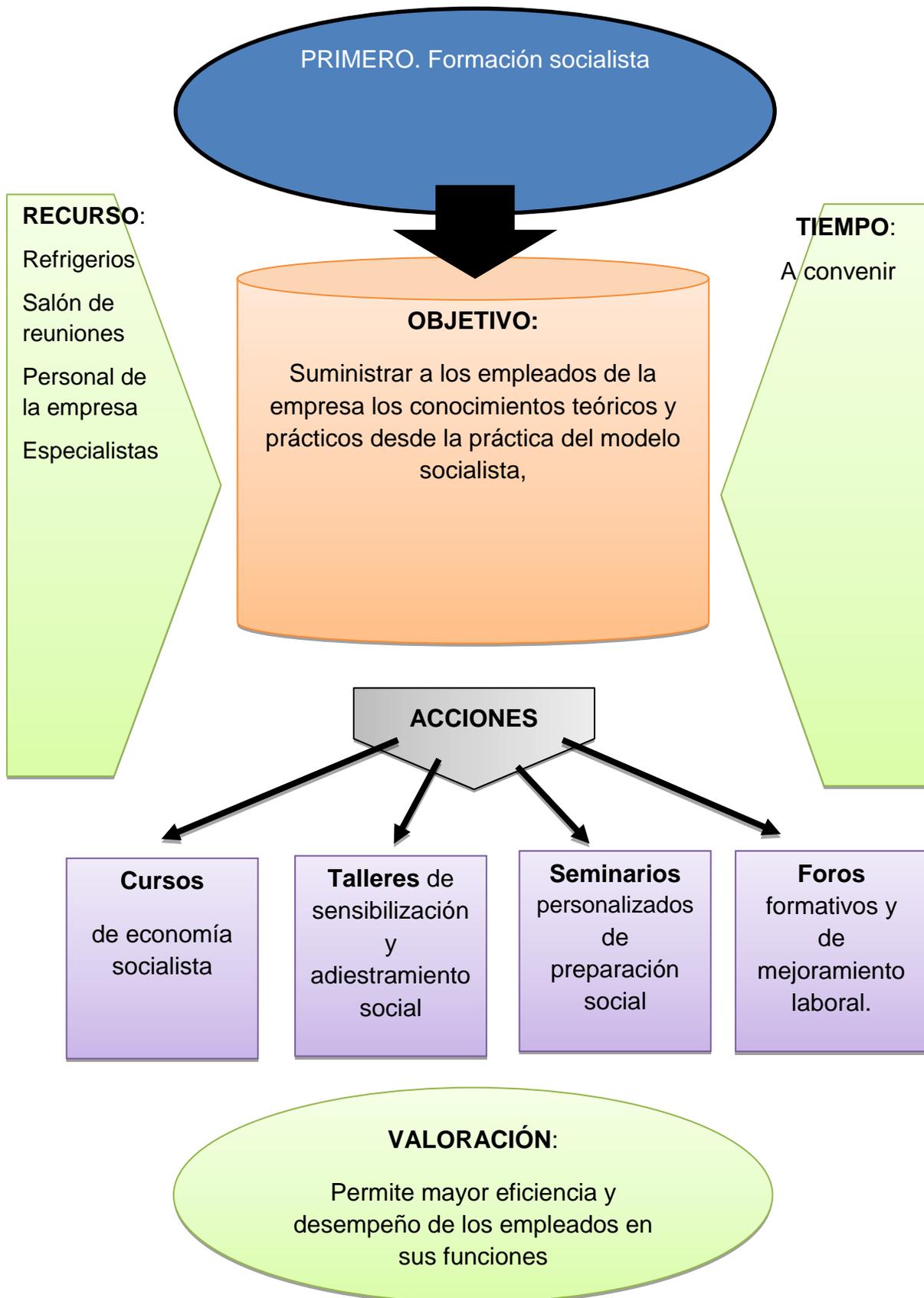
Diseñar las estrategias para la gestión del talento humano de los empleados que permitan incrementar el nivel de profesionalización y satisfacción laboral de los empleados, y lograr de esta manera establecer una relación ganar-ganar entre la organización y sus empleados.

En líneas generales se busca lograr la fidelización de los trabajadores a través de un compromiso generado por la satisfacción que estos alcanzan a través del desempeño eficiente de sus funciones en un clima organizacional positivo, y de igual forma, que esto direcciona a la empresa a optimizar los procesos y obtener mejores beneficios a través del cumplimiento de los objetivos y metas. En esta fase se contemplan cinco tipos de estrategias orientadas a elevar el nivel de profesionalización de los empleados y lograr cambios positivos que se vean reflejados en el desempeño eficiente de sus funciones. Dichas estrategias son:

Cuadro 13. Estrategias propuestas para la gestión del talento.

ESTRATEGIA	OBJETIVO	VALORACIÓN
PRIMERO: Formación en el modelo socialista	Suministrar a los empleados de la empresa los conocimientos teóricos y prácticos de la producción socialista y del modelo de interacción desde esta práctica.	Permite mayor eficiencia y desempeño de los empleados en sus funciones
SEGUNDO: La participación integral del empleado.	Promover la cooperación de los empleados en algunas funciones gerenciales de la empresa y planificaciones de actividades	Permite mayor sentido de pertenencia por parte de los empleados
TERCERO: La socialización del personal y las actividades de grupo.	Fomentar actividades grupales, convivenciales y cooperativas para fortalecer las relaciones interpersonales efectivas entre los empleados y directivos.	Crea mayor integración entre los empleados y fortalece las relaciones interpersonales.
CUARTO: Motivación y valoración del desempeño laboral del personal.	Propiciar incentivos y reconocimientos por las labores realizadas, recompensar a los trabajadores por el desempeño eficiente de sus funciones y el cumplimiento de objetivos y metas planteadas, según sea la necesidad de la organización.	Permite crear un sentido de pertenencia efectivo y óptimo dentro de las funciones laborales de cada empleado.
QUINTO: Análisis inductivo participativo del desarrollo de la empresa.	Evaluar el desarrollo de ejecución de las estrategias para conllevar, mediante diversas observaciones de los sucesos en estado natural, una conclusión que resulte general para todos los eventos de desarrollo de las estrategias y de la empresa en sus funciones.	Permite evaluar el desarrollo de la empresa y consensuar estrategias de mejoramiento y desarrollo.

Fuente: Falcón (2016)



Fuente: Falcón (2016).

Gráfico 12. Estrategia de Capacitación y adiestramiento.

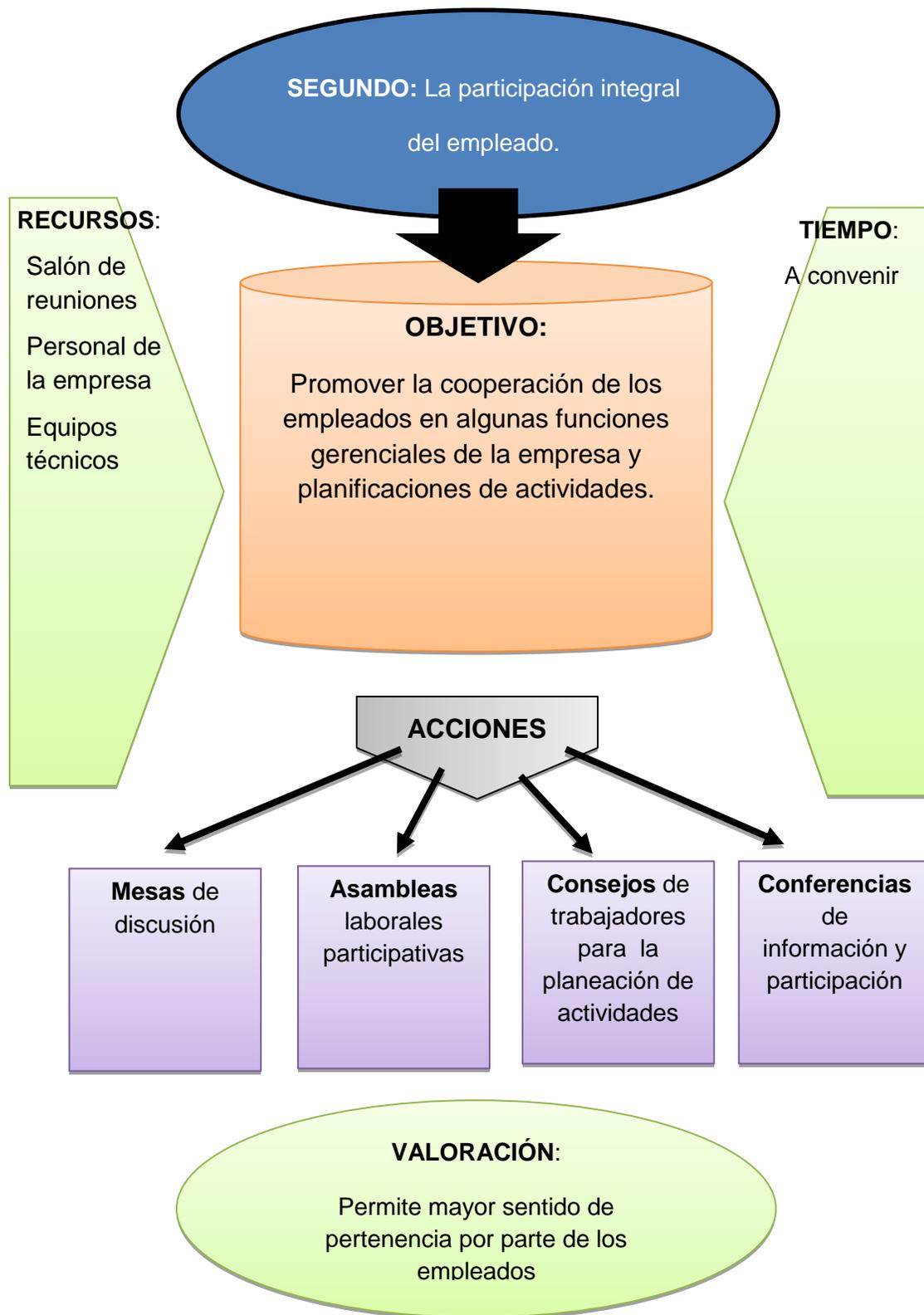


Gráfico 13. Estrategia de participación integral del empleado.

Fuente: Falcón (2016).

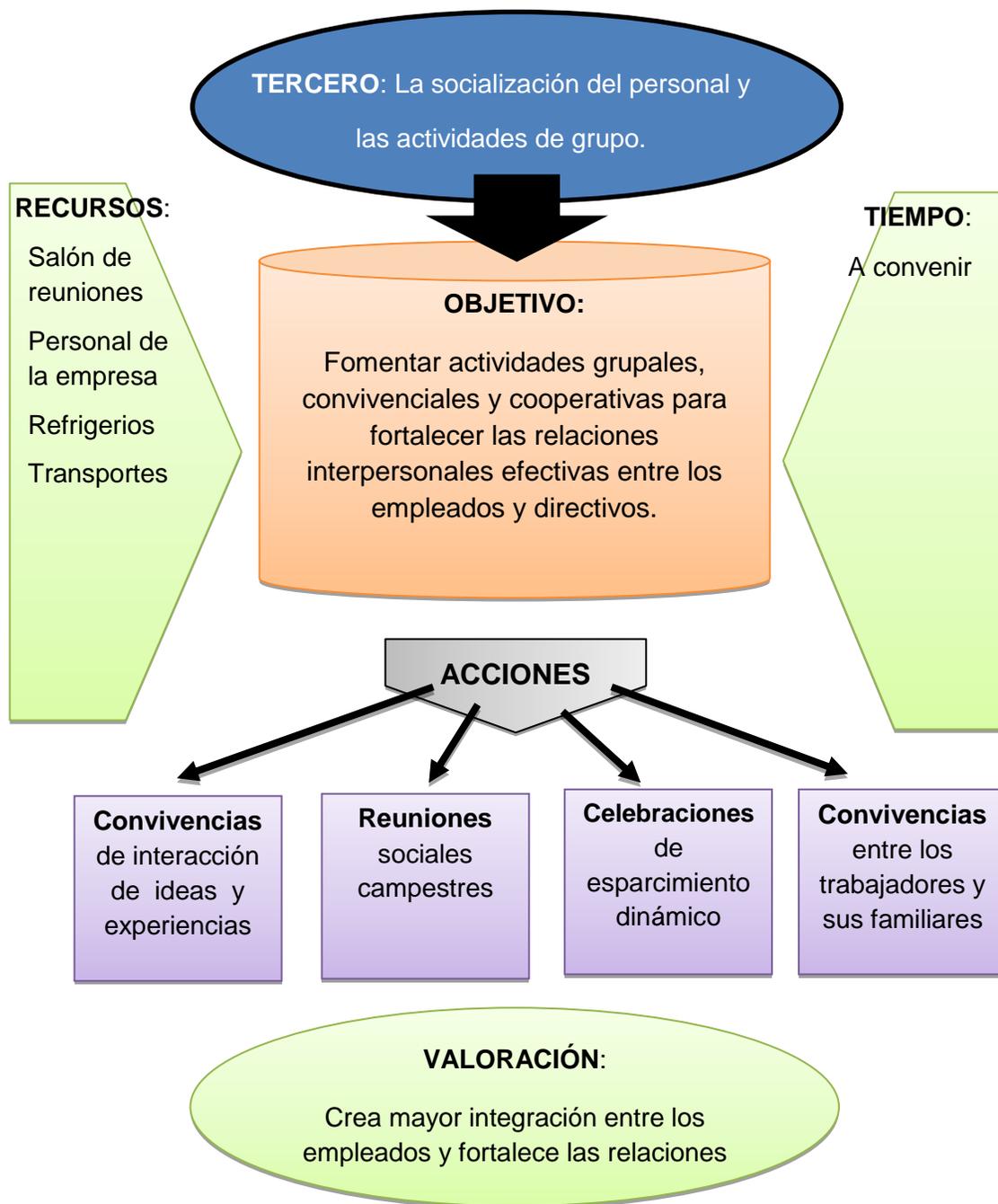


Gráfico 14. Estrategia de socialización del personal y actividades de grupo.

Fuente: Falcón (2016).

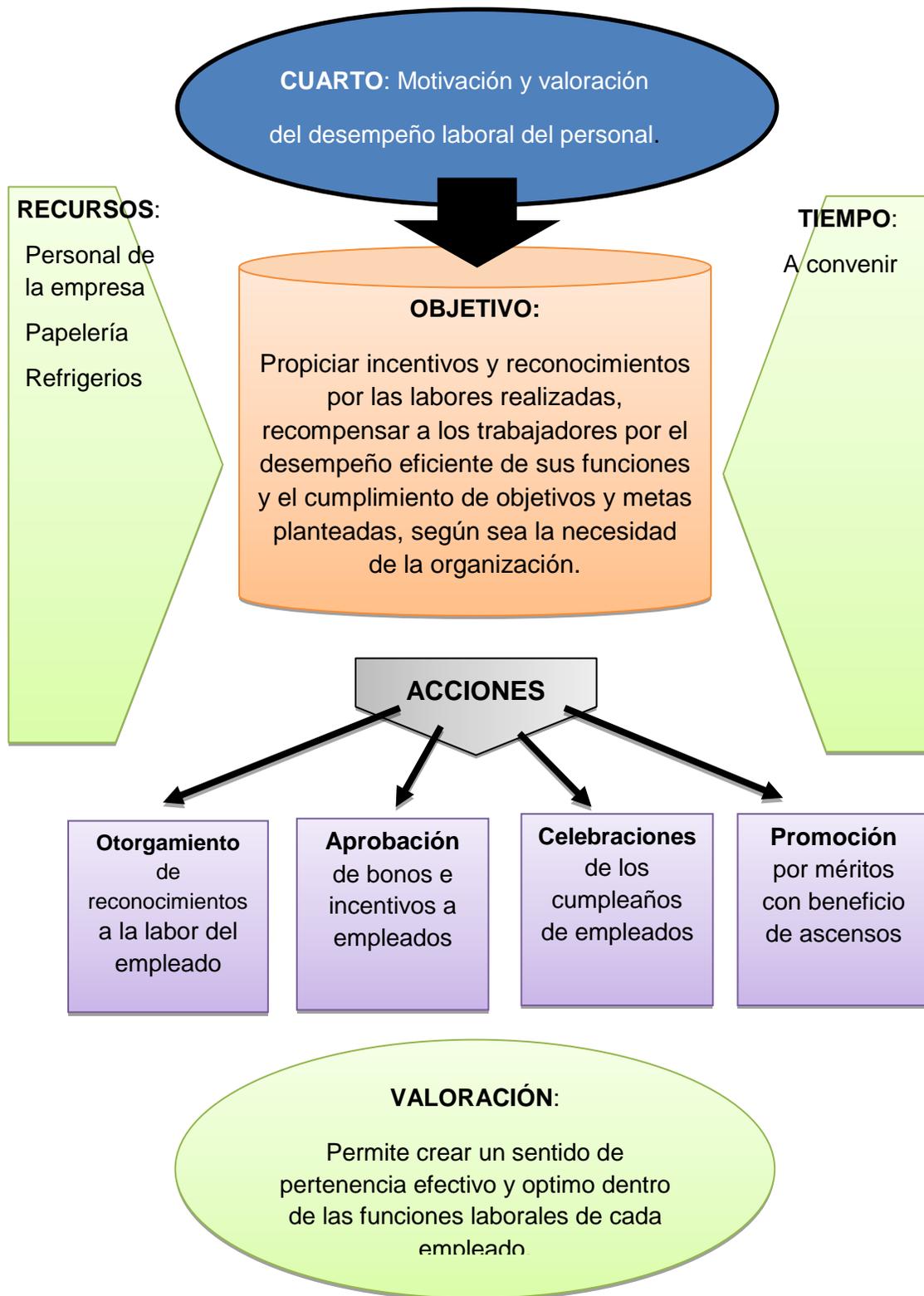


Gráfico 15. Estrategia de motivación y valoración del desempeño laboral del personal.

Fuente: Falcón (2016).

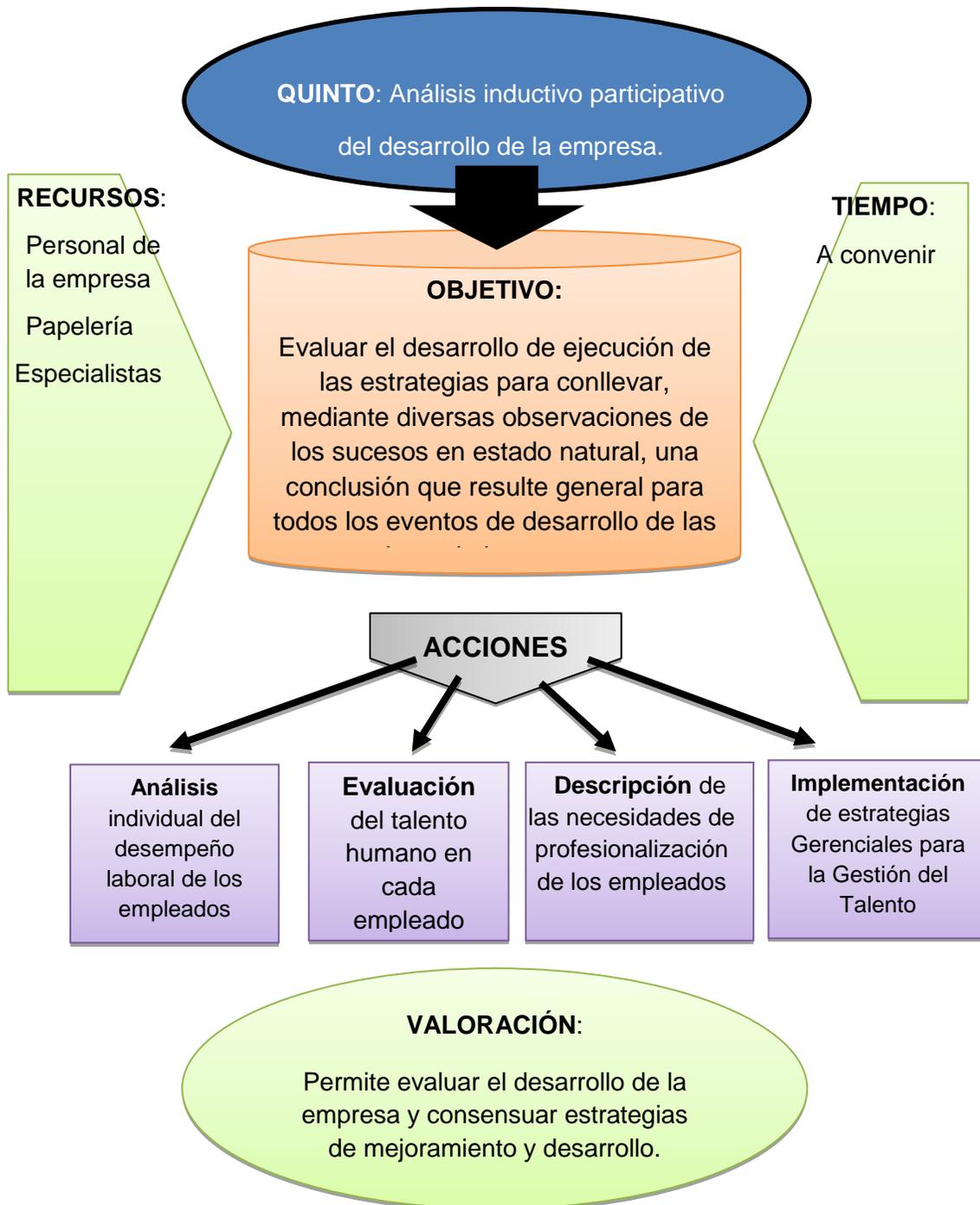


Gráfico 16. Estrategia de Análisis Inductivo participativo del desarrollo de la empresa.

Fuente: Falcón (2016).

Fase II: Implementación de las estrategias diseñadas.

A través el programa de adiestramiento, se busca estimular al trabajador a adquirir los conocimientos y mejorar sus destrezas y habilidades en cuanto al desarrollo de sus funciones en la empresa y con lo cual realizan sus actividades diarias. Esto contribuirá con el mejoramiento y aumento del nivel de eficiencia en el desempeño de sus funciones durante su jornada laboral, y mejorará la calidad de las labores desempeñadas.

En consecuencia, el programa de adiestramiento debe comprender un entrenamiento adicional que reciben los trabajadores una vez que ingresan a la empresa, para reforzar conocimientos sobre el mismo y mejorar habilidades en el manejo de este. El trabajador podrá optar por un sistema de entrenamiento personalizado adicional que reciben al ingresar a la empresa, una o dos veces al año, comprendido en un período de cinco días hábiles, sin costo alguno, y en horarios posteriores al de su jornada laboral.

Así, en caso de que la empresa realice cambios relacionados a procesos de mejora e innovación en el desarrollo de actividades y estrategias de Gestión del Talento Humano, los trabajadores también recibirán programas de adiestramiento que los familiarice con los nuevos cambios. El período de duración de estos dependerá de los cambios en la empresa y las estrategias de aplicación.

Por otro lado, en cuanto a las actividades de grupo, éstos se deben formar en función al logro de una meta u objetivos. En este sentido, se fortalecen las relaciones interpersonales y se combinan conocimientos, habilidades y aptitudes que proporcionan un mayor nivel de eficiencia y eficacia, tanto en el desarrollo de operaciones como en la obtención de resultados, situación que beneficia tanto al empleado como a la organización. La implementación de actividades internas fomenta la integración de los trabajadores en grupos, destinados a desarrollar actividades tanto laborales como no laborales. A través de estas dinámicas se fortalecen las relaciones interpersonales entre los trabajadores y con sus jefes y supervisores. De esta manera, se desarrolla una efectiva gestión del talento

humano, y por ende, la satisfacción laboral del empleado y este logra sentirse parte importante de la organización.

En otro contexto, las reuniones de fortalecimiento grupal deben estar dirigidas a mejorar procesos internos organizacionales a través de la participación de los empleados. Se trata de dinámicas grupales dirigidas por los jefes del departamento, que se realizan una vez al mes con todo el equipo de trabajo, en la que se gestionan nuevas ideas, planificación de procesos, aportes, sugerencias, gestión de inquietudes, monitoreo de actividades entre otras. A través del implemento de estas reuniones grupales, los empleados se integran a los procesos organizacionales y logran sentir un mayor nivel de compromiso hacia los mismos. Sienten que pueden aportar ideas, sugerencias, soluciones y que son tomados en cuenta dentro del equipo. También se logra un mayor nivel de eficiencia en la coordinación de las actividades grupales.

En consecuencia, estas actividades plantean una situación que favorece tanto a la empresa como a los empleados debido a que se incrementa el nivel de compromiso de los mismos, mejoran los procesos de comunicación, y la organización obtiene resultados positivos de parte de los trabajadores, logrando así una eficiente y efectiva gestión del talento humano, considerando el reconocimiento de las labores de cada empleado, incentivándolo a mejorar su nivel de compromiso y eficiencia en el trabajo. De igual forma, las convivencias con los empleados y familiares de la empresa, permite que se generen relaciones afectivas que conllevan a elevar el sentido de pertenencia de todo los miembros.

Incentivos no monetarios:

- a) Programa de seminarios y cursos personalizados: ocho horas al año distribuidas en un período de tiempo máximo de un mes.
- b) Programa de promoción por mérito: Es de carácter permanente mientras que el empleado desempeñe sus funciones en la organización.
- c) Celebración de cumpleaños del mes: Es de carácter permanente mientras que el empleado desempeñe sus funciones en la organización.

Estas actividades conllevan a una gestión empresarial eficiente, y un grupo de empleados comprometidos con la misión y la visión de la empresa, tomando en cuenta también: Cursos de capacitación, Ocho horas al año, distribuidas en un período de tiempo máximo de un mes; Cursos de adiestramiento: Cinco horas distribuidas en cinco días hábiles, en un período de un mes después del proceso de entrenamiento de ingreso a la empresa. También se realizarán programas de adiestramiento cuando la empresa lo considere necesario.

Fase III: Evaluación y control del plan estratégico de gestión del talento humano aplicado.

Esta fase es de vital importancia en el desarrollo del plan de motivación laboral, ya que en esta se obtienen y analizan los resultados derivados de la implementación del plan, se aplica un control y se da seguimiento al mismo. De igual manera, se emplean los correctivos pertinentes a las fallas detectadas, y se genera el proceso de realimentación. El análisis de los resultados es vital para interpretar la situación actual de la organización en base a los factores investigados y mejora el proceso de Gestión del Talento Humano, relacionados al tema ya que elimina los niveles de incertidumbre.

Factibilidad Técnica

En el presente trabajo de investigación, la factibilidad de aplicación vendrá acompañada de la decisión de la junta directiva de la empresa, implementando las acciones aquí descritas, para lograr el buen desempeño de los trabajadores en una administración gerencial del talento humano óptima para el desarrollo del mismo. Así mismo, es importante determinar la factibilidad de aplicación, la cual consiste en establecer la alternativa de solución para el proyecto, a través del plan entregado de gestión del talento, según criterios que permitan la aplicación efectiva, la cual se podría traducir para la empresa en un éxito organizacional, ya que estaría brindando a sus trabajadores las condiciones más idóneas para el desarrollo de su trabajo.

Además de esto, es importante destacar que la empresa no cuenta con un programa de Gestión del Talento Humano, lo cual hace más viable y factible la aplicación de las estrategias propuestas.

Factibilidad Financiera

La viabilidad de esta propuesta está acompañada por el estudio de los factores involucrados en la problemática descrita y de los recursos requeridos para la ejecución de la misma, por tal motivo, se le presenta a la junta directiva de la EPS en el Estado Apure, la oportunidad de implementar este proyecto de Estrategias Gerenciales para la optimización de la Gestión del Talento Humano, ya que la misma actualmente cuenta con capacidad financiera para la aplicación del mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica, Caracas- Venezuela. Espíteme, consultores asociados.
- Almeida, R. (2013). Estrategias gerenciales para optimizar la gestión del talento humano de la empresa Pepsicola Venezuela, Agencia San Fernando de Apure. Tesis Especial de grado para optar al grado de Magíster Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos. Trabajo no publicado.
- Continolo, G. (1975). Dirección y organización de trabajo administrativo., [documento en línea]. En www.google.com. [Consulta: Noviembre 12, 2013].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.
- DuhatKizatus, M. A. (2002). Definición de Manual. [Documento en línea] En <http://es.geocities.com/dmesones05/fase2/t6.html>. [Consulta: Noviembre 13, 2013].
- DuhaltKrauss, M. F. (1990). Los manuales de procedimientos en las oficinas públicas. México: UNAM, Facultad de Contaduría y administración.
- Endean, G. R. (2000). Contribución a una historia de la administración de las bibliotecas en México, 1920-1929. Biblioteca Universitaria: Boletín Informativo de la Dirección General de Bibliotecas, Nueva época, 3 (2), 100-107.
- Fincowsky, F. (1997). Manuales administrativos: guía para su elaboración. México: UNAM, Facultad de Contaduría y Administración.
- García, M. (2004). Fundamentos de administración, México, Quinta Edición,
- Gómez, G. (1995). Planeación y organización de empresas”, México, Octava edición, Mc Graw Hill.
- Gómez, F. (1993). Sistema y Procedimiento Administrativo, Caracas: Editorial Frigor.
- Gómez, F. (2010). Sistema y Procedimiento Administrativo, Caracas: Editorial Frigor.

- González, H. (1999) .manual de procedimientos administrativos. [Documento en línea]. En <http://www.monografias.com/trabajos16/procedimiento-administrativo/procedimiento-administrativo.shtml#ixzz2klq1pCbT>. [Consulta: Noviembre 10, 2013].
- Gonzalez, V. (2008). Empresa. Elaboración de manuales de métodos y procedimientos. Documento en línea]. En <http://www.mailxmail.com/curso-empresa-metodos-procedimientos/objetivo-manuales-metodos-procedimientos>. [Consulta: Noviembre 10, 2013].
- Melinkoff, R. (1990), Los Procesos Administrativos, Caracas: Editorial Panapo, (1ra. Edición)
- Munch, L. (2011). Fundamentos De Administración. [Documento en línea]. En <http://clubensayos.com/Informes-De-Libros/Libro-Fundamentos-De-Administracion-Lourdes/4783.html>. [Consulta: Noviembre 10, 2013].
- Ortiz, L. (2010). Manual de procesos y procedimientos. Procesos y procedimientos por área de gestión. [Documento en línea]. En: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010b/689/VENTAJAS%20DE%20UTILIZAR%20EL%20MANUAL.htm> [Consulta: Noviembre 10, 2013].}
- Peña, J. (2002). Manual de Derecho Administrativo. Volumen II, Colección de Estudios Jurídicos Tribunal Supremo de Justicia. Caracas – Venezuela
- Pino, A. (1998). El Control Administrativo (Instituto Universitario de Tecnología de Administración Industrial, Trabajo publicado). IUTA Sede Nacional, Anaco.
- Rivas, L. (2009). Teorías de la organización. [Documento en línea]. <http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20ZOOT%C3%89CNICAS/CARRERA%20DE%20INGENIER%C3%8DA%20EN%20INFORMATICA%20AGROPECUARIA/05/TEORIA%20DE%20LA%20ORGANIZACION/Torias%20de%20la%20organizacion.pdf>. [Consulta: Noviembre 10, 2013].
- Rodríguez, J. (2002). Como elaborar y usar los manuales administrativos. Ed. International Thomson. 3^{ra} Ed. México, Pp. 181

- Soto, R. L. (2002). Una experiencia en el diseño de manuales administrativos. [Documento en línea]. En: <http://www.uv.mx/iiesca/revista/documents/manuales2002-2.pdf>. [Consulta: Noviembre 10, 2013].
- Terry, G. R. (1978). Administración y control de oficinas: el manejo administrativo de la información. México: Continental.
- Terry, G. R. (2000). Principios de Administración. México: CECSA. [documento en línea]. En <http://html.rincondelvago.com/manuales-administrativos.html>. [Consulta: Noviembre 12, 2013].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). Normas para la elaboración de trabajos de grado, tesis doctorales y maestrías. Publicaciones de la universidad. Caracas – Venezuela.
- Venezuela (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°8938. Caracas, 30 de Abril 2012
- Venezuela (2001). Ley Orgánica de la Administración Pública. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37305. Caracas, 17 de Octubre del 2001
- Venezuela (2002). Ley de los Estatutos de la Función Pública. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37402. Caracas, 12 de Marzo 2002