



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE.
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.**

**ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO ÁREA
GERENCIA. II SEMESTRE AÑO 2022.**

AUTORES:

Br. Quinal Luis C.I: V-25099820

Br. Salazar Jesús C.I: V-23683780

Proyecto de seminario de grado en modalidad de curso especial de grado, Área de Recursos Humanos como requisito para optar por al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumana, septiembre 2022



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
CUMANA-ESTADO SUCRE**

**ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO ÁREA
GERENCIA. II SEMESTRE AÑO 2022**

AUTORES:

Br. Luis Quinal C.I: 25099820
Br. Jesús Salazar C.I: V 23683780

APROBADO POR:

Msc. Oly Mata

Abg. María Montañés

Msc. Zelideth Camacho

Cumana, septiembre del 2022

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
CUMANA-ESTADO SUCRE**



**ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL POR MEDIO DE
PLATAFORMAS ONLINE EN LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN
CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2022**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN CUMANÁ
ESTADO SUCRE, AÑO 2021.**

**EFFECTOS DE LA PANDEMIA (COVID-19) COMO IMPACTO EN LA
ESTABILIDAD EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION
PARA LA CULTURA EN CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2022**

Cumana, Septiembre de 2022

ÍNDICE

ÍNDICE.....	III
RESOLUCIÓN	VIII
DEDICATORIA	IX
AGRADECIMIENTOS	XI
DEDICATORIA	XII
AGRADECIMIENTOS	XIII
PARTE I	XIV
ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL POR MEDIO DE PLATAFORMAS ONLINE EN LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2022	XIV
RESUMEN	XV
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.2.1.- <i>Objetivo General</i>	8
1.3.- JUSTIFICACIÓN	8
CAPITULO II.....	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1.- ANTECEDENTES	10
2.1.1 <i>Antecedentes Internacionales</i>	10
2.1.2 <i>Antecedentes nacionales</i>	12
2.2.- BASES TEÓRICAS.....	15
2.2.1 <i>Las Redes Sociales</i>	15
2.2.2 <i>Reclutamiento y Selección de Personal</i>	15
2.2.3 <i>Reclutamiento Interno y Externo</i>	15
2.2.4 <i>Reclutamiento y Selección por Redes Sociales</i>	16
2.2.5 <i>Herramientas de Reclutamiento y Selección por Redes Sociales</i>	16
2.2.6 <i>Ventajas y Desventajas Reclutamiento y Selección por Redes Sociales</i>	17

2.3 MARCO INSTITUCIONAL	19
2.3.1 <i>Reseña histórica</i>	19
2.3.2 <i>Misión</i>	20
2.3.3 <i>Visión</i>	20
2.3.4 <i>Objetivos</i>	20
2.3.5 <i>Estructura organizativa</i>	21
2.3.6 <i>Bases legales</i>	22
2.3.7 <i>Definición de términos</i>	24
CAPITULO III.....	26
MARCO METODOLOGICO	26
3.1.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN	26
3.2.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.3.- POBLACIÓN DE ESTUDIO	27
3.4.- MUESTRA	27
3.5.- FUENTE DE INFORMACIÓN.....	27
3.6.- TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
3.7.- TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV	29
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	29
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍAS	42
ANEXOS	43
HOJA DE METADATOS.....	48
PARTE II	54
EFFECTOS DE LA PANDEMIA (COVID-19) COMO IMPACTO EN LA ESTABILIDAD EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION PARA LA CULTURA EN CUMANA ESTADO SUCRE, AÑO 2022.....	54
RESUMEN	55
INTRODUCCIÓN	56
CAPITULO I.....	58

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	58
1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	58
1.2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
1.2.1.- <i>Objetivo general</i>	60
1.2.2.- <i>Objetivos específicos</i>	60
1.3.- JUSTIFICACIÓN	60
CAPITULO II.....	62
MARCO TEÓRICO	62
2.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	62
2.1.1 <i>Antecedentes Internacionales</i>	62
2.1.2 <i>Antecedentes nacionales</i>	64
2.2.- BASES TEÓRICAS	65
2.2.1 <i>Teorías</i>	65
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	69
2.3.1 <i>Pandemia</i>	69
2.3.2 <i>Confinamiento</i>	69
2.3.3 <i>Población</i>	69
2.3.4 <i>Estrés</i>	70
2.3.5 <i>Riesgos psicosociales</i>	70
2.4 MARCO INSTITUCIONAL	70
2.4.1 <i>Reseña histórica</i>	70
2.4.2 <i>Misión</i>	72
2.4.3 <i>Visión</i>	72
2.4.4 <i>Objetivos</i>	72
2.4.5 <i>Estructura organizativa</i>	73
CAPITULO III.....	74
MARCO METODOLOGICO	74
3.1.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN	74
3.2.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	74
3.3.- POBLACIÓN DE ESTUDIO	75
3.4.- MUESTRA	75
3.5.- FUENTE DE INFORMACIÓN.....	75
3.6.- TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	76

3.7.- TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	76
CAPÍTULO IV	77
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	77
CONCLUSIÓN	82
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍAS	84
ANEXOS	86
HOJA DE METADATOS.....	90
PARTE III	96
SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2021.	96
RESUMEN	97
INTRODUCCIÓN	98
CAPITULO I.....	100
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	100
1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	100
1.2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	101
1.2.1.- <i>Objetivo general</i>	101
1.2.2.- <i>Objetivos específicos</i>	101
1.3.- JUSTIFICACIÓN	102
CAPITULO II.....	103
MARCO TEÓRICO	103
2.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	103
2.1.1 <i>Antecedentes Internacionales</i>	103
2.1.2 <i>Antecedentes nacionales</i>	105
2.1.3 <i>Antecedentes Regionales</i>	108
2.2 BASES TEÓRICAS	109
2.3 MARCO INSTITUCIONAL.....	111
2.3.1 <i>Reseña histórica</i>	111
2.3.2 <i>Misión</i>	113

2.3.3 <i>Visión</i>	113
2.3.4 <i>Objetivos</i>	113
2.3.5 <i>Estructura organizativa</i>	114
2.4.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	115
2.5 BASES LEGALES	115
CAPITULO III.....	119
MARCO METODOLOGICO	119
3.1.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	119
3.2.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	119
3.3.- POBLACIÓN DE ESTUDIO	120
3.4.- MUESTRA	120
3.5.- FUENTES DE INFORMACIÓN.....	120
3.6.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	121
3.7.- TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	121
CAPÍTULO IV	122
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	122
CONCLUSIONES.....	132
RECOMENDACIONES.....	134
BIBLIOGRAFÍAS	135
ANEXOS	137
HOJA DE METADATOS.....	142

RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajo de Grado

“Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo del Núcleo respectivo, quien lo participará al Consejo Universitario”



DEDICATORIA

En primer lugar dedicado a Dios, por darme salud, fortaleza y convicción para culminar de forma exitosa mi formación profesional.

A mi familia, en especial a mi abuela, María Brito de Oliveros y a mi tía Zoraida Oliveros que a pesar de ya no estar conmigo físicamente siempre estuvieron en todo el proceso de mi formación brindándome su amor y apoyo incondicional.

A mi madre Ana Mairet Oliveros, pues sin ella todo esto no sería posible, por siempre creer en mí y con su bendición me guio por el camino del bien, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos, por eso le doy mi trabajo en ofrenda por su paciencia, por estar pendiente y motivarme a culminar mi carrera universitaria.

A mis tías Luisa, Félida y Elena Quinal, que han sido como unas madres, además de ser pilar fundamental en mi formación tanto personal como profesional y por demostrarme la gran fe que tienen en mí.

A mi hermano José Quinal, que con su coraje y determinación ha sido un ejemplo a seguir, enseñándome a afrontar los retos que se han presentado a lo largo de mi vida.

A la familia Serrano Hernández por su incondicional apoyo, confianza y comprensión, por abrir las puertas de su vida y brindarme lo más preciado que un ser humano puede dar, su amistad sincera.

A mis amigos y compañeros de estudio, que por circunstancias de la vida tuvieron que emigrar del país, colocando un alto a su carrera universitaria, y quienes desde la distancia ratificaron su apoyo y confiaron en mi voluntad de seguir adelante.

A la memoria del profesor Anselmo Millán quien fue una persona luchadora, dedicada y comprometida con su profesión, impartiendo sus conocimientos de manera única y con la calidad humana que lo caracterizaba.

A todos los profesores que tuve la dicha de conocer en especial a Zelideth Camacho, Oly Mata, María Montañez, Marina Patiño, José Cova, Mirta Castillo, Anselmo Millán, Héctor Caraballo y al siempre recordado profesor Teodifer quienes con sus experiencias y conocimientos hicieron de mi persona un excelente profesional.

LUIS ALEJANDRO QUINAL OLIVEROS

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida, a pesar de los retos y situaciones difíciles.

A MI MADRE.

Ana mairer Oliveros, por su amor, apoyo, comprensión y confianza, sin ella esto no hubiese sido posible.

A MI HERMANO

José Quinal por brindarme su apoyo en todo momento sin importar las circunstancias.

A MI FAMILIA

Tías, primos y amigos que aportaron su granito de arena para poder alcanzar este logro.

A MIS TUTORAS.

Por haberme guiado en la elaboración de este trabajo de titulación y brindarme el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

A LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE (UDO).

Por haberme brindado la oportunidad de formarme profesionalmente con excelencia.

LUIS ALEJANDRO QUINAL OLIVEROS

DEDICATORIA

Dedico este logro primeramente a dios todo poderoso, por darme la salud, valor y la fuerza necesaria para llegar hasta donde estoy, pero sobre todo por ayudarme y no desampararme en cada momento de vida y por iluminarme todo el camino que he recorrido.

A mis padres Gregoria Córdova y Cristóbal Salazar por su apoyo incondicional, por su educación y dedicación a lo largo de toda mi vida, por creer y confiar en mi y enseñarme que en la vida todo es posible si tenemos a dios por delante y creemos en nosotros mismos.

A mis hermanos Mary Carmen y Naimarys Salazar quienes estuvieron presente en todo momento y me motivaron para que continuara mis estudios.

Salazar Jesús

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios por darme mucha sabiduría y entendimiento en todo momento.

A la Universidad de Oriente por permitirme recibir el conocimiento intelectual y calidez humana de cada uno de los profesores durante mi formación en esta carrera.

A los profesores que cumplieron funciones de asesores y tutores durante este proceso de formación, gracias por ser esa guía y compartir sus enseñanzas con todos nosotros.

A mis compañeros de estudio por brindarme su apoyo y amistad, por compartir sus conocimientos conmigo, permitiéndome seguir mejorando en cada encuentro, a todas muchas gracias.

Salazar Jesús



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIA SOCIAL
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

PARTE I

ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL POR MEDIO DE PLATAFORMAS ONLINE EN LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2022

Tutora:

MsC.Oly marta

Autores:
Quinal Luis
C.I. 25099820
Salazar Jesús
C.I. 23683780

Trabajo de Curso Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar
al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos

Cumaná mayo 2022



**. UNIVERSIDAD DE ORIENTE.
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL POR MEDIO DE
PLATAFORMAS ONLINE EN LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN
CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2022**

Tutora:

Msc. Oly Mata

Autores:

Br. Quinal Luis C.I: 25099820
Br. Salazar Jesús C.I. 23683780

RESUMEN

El proceso de selección de personal es fundamental para cualquier organización, ya que son los empleados quienes van a ayudar a cumplir con los objetivos y metas planteadas, dentro de la forma de reclutar al personal existe un amplio bagaje por lo que dicho proceso va a depender de los objetivos de cada empresa y su nivel de creatividad para realizar la actividad. La selección de personal inicia desde que una persona se postula para una vacante y su objetivo es elegir al candidato más valioso para la institución, sin embargo todo lo que sucede en el proceso puede variar entre cada empresa ya que cada una tiene sus propias políticas internas y formas de reclutar. La selección online es una de las formas que existe para realizar el reclutamiento, y esta se basa en el uso de las nuevas tecnologías como las redes sociales, portales de empleo o plataformas y páginas web especializadas en la materia. Usándolas como una estrategia de atracción y selección para contar con un personal más calificado.

Palabras clave: selección, reclutamiento, online, organización, plataformas, candidatos, estrategias.

INTRODUCCIÓN

Selección del latín, *selectio*, se trata de la acción y efecto de elegir a uno o más personas o cosas, aquello que se selecciona, se separa del resto por preferencia de quien elige.

Personal del latín, *personalis*, y significa relativo a la “persona” y del sufijo “al” que indica relativo, concerniente o perteneciente.

Cuando un puesto es desocupado, es allí cuando comienza la búsqueda de un nuevo colaborador que ejecute las funciones que quedaron pendientes, durante esa incertidumbre es importante saber que lo más apropiado es realizar un proceso de selección de personal, pues contratar a una persona sin haberla evaluado puede resultar de forma negativa para la organización.

La selección de personal es el proceso que permite elegir al empleado ideal de entre los postulantes, y dicho proceso varía mucho en todas las empresas ya que todas no buscan lo mismo y tampoco tienen las mismas culturas organizacionales, sabiendo que la competitividad de una empresa se encuentra en su equipo de trabajo, por eso cada integrante es crucial para aportar un toque de creatividad, soluciones, ingenio e inteligencia que optimicen el funcionamiento de la organización, debido a esto atraer al mejor talento a la institución también será parte de la estrategia empresarial.

La selección no es un proceso sencillo ya que se debe examinar a todos los candidatos y descartar a aquellos que no cumplan con las habilidades y experiencias solicitadas. Existen diferentes métodos o formas para reclutar y seleccionar a un personal, pero en la actualidad son más las organizaciones que recurren a las plataformas digitales para implementar dicho proceso.

La presente investigación se fundamenta en analizar estrategias online de selección de personal, en el área de recursos humanos de la fundación para la Cultura, con el fin de conocer como es el proceso actual y cuáles son las herramientas utilizadas.

Para efectos académicos, la presente investigación está estructurada en cuatro (4) capítulos, mencionados a continuación:

Capítulo I: referido al problema y sus generalidades, comprendido por el planteamiento del problema, los objetivos tanto el general como los específicos y la justificación de la misma.

Capítulo II: constituido por el marco teórico referencial, que aborda los aspectos teóricos del tema de estudio, como antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y marco institucional.

Capítulo III: Presenta el marco metodológico utilizado en la investigación, que comprende el nivel y diseño de la investigación, área de estudio, población, fuente de información, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de información.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados, en este capítulo se presenta la información recolectada a través de la aplicación del instrumento a las personas objeto de estudio y el análisis de los resultados a través de tablas.

Finaliza el trabajo con la presentación de las conclusiones más importantes, las principales recomendaciones, la bibliografía utilizada y algunos anexos que se consideraron de importancia.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1.- Planteamiento del Problema de Investigación

La selección de personal ha pasado por una serie de cambios a lo largo de la historia, sus inicios se remontan hacia la primera guerra mundial en donde dicho estallido generó la necesidad de buscar y seleccionar a los diferentes reclutas y oficiales para aquella época, a través de un conjunto de pruebas que les permitiera determinar en aquel entonces a las personas adecuadas para tal fin. (Milton L. y James C.1994).

Sin embargo fue en la revolución industrial en donde este proceso tomo un poco más de fuerza y por tal motivo las organizaciones experimentaron un enorme crecimiento, permitiendo formalizar las oficinas de selección. En tal sentido los avances tecnológicos no quedaron atrás, estos fueron modificándose de una manera agigantada provocando que las organizaciones se adaptaran a los cambios, permitiendo así estar a la vanguardia.

Para final de año del 2019 dicho proceso de selección se vio afectado por una pandemia global, modificando de tal manera todas y cada una de las funciones realizadas en las organizaciones

En ese orden de ideas, la Organización Mundial para la Salud (OMS) 2020, dio a conocer una nueva pandemia llamada (COVID19), y a su vez un conjunto de medidas para evitar el contagio, por lo que muchos países adoptaron distintas medidas como el confinamiento de la población, las restricciones a la movilidad y la paralización de la actividad productiva, todo esto buscando frenar el virus que en la mayoría de los países ha ocasionado la muerte de muchos seres humanos y la caída de la actividad económica y del empleo.

Chiavenato (2009, p. 79)

Afirma que la selección consiste en la elección precisa de persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplio, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización, y el proceso de selección, por tanto pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.

Por su parte, Estébanez (2019, p. 20) opina que:

Todos los cambios producidos desde la década de los 90 hasta ahora, han supuesto una evolución del reclutamiento que nos obliga a adaptarnos si queremos encontrar al candidato ideal. Actualmente es fácil encontrar candidatos que cuentan ya no solo con su perfil profesional en redes como LinkedIn. También disponen de un portafolio, blog o red social en la que desarrollan algún proyecto o donde los reclutadores podemos atisbar su trayectoria, valía y aptitudes. Y todo esto en tiempo real.

Es por ello que con el surgimiento de las redes sociales y los portales de reclutamiento, el profesional de recursos humanos consigue una aproximación bastante estrecha a la persona y una cantidad de datos que nunca se podrían haber obtenido utilizando métodos convencionales. Los perfiles colgados en las redes sociales, bien gestionados y rigurosamente utilizados, van a permitir ver literalmente dentro del interior del candidato potencial. Un análisis 2.0 hecho a conciencia, con las técnicas adecuadas y usando las aplicaciones y herramientas correctas, puede ayudar a confirmar si una persona posee el talento que se busca para el puesto. Todo esto, en un tiempo récord, con un coste mínimo y un considerable índice de certeza.

En Venezuela las nuevas tecnologías en conjunto con las redes sociales han permitido el incremento online del reclutamiento y selección del personal, incorporándole a las empresas un entorno en el que el acceso al talento humano

es global, ampliando de esta manera las formas en las cuales han venido desarrollando dicho proceso.

Chávez, Robles (2015, p.3) argumentan que *“En el ámbito empresarial en Venezuela, se evidencia un énfasis en lograr un capital humano acorde con las exigencias organizacionales, ocasionando la introducción de nuevas prácticas o tendencias en la actividad empresarial.”*

Después de lo anteriormente mencionado podemos establecer que si una organización desea estar a la vanguardia, esta debe hacer uso de las diferentes técnicas emergentes que puedan facilitar sus procesos y para ello se debe obtener el personal más capacitado permitiendo cumplir con los objetivos establecidos.

En Venezuela a diario, las organizaciones efectúan grandes esfuerzos por adaptarse a las condiciones cambiantes que retan permanentemente la competitividad de la empresa y su posicionamiento en los mercados locales, nacionales o internacionales. Es por ello que a la luz de las nuevas realidades, aquel modelo basado en el interés por la producción, por parte de la gerencia, sin considerar el elemento humano ha perdido vigencia. Las prácticas gerenciales de hoy tienden a favorecer la condición humana del trabajador, de allí que, las organizaciones venezolanas requieren de estrategias que les permitan participar con efectividad en el espacio global, haciendo un uso adecuado de los otros recursos como las plataformas online para poder seleccionar y contar con un personal dispuesto y capacitado para establecer y alcanzar metas

Rodríguez (2011, p.1) opina en una revista web:

Los canales tradicionales cada vez más están cayendo en desuso, mientras que más empresas y personas se vuelcan a la web para ingresar a los portales de empleo. De hecho, éstos han venido creciendo rápida y sostenidamente y se han posicionado como una herramienta importante para las empresas y las personas.

De acuerdo con la pagina virtual LinkedIn (2022), siendo esta un sitio online donde las organizaciones pueden recurrir a la búsqueda de empleados, dejando en evidencia que son muchas las empresas que realizan la selección de personal por medio de plataformas virtuales y entre ellas se encuentran: Empresas Polar, Banesco Banco Universal, Farmatodo, Cervecería Regional C. A., Nestlé Profesional Venezuela, C.A. Ron Santa Teresa, Mercantil Banco, BBVA Provincial, entre otras muchas organizaciones.

En el Estado Sucre La adquisición de talento ha cambiado mucho en la última década con la irrupción de la Transformación Digital, llevando a las empresas a seguir distintas estrategias que fueron incrementándose a partir del 2020 con la pandemia, por lo que empresas como El Castillo, Traki, Rattan han comenzado a hacer uso de las plataformas online para así obtener a los empleados más capacitados.

Es por lo planteado, que a nivel regional las instituciones del estado también requieren adaptarse a los adelantos tecnológicos, siendo una de ellas la Fundación para la Cultura (Funda-Cultura) la cual es el ente que se dedica a promover y preservar la identidad cultural del Estado Sucre con el propósito de lograr su permanencia y vigencia en el tiempo. La fundación trabaja para que todos sus habitantes se sumen a la labor de recuperar y restaurar sus bienes culturales a través de la formación y capacitación de niños, jóvenes y adultos en el desarrollo cultural, individual y colectivo a través de consejos comunales, colectivos artísticos y sociales.

Actualmente en esta fundación está sucediendo un acontecimiento inusual y es que con la llegada del COVID-19 en 2021 las actividades laborales se paralizaron, pero con su reanudación muchos trabajadores se han ausentado, incumpliendo así con sus labores y los objetivos de la fundación.

El proceso de reclutamiento que utiliza la fundación es un proceso manual con la obtención de curriculum, es decir se pública la información en la cartelera informativa para que de esta manera todas las personas, no solo las que allí

laboran sino también las que visitan la fundación puedan ser propagadores de la misma, entre las ventajas y la razón que motiva a la fundación a querer realizar un reclutamiento y selección online de su personal está basada en el ahorro del tiempo y poder conseguir de manera inmediata trabajadores capacitados pero que al mismo tiempo que sean dedicados y comprometidos.

Partiendo de lo antes indicado, se plantean las siguientes necesidades

Obtener el personal más capacitado utilizando el reclutamiento online, reducir el tiempo al momento de reclutar el personal a través de las plataformas online, disminuir los recursos empleados en el proceso de selección, permitir que los posibles candidatos se encuentren en un ambiente cómodo y de confianza, obtener en tiempo real información necesaria que les permita conocer un poco más a los candidatos potenciales, establecer un método de contacto que permitirá seleccionar al personal

De acuerdo a lo antes planteado, esta situación ha sido motivo de preocupación y a la vez incentivo para realizar un estudio a fin de incorporar estrategias de selección de personal por medio de las plataformas online en la Fundación para la Cultura en Cumaná Estado Sucre año, 2022.

Para tratar de subsanar la problemática planteada se presentan las siguientes interrogantes:

¿Describir el actual proceso de selección y del rendimiento de las estrategias online para la selección del personal?

¿Determinar los medios tecnológicos usados en el proceso de selección en la fundación antes mencionada?

¿Plantear estrategias online de selección de personal en la Fundación Para La Cultura Cumana Estado Sucre?

1.2.- Objetivos de la Investigación

1.2.1.- Objetivo General

Analizar estrategias online de selección de personal, en el área de Recursos Humanos de la Fundación para la Cultura Cumaná Estado Sucre, año 2022.

1.2.2.- Objetivos Específicos

- 1-** Describir el actual proceso de selección y del rendimiento de las estrategias online para la selección del personal.
- 2-** Determinar los medios tecnológicos usados en el proceso de selección en la fundación antes mencionada.
- 3-** Plantear estrategias online de selección de personal en la Fundación Para La Cultura Cumana Estado Sucre.

1.3.- Justificación

El área de recursos humanos es una de las más importantes dentro de una empresa, pues se integra principalmente por capital humano y el éxito o fracaso de esta, depende del desempeño que tengan los empleados que la conforman, es por eso que el uso de las redes sociales como herramienta en el proceso de reclutamiento de personal, podrá ser indispensable para la empresa, no sólo porque disminuirá costos y ahorraría tiempo, sino que mantendrá y suministrará la información de manera actualizada para su uso inmediato, por esta razón todas las empresas venezolanas necesitan considerar las nuevas prácticas en materia de reclutamiento de personal, innovando no solo en los procesos de búsqueda sino también en los procesos de desarrollo de dicho personal, aunque para muchas empresas adaptarse a estas nuevas tendencia no les será del todo fácil, pero son consiente de que estas técnicas le permite a las organizaciones una mayor interacción con las masas de potenciales candidatos en búsqueda de un trabajo.

De acuerdo a lo antes mencionado, tanto la fundación para cultura como los trabajadores que allí laboran, se beneficiaran con la realización de este trabajo en tal sentido que, le permite conocer una forma de ahorrar mucho tiempo a la hora de reclutar y seleccionar su personal ya que este proceso es automatizado y a un solo clic, incluso para publicar sus ofertas de trabajo, además, la fundación tendrá acceso mucho más rápido a la información que necesitaran de los candidatos, lo que ayudará a elegir al personal adecuado más rápidamente, esta es una oportunidad de ser más atractivo, creativo e innovador , además solo necesitaran contar con internet para poder acceder a todas las ofertas de personal cada vez que quieran, incluso de poder modificar, publicar o eliminar su búsqueda de trabajadores, y recibir mensajes instantáneos de posibles candidatos, obteniendo de esta manera fácilmente información más minuciosa, con la que después podrán mejorar su personal interno y hacer un mejor análisis de necesidades tanto de los trabajadores como de la fundación.

Además de lo antes precisado, la realización de esta investigación le brindara la oportunidad a los autores de ofrecer su aporte para el mejoramiento de la fundación para la cultura mediante la implementación de los conocimientos obtenidos durante la carrera profesional. Igualmente, les permitirá enriquecer su formación a través de la incorporación de nuevos conocimientos. Finalmente, los resultados obtenidos de la investigación podrían servir como guía, ayuda o referencia de venideros estudios con respecto al tema, pudiendo llevarse a cabo en otras organizaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es el resultado de la selección de los aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico, referidos al tema específico en estudio. Balestrini (1997:85). A propósito de sustentar el problema desde una perspectiva teórica, se hace necesario presentar en el marco teórico de este estudio, la definición del paradigma teórico epistemológico que orienta el sentido y las líneas de acción, seguido de otras investigaciones realizadas que guardan relación con este estudio (antecedentes), así como, algunos enfoques teóricos vinculados con algunas dimensiones de análisis del problema; el marco institucional con su respectiva reseña histórica y organigrama del ente donde se ubica el problema en estudio, y finalmente una definición de los términos clave que se encuentran en la teoría. El presente capítulo está conformado con la siguiente estructura: antecedentes de la investigación, bases teóricas y marco institucional.

2.1.- Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Espinoza (2020), realizó un trabajo de investigación el cual se titula “Optimización del proceso de selección de personal mediante la utilización de herramientas virtuales en una empresa de servicios”, trabajo presentado para optar por el grado académico en ingeniería industrial de la universidad continental en Arequipa Perú, teniendo como objetivo principal optimizar el proceso de selección de personal mediante la utilización de herramientas virtuales. El método que utilizo en la investigación, es cualitativa, el alcance de la investigación es descriptivo y las técnicas utilizadas fueron la observación Directa, Cuestionarios, La revisión de material bibliográfico.

Permitiendo concluir:

Las empresas de servicios presenta deficiencia en el proceso de selección de personal , ya que su forma de trabajar en veloz por ser del rubro servicio a ellos se les presentan trabajos o contrataciones de uno día a otro mayormente, por lo cual hay poca planificación o tiempo para este proceso de selección y contratación de personal tiene que ser en rápida y eficaz, el proceso lo están llevando de forma tradicional mediante el anuncio en la prensa escrita donde le toman tiempo ya que no podían publicar cada día si no los fines de semanas, tienen un costo elevado por el tamaño que tenía este.

Un segundo trabajo pertenece a Espilco (2016) que lleva por nombre “Eficiencia de la metodología de reclutamiento 2.0 comparado con un reclutamiento tradicional en una Universidad de Lima Metropolitana”, para optar el título profesional de licenciada en Gestión de Recursos Humanos, en la Universidad de San Martín de Porres en Lima Perú, cuyo objetivo primordial fue determinar las diferencias existentes entre la gestión de los procesos de reclutamiento tradicional con los procesos de reclutamiento 2.0. El diseño que utilizó en la investigación es de tipo descriptivo-comparativo, e instrumento utilizado fue una ficha de registro de información.

Entre sus conclusiones se encuentran:

El tiempo empleado en los procesos de reclutamiento y selección de personal es menor al hacer uso del reclutamiento 2.0 a comparación del reclutamiento tradicional. El tiempo utilizado en el reclutamiento de personal se reduce en un 50 % haciendo uso de las redes sociales y profesionales.

La cantidad de curriculums que cumplen con el perfil requerido es de 55 % al hacer uso del reclutamiento 2.0 a comparación de un reclutamiento tradicional en donde solo el 6% cumplen con el perfil deseado.

El costo de horas hombre invertidas es de 13.17 en un proceso de reclutamiento 2.0 lo cual es menor al costo invertido en un reclutamiento tradicional, debido a que hay más *curriculums* que cumplen con el perfil requerido lo cual contribuye a que la selección y contratación de personal se realice de una manera más ágil y, por ende, se reduce el tiempo invertido.

Se demuestra que el reclutamiento 2.0 es mejor que un reclutamiento tradicional, debido a que las diferencias de tiempos, calidad y costo de horas hombre son menores comparados a un reclutamiento tradicional, lo cual contribuyen a la eficiencia del uso de esta herramienta.

El siguiente trabajo lo realizó Ramírez (2019), titulado Reclutamiento y selección 2.0, para optar por el título de Licenciatura en Administración en la Universidad Nacional de Cuyo en Argentina, el cual su objetivo principal fue detallar la evolución de la gestión en personal a través del tiempo y diversas maneras de reclutar y seleccionar personas, el diseño que utilizó es de campo, tipo descriptivo y la técnica puesta en práctica fue la recolección de información y La revisión de material bibliográfico.

En el cual concluyó.

En el presente trabajo se presentaron las formas tradicionales e históricas de gestionar el recurso humano y también se observaron las nuevas tendencias que han surgido en los últimos años. Según las entrevistas realizadas, se puede decir que estas nuevas formas aún están en una etapa experimental y no se puede analizar su eficacia en la aplicación; sin embargo, son el punta pie inicial para mejorar la cultura organizacional y el bienestar de las personas y de la organización.

Respecto a las entrevistas realizadas se puede concluir que en las tareas de reclutamiento de personal se utilizan las herramientas de redes sociales disponibles, siendo por preferencia, LinkedIn la más adecuada para esta tarea, pero pueden publicarse las ofertas de trabajo en otras redes para llegar a más público, pero luego, el análisis pasa a manos del reclutador

2.1.2 Antecedentes nacionales

Álava y ponte (2012), realizaron un trabajo de investigación el cual se denomina “Practica de reclutamiento 2.0 en empresas dedicadas al headhunting del área metropolitana de Caracas, para optar por el título de licenciado en

Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello, siendo su objetivo principal describir las prácticas de reclutamiento 2.0

Llegando a la conclusión:

Durante el análisis de resultado, se evidenció que las empresas coinciden en muchos de sus resultados, esto puede deberse a que las mismas fueron seleccionadas de forma intencional, ya que eran empresas de headhunting dentro del área metropolitana de Caracas con presencia de herramientas 2.0. Los resultados obtenidos indican que todas las empresas coinciden con que el proceso de reclutamiento 2.0 consta de tres etapas que son planificación, ejecución y evaluación.

En cuanto a las dimensiones estudiadas, específicamente la planificación del proceso de reclutamiento 2.0 se observó que cada una de las empresas de headhunting tiene su apreciación particular, puesto que algunas consideran que este proceso puede ser más complejo y por ende no la aplican en todos los casos de reclutamiento, si no que dependen de la vacante que se desee cubrir.

Un segundo trabajo pertenece a Franceschi y Regalado (2015), titulado, Internet: herramienta de apoyo en los procesos de reclutamiento de personal en las empresas de telefonía celular, para optar al título de licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello, en el cual su objetivo principal fue diagnosticar la eficiencia del proceso de reclutamiento como consecuencia de la utilización de internet como herramienta de apoyo.

Entre sus conclusiones se encuentran:

El proceso de reclutamiento a través de internet, y específicamente en el cite de la empresa, agiliza notablemente el tiempo de respuesta de la requisición de personal, esto a causa de la creación de software especializados en búsquedas como por ejemplo el de CV web, que provee de una amplia base de datos a la organización, y a la que se puede acceder a cualquier hora.

La digitalización del proceso de reclutamiento ha ocasionado una redistribución de las funciones del departamento de capacitación y provisión de personal, en cuanto a la asignación de nuevas tareas en el tiempo anteriormente empleado para reclutar, proporcionando a la

empresa una reducción de las horas hombre requeridas en el proceso de reclutamiento.

Una tercera investigación corresponde a Bravo, Pino y Sumoza (2013), denominada "El uso de las redes sociales, en el proceso de reclutamiento, como herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en las organizaciones", trabajo de Grado presentado para optar al título de licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, en el cual su objetivo principal es Analizar el uso de las redes sociales, con el fin de determinar si es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano, utilizado por los profesionales encargados de esta actividad e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo.

Entre sus conclusiones se encuentran:

La investigación determinó que en la población encuestada, uno de cada cinco profesionales recurriría a la social media para el reclutamiento de personal. Sin embargo, los encargados del departamento de recursos humanos seleccionan los potenciales candidatos utilizando una combinación entre el método tradicional y el Reclutamiento 2.0 de manera que nuestra investigación arrojó claramente que las personas usarían las siguientes redes sociales para reclutar personal quedando LinkedIn con un 22,64%, Twitter 28,30% y, en mayor frecuencia, Facebook 49,06%, lo que nos permite destacar que los avances en el área de las comunicaciones también ejercen su influencia en el campo del reclutamiento de personal y es así que las nuevas tecnologías, permiten mejorar la profesionalización de los procesos sin dejar de lado el método.

Mediante la información obtenida de las series de investigaciones citadas anteriormente, se pudo esclarecer la importancia que tiene la selección de personal por medio de plataformas virtuales mejorando de esta manera la productividad y eficiencia laboral para una organización.

2.2.- Bases Teóricas

2.2.1 Las Redes Sociales

Las redes sociales son lugares en Internet donde las personas publican y comparten todo tipo de información, personal y profesional, con terceras personas, conocidos y absolutos desconocidos, afirma Celaya (2008, pg. 5).

Por su parte, Wikipedia la define como una estructura social que se puede representar en forma de uno o varios grafos donde nodos representan individuos y las aristas las relaciones entre ellos.

De acuerdo con lo antes mencionado se puede decir que las redes sociales son herramientas utilizadas para interactuar y compartir cualquier tipo de informaciones necesarias para las personas.

2.2.2 Reclutamiento y Selección de Personal

- Reclutamiento: “Es un conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización, pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo.” (DOLAN, y otros 2003:71).

Tomando en cuenta el concepto anterior, el proceso de reclutamiento no es más que la búsqueda de candidatos adecuados y atraerlos para que estos soliciten las vacantes en la organización.

-Selección: Selección es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado de recursos humanos (Werther y Davis, 2008).

Entonces se puede decir que la selección de personal es un conjunto de acciones con las que una organización elige a un número fijo de personas de entre los que han solicitado las vacantes.

2.2.3 Reclutamiento Interno y Externo

Reclutamiento interno:

Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que es empleada de la empresa, ya sea por un ascenso (movimiento vertical), traslado (movimiento horizontal) o por ser transferido con ascenso (movimiento diagonal).

Reclutamiento externo:

Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

2.2.4 Reclutamiento y Selección por Redes Sociales

Reclutamiento 2.0 o Social Recruiting es un proceso de reclutamiento y selección llevado a cabo a través de redes sociales, webs corporativas o portales de empleo. Este concepto surge a partir de la necesidad de las empresas para adaptarse al momento actual. El objetivo principal del reclutamiento 2.0 es aprovechar la evolución de las tecnologías, la web 2.0 y las redes sociales para comunicar, informar, reclutar y retener talento. (Sullivan, 2011).

Las prácticas tradicionales de reclutamiento y selección ya no resultan tan eficientes en el nuevo escenario de conectividad y conexiones; las empresas necesitan estar presentes en las redes sociales, construyendo su imagen de marca y reclutando potenciales candidatos, y para ello necesitan diseñar una estrategia de reclutamiento y selección en redes sociales.

2.2.5 Herramientas de Reclutamiento y Selección por Redes Sociales

Las tres herramientas principales para llevar a cabo los nuevos procesos de reclutamiento y selección 2.0 son: las webs corporativas, los portales de empleo y las redes sociales.

Webs corporativas.

Las webs corporativas, en un primer momento eran una herramienta de las empresas para darse a conocer y hacer publicidad sobre sus productos o servicios. El uso de webs corporativas ha evolucionado notoriamente,

implementándose más usos para esta herramienta, como reclutar y seleccionar talento.

Portales de empleo.

Los portales de empleo son sitios web que funcionan como intermediarios entre las empresas y los candidatos para iniciar una relación laboral. El procedimiento que se lleva a cabo al utilizar esta herramienta es: primero, las empresas publican a través de estos la oferta de empleo y después los candidatos se inscriben, depositan sus CV o sus candidaturas en dicha oferta.

Redes sociales.

Son servicios de información que ofrece a los usuarios una plataforma de comunicación a través de internet para que éstos generen un perfil con sus datos personales. El hecho de que una empresa tenga presencia en redes sociales ayuda a darles publicidad y a crear una buena imagen de marca, así como a atraer un gran número de candidatos potenciales.

2.2.6 Ventajas y Desventajas Reclutamiento y Selección por Redes Sociales

Ventajas

- Permiten segmentar el público objetivo al que va dirigida la oferta laboral.
- Los medios sociales amplían el acceso a un enorme grupo de candidatos.
- Existe disponibilidad de la oferta de trabajo de manera ilimitada.
- Son de amplio alcance, ya que permiten reclutar personal de cualquier parte del mundo.
- Permiten disminuir los costos.
- Disponen de mayor información para los candidatos.
- Facilitan el proceso, ya que se procesa la información de manera electrónica.
- Mantiene la base de datos sobre candidatos potenciales para futuros procesos de contratación.

- Permiten la consulta eficaz, ya que en el momento deseado se puede acceder al sistema de ofertas laborales.
- Forman parte de las funciones estratégicas de RRHH.
- Permiten el acceso a candidatos activos y pasivos
- Rapidez para cubrir las vacantes ya que se automatizan las tareas y no hay resguardo de demasiado papeleo.

En resumen, existen muchas razones válidas por la cual el reclutamiento online es de gran ayuda para las organizaciones, ya que permite utilizar las plataformas del entorno para contactar con potenciales candidatos más especializados ahorrando tiempo y dinero.

Desventajas

- Saturación de candidaturas, generando gran cantidad de demanda de empleo.
- Pérdida de contacto humano.
- Algunos sitios de empleo no son tan eficientes para el filtrado de candidatos, dificultando la tarea para el seleccionador.
- No todos tienen la posibilidad de acceso, ya que algunas personas no poseen o no conocen el manejo de las herramientas tecnológicas.
- Falta de confiabilidad en el uso de los datos.
- Muchos de los candidatos no poseen el perfil deseado.
- Limitaciones de la propias redes, ya sea por escasez, cobertura o mal funcionamiento.
- Algunos de los formatos que ofrecen los websites especializados son incompletos o desorganizados, complicando la tarea de selección.
- La selección de personal es especialmente útil para determinados perfiles y puestos de trabajo, principalmente para puestos técnicos y no para puestos directivos.

De acuerdo con lo antes mencionado, dichos argumentos dan cabida para pensar que el reclutamiento online no es la mejor opción ya que la sobrecarga de candidatos viven presente en este método y puede ser que el mejor candidato para la organización no esté en internet.

2.3 MARCO INSTITUCIONAL

2.3.1 Reseña histórica

El año 1999 marca un periodo de inicio de cambios fundamentales en la estructura del estado, a raíz de la promulgación de la constitución nacional.

La nueva constitución estableció en el capítulo de los derechos culturales y educativos el concepto de cultura de manera integral, histórica, antropológica, social y funcional, por primera vez en la historia una serie de artículos exploraron en profundidad el hecho cultural: los artículos 98, la acción cultural es libre; 99, sobre los valores de la cultura; 100, referido a la interculturalidad y al principio de igualdad de las culturas; y el artículo 101, que garantiza la emisión, recepción, y circulación de la información cultural.

En este contexto es creado en 1999 el despacho del viceministerio de cultura, que se encargaría de diseñar las políticas culturales que ejecutaría el consejo nacional de la cultura (CONAC).

En el año 2003, el viceministerio estuvo bajo la dirección de del arquitecto Francisco Sesto, gestión en el que se dio a inicio a nuevas iniciativas culturales para la búsqueda de la democratización y manifestación de la acción cultural.

El 10 de febrero del 2005, a través del decreto número 3.464, se creó oficialmente el Ministerio del poder popular para la cultura. Quien sería el responsable de generar y proyectar los lineamientos y las políticas culturales del estado venezolano en materia de preservación enriquecimiento y restauración del patrimonio cultural tangible e intangible y la memoria histórica de la nación.

Tras la creación del MPPC, se da inicio a un proceso de cambios dentro de algunas instituciones adscritas al despacho, a fin de refundar el sector cultural del país, creándose una nueva institucionalidad que busca hacer del ministerio del poder popular para la cultura un ente del estado.

El Estado Sucre fue por milenios tierra de aborígenes, quienes lograron desarrollar una diversa y extensa cultura como modo de vida propio, la historia se fabrica no solo con hechos grandes y permanentes, sino también con esta otra multitud de instantes pasajeros, el Estado Sucre cuenta con un importante legado histórico tanto material como inmaterial.

Fundacultura es el ente que se dedicara a promover y preservar la identidad cultural del Estado Sucre con el propósito de lograr su permanencia y vigencia en el tiempo. La fundación trabajara para que todos sus habitantes se sumen a la labor de recuperar y restaurar sus bienes culturales a través de la formación y capacitación de niños, jóvenes y adultos en el desarrollo cultural, individual y colectivo a través de consejos comunales, colectivos artísticos y sociales.

2.3.2 Misión

Mediante los programas de preservación, estamos comprometidos en promover y difundir dentro de un sistema de planificación para el desarrollo, en el cual se busca definir propósitos políticos y estratégicos que aseguren el cumplimiento de los planes operativos en materia cultural a fin de contribuir a la mayor suma de bienestar y felicidad social de los habitantes de nuestra entidad regional.

2.3.3 Visión

Como ente cultural, ser una organización de gestión integral orientada a la preservación y fortalecimiento de la cultura regional y al mismo tiempo ser garantes en la difusión estatal, logrando de esta manera que el estado sucre sea a nivel nacional pionero en cuanto a manifestaciones culturales se refiere contribuyendo al logro del máximo bienestar de la población.

2.3.4 Objetivos

Conocer las costumbres y manifestaciones culturales del Estado Sucre, para el estudio y conocimiento del sector cultural, así como el poder popular organizado y el trabajo de los promotores culturales, para de esta manera fortalecer la independencia cultural de nuestra región

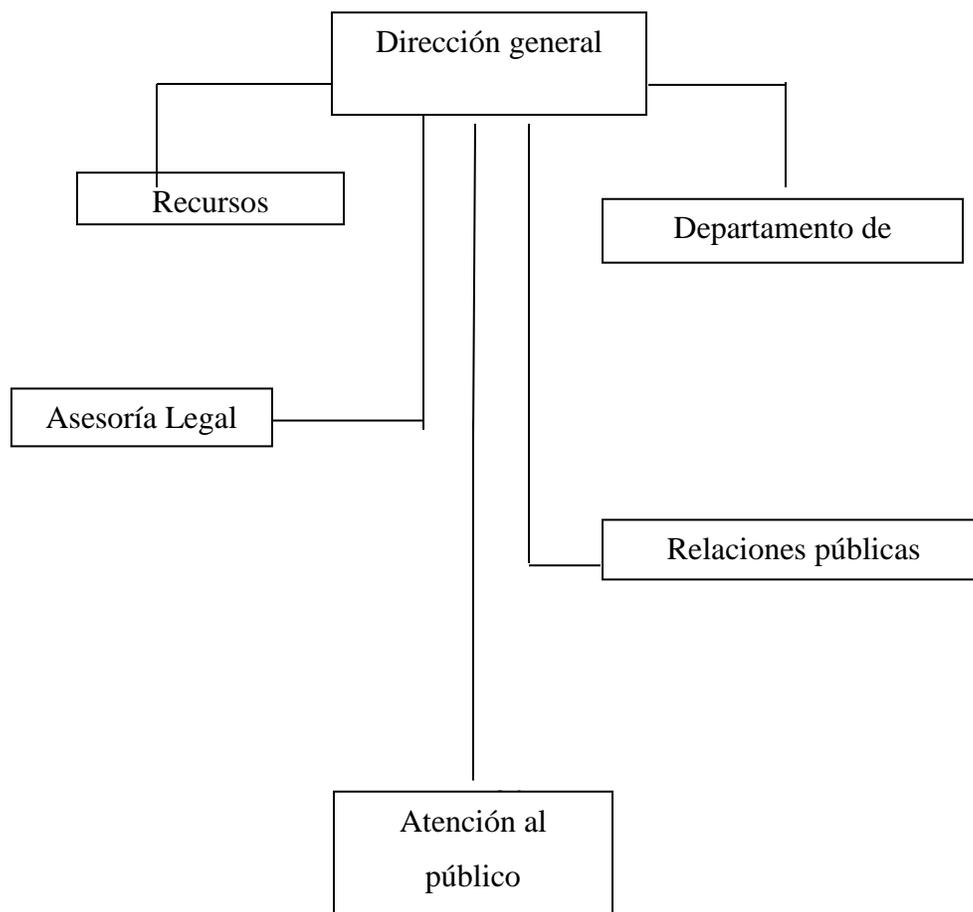
Asumir la coordinación, seguimiento y evaluación sobre las políticas públicas en materia cultural, atendiendo las demandas regionales para fomentar y fortalecer la diversidad cultural presentes en el estado sucre.

Difundir el potencial sociocultural y artístico del estado, además de promover la creación de publicaciones para la difusión de los trabajadores del arte impulsando la formación y capacitación de jóvenes y adultos en distintas áreas artísticas.

2.3.5 Estructura organizativa

La fundación de para la cultura del estado sucre cuenta con (1) dirección general donde reside la máxima autoridad, (1) departamento de finanzas, (1) área de recursos humanos, (1) asesoría legal, (1) área de relaciones públicas, (1) área de atención al público.

Figura 1: Estructura organizativa de Fundacultura



Fuente; Estatutos de la Fundación Para La Cultura Estado Sucre.

2.3.6 Bases legales

Haciendo uso de las leyes que van a permitir sustentar de forma legal dicho trabajo investigativo que lleva por nombre estrategias de selección de personal por medio de plataformas online en la fundación para la cultura, se mencionan las siguientes leyes y artículos:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

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

De acuerdo en el artículo antes mencionado, se establece que el trabajo es un deber, pero también es un derecho que tenemos todas las personas por formar parte de la sociedad, por esta razón este artículo guarda una conexión con este trabajo investigativo que lleva por nombre estrategias de selección de personal por medio de plataformas online en la fundación para la cultura, ya que al seleccionar el personal, empleando cualquier tipo de estrategia de selección, lo primordial que se debe tener en cuenta es que todas las personas tienen derecho al trabajo, aunque más tarde este proceso arroje al candidato potencial requerido para la institución.

Artículo 91: todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijara la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará a periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

Es importante destacar que este artículo busca resaltar todo lo referente al pago o salarios de los trabajadores, estipulando la manera o formas en que estos serán recibidos, en cuanto a la relación con este proyecto la podemos encontrar, en que al momento de seleccionar a un trabajador debemos tener muy claro que el pago de su salario debe mantener una concordancia con las funciones que realiza sin discriminación alguna.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Artículo 6: los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional, y por los beneficios acordados por esta ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

En primer lugar este artículo indica la forma en la cual los trabajadores estarán regido una vez comiencen a laborar en la administración pública, en resumidas cuentas este artículo forma parte esencial de este trabajo de investigación dado que la fundación para la cultura es un ente del estado, y por tal razón a la hora de seleccionar al personal debe conocer cómo será la forma de su traslado o suspensión si fuera el caso.

LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN VENEZUELA

Artículo 27: El estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación, y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres, para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

El propósito de este artículo es determinar los entes necesarios que serán los responsables en la elaboración de políticas relacionadas a la reinserción laboral de las personas con discapacidad, en este sentido la estrecha relación de dicho artículo con el proyecto se encuentra en que al momento de seleccionar al personal, y este sea una persona discapacitada, se deben impartir cursos o talleres para hacer más amena su reinserción.

2.3.7 Definición de términos

Se definen algunos términos utilizados en la investigación a fin de precisar su significación dentro de la misma.

Cultura: es todo complejo que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, costumbres, y todas las demás capacidades y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad. (Tylor, 1871, Pg. 31).

Fundación: es un patrimonio afectado por la voluntad de una persona que la constituye y que se llama el fundador, a un servicio determinado de interés general y provisto de ese fin de personalidad jurídica. (Farrera, 1936, pg. 37).

Selección de personal: consiste en la elección precisa de persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. (Chiavenato, 2009)

Reclutamiento de personal: es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llegar. (Chiavenato, 2009)

Plataformas virtuales: son una propuesta flexible, individualizada e interactiva, con el uso y combinación de diversos materiales, formatos y soportes de fácil e inmediata actualización. (Pardo, 2009, Pg. 50).

Red sociales: es un conjunto organizado de personas formado por dos tipos de elementos: seres humanos y conexiones entre ellos.(Christakis y Fowler, 2010, Pg. 27)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico es de vital importancia para la realización de una investigación científica, porque por medio de ésta se pueden implementar las estrategias y herramientas indispensables para la obtención, procesamiento y análisis de datos. Según el Autor Arias lo define como: El “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema. (2012 p. 16).

3.1.- Nivel De Investigación

“El nivel de la investigación indica el grado de profundidad con que se aborda el objeto de estudio”. (Arias, 2006: 23). Entendido esto, esta investigación contará con un nivel descriptivo, el mismo se define a continuación:

Consiste en la caracterización de un hecho o fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (*Ibíd.*: 24).

La forma de abordaje de las variables otorgará el carácter descriptivo al estudio, en el cual se obtendrán en primer lugar datos del tipo cuantitativos de la información primaria conseguida por la técnica

3.2.- Diseño De La Investigación

El diseño de la investigación “Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. (*Ibíd.*: 26). Esta investigación será de campo, debido a que se necesitará la recolección de datos primarios directamente de los individuos relacionados con las características de estudio, en este caso Estrategias de selección de personal por medio de plataformas online en la fundación para la cultura por lo qué, este diseño es definido como:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (*Ibíd.*: 31).

De esta forma, la estrategia implementada en la investigación también producirá una mejora en la observación y el conocimiento de la realidad del objeto de estudio directamente en el lugar de los hechos.

3.3.- Población De Estudio

La población de estudio, es definido por Arias (2006, p. 81) como: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. Por consiguiente, la población de esta investigación sobre las estrategias de selección de personal por medio de plataformas online en la fundación para la cultura será del tipo finita, con la totalidad del personal de dicha fundación (20 personas).

3.4.- Muestra

La muestra es: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (Tamayo y Tamayo, 2006: p. 176). Se utilizarán la misma población de estudio para la muestra, motivado a que la cantidad es mínima (20 personas) en la Fundación para la Cultura significando así que la muestra constituida por la misma población de estudio.

3.5.- Fuente De Información

De acuerdo a Arias (2006:26), define la fuente de información como “todo lo que suministra datos o información”; por consiguiente, para esta investigación se emplearan dos tipos de fuentes; fuentes primarias y secundarias, la fuente primaria de este estudio estará representada por el personal de la Fundación para

la Cultura; y la fuente secundaria la adquiriremos del material documental bibliográfico referencial de importancia para este estudio tanto en físico como digital.

3.6.- Técnica e Instrumentos De Recolección De Datos

“Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (Ibíd.: 67). La técnica que se empleará en la recolección de datos primarios es la siguiente:

La encuesta estructurada: su aplicación será a todo el personal que conforma la muestra de estudio y así poder establecer la problemática en más habitual desde el mismo lugar donde se generan los hechos; el autor define la encuesta como: “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo de o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular.” (Ibíd.: 72).

Se implementará el cuestionario como instrumento para la recolección de datos en la investigación, generando preguntas cerradas con elección múltiple correspondientemente, que podrán permitir captar y dar seguridad de la información obtenida mediante la encuesta. Dicho esto, un instrumento de recolección de datos “Es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (Ibíd.: 69).

3.7.- Técnicas De Procesamiento Y Análisis De Los Resultados

De acuerdo a Arias (2006:111), define las técnicas de procesamiento y análisis de los resultados de la siguiente manera; “describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación, si fuere el caso”. Por consiguiente, luego de utilizarse la técnica con el instrumento adecuado se iniciará el procesamiento y análisis de datos, organizando, codificando, tabulando y graficando los resultados obtenidos para su mejor procesamiento y análisis, permitiendo de este modo llegar a conclusiones trascendentales que permitan responder las interrogantes de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se procede a presentar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento (Encuestas) al personal que labora en la fundación para la cultura del estado Sucre. El propósito del instrumento fue analizar las estrategias online de selección de personal, en la fundación antes mencionada.

Posteriormente, se plasmó la información adquirida en tablas, la cual fue expresada de forma absoluta y relativa. Todo esto con el fin lograr mayor exactitud de los resultados y formular diversos comentarios referido al cumplimiento de la herramienta.

Tabla Nº 1: Distribución absoluta y relativa del personal que labora en la fundación para la cultura, sobre su opinión referente a los medios de reclutamiento externo.

¿Cuáles son los medios de reclutamiento externo con las que cuenta la Organización?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Asociaciones profesionales	0	0%
Radio y televisión	0	0%
Candidatos propuestos por los trabajadores	12	60%
Redes Sociales	8	40%
Páginas corporativas	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

De acuerdo con los resultados en la tabla N° 1, de los 20 empleados encuestados, un 60% (12 trabajadores) aseguran que uno de los medios de reclutamiento externo con que cuenta la fundación es la propuesta de candidatos por medio de los trabajadores, mientras que un 40% (8 trabajadores) afirman que son las redes sociales, cabe considerar que el reclutamiento externo es de gran ayuda para las instituciones porque a través de este las organizaciones pueden conseguir un nuevo personal con capacidades mucho más frescas e innovadoras, sabiendo que entre los beneficios que puede traer la selección de candidatos propuestos por trabajadores, se encuentra un nivel de confianza y una comunicación más dinámica entre todo el personal al conocerse con anterioridad, sin embargo los contras que dicha selección genera, es que por el mismo tiempo que puedan tener de conocerse los empleados, puede provocar que entre ellos se cubran la falta de realización de sus actividades, acarreando un mal funcionamiento de la institución.

Tabla N° 2: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, con respecto a su opinión de las redes sociales utilizadas por la institución para el reclutamiento del personal.

¿Cuáles redes sociales utilizan para reclutar el personal?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
LinkedIn	0	0%
Facebook	17	85%
My Space	0	0%
Twitter	0	0%
Instagram	3	15%
Otro	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

Con base a lo expuesto en la tabla N° 2, un 85% (17 trabajadores) consideran que es Facebook la red social utilizada, no obstante un 15% (3 trabajadores) opinan que es Instagram, es de vital importancia entender que las redes sociales están para quedarse porque las mismas permiten un mejor contacto con la mayor número de personas a distancia, y al mismo tiempo descubrir sus habilidades y si son las más adecuadas para la organización entendiendo que, tanto Facebook e Instagram son plataformas de gran congruencia de personas en mundo digital y las mismas poseen una similitud en sus ventajas y desventajas para el reclutamiento. Entre las ventajas resaltan, la disminución de costos, facilitación del proceso y la oferta de candidatos es limitada. Sin embargo entre las desventajas se encuentran la pérdida del contacto humano, saturación de candidaturas y la falta de confiabilidad en el uso de los datos. No obstante la gran diferencia o la dependencia del uso de una plataforma a la otra es el público objetivo, ya que Facebook atrae a una audiencia más madura, mientras que Instagram es particularmente popular entre los adultos jóvenes.

Tabla N° 3: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, en base a su opinión sobre la frecuencia del uso de Facebook.

¿Frecuencia de uso de Facebook para reclutar según el perfil del puesto vacante?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Siempre	0	0%
Casi siempre	12	60%
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

En cuanto a los resultados expresado en la tabla N° 3, de los 20 empleados encuestados, un 60% (12 trabajadores), aseguran que la frecuencia del uso de Facebook es casi siempre, no obstante un 40% (8 trabajadores), afirman que el uso de la misma es casi nunca. Considerando que Facebook es una de las plataformas más usadas por las personas para compartir sus experiencias e incluso conocimiento, destrezas y habilidades, dando así la oportunidad de que esa información llegue a las organizaciones.

Tabla N° 4: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, sobre su opinión acerca del uso de la página virtual linkedIn.

¿Frecuencia de uso de LinkedIn para reclutar según el perfil del puesto vacante?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Nuca	20	100%
Casi nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

Tomando en consideración los datos expresados en la tabla N° 4, un 100% (20 trabajadores), afirman que nunca la fundación usa la página virtual linkedIn a la hora de reclutar al personal. A pesar de que linkedIn es una de las plataformas más utilizadas por la organizaciones hoy en día e incluso se mantiene a la vanguardia en todo lo referente a la búsqueda y selección de personal, debido a que las personas registradas en la plataforma son profesionales en distintas áreas con un cierto grado de experiencia. Por esta razón entre las ventajas de usar linkedIn se destaca la optimización y un mayor compromiso en divulgación de

vacantes, otra ventaja es la acción más asertiva en el proceso de contratación que se realiza de manera más específica, ya que este se agiliza en el propio entorno virtual, lo que permite un horario flexible y proporciona una reducción significativa en los gastos de espacio y transporte además de optimizar el tiempo y las demandas del equipo.

Tabla Nº 5: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, con respecto a su opinión basada en la intención del uso del reclutamiento online.

Cuando utilizan reclutamiento online en el proceso de reclutamiento lo hacen con la intención de:	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Llegar a candidatos pasivos	0	0%
Conocer a los candidatos en el aspecto social	0	0%
Ampliar en número de candidatos atraídos	3	15%
Ampliar el alcance del reclutamiento	17	85%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

Con respecto a los datos expresados en la tabla Nº 5, un 85% (17 trabajadores) consideran que la fundación para la cultura utiliza el reclutamiento online para ampliar el alcance de búsqueda, mientras que un 15% (3 trabajadores) opinan que el reclutamiento antes mencionado es usado para ampliar el número de posibles candidatos. Cabe señalar que mientras más alcance posea la organización en la búsqueda de alguna vacante, más posibilidad tendrá de poder obtener los mejores empleados.

Tabla N° 6: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, referente a su opinión con respecto a la percepción del uso del reclutamiento online.

¿Cuál es su percepción de utilidad de reclutamiento online respecto a las fuentes y medios convencionales en el proceso de reclutamiento de talento humano?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Es más útil y rápido	0	0%
Es más económico	9	45%
Disminuye el tiempo de reclutamiento	3	15%
Tiene mayor alcance	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

De acuerdo a los resultados expresados en la tabla N° 6, de los 20 empleados encuestados, un 45% (9 trabajadores), afirman que aplicar el proceso de reclutamiento online es más económico, por su parte un 40% (8 trabajadores), argumentan que el mismo tiene un mayor alcance, mientras que un 15% (3 trabajadores), consideran que al utilizar este tipo de reclutamiento disminuye el tiempo de selección. Para las organizaciones es de suma importancia el ahorro de recursos y poder encontrar estrategias que permitan esta posibilidad es de gran ayuda para las instituciones.

Tabla N° 7: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, en base a su opinión de consideración de costos en la aplicación de reclutamiento online.

Considera que los costos de aplicar el reclutamiento online son:	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Alto	0	0%
Medio	1	5%
Bajo	19	95%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

Con base en los resultados expresados en la tabla N° 7, un 95% (19 trabajadores), opinan que el costo de aplicar un reclutamiento online es bajo, mientras que un 5% (1 trabajador), afirma que dicho costo es de nivel medio. Los costos en las organizaciones representan un alto nivel de inversión ya sea de un bien o servicio, por esta razón conocer el costo de un procedimiento en la institución permitirá determinar la cantidad de recursos empleados para lograr los objetivos.

Tabla N° 8: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, sobre su opinión en base al tiempo de aplicación del reclutamiento online.

Considera que el tiempo de aplicar el reclutamiento online es:	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Alto	0	0%
Medio	4	20%
Bajo	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

Tomando en consideración lo expresado en la tabla N° 8, de los 20 empleados encuestados, un 80% aseguran que el tiempo de aplicación de un reclutamiento online es bajo, no obstante un 20% (4 trabajadores), concuerdan que el tiempo de aplicación del reclutamiento antes mencionado es de nivel medio. El tiempo dentro de una organización es fundamental para cumplir con los objetivos establecidos debido a esto, el poder tener un control consciente de tiempo de las actividades a realizar permitirá aumentar la eficiencia y la productividad.

Tabla Nº 9: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, con respecto a su opinión referente a la calidad del proceso actual de reclutamiento.

¿Cómo considera usted la calidad del actual proceso de reclutamiento de la institución?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Muy bueno	3	15%
Bueno	13	65%
Malo	4	20%
Muy malo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

Con respecto a los resultados expresados en la tabla Nº 9, un 65% (13 trabajadores), consideran que la calidad del actual proceso de reclutamiento empleado en la fundación para la cultura es buena, mientras que un 20% (4 trabajadores), aseguran que la calidad del proceso es mala, por otro lado un 15% (3 trabajadores), afirman que el proceso de reclutamiento posee una calidad muy buena. Sabiendo que un buen proceso de reclutamiento exige a los encargados una planificación muy meticulosa colocando como prioridad las necesidades de la organización, tratando de evitar los errores más comunes a la hora de contratar.

Tabla N° 10: Distribución absoluta y relativa, del personal que labora en la fundación para la cultura, en base a su opinión con respecto a la utilización permanente del reclutamiento online.

Cree usted que utilizar reclutamiento online de manera permanente en la institución sea:	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Muy bueno	18	90%
Bueno	2	10%
Malo	0	0%
Muy malo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados y organizados por los autores mediante la aplicación de la encuesta 2022.

De acuerdo a los resultados establecidos en la tabla N° 10, de los 20 empleados encuestados que laboran en la fundación para la cultura, un 90% (18 trabajadores), concuerdan que utilizar el reclutamiento online de manera permanente en la fundación será muy bueno para la misma, mientras que un 10% (2 trabajadores) afirman que sería bueno la aplicación permanente de dicho reclutamiento. Considerando que el reclutamiento online permite acceder a una mayor oferta de candidatos, generando la posibilidad de gestionar mejor los datos, perfiles o curriculum de manera masiva, analizando cuales son los más adecuados para el puesto laboral disponible.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la recolección de información indispensable que nos permitió conocer las estrategias online de selección de personal, presente en la fundación para la cultura del estado sucre, se emiten las siguientes conclusiones:

- Se determinó que a pesar de que la fundación hace uso de las redes sociales para su reclutamiento, actualmente la principal fuente de selección externa con la que cuenta la institución es la de los candidatos propuestos por los trabajadores.
- Con respecto a las redes sociales que emplea la institución para el reclutamiento del personal, la mayor parte de los trabajadores concuerdan que Facebook es .la principal red utilizada.
- En base a su opinión sobre la frecuencia del uso de Facebook, se pudo constatar que la misma es usada con una frecuencia constante.
- De acuerdo al uso de la página virtual linkedIn. los empleados aseguran que la fundación no hace uso de esa herramienta virtual a la hora de seleccionar su personal de manera online.
- Referente a la intención del uso del reclutamiento online por parte de la fundación para la cultura, se pudo determinar que dicha intención es básicamente ampliar el alcance del reclutamiento.
- la percepción del uso del reclutamiento online por parte de la institución en relación a los otros métodos convencionales, la mayor parte de los trabajadores afirmaron que realizar la selección por plataformas virtuales es más económico.

- se pudo concluir que los costos y el tiempo en la aplicación de reclutamiento online empleados en la fundación son bajos en comparación a otros procesos.
- referente a la calidad del proceso actual de reclutamiento los empleados consideraron que es buena, no obstante en respuesta a la utilización permanente del reclutamiento online en la fundación, se determinó que sería muy bueno la implementación permanente.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las personas que se encuentran a cargo de la fundación para la cultura hacer más uso de las diferentes plataformas digitales a la hora de seleccionar a su personal para que de esta manera puedan llegar a un número mayor de posibles candidatos.
- Estar siempre a la vanguardia en los avances tecnológicos en cuanto a materia de selección se refiere, para lograr conseguir el mejor personal acorde a las necesidades de la fundación.
- Mantener el cumplimiento eficiente de las actividades por parte de los trabajadores al momento de aplicar el reclutamiento online, ya que genera de esta manera una reducción de costo y tiempo, para que los mismos sean aplicados en el desarrollo de otras funciones o actividades.
- Mejorar la calidad del proceso de reclutamiento que emplea la fundación actualmente, a pesar de que es considerado bueno, este puede ser mucho mejor.
- Se recomienda implementar de manera permanente la aplicación del reclutamiento online, ya que ha quedado en evidencia que el mismo genera beneficios indiscutibles en las organizaciones, principalmente conseguir personas más capacitadas.

BIBLIOGRAFÍAS

ARIAS, F. (2006). *El proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica* (5ª ed.) Caracas: Episteme.

ARIAS, F. (2012). *Proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica* (5ª ed.) Caracas: Episteme.

CHIAVENATO, I. (2004). *Administración de los nuevos tiempos*. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.

C:\Documents and Settings *El reclutamiento online entiende de talento_ Pros y contras de los sistemas de e-recruitment.mhtml*

C:\Documents\¿Qué es el reclutamiento y selección de personal_ - Blog Adecco.mhtml

C:\\Evolución del reclutamiento_ del 1.0 al 4.0 - GBS Recursos Humanos.mhtml

C:\\II. Reclutamiento a través de Internet _ Laboral Social.mhtml

C:\\vista de tendencias actuales en las organizaciones de reclutamiento de personal como elemento potenciador del sector _ cicag.mhtml

KREITNER y KINICKI, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Reclutamiento online_ una nueva tendencia para elegir al personal _ Conexión ESAN (1).mhtml

ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.) México: Pearson.

\\7 ventajas del reclutamiento y selección online _ Mandomedio Perú.mhtml

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO

TUTORA

MSC. OLY MATA

AUTORES

BR. LUIS A. QUINAL

C.I.- 25099820

BR. JESÚS SALAZAR

C.I.- 23683780

Cumaná, Julio 2022.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO

A través de la presente, me es grato dirigirme a usted en la ocasión de saludarle muy cordialmente a la vez de solicitar su valiosa colaboración respondiendo a las interrogantes que a continuación se presenta. Con la cual se pretende recolectar información necesaria para la realización de la investigación titulada “estrategias de selección de personal por medio de plataformas online en la fundación para la cultura en Cumaná estado sucre, año 2022” realizada por los Bachilleres: Luis Quinal, Jesús Salazar, para optar al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos que otorga la Universidad de Oriente. Se le agradece la sinceridad de sus respuestas. El cuestionario es anónimo y la información suministrada tendrá carácter confidencial y será utilizada con fines eminentemente académicos.

Agradeciendo anticipadamente su apoyo y sin más que agregar, se despide:

Atentamente.

INSTRUCCIONES.

Lea cuidadosamente cada pregunta que se le presente y escoja la alternativa que más refleje su situación u opinión marcando con una equis(X) la opción seleccionada.

PARTE I

PREGUNTAS PERSONALES

Sexo

F _____ M _____

Edad _____

Estudios: primaria _____ secundaria _____ universitaria _____

Condición laboral: contratado (a) _____ fijo _____

Tiempo de servicio en la institución _____

PARTE II

1.- ¿Cuáles son los medios de reclutamiento externo con las que cuenta la Organización?

_____ Asociaciones profesionales

_____ Radio y televisión

_____ Candidatos propuestos por los trabajadores

_____ Redes Sociales

_____ Páginas corporativa

2.- ¿Cuáles redes sociales utilizan para reclutar el personal?

_____ LinkedIn

_____ Facebook
_____ My Space
_____ Twitter
_____ Instagram
Otro: _____

3. ¿Frecuencia de uso de Facebook para reclutar según el perfil del puesto vacante?

Siempre _____ Casi siempre _____
Nunca _____ Casi nunca _____

4.- ¿Frecuencia de uso de LinkedIn para reclutar según el perfil del puesto vacante?

Siempre _____ Casi siempre _____
Nunca _____ Casi nunca _____

5.- Cuando utilizan reclutamiento online en el proceso de reclutamiento lo hacen con la intención de:

Llegar a candidatos pasivos _____
Conocer a los candidatos en el aspecto social _____
Ampliar en número de candidatos atraídos _____
Ampliar el alcance del reclutamiento _____

6.- ¿Cuál es su percepción de utilidad de reclutamiento online respecto a las fuentes y medios convencionales en el proceso de reclutamiento de talento humano?

Es más útil y rápido _____
Es más económico _____
Disminuye el tiempo de reclutamiento _____
Tiene mayor alcance _____

7.- Considera que los costos de aplicar el reclutamiento online son:

Alto ____ Medio _____ Bajo _____

8.- Considera que el tiempo de aplicar el reclutamiento online es:

Alto ____ Medio _____ Bajo _____

9.- ¿Cómo considera usted la calidad del actual proceso de reclutamiento de la institución?

Muy bueno _____ Bueno _____ Malo _____ Muy malo _____

10.- Cree usted que utilizar reclutamiento online de manera permanente en la institución sea:

Muy bueno ____ Bueno _____ Malo _____ Muy malo _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

BACHILLERES

QUINAL LUIS, SALAZAR JESÚS

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL POR MEDIO DE PLATAFORMAS ONLINE EN LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2022
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Quinal Luis	CVLC	25.099.820
	e-mail	quinaloliverosluis@gmail.com
	e-mail	
Salazar Jesús	CVLC	23.683.780
	e-mail	Jesussalazarcordova17@gmail.com
	e-mail	
	CVLC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Selección, reclutamiento, online, organización, plataformas, candidatos, estrategias.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
Ciencias Sociales	Departamento de Gerencia de Recursos Humanos

RESUMEN

El proceso de selección de personal es fundamental para cualquier organización, ya que son los empleados quienes van a ayudar a cumplir con los objetivos y metas planteadas, dentro de la forma de reclutar al personal existe un amplio bagaje por lo que dicho proceso va a depender de los objetivos de cada empresa y su nivel de creatividad para realizar la actividad. La selección de personal inicia desde que una persona se postula para una vacante y su objetivo es elegir al candidato más valioso para la institución, sin embargo todo lo que sucede en el proceso puede variar entre cada empresa ya que cada una tiene sus propias políticas internas y formas de reclutar. La selección online es una de las formas que existe para realizar el reclutamiento, y esta se basa en el uso de las nuevas tecnologías como las redes sociales, portales de empleo o plataformas y páginas web especializadas en la materia. Usándolas como una estrategia de atracción y selección para contar con un personal más calificado.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Oly Mata	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVC	12.272.667
	email	olymataudo@gmail.com
	email	
Zelideth Camacho	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	3.829.995
	email	zelycamsa@gmail.com
	email	
María Montañéz	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8.649.219
	email	Mmontañez2008@hotmail.com
	email	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2022	11	01
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesina completa. JMM.docx	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____

Temporal: _____

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA *05/08/09* HORA *5:30*

La presente comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLANOS CUMBELO
Secretario



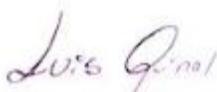
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Telemática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

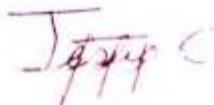
Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II del 2009, según comunicado CU-034-2009): “los trabajos de grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podran ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Nucleo respectivo, quien debiera participarlo priviamente al Consejo Universitario para su autorizacion”



Quinal Luis
AUTOR



Salazar Jesus
AUTOR



Oly Mata
ASESORA



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NÚCLEO DE SUCRE

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

PARTE II

EFFECTOS DE LA PANDEMIA (COVID-19) COMO IMPACTO EN LA ESTABILIDAD EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION PARA LA CULTURA EN CUMANÁ ESTADO SUCRE, AÑO 2022

Profesora:

María Montañez

Autores:

Quinal Luis

C.I: 25.099.820

Salazar Jesús

C.I: 23683780

Cumaná Mayo 2022



**. UNIVERSIDAD DE ORIENTE.
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**EFFECTOS DE LA PANDEMIA (COVID-19) COMO IMPACTO EN LA
ESTABILIDAD EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION
PARA LA CULTURA EN CUMANA ESTADO SUCRE, AÑO 2022**

Tutora:

María Montañez

Autores:

Br. Quinal Luis C.I: 25099820

Br. Salazar Jesús C.I. 23683780

RESUMEN

La estabilidad emocional es la capacidad de una persona de gestionar las emociones de forma positiva para que no afecten a su vida cotidiana. Es decir, se trata de la habilidad de no dejarse llevar por los sentimientos negativos aunque las condiciones personales o profesionales no sean perfectas, esta es fundamental para poder llevar una vida sana en todos los sentidos. De lo contrario las personas pueden verse seriamente afectados cada vez que las cosas no funcionen como ellos desean, ya que cada contratiempo, por pequeño que sea, puede disparar un torrente de negatividad, de frustración, tristeza, rabia, ansiedad

Palabras claves: estabilidad emocional, covid-19, organización, efectos, personal.

INTRODUCCIÓN

Estabilidad procede del latín *stabilitas*, es la cualidad de estable y significa que mantiene el equilibrio, no cambia o permanece en el mismo lugar durante mucho tiempo.

Emoción viene del latín *emotio*, que significa el impulso que indica a la acción, es decir una emoción es algo que saca a las personas de su estado habitual.

La estabilidad emocional hace referencia a la habilidad de la persona para mantenerse estable y equilibrada. En el otro extremo, una persona que tiene un nivel bajo de estabilidad emocional tiende a experimentar fácilmente emociones negativas. La estabilidad emocional es uno de los rasgos que forman parte de la personalidad de un individuo, se adquiere desde la niñez y es allí donde sienta sus cimientos. Por lo que esta es producto de la educación, de la influencia de su medio y de la carga hereditaria.

En el ámbito organizacional, las personas o equipos con buena estabilidad emocional mantienen una actitud positiva hacia su trabajo, su entorno y las personas que lo rodean. También tienen más energía y motivación para trabajar más duro, ser más creativos y estar más abiertos a crear una nueva realidad.

Con la aparición del covid-19 el ser humano ha incrementado de tal manera el Miedo, estrés, ansiedad, baja tolerancia a la frustración, inseguridad e incertidumbre, soledad, tristeza, siendo estas algunas de las emociones que más se han manifestado en las instituciones.

La presente investigación se fundamenta en identificar el impacto de la pandemia (covid-19) a nivel emocional en las funciones de los trabajadores de la Fundación para la Cultura.

Para efectos académicos, la presente investigación está estructurada en cuatro (4) capítulos, mencionados a continuación:

Capítulo I: referido al problema y sus generalidades, comprendido por el planteamiento del problema, los objetivos tanto el general como los específicos y la justificación de la misma.

Capítulo II: constituido por el marco teórico referencial, que aborda los aspectos teóricos del tema de estudio, como antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y marco institucional.

Capítulo III: Presenta el marco metodológico utilizado en la investigación, que comprende el nivel y diseño de la investigación, área de estudio, población, fuente de información, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de información.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados, en este capítulo se presenta la información recolectada a través de la aplicación del instrumento a las personas objeto de estudio y el análisis de los resultados a través de tablas.

Finaliza el trabajo con la presentación de las conclusiones más importantes, las principales recomendaciones, la bibliografía utilizada y algunos anexos que se consideraron de importancia.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1.- Planteamiento del problema de investigación.

Los tiempos de pandemia que se vivieron a lo largo de la historia, sin duda alguna, afectaron a los trabajadores, su rendimiento económico, estabilidad emocional y la satisfacción de las necesidades básicas, la peste negra de (1347-1352) causó más de 75 millones de muertos en el mundo, lo que ocasionó una reducción de la mano de obra disponible; por su parte la gripe española de (1918-1920) generó la muerte de 100 millones de personas, lo que redujo la actividad económica para esa época (Fasih, Patrinos, Shafiq, 2020)

En ese orden de ideas, para el año 2020 la Organización Mundial para la Salud (OMS), dio a conocer una nueva pandemia llamada (covid-19), y a su vez un conjunto de medidas para evitar el contagio, por lo que muchos países adoptaron distintas medidas como el confinamiento de la población, las restricciones a la movilidad y la paralización de la actividad productiva, todo esto buscando frenar el virus que en la mayoría de los países ha ocasionado la muerte de muchos seres humanos y la caída de la actividad económica y del empleo.

En la actualidad, el mundo laboral se ve profundamente afectado por las consecuencias que ha ocasionado la pandemia mundial (covid-19), además de ser una amenaza para la salud, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro las condiciones de vida a largo plazo y el bienestar de miles de personas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la crisis económica que ha generado el virus tendrá efectos devastadores en el mercado laboral y estima que se perderán entre 5,3 y 24,7 millones de empleos.

En Estados Unidos, a raíz de la pandemia, 16,8 millones de personas han solicitado el beneficio por desempleo, esto es un seguro que reciben las personas de 600 dólares por 26 semanas bajo la ley CARES que fue aprobada el 27 de Marzo del 2020, en consecuencia de las pérdidas laborales por la pandemia, cabe

destacar que en México se perdieron 346.878 empleos formales en tan solo 24 días (Rubio, 2020)

Así mismo, en América Latina y el Caribe se estima que se podría perder hasta 17 millones de empleos formales y el nivel de informalidad podría llegar a un 62%, esto dependerá, sin embargo, de cómo evolucione la pandemia y las medidas de mitigación adoptadas por los gobiernos (Montoya, Azuara y González, 2020).

No obstante, en Venezuela, el 13 de marzo de 2020 el gobierno nacional decretó un estado de alarma tomando en consideración las medidas globales por la pandemia. Según el decreto, los empleados no deben prestar servicios en lugares de trabajo para evitar el contagio y los empleadores no tienen obligación de pagar los salarios, salvo algunas obligaciones que siguen vigentes durante la suspensión estipulada por el mismo, lo que ha obligado a los trabajadores tanto del sector público como privado, tener que ejercer sus labores en distintas modalidades como por ejemplo trabajos de manera virtual o remoto, semi-presencial y en algunos casos los empleados siguen asistiendo a sus lugares habituales de trabajo, lo que ha generado una serie de dificultades, entre las cuales resaltan el limitado acceso a tecnologías, desmotivación laboral, compatibilización de responsabilidades familiares, así como, el dilema de salud y seguridad vinculados a estas nuevas formas de trabajo.

De acuerdo a lo antes planteado, esta situación ha sido motivo de preocupación y a la vez incentivo para realizar un estudio a fin de analizar los efectos de la pandemia y su impacto en la estabilidad emocional en los trabajadores de la Fundación para la Cultura en Cumaná, Estado Sucre en el año 2022.

1.2.- Objetivos de la investigación

1.2.1.- Objetivo general

Identificar el impacto de la pandemia (covid-19) a nivel emocional en las funciones de los trabajadores de la Fundación para la Cultura, Cumaná Estado Sucre, 2022.

1.2.2.- Objetivos específicos

- 1- Analizar el rendimiento de los trabajadores frente a la situación actual de la pandemia (covid-19).
- 2-Determinar el comportamiento del personal de la fundación para la cultura ante la pandemia (covid-19).
- 3-Plantear soluciones al personal que incentive a los trabajadores de la referida fundación ante los cambios laborales producidos por la pandemia (covid-19).

1.3.- Justificación

El área de recursos humanos es una de las más importantes dentro de una empresa, pues se integra principalmente por capital humano y el éxito o fracaso de esta, depende del desempeño que tengan los empleados que la conforman igualmente es referente, la función de brindar todas las herramientas necesarias en el clima organizacional y esta sea lo suficientemente motivacional para que los empleados se sientan bien en su lugar de trabajo y desempeñen sus actividades usando su mayor potencial. Hoy por hoy, el mundo está pasando por una situación que no sólo afecta la salud de las personas y ha dejado innumerables cifras de muertos, si no que se ha convertido en causa de cierre de muchas empresas, lo que significa un riesgo económico y al mismo tiempo emocional para las personas que allí laboran y para las regiones o países, esto debido a la rápida expansión del (covid-19), por lo que se han tenido que tomar acciones y replantearse obligatoriamente estrategias con el fin de adaptarse a esta nueva y sorprendente situación, para no afectar el bienestar de la institución así como el de los trabajadores.

Por lo que el propósito fundamental de este proyecto, consiste en analizar el comportamiento de los trabajadores y como ha afectado la aparición del (covid-19) en el desempeño de sus funciones, en los niveles motivacionales, así como también en los ingresos económicos para las satisfacción de las necesidades básicas. De igual modo, este estudio servirá para proporcionar alternativas que ayuden a mantener la estabilidad emocional y organizacional que tanto se ha visto golpeada por la crisis pandémica y sobre todo dar sugerencias acertadas que tanto se hace necesaria en esta coyuntura de pandemia mundial, en una sociedad con escasas herramientas médicas confiables ante tal enemigo invisible. También brindará la posibilidad de transformar los riesgos y condiciones de trabajo a fin de crear y emprender nuevos espacios para ejercer las labores empresariales, asegurar la integridad física, la salud, la higiene, y la disminución de riesgos profesionales ante la pandemia.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es el resultado de la selección de los aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico, referidos al tema específico en estudio. Balestrini (1997:85). A propósito de sustentar el problema desde una perspectiva teórica, se hace necesario presentar en el marco teórico de este estudio, la definición del paradigma teórico epistemológico que orienta el sentido y las líneas de acción, seguido de otras investigaciones realizadas que guardan relación con este estudio (antecedentes), así como, algunos enfoques teóricos vinculados con algunas dimensiones de análisis del problema; el marco institucional con su respectiva reseña histórica y organigrama del ente donde se ubica el problema en estudio, y finalmente una definición de los términos clave que se encuentran en la teoría.

2.1.- Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

En cuanto a estudios realizados con anterioridad. Un primer trabajo corresponde a Ahumada, (Mayo 2020), realizado en la universidad de Alcalá en el instituto universitario de investigación en estudios latinoamericanos (IELAT), trabajo que lleva por nombre: Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid-19, investigación que se realizó en toda la unión europea, el cual lo llevó a concluir los siguientes aspectos:

Primero.- Colapso de la economía y sus efectos sociales. Las consecuencias de la pandemia han paralizado la actividad económica y sus efectos son especialmente visibles en el trabajo de las personas. Es preciso destacar que la crisis del coronavirus ha venido a poner en cuestión nuestro modelo de economía, muchas veces insensible con los aspectos sociales y éticos ligados al trabajo de las personas. La crisis del Covid-19 va a transformar nuestro modelo de

convivencia social y las bases de nuestro estado del bienestar. Estamos viendo como las respuestas de los estados son dispares ante un desafío global, que se traduce en una pandemia histórica, como consecuencia de la rápida e intensa propagación del virus que nos está afectando. Sin duda, se trata de una situación incierta, que nadie previó en su momento, y que estamos intentando asimilar, dando respuestas desde la perspectiva de la soberanía de los estados nacionales.

Segundo.- Pandemia global y pobreza: el aumento de la desigualdad ante la exposición a la crisis. La situación de pandemia ha venido a empeorar la situación de pobreza en muchas capas de la sociedad y generar así nuevas situaciones de exclusión social, derivado de la desigualdad ante la exposición a la crisis. Ciertamente, el combate de la pobreza se manifiesta como un objetivo esencial en un estado social y se evidencia ante esta crisis como un obstáculo efectivo a la prosperidad de la sociedad. Sin duda, todo ello va a demandar por parte de nuestros poderes públicos nuevas políticas sociales que intenten revertir la situación en los próximos años. Se necesitan medidas de apoyo social para los más desfavorecidos ante los efectos de la epidemia y sus consecuencias económicas. La OIT recuerda en su informe que el desarrollo de una adecuada política fiscal y monetaria es esencial, fomentando préstamos y auxilios financieros en los sectores sociales más castigados por la crisis.

Tercero.- El importante papel protector del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social. En este ámbito se requieren medidas necesarias de política económica y social, que se canalizan obviamente mediante las reglas nacionales del trabajo. Sin duda, se muestra la importante función del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como sector del ordenamiento jurídico más sensible con la realidad social. Las normas laborales de tutela y justicia social permiten atender las situaciones sobrevenidas orientadas a la protección del trabajador en situaciones de necesidad, unido al necesario salvamento de la economía y de la empresa. Sin duda, la empresa se muestra como instrumento esencial que asegura el empleo presente y futuro. Efectivamente, esta conjunción de objetivos solamente será posible con el buen entendimiento entre los agentes sociales.

Un segundo estudio, pertenece a Balluerka, Gorostiaga, Espada, Padilla, Santed, (mayo 2020), realizado para la Universidad del país vasco en conjunto con la Universidad de Granada, la Universidad de Murcia y la Universidad de Barcelona, la referida investigación lleva por nombre: Las consecuencias psicológicas de la covid-19 y el confinamiento, estudio que se realizó en España y llevó concluir:

Que este trabajo puso de manifiesto los cambios experimentados por las personas durante el estado de alarma por la pandemia de la COVID-19, con relación a una variedad de ítems referidos a actitudes, conductas y síntomas que fueron considerados claves para conocer el impacto psicológico generado por la pandemia y el confinamiento asociado al intento de ralentizar al máximo las tasas de contagio.

El siguiente trabajo lo realizaron Monterrosa, Dávila, Mejía, Contreras, Lara, Flores. (Junio 2020), en la Facultad de Medicina de la Universidad de Cartagena Colombia, el cual se titula: Estrés laboral, ansiedad y miedo al (COVID-19) en médicos generales colombianos. En esta investigación se concluyó que:

Siete de cada diez médicos generales valorados, presentaban síntomas de ansiedad o estrés laboral, mientras que cuatro presentaban síntomas de miedo al COVID-19.

2.1.2 Antecedentes nacionales

A nivel nacional se ha llevado a cabo ciertas investigaciones para entender como el COVID-19 ha afectado la vida de los venezolanos.

En este sentido, se encuentra un estudio realizado por Martínez, Rangel, Sandia, Pinto (Abril, 2020) en la Universidad De Los Andes, el cual lleva por nombre: Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de trabajadores sanitarios del estado Mérida, Venezuela, permitiendo concluir

Que de acuerdo a los trabajadores encuestados el 34.7% presentó estrés, el 33.3% ansiedad y el 34.6% mostró signos de depresión en sus diferentes

niveles como consecuencia de la pandemia, se han incrementado las exigencias para la práctica médica resultando en mayores índices de estrés, ansiedad, y depresión en el personal sanitario encargado de enfrentarla.

De igual manera, Inojosa, Colina y Di Lucia (Junio, 2020) realizaron un trabajo de investigación para la Universidad Central de Venezuela el cual lleva por nombre: Ante el COVID-19: ¿Revolución urbana? La ciudad de Caracas durante la pandemia. El cual llevó a concluir:

Que la ciudad de Caracas en el contexto de pandemia podría parecer un ejercicio casi ficcionario, pues lo que ha demostrado el global evento de la pandemia, es que la incertidumbre está a la orden del día, así como la probabilidad de ocurrencia de eventos aleatorios.

Aprendiendo de estas experiencias, vemos como un pueblo creador, vuelve a la tierra desde y en la ciudad, irrumpiendo en la histórica dicotomía campo-ciudad y posicionando otra (posible y necesaria) relación con nuestro territorium. En definitiva, volvemos a la tierra para romper el cemento y permitir que la vida brote del suelo.

2.2.- Bases teóricas

Las bases teóricas permiten que lo expuesto en esta investigación sea en tal sentido apoyado científicamente por conceptos ya aprobados y aplicados.

2.2.1 Teorías

El veterinario colombiano Javier Jaime miembro del equipo de laboratorio de virología de la Universidad Cornell, el 25 de marzo de 2020 le cuenta a BBC mundo que cuando este virus sale de una célula para entrar en otra,

“sale adelantado en el proceso, sale pre-activo. Una vez en la nueva célula, ingresa más rápidamente y eso es lo que creemos que está detrás de la alta capacidad de contagio que tiene este virus, pero solo es una hipótesis de trabajo”.

La bióloga venezolana Irene Bosch en marzo del 2020 le manifiesta a BBC mundo desde Boston:

“la magnitud de esta pandemia nadie la conoce ni siquiera los científicos y creo que la causa de este tipo de desastre es el desmejoramiento de la sociedad global”.

La farmacéutica y experta en seguridad alimentaria Gemma del Caño el 8 de junio del 2020 sostuvo para la revista digital de ciencia hipertextual,

“que en el momento que se supo que los asintomáticos también transmitían la enfermedad se tendría que haber informado la necesidad de llevar las mascarillas, pero como estábamos en cuarentena no era necesario desabastecer el mercado de mascarillas porque eran prioritarias para los equipos sanitarios”.

El microbiólogo Ignacio López Goñi y Juan Ignacio Pérez Iglesias el 1 de octubre del 2020 publican en un portal web llamado “campusa, noticias de la universidad del país Vasco” su teoría denominada Covid-19: diez razones para explicar cómo hemos llegado a esta situación.

1.- Falta de liderazgo

En tiempo de crisis, el liderazgo es fundamental. Los líderes deben cerrar la brecha, llegar a un consenso e integrar a diferentes personas y grupos en busca de un objetivo común. El líder debe actuar con flexibilidad y rodearse de las mejores personas, independientemente de su ideología, ya que el objetivo es la salud, la seguridad y el bienestar de todos. España no ha tenido ese liderazgo en esta crisis.

2.- Descoordinación

Ha habido una importante falta de coordinación entre el gobierno estatal y las comunidades autónomas. Inicialmente, el estado de alarma estaba completamente centralizado, y luego tuvo que “salvarse”. No hay límites para los

virus; por tanto, en un estado descentralizado como España, el principio de subsidiariedad y la necesaria coordinación entre las administraciones (el estado, las comunidades autónomas y los municipios) deben conciliarse con sensatez.

3.- El papel equivocado de la ciencia

Para tomar decisiones bien informadas, uno debe tener el mejor conocimiento disponible. Por lo tanto, para que el liderazgo sea eficaz, un comité científico multidisciplinario debe informar sobre todas las decisiones. Esto no significa que solo se consideren elementos científicos; otros también deberían tenerse en cuenta. Pero la responsabilidad última debe recaer en la persona que toma la decisión, las autoridades competentes. Muchos líderes políticos en sus varios niveles han confundido deliberadamente el supuesto apoyo científico y los relatos políticos y económicos de sus decisiones. Esta confusión debe desaparecer, y la mejor garantía para ello es que los informes en lo que se basan las decisiones sean públicos y accesibles para todos.

4.- Falta de dato

El mejor conocimiento disponible, por supuesto, requiere tener datos que informen la situación actual. Pero en los últimos meses, la gestión de datos ha sido caótica. Sin métrica, indicadores y umbrales claros en el tiempo, no se puede impulsar una crisis de este tipo. También ha habido muy poca coordinación en esta área, es importante conocer el número de defunciones, casos asintomáticos, porcentajes de pruebas de PCR positivas, otras pruebas, modos de contaminación, números de tazas, datos de atención primaria, hospitalizaciones, gravedad – edad, sexo, procedencia, movilidad, etc. Todos estos datos deben ser públicos, porque el análisis público es la mejor manera de garantizar que los datos se utilicen correctamente.

5.- Ika-mika político

La pandemia no es un problema político, sino comunitario. Pero desde el principio, se ha utilizado como arma unos contra otros en la lucha entre las partes.

Y el único beneficiado de esa pelea ha sido el virus. La lucha política fomenta la polarización y, como resultado, los ciudadanos favorecen a sus grupos y se niegan a evaluar críticamente sus acciones.

6.- Pedagogía y falta de transparencia

Para que la población pueda tomar determinadas medidas, especialmente si restringen las libertades o son costosas, es fundamental entender por qué se toman estas medidas. Y para eso hay que explicar claramente la base científica, por un lado, y los bienes a proteger, por otro. Aunque con frecuencia se han dado ruedas de prensa, las explicaciones han sido confusas y, en más de una ocasión, han dado paso a pensar que no decían la verdad. Principalmente porque han surgido contradicciones entre los mensajes entregados en diferentes momentos.

7.- Descontaminación rápida

El confinamiento tiene consecuencias devastadoras no solo en la economía, sino también en el estado de ánimo y la salud mental de la población. Además de la vida, había que salvar el sustento. Sin embargo, el proceso de descontaminación fue muy rápido. A medida que se acercaba el verano, se priorizó el ocio, las vacaciones y el turismo, y no se tomaron las medidas adecuadas (por ejemplo, control de fronteras y cuarentenas).

8.- Respuesta lenta y falta de perseverancia

Siempre que había brotes o se verificaba un aumento peligroso de la incidencia de COVID-19, reaccionábamos tarde, y también con timidez. El motivo del retraso fue probablemente el deseo de no dañar el tejido económico, pero paradójicamente, esta forma de actuar ha agravado la propia situación económica.

9.- Sistema de salud deficiente

Los recortes posteriores a la crisis económica en España que comenzó en 2008 y finalizó en 2014 debilitaron el sistema de salud. Y durante el estado de alarma por el covid-19, el foco se puso en las camas de hospitales y UCI. Pero las deficiencias

del personal de apoyo han sido significativas. Por lo tanto, es fundamental fortalecer la fuerza laboral de los trabajadores de la salud. Ahora, debemos centrarnos en la salud pública y la atención primaria, y trabajar en esas áreas para reducir el número de personas que necesitan ser hospitalizadas.

10.- Falta de rastreo

El sistema de diagnóstico, rastreo y aislamiento ha sido deficiente, y ciertamente sigue siendo deficiente. Como proporción de la población, hemos tenido muchos menos rastros que otros países europeos. Tenemos que afrontar un riesgo malintencionado e incontrolable: es un virus nuevo – los ciudadanos no tienen inmunidad de antemano – se transmite fácilmente a través del tracto respiratorio, se puede transmitir antes de que aparezcan los síntomas y puede ser transmitido por personas asintomáticas. La pandemia no se puede controlar sin saber dónde está el virus. En estas condiciones, diagnosticar, detectar contactos infectados y rastreadores y aislar posibles brotes es clave para prevenir la propagación de la pandemia.

2.3. Definición de términos

2.3.1 Pandemia

Según la (OMS) la pandemia es una enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

2.3.2 Confinamiento

La organización mundial para la salud (OMS) define este término, como el conjunto de medidas para evitar la dispersión, en el medio ambiente, de material biológico no deseado.

2.3.3 Población

Para Mariana Pérez (2000) la población se puede definir como: un conjunto de individuos que viven en un preciso lugar. En términos sociológicos y biológicos, la

población es vista como un grupo de elementos ya sean personas u organismos de determinada especie, que conviven en un espacio geográfico.

2.3.4 Estrés

El national Institutes of Health USA define que, el estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que haga sentir a la persona, frustrado, furioso o nervioso.

El estrés es la reacción del cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite, pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar la salud.

2.3.5 Riesgos psicosociales

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo expresa que, los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos como el agotamiento o la depresión.

2.4 MARCO INSTITUCIONAL

2.4.1 Reseña histórica

El año 1999 marca un periodo de inicio de cambios fundamentales en la estructura del estado, a raíz de la promulgación de la constitución nacional.

La nueva constitución estableció en el capítulo de los derechos culturales y educativos el concepto de cultura de manera integral, histórica, antropológica, social y funcional, por primera vez en la historia una serie de artículos exploraron en profundidad el hecho cultural: los artículos 98, la acción cultural es libre; 99, sobre los valores de la cultura; 100, referido a la interculturalidad y al principio de igualdad de las culturas; y el artículo 101, que garantiza la emisión, recepción, y circulación de la información cultural.

En este contexto es creado en 1999 el despacho del viceministerio de cultura, que se encargaría de diseñar las políticas culturales que ejecutaría el consejo nacional de la cultura (CONAC).

En el año 2003, el viceministerio estuvo bajo la dirección de del arquitecto Francisco Sesto, gestión en el que se dio a inicio a nuevas iniciativas culturales para la búsqueda de la democratización y manifestación de la acción cultural.

El 10 de febrero del 2005, a través del decreto número 3.464, se creó oficialmente el Ministerio del poder popular para la cultura. Quien sería el responsable de generar y proyectar los lineamientos y las políticas culturales del estado venezolano en materia de preservación enriquecimiento y restauración del patrimonio cultural tangible e intangible y la memoria histórica de la nación.

Tras la creación del MPPC, se da inicio a un proceso de cambios dentro de algunas instituciones adscritas al despacho, a fin de refundar el sector cultural del país, creándose una nueva institucionalidad que busca hacer del ministerio del poder popular para la cultura un ente del estado.

El Estado Sucre fue por milenios tierra de aborígenes, quienes lograron desarrollar una diversa y extensa cultura como modo de vida propio, la historia se fabrica no solo con hechos grandes y permanentes, sino también con esta otra multitud de instantes pasajeros, el Estado Sucre cuenta con un importante legado histórico tanto material como inmaterial.

Fundacultura es el ente que se dedicara a promover y preservar la identidad cultural del Estado Sucre con el propósito de lograr su permanencia y vigencia en el tiempo. La fundación trabajara para que todos sus habitantes se sumen a la labor de recuperar y restaurar sus bienes culturales a través de la formación y capacitación de niños, jóvenes y adultos en el desarrollo cultural, individual y colectivo a través de consejos comunales, colectivos artísticos y sociales.

2.4.2 Misión

Mediante los programas de preservación, estamos comprometidos en promover y difundir dentro de un sistema de planificación para el desarrollo, en el cual se busca definir propósitos políticos y estratégicos que aseguren el cumplimiento de los planes operativos en materia cultural a fin de contribuir a la mayor suma de bienestar y felicidad social de los habitantes de nuestra entidad regional.

2.4.3 Visión

Como ente cultural, ser una organización de gestión integral orientada a la preservación y fortalecimiento de la cultura regional y al mismo tiempo ser garantes en la difusión estatal, logrando de esta manera que el estado sucre sea a nivel nacional pionero en cuanto a manifestaciones culturales se refiere contribuyendo al logro del máximo bienestar de la población.

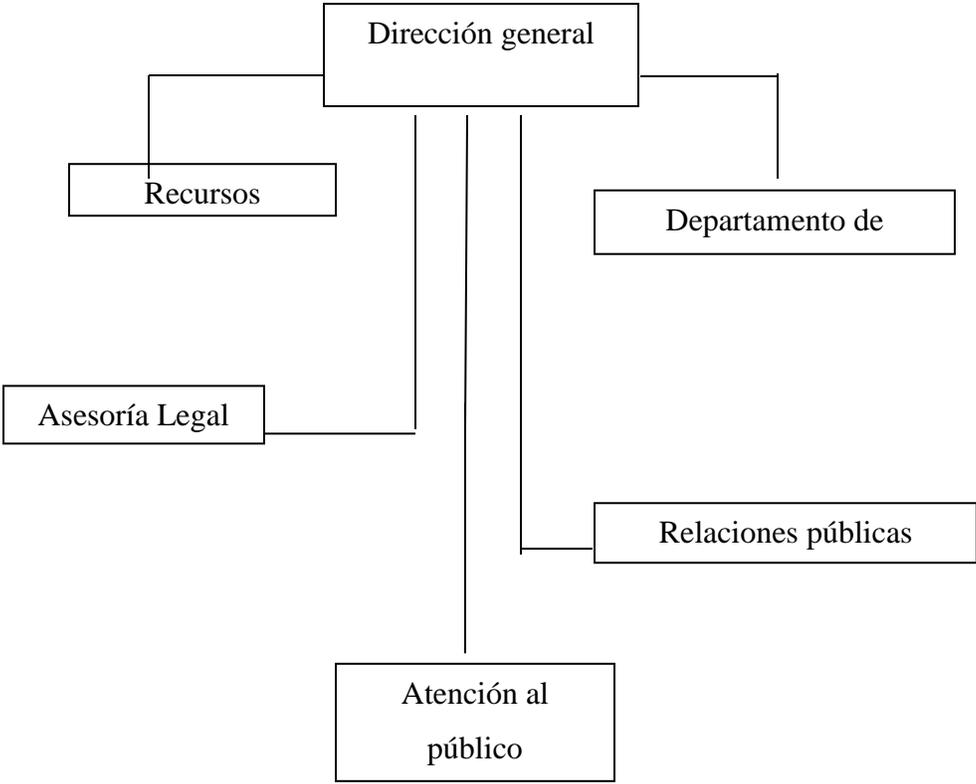
2.4.4 Objetivos

Conocer las costumbres y manifestaciones culturales del Estado Sucre, para el estudio y conocimiento del sector cultural, así como el poder popular organizado y el trabajo de los promotores culturales, para de esta manera fortalecer la independencia cultural de nuestra región

Asumir la coordinación, seguimiento y evaluación sobre las políticas públicas en materia cultural, atendiendo las demandas regionales para fomentar y fortalecer la diversidad cultural presentes en el estado sucre.

Difundir el potencial sociocultural y artístico del estado, además de promover la creación de publicaciones para la difusión de los trabajadores del arte impulsando la formación y capacitación de jóvenes y adultos en distintas áreas artísticas.

2.4.5 Estructura organizativa



CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico es de vital importancia para la realización de una investigación científica, porque por medio de ésta se pueden implementar las estrategias y herramientas indispensables para la obtención, procesamiento y análisis de datos. Según el Autor Arias lo define como: El “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema. (2012 p. 16).

3.1.- Nivel De Investigación

“El nivel de la investigación indica el grado de profundidad con que se aborda el objeto de estudio”. (Arias, 2006: 23). Entendido esto, esta investigación contará con un nivel descriptivo, el mismo se define a continuación:

Consiste en la caracterización de un hecho o fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (*Ibíd.*: 24).

La forma de abordaje de las variables otorgará el carácter descriptivo al estudio, en el cual se obtendrán en primer lugar datos del tipo cuantitativos de la información primaria conseguida por la técnica

3.2.- Diseño De La Investigación

El diseño de la investigación “Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. (*Ibíd.*: 26). Esta investigación será de campo, debido a que se necesitará la recolección de datos primarios directamente de los individuos relacionados con las características de estudio, en este caso efectos de la pandemia (covid-19) como impacto en la estabilidad emocional en los trabajadores de la fundación para la cultura por lo que, este diseño es definido como: La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de

datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (*Ibíd.*: 31).

De esta forma, la estrategia implementada en la investigación también producirá una mejora en la observación y el conocimiento de la realidad del objeto de estudio directamente en el lugar de los hechos.

3.3.- Población De Estudio

La población de estudio, es definido por Arias (2006, p. 81) como: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. Por consiguiente, la población de esta investigación sobre los efectos de la pandemia (covid-19) como impacto en la estabilidad emocional en los trabajadores de la fundación para la cultura será del tipo finita, con la totalidad del personal de dicha fundación (20 personas).

3.4.- Muestra

La muestra es: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (Tamayo y Tamayo, 2006: p. 176). Se utilizara la misma población de estudio para la muestra, motivado a que la cantidad es mínima (20 personas) en la fundación para la cultura significando así que la muestra constituida por la misma población de estudio.

3.5.- Fuente De Información

De acuerdo a Arias (2006:26), define la fuente de información como “todo lo que suministra datos o información”; por consiguiente, para esta investigación se emplearan dos tipos de fuentes; fuentes primarias y secundarias, la fuente primaria de este estudio estará representada por el personal de la fundación para la cultura; y la fuente secundaria la adquiriremos del material documental

bibliográfico referencial de importancia para este estudio tanto en físico como digital.

3.6.- Técnica e Instrumentos De Recolección De Datos

“Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (Ibíd.: 67). La técnica que se empleará en la recolección de datos primarios es la siguiente:

La encuesta estructurada: su aplicación será a todo el personal que conforma la muestra de estudio y así poder establecer la problemática en más habitual desde el mismo lugar donde se generan los hechos; el autor define la encuesta como: “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo de o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular.” (Ibíd.: 72).

Se implementará el cuestionario como instrumento para la recolección de datos en la investigación, generando preguntas cerradas con elección múltiple correspondientemente, que podrán permitir captar y dar seguridad de la información obtenida mediante la encuesta. Dicho esto, un instrumento de recolección de datos “Es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (Ibíd.: 69).

3.7.- Técnicas De Procesamiento Y Análisis De Los Resultados

De acuerdo a Arias (2006:111), define las técnicas de procesamiento y análisis de los resultados de la siguiente manera; “describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación, si fuere el caso”. Por consiguiente, luego de utilizarse la técnica con el instrumento adecuado se iniciará el procesamiento y análisis de datos, organizando, codificando, tabulando y graficando los resultados obtenidos para su mejor procesamiento y análisis, permitiendo de este modo llegar a conclusiones trascendentales que permitan responder las interrogantes de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se procede a presentar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento (Encuestas) al personal que labora en la fundación para la cultura del estado Sucre. El propósito del instrumento fue determinar el impacto de la pandemia (covid-19) a nivel emocional en las funciones de los trabajadores de la fundación antes mencionada.

Posteriormente, se plasmó la información adquirida en tablas, la cual fue expresada de forma absoluta y relativa. Todo esto con el fin lograr mayor exactitud de los resultados y formular diversos comentarios referido al cumplimiento de la herramienta.

Tabla Nº 1: Distribución absoluta y relativa del personal que labora en la fundación para la cultura, sobre su opinión referente a su rendimiento laboral en relación a la pandemia covid-19.

¿Considera que su rendimiento laboral se ha visto afectado por la pandemia covid-19?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	1	5%
Casi siempre	8	40%
A veces	9	45%
Casi nunca	2	10%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Como se puede observar en la tabla n° 1, de los 20 trabajadores encuestados, el 45% (9 trabajadores) considera que a veces su rendimiento laboral si ha sido afectado por la pandemia covid-19, mientras que 40% (8 trabajadores) afirman que casi siempre su rendimiento laboral se ha visto comprometido, por otra parte un 10% (2 trabajadores) aseguran que casi nunca su rendimiento ha sido afectado, no obstante un 5% (1 trabajador) considera que siempre su rendimiento se ha encontrado afectado por la pandemia. Cabe resaltar que el rendimiento laboral es fundamental para cualquier organización ya que este va a permitir el logro de los objetivos de una manera mucho más rápida por esta razón es indispensable articular políticas que vallan en beneficio a mejorar el rendimiento laboral.

Tabla N° 2: Distribución absoluta y relativa sobre la estabilidad emocional de los trabajadores de la fundación para la cultura. Con respecto a la pandemia covid-19.

¿Considera que su estabilidad emocional se ha visto comprometida por la pandemia covid-19?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Siempre	17	85%
Casi siempre	2	10%
A veces	1	5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

De acuerdo a los datos recolectados y expuestos en la tabla N° 2 se puede visualizar que un 85% (17 trabajadores) aseguran que siempre su estabilidad emocional se ha visto afectada, mientras que un 10% (2 trabajadores) afirman que

casi siempre, de igual forma que 5% (1 trabajador) considera que a veces su estabilidad emocional se ha visto comprometida. Las emociones son sentimientos que pueden ayudar o afectar las funciones de los trabajadores, ya que mientras más emocionalmente estable se encuentre un empleado su rendimiento laboral será mucho mejor.

Tabla N° 3: Distribución absoluta y relativa del personal que la labora en la fundación para la cultura en relación a su opinión con respecto a la descoordinación laboral.

¿Cree usted que la actual descoordinación laboral es producto de la pandemia covid-19?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	6	30%
Casi siempre	3	15%
A veces	9	45%
Casi nunca	2	10%
Nunca	0	0%
Total	20	100

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Con base en los resultados obtenidos en la tabla N° 3, de los 20 empleados encuestado, el 45% (9 trabajadores) consideran que a veces la descoordinación es producto de la pandemia covid-19, mientras que un 30% (6 trabajadores) afirman que siempre, por su parte un 15% (3 trabajadores) opinan que casi siempre, no obstante un 10% (2 trabajadores) aseguran que casi nunca la descoordinación laboral ha sido producto de la pandemia. La falta de coordinación laboral puede acarrear un sin números de inconvenientes para las organizaciones esto debido a la mala comunicación por la falta de visión compartida.

Tabla N° 4: Distribución absoluta y relativa, de los trabajadores de la fundación para la cultura, sobre las relaciones laborales a causa de la pandemia.

¿Siente que las relaciones laborales se han visto afectado por la pandemia?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	0	0%
Casi siempre	1	5%
A veces	6	30%
Casi nunca	9	45%
nunca	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Como se observa los resultados en la tabla N° 4, de los 20 empleados encuestados un 45% (9 trabajadores) afirman que casi nunca las relaciones laborales se han visto afectadas, por otro lado un 30% (6 trabajadores) opinan que a veces, mientras que un 20% (4 trabajadores) consideran que nunca las relaciones laborales se han visto comprometidas, no obstante un 5% (1 trabajador) argumenta que casi siempre, es debidamente apropiado saber que la relaciones laborales es la comunicación que debe existir entre el personal de la organización, para que las funciones a realizar sean desarrolladas de la mejor manera posible y de esta manera alcanzar los objetivos establecidos por la misma.

Tabla N° 5: Distribución absoluta y relativa, sobre la opinión de los trabajadores, referente a las medidas de bioseguridad implementadas por la fundación.

¿Considera que las medidas de bioseguridad implementadas por la institución para frenar el covid-19 son deficientes?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	16	80%
Casi siempre	3	15%
A veces	1	5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Observando los resultados en la tabla N° 5, de los 20 empleados encuestados un 80% (16 trabajadores) aseguran que siempre consideran que las medidas de bioseguridad son deficientes, mientras que un 15% (3 trabajadores) afirman casi siempre, por otro lado un trabajador considera que a veces las medidas para frenar el covid-19 son deficientes, Es importante considerar que las medidas de bioseguridad son indispensables en la lucha contra el covid-19, por tal motivo mientras estas sean más estrictas mejor serán sus resultados.

CONCLUSIÓN

Luego de haber realizado la recolección de información indispensable que nos permitió conocer los efectos de la pandemia y su impacto en las funciones del personal que labora en la fundación para la cultura del estado sucre se emiten las siguientes conclusiones:

- En lo referente al rendimiento laboral y como este se ha visto afectado por la llegada de la pandemia covid-19, la mayoría de los trabajadores consideran que en ocasiones el rendimiento antes mencionado también ha sido víctima de todas las consecuencias que ha dejado el virus.
- De acuerdo a la estabilidad emocional los empleados sienten que la misma ha sido objeto de deterioro o ha sufrido modificaciones con el paso de las diferentes variantes del covid-19.
- Con respecto a la descoordinación laboral la mayor parte de los empleados afirman que en algunos casos esta ha sido producto del covid-19, por sus constantes repercusiones a la vida de los trabajadores.
- En base a las relaciones laborales un gran número de empleados concuerdan que sus relaciones de trabajo siguen siendo las mismas a raíz de la aparición del virus covid-19.
- En cuanto a las medidas de bioseguridad, se determina que las mismas son deficientes y que pueden llegar a generar más inconvenientes o afectaciones si estas no mejoran.

RECOMENDACIONES

- Se le recomienda a las personas encargadas de la fundación para la cultura fortalecer el rendimiento laboral, a través de estrategias gerenciales que ayuden a los empleados a fortalecer e incrementar el rendimiento ante futuras eventualidades.
- impulsar prácticas a través de talleres que permitan la seguridad emocional de los empleados, generando así que estos se sientan protegidos y de esta manera puedan continuar con su labor y seguir cumpliendo con las actividades fundamentales en la fundación.
- Reforzar la coordinación que existe entre el personal que hace vida en la fundación, para que de esta manera las labores puedan fluir con normalidad y no generen un efecto contrario en situaciones futuras.
- Nutrir las relaciones laborales para que de esta forma las misma tengan un incremento y sean perdurables en el tiempo, generando un confort entre el personal que se verán reflejados en el cumplimiento de los objetivos de la fundación.
- Estar siempre a la vanguardia en los avances del virus covid-19, y de esta manera conocer las mejores formas de enfrentarlo y evitar el contagio y su propagación.

BIBLIOGRAFÍAS

Ahumada, J: **Flexibilidad, protección laboral y seguridad social durante la pandemia del Covid-19**, España, IELAT, Versión Digital, 2020.

ARIAS, F: **Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyecto de investigación**, Caracas, Episteme, 2da Edición, 2001.

ARIAS, F: **El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica**, Caracas: Episteme. 6ta Edición, 2012.

BALESTRINI A., Mirian .**Cómo se elabora el proyecto de investigación**, Caracas, BL Consultores Asociados, 1997

Balluerka, N. Gorostiaga, A. Espada, J. Padilla, J. Santed, M: **Las consecuencias psicológicas de la covid-19 y el confinamiento**, España, Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco, 2020

BRAVO, S. SÁNCHEZ, C: **La actividad física en el contexto de aislamiento social por COVID19**, España, Editorial SAJECO, 2020

Boccardo, G. Andrade, V: **Trabajar en tiempos de pandemia trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos en Chile**, Chile, Nodo, 2020

INOJOSA, M. COLINA, M. DI LUCIA, C: **Ante el COVID-19: ¿Revolución urbana? La ciudad de Caracas durante la pandemia**, Venezuela, Observador del conocimiento Vol. 5, 2020

MARTÍNEZ, F. RANGEL, C. SANDIA, I. PINTO, S: **Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de trabajadores sanitarios del estado Mérida, Venezuela**, Venezuela, GICOS, 2020

Monterrosa, A. Dávila, D. Mejía, A. Contreras, J. Lara, M. Flores, C: **Estrés laboral, ansiedad y miedo al (COVID-19) en médicos generales colombianos**, Colombia, Med UNAB, 2020.

NAVARRO, Livian: **Desarrollo, ejecución y presentación del proyecto de investigación**, caracas, editotial melvil, 2009

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: **Manual de bioseguridad**, Ginebra, ediciones OMS, 3era edición, 2005

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: **Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19**, Ginebra, ediciones OMS, 2020

PÉREZ, A: **Guía metodológica para anteproyectos de investigación**, Caracas: FEDUPEL, 2004.

RAMÍREZ Tulio: **Como hacer un proyecto de investigación**, Caracas, editorial de Venezuela, 1999.

SABINO, C: **El proceso de investigación**, Caracas, Panapo, 1986.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO

TUTORA

Profesora: María Montañez

AUTORES

BR. LUIS A. QUINAL

C.I.- 25099820

BR. JESÚS SALAZAR

C.I.- 23683780

Cumaná, Julio 2022

ENCUESTA.

A través de la presente me es grato dirigirme a usted en la ocasión de saludarle muy cordialmente a la vez de solicitar su valiosa colaboración respondiendo a las interrogantes que a continuación se presenta. Con la cual se pretende recolectar información necesaria para la realización de esta investigación por lo que es oportuno señalar que la información proporcionada será absolutamente confidencial, estará acompañada por el anonimato, ya que, no se requiere de la identificación o firma de quien la proporcione y su finalidad será estrictamente académica.

INSTRUCCIONES.

Lea cuidadosamente cada pregunta que se le presente y escoja la alternativa que más refleje su situación u opinión marcando con una equis(X) la opción seleccionada.

PARTE I

PREGUNTAS PERSONALES

Sexo

F_____ M_____

Edad_____

Estudios: primaria____ secundaria____ universitaria ____

Condición laboral: contratado (a) _____ fijo _____

PARTE II

1) ¿Considera que su rendimiento laboral se ha visto afectado por la pandemia covid-19?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____

Nunca _____

2) ¿Considera que su estabilidad emocional se ha visto comprometida por la pandemia covid-19?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____

Nunca _____

3) ¿cree usted que la actual descoordinación laboral es producto de la pandemia covid-19?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____

Nunca _____

4) ¿Siente que las relaciones laborales se ha visto afectado por la pandemia?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____

Nunca _____

5) ¿Considera que las medidas de bioseguridad implementadas por la institución para frenar el covid-19 son deficientes?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____

Nunca _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

BACHILLERES

QUINAL LUIS, SALAZAR JESÚS.

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	EFFECTOS DE LA PANDEMIA (COVID-19) COMO IMPACTO EN LA ESTABILIDAD EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION PARA LA CULTURA EN CUMANA ESTADO SUCRE, AÑO 2022
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Quinal Luis	CVLC	25.099.820
	e-mail	quinaloliverosluis@gmail.com
	e-mail	
Salazar Jesús	CVLC	23.683.780
	e-mail	Jesussalazarcordova17@gmail.com
	e-mail	
	CVLC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Estabilidad emocional, covid-19, organización, efectos, personal.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
Ciencias Sociales	Departamento de Gerencia de Recursos Humanos

RESUMEN

La estabilidad emocional es la capacidad de una persona de gestionar las emociones de forma positiva para que no afecten a su vida cotidiana. Es decir, se trata de la habilidad de no dejarse llevar por los sentimientos negativos aunque las condiciones personales o profesionales no sean perfectas, esta es fundamental para poder llevar una vida sana en todos los sentidos. De lo contrario las personas pueden verse seriamente afectados cada vez que las cosas no funcionen como ellos desean, ya que cada contratiempo, por pequeño que sea, puede disparar un torrente de negatividad, de frustración, tristeza, rabia, ansiedad

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Oly Mata	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVC	12.272.667
	email	olymataudo@gmail.com
	email	
Zelideth Camacho	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	3.829.995
	email	zelycamsa@gmail.com
	email	
María Montañéz	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8.649.219
	email	Mmontañéz2008@hotmail.com
	email	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2022	11	01
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesina completa. JMM.docx	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____

Temporal: _____

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE	
SISTEMA DE BIBLIOTECA	
RECIBIDO POR	<i>[Firma]</i>
FECHA	05/08/09
HORA	5:20

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLANOS CUNDELE
Secretario

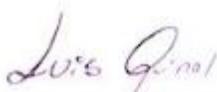
C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

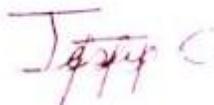
Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II del 2009, según comunicado CU-034-2009): “los trabajos de grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podran ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Nucleo respectivo, quien debiera participarlo priviamente al Consejo Universitario para su autorizacion”



Quinal Luis
AUTOR



Salazar Jesus
AUTOR



María Montañez
ASESOR



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

PARTE III

SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN CUMANA ESTADO SUCRE, AÑO 2021.

Tutora:

Msc. Zelideth Camacho

Autores:

Br. Quinal Luis

C.I. 25099820

Br. Salazar Jesús

C.I. 23683780

Trabajo de Grado modalidad Cursos Especiales de Grado presentado como
requisito parcial para optar al Título de Licenciados en Gerencia de Recursos
Humanos

Cumana Julio 2022



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE.
NÚCLEO DE SUCRE**

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN CUMANA
ESTADO SUCRE, AÑO 2021.**

Tutora:

Msc. Zelideth Camacho

Autores:

Br. Quinal Luis C.I: 25099820

Br. Salazar Jesús C.I. 23683780

RESUMEN

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos con los que cuenta un trabajador con respecto a su trabajo, producidos por diversos factores particulares concernientes con la labor que ejecuta y con las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo. Por consiguiente es de vital importancia que las organizaciones se preocupen por generar las condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tengan un buen desempeño en las actividades que realizan y altos niveles de satisfacción. La presente investigación estuvo direccionada a determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la Fundación para la Cultura, para lo que se hizo uso de los siete factores de satisfacción señalados por Fernández Ríos: la retribución económica, las condiciones físicas del entorno de trabajo, la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, las relaciones con los compañeros de trabajo, el apoyo y respeto a los superiores, el reconocimiento por parte de los demás cuando es necesario y la posibilidad de desarrollo personal en el trabajo. Se utilizó una investigación de campo y la información se adquirió mediante un cuestionario aplicado a todo el personal de la fundación.

Palabras Claves: Satisfacción laboral, motivación, desempeño, organización, retribución económica.

INTRODUCCIÓN

Satisfacer, del latín, satis, bastante o suficiente y facer de, hacer, significa dar contento, agradar. Satisfacción es contento, placer, gusto. Es el cumplimiento de un deseo o de una necesidad. Estar satisfecho es estar contento, complacido, conforme.

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Los factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros.

Conseguir la satisfacción laboral del personal de una empresa es una de las tareas más complicadas y también más importantes de un departamento de Recursos Humanos. El grado de complacencia de los trabajadores con la organización influye directamente sobre la productividad.

La presente investigación se fundamenta en diagnosticar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la Fundación para la Cultura. Con el fin de conocer como es la satisfacción laboral y cuáles son sus factores.

Para efectos académicos, la presente investigación está estructurada en cuatro (4) capítulos, mencionados a continuación:

Capítulo I: referido al problema y sus generalidades, comprendido por el planteamiento del problema, los objetivos tanto el general como los específicos y la justificación de la misma.

Capítulo II: constituido por el marco teórico referencial, que aborda los aspectos teóricos del tema de estudio, como antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y marco institucional.

Capítulo III: Presenta el marco metodológico utilizado en la investigación, que comprende el nivel y diseño de la investigación, área de estudio, población, fuente de información, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de información.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados, en este capítulo se presenta la información recolectada a través de la aplicación del instrumento a las personas objeto de estudio y el análisis de los resultados a través de tablas.

Finaliza el trabajo con la presentación de las conclusiones más importantes, las principales recomendaciones, la bibliografía utilizada y algunos anexos que se consideraron de importancia.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1.- Planteamiento del problema de investigación.

Desde los inicios del trabajo, la satisfacción laboral ha sido parte fundamental para que los empleados cumplan los objetivos, sin embargo a lo largo de la historia esta satisfacción estuvo ausente por mucho tiempo, ya que en las épocas pasadas el trabajo que predominó fue bajo la forma de esclavitud por lo que las personas carecían de derecho, ya que a ellos no se les remuneraba por su labor, dado que trabajaban para sus dueños quienes habían invertido dinero en su compra. Con la revolución industrial, dio nacimiento al capitalismo y al trabajo asalariado pero creció la explotación de los trabajadores, con condiciones de trabajo insalubres, sin leyes protectoras, sin descanso y con jornadas laborales agotadoras.

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007: Pg. 719) definen:

La satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; este estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

Por su parte Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) indica que:

La satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

En la actualidad Estados Unidos cuenta con una de las economías más estables del planeta con cientos de millones de habitantes y un mercado en constante evolución que se beneficia de tener empleados muy productivos, y es que la economía mundial continúa avanzando a pasos de gigante y los distintos países que se encuentran en primera línea de las principales industrias trabajan

para ser más competitivos día a día. En este contexto se está teniendo muy en cuenta que para lograr el crecimiento económico de un país se requieren trabajadores productivos que sean capaces de marcar diferencias al proporcionar un gran rendimiento a sus respectivas empresas, todo esto basado en la satisfacción que la misma le proporciona a los empleados.

En ese orden de ideas, México es uno de los países con mayor satisfacción laboral en América Latina, mostrando un promedio de satisfacción de 3.61 puntos. (Forbes, 2018, p.1).

No obstante, en Venezuela solamente el 12% de la masa trabajadora se encuentra satisfecha con sus trabajos, teniendo un sentido de pasión por lo que hacen, en tanto los no satisfechos se encuentran fuera de sintonía con la organización y realizan su diario desempeño con desinterés. (López, 2017, p.16).

De acuerdo a lo antes planteado, esta situación ha sido motivo de preocupación y a la vez incentivo para realizar un estudio a fin de analizar la satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Fundación para la Cultura en Cumaná Estado Sucre, año 2022.

1.2.- Objetivos de la investigación

1.2.1.- Objetivo general

Diagnosticar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la Fundación para la Cultura en Cumaná, Estado Sucre, año 2022.

1.2.2.- Objetivos específicos

1- Analizar el rendimiento de los trabajadores frente a la satisfacción laboral recibida en la institución.

2-Determinar el comportamiento del personal de la Fundación para la Cultura y la productividad en sus funciones de acuerdo a la satisfacción laboral.

3-Plantear soluciones para mejorar la satisfacción laboral en el personal de la referida fundación.

1.3.- Justificación

El área de recursos humanos es una de las más importantes dentro de una empresa, pues se integra principalmente por capital humano y el éxito o fracaso de esta, depende del desempeño que tengan los empleados que la conforman, por esta razón, un capital humano satisfecho con sus labores tendrá una actitud positiva ejerciendo las mismas, cumplirá con todas las actividades asignadas sin molestia alguna, verá de la mejor manera su trabajo y no lo considerará una obligación, esto generará bienestar para el personal ya que se sentirá que está siendo valorado y que es parte fundamental para que la organización logre sus objetivos y así habría un beneficio mutuo.

Es por esto que en las organizaciones deben estar presentes factores esenciales para el buen desarrollo de las actividades del personal, entendiendo así que mediante la satisfacción laboral de los empleados se obtendrá el éxito en general.

Por lo que el propósito fundamental de este proyecto, consiste en Diagnosticar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la Fundación para la Cultura en Cumaná Estado Sucre.

De igual modo, este estudio servirá para proporcionar alternativas o recomendaciones que ayuden a mantener la estabilidad emocional con el fin de reforzar los elementos que estén causando un buen nivel de satisfacción laboral y mejorar aquellos que no estén funcionando de manera apropiada a través de sugerencias acertadas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es el resultado de la selección de los aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico, referidos al tema específico en estudio. Balestrini (1997:85). A propósito de sustentar el problema desde una perspectiva teórica, se hace necesario presentar en el marco teórico de este estudio, la definición del paradigma teórico epistemológico que orienta el sentido y las líneas de acción, seguido de otras investigaciones realizadas que guardan relación con este estudio (antecedentes), así como, algunos enfoques teóricos vinculados con algunas dimensiones de análisis del problema; el marco institucional con su respectiva reseña histórica y organigrama del mismo donde se ubica el problema en estudio, y finalmente una definición de los términos clave que se encuentran en la teoría.

2.1.- Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

En cuanto a estudios realizados a nivel internacional, se encuentra Molina (2014). Esta presentó tesis de Grado titulada “Programa de Satisfacción Laboral para el personal de una compañía multinacional con sede en Guatemala, prestadora de servicios de valor agregado en telecomunicaciones para la región de Latinoamérica y Estados Unidos ubicada en la ciudad de Guatemala”. Para optar por el título Licenciado en Administración De Empresas, en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Su objetivo principal fue identificar el nivel de satisfacción del colaborador en el puesto (extrínsecos) y con la empresa en la cual desempeña sus tareas (intrínsecos), al mismo tiempo propone cómo elevar los niveles de satisfacción. La investigación se realizó siguiendo el método científico en sus tres fases, indagatoria a través de los procesos de recolección de información directa al personal de la empresa, así como fuentes secundarias, (libros, textos, apuntes, entre otros). Fundamentado en el marco teórico.

En el análisis de los resultados se presentan factores con calificación “muy insatisfactorio” según los colaboradores consultados, afectando así los factores higiénicos como lo son salario y remuneración, estabilidad en el cargo, entre los factores motivacionales con resultados insatisfactorios están, formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos, progreso profesional; por lo tanto se comprobó la hipótesis número uno “La insatisfacción laboral y la poca identificación del personal con la empresa objeto de estudio, es debido a la falta de un programa de satisfacción laboral que le brinde las directrices a seguir, para mantener un nivel óptimo de satisfacción y que se pueda sentir identificado con el lugar donde labora”.

El siguiente trabajo lo realizó Pamela Schwark (2015) el cual lleva por nombre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze como requisito para la obtención del título de Psicología Organizacional en la Universidad Internacional SEK en Quito Ecuador. Su objetivo primordial fue descubrir los principales factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral, llegando a la conclusión que los trabajadores del colegio Jacques Dalcroze se sienten insatisfechos con el sueldo que reciben y perciben que no tienen oportunidades de ascenso, lo que por otro lado puede verse afectado en el compromiso organizacional, ya que los trabajadores sienten mucha lealtad hacia su empresa pero esto podría cambiar en el momento en que empiecen a tener mayor necesidad económica y de superación, por lo que Schwark recomienda fomentar un cambio de actitud por parte de los directivos para cambiar las percepciones negativas de los colaboradores en una fortaleza para la organización, influyendo de manera positiva en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de estos.

Así mismo, Paye y Piñan (2021) presentan un estudio el cual lleva por nombre “Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, para optar por el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ubicada en

Huacho – Perú. El objetivo principal fue determinar la satisfacción laboral en colaboradores administrativos, por lo que concluyeron que la satisfacción laboral es 47,1 %, alto, como el 47,1%

medio y 5,7 % bajo, esto se debe a que por un lado existe satisfacción parcial y total en relación a la supervisión por lo que se identificó que la supervisión en los colaboradores se presenta un 48,6% en nivel medio, seguido por el 45,7 % alta y 5,7% bajo; esto significa que la mayoría

de colaboradores no están totalmente satisfechos con las supervisiones de trabajo de sus jefes, mientras, otro grupo si estaría satisfecho con la manera que supervisan, por estas razones entre las recomendaciones que aportaron se encuentran que las gestiones actuales conjuntamente con el área de recursos humanos promuevan capacitaciones a los colaboradores mediante talleres participativos sobre las relaciones interpersonales conjuntamente jefes y colaboradores para mejorar el nivel medio en la satisfacción laboral, así mismo, mantener el nivel alto de satisfacción, del mismo modo, a la supervisión se le recomendó promover talleres de convivencia y liderazgo orientadas a la mejora de los colaboradores.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En investigaciones realizadas en Venezuela, se puede referir a López (2007), el cual llevó a cabo la investigación titulada: “Evaluación del Grado de Satisfacción Laboral de Médicos Residentes del Postgrado de Pediatría y Puericultura del Hospital “J.M de los Ríos” Caracas – Venezuela” para optar al grado de Especialista en Gerencia de Servicios Asistenciales en Salud, en la Universidad Católica Andrés Bello. Su objetivo fue evaluar el grado de satisfacción laboral de los Residentes. El diseño que se utilizó en la investigación es de campo, tipo descriptivo y la técnica puesta en práctica fue la recolección de datos e instrumento utilizado el cuestionario.

Entre sus conclusiones se encuentran:

Los diferentes factores que inciden en el grado de Satisfacción Laboral de los médicos residentes del Postgrado de Pediatría y Puericultura del Hospital de Niños “J.M de los Ríos”, la mayoría se encuentran afectados de manera negativa, generando insatisfacción, con lo que se afectaría el desempeño tanto laboral como académico de este grupo de médicos. En cuanto al puesto de trabajo; donde se evaluó: de estos, tipo de trabajo, actividades y tareas realizadas, oportunidad de realizar trabajos de investigación, jornada laboral, calidad de atención prestada al usuario, carga laboral, tiempo destinado a la atención de pacientes y Formación profesional. De los factores, podemos resaltar; dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto. Aunque la mayoría está satisfecho con su tipo de trabajo, es decir con el ejercicio de la medicina como actividad laboral; la insatisfacción predomina, ya que sienten que no tienen oportunidad de realizar trabajos de investigación que favorezcan su crecimiento profesional; aunado a una carga y jornada laboral excesiva que les impide dedicar tiempo a las actividades académicas, incidiendo en su formación, en la productividad y la calidad de atención brindada al paciente.

En el mismo orden de ideas, se presenta un estudio realizado por Bastardo (2014) titulado satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, optando por el título de licenciado en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela, considerando los resultados, llegó a la conclusión en su conjunto, que el personal administrativo que labora en la UNEG se encuentra laboralmente satisfecho. También desde esa perspectiva se aprecia satisfacción respecto al 80% de las dimensiones de la satisfacción laboral abordadas en este estudio, esto es, el personal administrativo se siente satisfecho con: La compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo; el reto del trabajo; el apoyo de colegas y el sistema de recompensas y beneficios laborales, que registraron medias superiores a 3,40. Solo el factor condiciones de trabajo, registró un nivel de mediana satisfacción, con una media de 3,22. Al agrupar el personal considerando las variables: sede donde se labora y sexo, el personal

administrativo mostró los mismos niveles de satisfacción, es decir todos los grupos tienen tendencia hacia la satisfacción laboral independiente a si laboran en Ciudad Bolívar o Puerto Ordaz; o si son del sexo masculino o femenino. No ocurrió así al agruparlos de acuerdo a su antigüedad en la institución donde el grupo de menor antigüedad (0 a 5 años) manifestó insatisfacción laboral en contraposición al resto de los grupos que si se mostraron satisfechos.

El siguiente trabajo lo realizó Rodríguez (2015) el cual se titula satisfacción laboral e intención de abandonar la institución en docentes a tiempo completo de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV como requisito para optar al título de licenciado en Psicología en la Universidad Central de Venezuela, por lo que sus objetivos fueron determinar el nivel de satisfacción laboral percibido por los docentes, y al mismo tiempo identificar el nivel de intención de abandonar la institución por estos docentes. Por lo que sus conclusiones revelaron la existencia de una correlación positiva entre las variables satisfacción laboral y la intención de abandono de la institución en los docentes a tiempo completo de la FHE de la UCV. Resultado que causa interés ya que, en este caso, se encontró una distorsión sobre la percepción de la satisfacción laboral con respecto a la teoría al no estar implicando una alta intención de abandono, debido a que la insatisfacción percibida por los docentes universitarios no se le es atribuida a la institución. Razón por la cual se indicó la posible presencia de múltiples factores intervinientes en esta relación, que no fueron consideradas dentro de las condiciones de esta investigación, como lo es por ejemplo el compromiso organizacional, el cual se relaciona en varios estudios con la satisfacción laboral como predictor de la intención de abandonar la organización. Asimismo, los resultados obtenidos afirmaron que la carrera docente es una profesión de vocación, en donde, el mayor motor para continuar sus labores es la motivación intrínseca, en donde se encuentra la dimensión Naturaleza del Trabajo de la satisfacción laboral. Lo que no deja atrás, la importancia que le otorgan los docentes de la muestra a los reconocimientos que obtienen por parte de la institución, los cuales son estímulos ampliamente valorados por los mismos. Sin embargo, se evidenció que de los componentes de satisfacción laboral las dimensiones que obtuvieron las más

bajas apreciaciones fueron la remuneración y comunicación. Dato interesante, ya que la misma dimensión de remuneración fue percibida por los docentes, a su vez, como un componente con bajo nivel para la intención de abandonar la institución.

2.1.3 Antecedentes Regionales

En el mismo orden de ideas, se pueden referir estudios realizados a nivel regional. Así es como Arnedo y Castillo. (2008), realizaron una investigación titulada Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO) Cumaná, Estado Sucre realizado como requisito para optar por el título Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos que otorga la Universidad de Oriente. Su objetivo general fue Analizar el nivel de Satisfacción laboral de los empleados de IPSPUDO. Se utilizó una investigación de campo y la información se obtuvo a través de un cuestionario aplicado a todo el personal. Entre sus conclusiones, la investigación arrojó que el personal se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima. Los factores retribución económica, seguridad y estabilidad están generando insatisfacción entre los empleados, mientras que factores como condiciones físicas del entorno de trabajo y relaciones con los compañeros de trabajo generan satisfacción.

Un segundo trabajo corresponde a Acevedo, Marcano y Marín, (2020) el cual se titula satisfacción laboral del personal de la Cooperativa El Progreso. Cumaná. Estado Sucre. Trabajo presentado para optar al Título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, cuyo objetivo principal fue Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral del personal de la Cooperativa “El Progreso” R.L. De acuerdo a sus investigaciones emiten las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores de la Cooperativa “El Progreso” R.L cuentan con un nivel alto de Satisfacción Laboral debido a que afirman que la Cooperativa tiene y hace

cumplir políticas que elevan su satisfacción en el trabajo.

- Algunos de los factores que se resaltan son las constantes estrategias que se ponen en marcha con el fin de brindar la mayor suma de satisfacción de los trabajadores con respecto a su trabajo y así poder generar una estabilidad tanto en los logros de la cooperativa como individuales de cada trabajador.
- Los trabajadores afirman que se sienten tomados en cuenta mediante la integración de estos, mediante actividades recreacionales y culturales que generan en el trabajador sentirse partícipes de los logros alcanzados y sentirse satisfechos con la realización de su labor, recomendando que los gerentes de la cooperativa no abandonen las estrategias en beneficio de los mismos, así como mantener un buen nivel de satisfacción laboral de los trabajadores sino que las mejoren, como buscar o fomentar mecanismos que ayuden a la integración de todos los empleados.

2.2 Bases Teóricas

Para comprender qué es la Satisfacción Laboral y cómo ésta puede influir en la productividad, se han consultado algunos estudiosos sobre el tema como son:

Koontz y O'Donnell (1995, en Morillo, 2006:48) plantean que la satisfacción laboral se refiere al “bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”.

Para Chiavenato (1986 en Morillo:48) la satisfacción en el trabajo designa *“la actitud general del individuo hacia su trabajo”*.

Wright y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral, “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca

la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Así mismo, Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

Para Lee y Chang (2008:733), la satisfacción laboral es “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo”.

Fernández-Ríos (1999:321), considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido Fernández-Ríos señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

A continuación, se definen los siete factores que menciona el citado autor:

- **Retribución económica:** Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salarios y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo:** Son los factores que están presentes en área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- **Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa:** Es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.
- **Relaciones con los compañeros de trabajo:** Son las interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de

diferentes unidades.

- **Apoyo y respeto a los superiores:** Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- **Reconocimiento por parte de los demás:** Es el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.
- **Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo:** Es la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y formación.

Kreitner & Kinicki (1997:171) definen la satisfacción Laboral como “una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo. Esta definición no es un concepto unitario. Más bien, una persona puede estar relativamente satisfecha con un aspecto de su trabajo o insatisfecha con otro u otros aspectos”.

Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001:12) los factores que generan satisfacción son cinco: pago, naturaleza del cargo, oportunidad de ascenso, supervisor y compañeros.

2.3 Marco Institucional

2.3.1 Reseña histórica

El año 1999 marca un periodo de inicio de cambios fundamentales en la estructura del estado, a raíz de la promulgación de la constitución nacional.

La nueva constitución estableció en el capítulo de los derechos culturales y educativos el concepto de cultura de manera integral, histórica, antropológica,

social y funcional, por primera vez en la historia una serie de artículos exploraron en profundidad el hecho cultural: los artículos 98, la acción cultural es libre; 99, sobre los valores de la cultura; 100, referido a la Interculturalidad y al principio de igualdad de las culturas; y el artículo 101, que garantiza la emisión, recepción y circulación de la información cultural... difusión de los valores de la tradición popular y la obra de los artistas del país. En este contexto, es creado en 1999 el Despacho del Viceministerio de Cultura, que se encargaría de diseñar las políticas culturales que ejecutaría el Consejo nacional de la cultura (CONAC).

En el año 2003, el Viceministerio estuvo bajo la dirección del arquitecto Francisco Sesto, gestión en el que se dio inicio a nuevas iniciativas culturales para la búsqueda de la democratización y manifestación de la acción cultural.

El 10 de febrero del 2005, a través del decreto número 3.464, se creó oficialmente el Ministerio del poder popular para la cultura. Quien sería el responsable de generar y proyectar los lineamientos y las políticas culturales del estado venezolano en materia de preservación enriquecimiento y restauración del patrimonio cultural tangible e intangible y la memoria histórica de la nación.

Tras la creación del MPPC, se da inicio a un proceso de cambios dentro de algunas instituciones adscritas al despacho, a fin de refundar el sector cultural del país, creándose una nueva institucionalidad que busca hacer del ministerio del poder popular para la cultura un ente del estado.

El Estado Sucre fue por milenios tierra de aborígenes, quienes lograron desarrollar una diversa y extensa cultura como modo de vida propio, la historia se fabrica no solo con hechos grandes y permanentes, sino también con esta otra multitud de instantes pasajeros, el Estado Sucre cuenta con un importante legado histórico tanto material como inmaterial.

Funda cultura es el ente que se dedica a promover y preservar la identidad cultural del Estado Sucre con el propósito de lograr su permanencia y vigencia en el tiempo. La fundación trabaja para que todos sus habitantes se sumen a la labor de recuperar y restaurar sus bienes culturales a través de la formación y

capacitación de niños, jóvenes y adultos en el desarrollo cultural, individual y colectivo a través de consejos comunales, colectivos artísticos y sociales.

2.3.2 Misión

Mediante los programas de preservación, estamos comprometidos en promover y difundir dentro de un sistema de planificación para el desarrollo, en el cual se busca definir propósitos políticos y estratégicos que aseguren el cumplimiento de los planes operativos en materia cultural a fin de contribuir a la mayor suma de bienestar y felicidad social de los habitantes de nuestra entidad regional.

2.3.3 Visión

Como ente cultural, ser una organización de gestión integral orientada a la preservación y fortalecimiento de la cultura regional y al mismo tiempo ser garantes en la difusión estatal, logrando de esta manera que el Estado Sucre sea a nivel nacional pionero en cuanto a manifestaciones culturales se refiere contribuyendo al logro del máximo bienestar de la población.

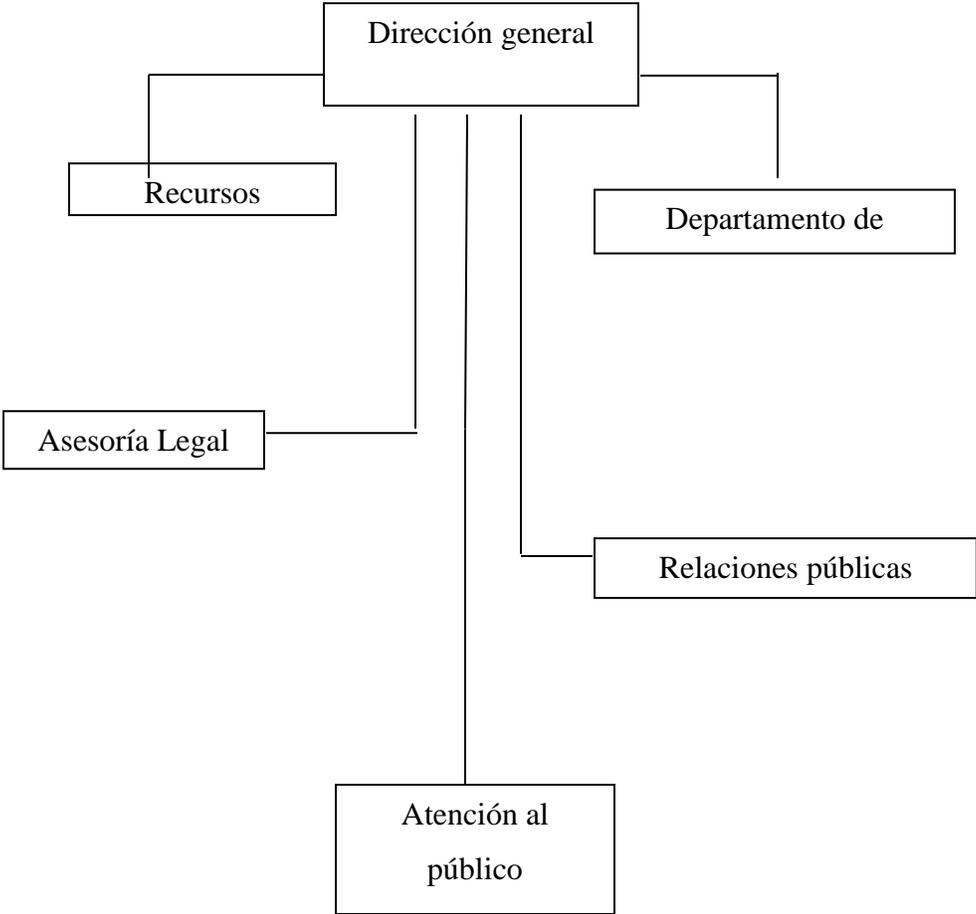
2.3.4 Objetivos

Conocer las costumbres y manifestaciones culturales del Estado Sucre, para el estudio y conocimiento del sector cultural, así como el poder popular organizado y el trabajo de los promotores culturales, a fin de fortalecer la independencia cultural de nuestra región.

Asumir la coordinación, seguimiento y evaluación sobre las políticas públicas en materia cultural, atendiendo las demandas regionales para fomentar y fortalecer la diversidad cultural presentes en el estado sucre.

Difundir el potencial sociocultural y artístico del estado, además de promover la creación de publicaciones para la difusión de los trabajadores del arte impulsando la formación y capacitación de jóvenes y adultos en distintas áreas artísticas.

2.3.5 Estructura organizativa



2.4.- Definición de términos

Se definen algunos términos utilizados en la investigación a fin de precisar su significación dentro de la misma.

Satisfacción Laboral: Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo (Davis y Newstrom2003:246)

Motivación: Proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo para conseguir una meta (Robbins2004:155).

Desempeño: Capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos mediante el uso eficaz y eficiente de sus recursos (Chiavenato2004:31).

Actitud: Juicios evaluativos favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos (Robbins2004:71).

Organización: Sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales o más precisamente, los programas que tales políticas inspiran (Diccionario de administración y finanzas. Enciclopedia Digital: 1996).

Retribución económica: Compensación que los empleados reciben a cambio de su labor incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia (Márquez2000:3).

2.5 Bases legales

Haciendo uso de las leyes que van a permitir sustentar de forma legal este trabajo investigativo que lleva por nombre “satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la fundación para la cultura en Cumaná, Estado Sucre”, se mencionan las siguientes leyes y artículos:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999

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

Ley del régimen prestacional de empleo 2005

Artículo 5 Derechos de los trabajadores y trabajadoras Los trabajadores y trabajadoras en relación con el Régimen Prestacional de Empleo tienen derecho a:

1. Afiliarse al Régimen Prestacional de Empleo y, en caso de prestar servicios bajo relación de dependencia, a que su empleador o empleadora los inscriba oportunamente en el Régimen Prestacional de Empleo y a ser informados de ello.
2. Que el empleador o empleadora le informe por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, de la retención de las cotizaciones dirigidas al financiamiento del Régimen Prestacional de Empleo.
3. Recibir del empleador o empleadora a la terminación de la relación de trabajo, todos los documentos necesarios para tramitar las prestaciones del Régimen Prestacional de Empleo, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.
4. Recibir la prestación dineraria ante la pérdida involuntaria del empleo, de conformidad con los requisitos y condiciones previstos en esta Ley y su Reglamento.

5. Solicitar y recibir servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral, de conformidad con los requisitos y condiciones previstos en esta Ley y su Reglamento.
6. Solicitar, elegir libremente la opción de capacitación y recibir capacitación para el trabajo, de conformidad con los requisitos y condiciones previstos en esta Ley y su Reglamento, especialmente en caso de discapacidad derivada de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.
7. Participar activamente y ejercer contraloría social en el Régimen Prestacional de Empleo.
8. Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la falta de afiliación al Régimen Prestacional de Empleo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento.

Ley orgánica del trabajo, de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 287, Ley especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y de las trabajadoras culturales serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y ampliada en participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales y sindicales. En la ley especial se establecerá la protección para los trabajadores y trabajadoras culturales.

Artículo 288, ámbito

Todos los trabajadores y las trabajadoras de la cultura que realicen actividades propias de su profesión u oficio, de tal forma que exista una relación laboral con cualquier patrono o patrona sea esta de carácter temporal o permanente, tendrán la protección de esta ley y de las disposiciones reglamentarias establecidas.

Así como en las leyes antes mencionadas, esta investigación se apoya en todo lo establecido en las siguientes leyes.

Ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras. Año 2012.

Ley orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Año 2005.

Ley de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras. Año 2011.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico es de vital importancia para la realización de una investigación científica, debido que por medio de ésta se pueden implementar las estrategias y herramientas indispensables para la obtención, procesamiento y análisis de datos. Según el autor Arias, lo define como: El “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema. (2012 p. 16).

3.1.- Nivel De Investigación

“El nivel de la investigación indica el grado de profundidad con que se aborda el objeto de estudio”. (Arias, 2006: 23). Entendido esto, esta investigación contará con un nivel descriptivo, el mismo se define a continuación:

Consiste en la caracterización de un hecho o fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (*Ibíd.*: 24).

La forma de abordaje de las variables otorgará el carácter descriptivo al estudio, en el cual se obtendrán en primer lugar datos del tipo cuantitativos de la información primaria conseguida por la técnica.

3.2.- Diseño De La Investigación

El diseño de la investigación “Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. (*Ibíd.*: 26). En este sentido, esta investigación será de campo, debido a que se necesitará la recolección de datos primarios directamente de los individuos relacionados con las características de estudio, en este caso satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Fundación para la Cultura por lo que, este diseño es definido como:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (*Ibíd.*: 31).

De esta forma, la estrategia implementada en la investigación también producirá una mejora en la observación y el conocimiento de la realidad del objeto de estudio directamente en el lugar de los hechos.

3.3.- Población De Estudio

La población de estudio, es definido por Arias (2006, p. 81) como: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. Por consiguiente, la población de esta investigación sobre la satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Fundación para la Cultura será del tipo finita, con la totalidad del personal de la referida Fundación (20 personas).

3.4.- Muestra

La muestra es: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población, universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (Tamayo y Tamayo, 2006: p. 176). Partiendo de esta información, no se tomará muestra para este estudio debido a que la población es pequeña, por lo que se utilizará toda la población de estudio (20 personas) que laboran en la Fundación para la Cultura.

3.5.- Fuentes de Información

De acuerdo a Arias (2006:26), define la fuente de información como “todo lo que suministra datos o información”; por consiguiente, para esta investigación se emplearán dos tipos de fuentes; fuentes primarias y secundarias, la fuente primaria de este estudio estará representada por el personal de la Fundación para

la Cultura; y la fuente secundaria la adquiriremos del material documental bibliográfico referencial de importancia para este estudio tanto en físico como digital.

3.6.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

“Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (Ibíd.: 67). La técnica que se empleará en la recolección de datos primarios es la siguiente:

La encuesta estructurada: su aplicación se hará a todo el personal que conforma la población de estudio y así poder establecer la problemática en más habitual desde el mismo lugar donde se generan los hechos; el autor define la encuesta como: “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo de o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular.” (Ibíd.: 72).

Se implementará el cuestionario como instrumento para la recolección de datos en la investigación, generando preguntas cerradas con elección múltiple correspondientemente, que podrán permitir captar y dar seguridad de la información obtenida mediante la encuesta. Dicho esto, un instrumento de recolección de datos “Es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (Ibíd.: 69).

3.7.- Técnicas de Procesamiento Y Análisis de los Resultados

De acuerdo a Arias (2006:111), define las técnicas de procesamiento y análisis de los resultados de la siguiente manera; “describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación, si fuere el caso”. Por consiguiente, luego de utilizarse la técnica con el instrumento adecuado se iniciará el procesamiento y análisis de datos, organizando, codificando, tabulando y graficando los resultados obtenidos para su mejor procesamiento y análisis, permitiendo de este modo llegar a conclusiones trascendentales que permitan responder las interrogantes de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se procede a presentar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento (Encuestas) al personal que labora en la fundación para la cultura del estado Sucre. El propósito del instrumento fue determinar el nivel de Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad del personal en la fundación antes mencionada.

Posteriormente, se plasmó la información adquirida en tablas, la cual fue expresada de forma absoluta y relativa. Todo esto con el fin lograr mayor exactitud de los resultados y formular diversos comentarios referido al cumplimiento de la herramienta.

Tabla N° 1: Distribución absoluta y Relativa del personal que labora en la fundación para la cultura, sobre su opinión referente a si sienten que sus ingresos económicos influyen de una u otra manera en el rendimiento de sus labores.

¿Considera que la retribución económica recibida aumenta tu rendimiento dentro de la fundación?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	15	75%
Casi siempre	3	15%
A veces	1	5%
Casi nunca	1	5%
nunca	0	0%
total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Como se puede observar en la tabla n° 1, de los 20 trabajadores encuestados, el 75% (15 trabajadores) considera que la retribución económica recibida siempre influye en el rendimiento diario de sus funciones laborales, el 15% (3 trabajadores) asegura que casi siempre esto influye, así también el 5% (1 trabajador) afirma que a veces, y otro 5% (1 trabajador) asegura que casi nunca sus ingresos económicos influyen en su rendimiento laboral. Llevar a cabo gestiones para el mejoramiento del rendimiento en el trabajo es importante porque permite mejorar la coordinación de los procesos, mejorar los puntos débiles, motivar a los empleados, solventar problemas, mejorar la actividad de la organización. Generando al mismo tiempo el poder contar con trabajadores satisfechos que no trabajaran por obligación, sino que se esfuerzan día a día por llevar a la institución a un nivel superior.

Tabla N° 2: Distribución absoluta y relativa sobre las condiciones físicas del entorno laboral y su influencia en el rendimiento.

¿Sientes que las condiciones físicas del entorno de trabajo ayudan al rendimiento laboral?	Frecuencia absoluta	Frecunecia relativa
siempre	18	90%
Casi siempre	1	5%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
nunca	1	5%
total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

De acuerdo a los datos recolectados y expuestos en la tabla N° 2 se puede visualizar que un 90% (18 trabajadores) afirman que siempre consideran que las condiciones del entorno influyen en su rendimiento laboral, mientras que 5% (1

trabajador) asegura que casi siempre dichas condiciones influyen, y otro 5% (1 trabajador) considera que nunca influye en su rendimiento laboral. El poder contar siempre con condiciones adecuadas de trabajo es indispensable para que las funciones llevadas a cabo se puedan realizar de la mejor manera posible y que las mismas puedan cumplir con los objetivos de la institución.

Tabla N°3: Distribucion absoluta y relativa alcanzado en la seguridad y estabilidad ofrecida por la institucion.

¿Considera que la seguridad y estabilidad que ofrece la fundación influye en el rendimiento laboral?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	9	45%
Casi siempre	8	40%
A veces	0	0%
Casi nunca	3	15%
nunca	0	0%
total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Con base en los resultados obtenidos en la tabla N°3, se muestra que un 45% (9 trabajadores) afirman que siempre consideran que la seguridad y estabilidad que ofrece la fundación se ve reflejada en su rendimiento laboral, por otro lado un 40% (8 trabajadores) aseguran que casi siempre lo consideran, mientras que un 15% (3 trabajadores) opinan que casi nunca consideran lo antes

mencionado. Es importante tener en cuenta que el éxito de una institución va a depender del rendimiento de los trabajadores y este a su vez de la estabilidad y seguridad que les pueda ofrecer la organización.

Tabla Nº 4: Distribución absoluta y relativa sobre las relaciones laborales

¿Crees que las relaciones laborales con compañeros de trabajo ayudan a la estabilidad emocional?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	19	95%
Casi siempre	0	0%
A veces	1	5%
Casi nunca	0	0%
nunca	0	0%
total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Como se puede observar los resultados en la tabla Nº 4, de los 20 trabajadores encuestados el 95% (19 trabajadores) aseguran que siempre las relaciones labores ayudan a la estabilidad emocional, mientras que un 5% (1 trabajador) afirma que a veces considera la pregunta en cuestión. Es importante destacar que la estabilidad emocional es fundamental en el rendimiento laboral para que de esta forma las relaciones laborales sean mucho más amenas y más productivas posibles.

Tabla N° 5: Distribución absoluta y relativa alcanzado en el apoyo y respeto

¿Sientes que el apoyo y respeto a los superiores influyen en el comportamiento del personal?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	20	100%
Casi siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
nunca	0	0%
total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Con base en los resultados obtenidos en la Tabla N° 5, de los 20 trabajadores encuestados un 100% (20 trabajadores) afirman que siempre consideran que el apoyo y respeto a los superiores va a influir en el comportamiento del personal. Sabiendo que el seguir la reglas y normas de la institución facilitan el rendimiento complementando de esta manera la satisfacción laboral.

Tabla N° 6: Distribución absoluta y relativa sobre el reconocimiento por parte de compañeros de trabajo y su influencia en el rendimiento laboral.

¿Considera usted que el reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo ayuda al rendimiento laboral?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	18	90%
Casi siempre	2	10%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
nunca	0	0%
total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

Como se observa los resultados obtenidos en la Tabla N° 6, un 90% (18 trabajadores) aseguran que siempre consideran que el reconocimiento por parte de sus compañeros les ayuda a su rendimiento laboral, mientras que un 10% (2 trabajadores) afirma que casi siempre les ayuda en su rendimiento laboral. Teniendo en cuenta que el poder aplaudir delante de todo el personal un trabajo bien hecho sin duda alguna incrementa el rendimiento no solo del trabajador destacado sino también el de sus compañeros buscando de esta forma una acción similar.

Tabla Nº 7: Distribución absoluta y relativa del personal que labora en la fundación para la cultura sobre su opinión acerca de la posibilidad de crecimiento personal y profesional.

¿Sientes que en la Fundación existe la posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	12	60%
Casi siempre	0	0%
A veces	6	30%
Casi nunca	2	10%
nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

En cuanto a los resultados expresados en la tabla Nº 7, se puede observar que un 60% (12 trabajadores), afirman que siempre consideran que existe la posibilidad de crecimiento personal y profesional, mientras que un 30% (6 trabajadores), aseguran que a veces sienten esa condición, por su parte solo un 10% (2 trabajadores) opinan que casi nunca existe tal posibilidad. Cabe resaltar que si dentro de las instituciones está la posibilidad de preparar mejor aún a su personal, está siempre contara con trabajadores calificados que ayudaran a impulsar el crecimiento de la organización.

Tabla N° 8: Distribución absoluta y relativa del personal que labora en la fundación para la cultura del estado sucre, sobre su opinión acerca de contar con jefes que realizan funciones para mejorar el rendimiento laboral.

¿Consideras que tienes jefes que hacen gestiones para generar un mejor rendimiento en el trabajo?	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
siempre	16	80%
Casi siempre	2	10%
A veces	2	10%
Casi nunca	0	0%
nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

De acuerdo a los resultados expresados en la tabla N° 8, de los 20 trabajadores encuestados, un 80% (16 trabajadores) aseguran que siempre cuentan con jefes que realizan gestiones para mejorar el rendimiento laboral, por su parte un 10% (2 trabajadores) afirman que casi siempre, mientras que otro 10% (2 trabajadores) opinan que a veces consideran la pregunta en cuestión. Realizar gestiones por parte de los jefes para mejorar el rendimiento de los trabajadores y a su vez la satisfacción laboral, es fundamental para el crecimiento de toda organización ya que los objetivos serán alcanzados de una manera mucho más fácil.

Tabla Nº 9: Distribución absoluta y relativa del el personal que labora en la fundación para la cultura, sobre su opinión con respecto a si la institución cumple con sus políticas en base a la satisfacción laboral.

¿Consideras que la Fundación hace cumplir sus políticas a favor de la satisfacción laboral de sus trabajadores?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	17	85%
Casi siempre	0	0%
A veces	2	10%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

De acuerdo a los resultados en la tabla Nº 9, en la cual se evidencia que un 85% (17 trabajadores) afirman que siempre la institución cumple con sus políticas con referencia la satisfacción laboral, mientras que un 10% (2 trabajadores) aseguran que a veces estas políticas son cumplidas, por su parte un 5% (1 trabajador) argumenta que casi nunca la fundación cumple con dichas políticas. Cabe resaltar que las políticas laborales son indispensables para las organizaciones y el cumplimiento de las mismas ayudan de manera significativa el mejoramiento de las funciones dentro de las instalaciones.

Tabla N° 10: Distribución absoluta y relativa del personal que labora en la fundación para la cultura, según el sentido de pertenencia que sienten los trabajadores con la fundación.

¿Sientes que la fundación tiene importancia para ti?	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
siempre	20	100%
Casi siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos recolectados por los autores 2022.

En cuanto a los resultados expresados en la tabla N° 10, se puede observar que de los 20 trabajadores encuestados que laboran en la fundación para la cultura un 100% (20 trabajadores) afirman que siempre sienten que son parte de la fundación, logrando desarrollar un sentido de pertenencia hacia la misma. El sentido de pertenencia con la organización es muy importante ya que hace que los trabajadores se sientan parte de la empresa y tome los objetivos del equipo como propios, al estar comprometidos con el trabajo se obtiene un aumento en el desempeño y se contribuye a mejorar el ambiente laboral al mantener una actitud positiva.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la recolección de información indispensable que nos permitió conocer la satisfacción Laboral y su influencia en la productividad presente en la fundación para la cultura del estado sucre se emiten las siguientes conclusiones:

- En lo referente a la retribución económica la mayoría de los trabajadores afirman que son compensados de manera justa con su salario y beneficios socioeconómicos permitiendo de esta manera aumentar su rendimiento laboral.
- En referencia a las condiciones físicas del entorno de trabajo, los empleados sienten que cuentan con óptimas instalaciones para el desarrollo de sus actividades.
- De acuerdo a la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, un grupo de trabajadores sienten garantía en seguir o permanecer en su puesto de trabajo.
- Con respecto a las estrategias que se ponen en marcha con el fin de brindar la mayor suma de satisfacción de los trabajadores de acuerdo con su trabajo y así poder generar una estabilidad tanto en los logros de la fundación cómo individuales de cada trabajador, los mismos afirman se sienten tomados en cuenta mediante actividades recreacionales y culturales que generan en el trabajador sentirse partícipes de los logros alcanzados y sentirse satisfecho con la realización de su labor.
- Los trabajadores de la fundación para la cultura cuentan con un nivel alto de Satisfacción Laboral debido a que afirman que la fundación tiene y hace cumplir políticas que elevan su satisfacción en el trabajo.

- Mientras que el factor de relaciones con los compañeros de trabajo, los trabajadores sienten una excelente interacción con sus compañeros y jefes en su área de trabajo.
- En el factor de apoyo y respeto a los superiores, los empleados de la fundación para la cultura aseguran tener disposición para cumplir con las decisiones que tomen sus jefes.
- El factor de reconocimiento por parte de los demás, es contemplado por parte de los trabajadores de forma positiva, ya que aseguran que son reconocidos por parte de compañeros y jefes por sus tareas realizadas.
- En cuanto a la posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, algunos trabajadores afirma sentir oportunidades para seguir mejorando a nivel personal como profesional.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las personas encargadas de la fundación para la cultura no abandonen las estrategias en beneficio de mantener un buen nivel de satisfacción laboral de los trabajadores sino que las mejoren. Cómo buscar o fomentar mecanismos que ayuden a la integración de todos los empleados.
- Conceder el reconocimiento o premio por el cumplimiento eficiente de las actividades por parte de los trabajadores, generando así que estos se sientan satisfechos con su labor y poder seguir cumpliendo con las actividades fundamentales en la institución.
- Mantener programas de capacitación considerándolos parte esencial para que los trabajadores se mantengan cumpliendo eficientemente sus labores y puedan adquirir nuevos conocimientos haciéndolos más competitivos y productivos y a su vez brindarle la satisfacción de poder desarrollarse profesionalmente.
- Estar siempre a la vanguardia en los avances tecnológicos y condiciones de trabajo óptimas que permitan poder generar a sus trabajadores una mayor comodidad y satisfacción en su puesto de trabajo y ambiente organizacional en general para la realización de sus actividades de trabajo.

BIBLIOGRAFÍAS

ATALAYA, M.C. (1999) “*Satisfacción laboral y Productividad*”. Documento en línea, disponible en <<http://www.psicoadictiva.com/diccio/dicciom.htm>>. [Consulta: mayo de 2022]

López, A. (2006) “*La Motivación*”. Documento en línea, disponible en <<http://www.monografias.com/trabajo5/moti/moti.html>> [Consulta: mayo de 2022]

TAMAYO y TAMAYO, M. (2006). *Técnicas de investigación*. (2ª Ed.). México: Mc Graw Hill.

ARIAS, F. (2006). *El proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica* (5ª ed.) Caracas: Episteme.

ARIAS, F. (2012). *Proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica* (5ª ed.) Caracas: Episteme.

CHIAVENATO, I. (2004). *Administración de los nuevos tiempos*. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.

C:\Documents and Settings\usuario\Escritorio\proyecto SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD.mhtml

CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw–Hill.

CLARET, A. (2007). *Cómo hacer y defender una tesis*. 6^{ta}. Edición Ampliada Venezuela: Editorial Texto, C.A.

DAVIS, K. y NEWSTROOM, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.

FERNÁNDEZ-RÍOS. M (Director) (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.

- GIBSON, J. (1996). *Las organizaciones*. (8ª ed.). Madrid-Mc Graw Hill.
- GIBSON, J., Ivancevich J. y DONELLY, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill interamericana.
- KREITNER y KINICKI, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- LOCKE, E.A. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo* (Rand McNally College ed.). Estados Unidos: Chicago.
- MÁRQUEZ, M. (2000). *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*. México: Continental, S.A.
- ROBBINS, S.P. y COULTER, M (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamérica, S.A.
- ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.) México: Pearson.
- ROSENBERG, J. (1996). *Diccionario de administración y finanzas*. España: Océano Centrum.
- VROOM, V. y DECI, E. (COMPILADORES) (1999). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO

TUTORA

MSC. ZELIDETH CAMACHO

AUTORES

BR. LUIS A. QUINAL

C.I.- 25099820

BR. JESÚS SALAZAR

C.I.- 23683780

Cumaná, Julio 2022

ENCUESTA.

A través de la presente me es grato dirigirme a usted en la ocasión de saludarle muy cordialmente a la vez de solicitar su valiosa colaboración respondiendo a las interrogantes que a continuación se presenta. Con la cual se pretende recolectar información necesaria para la realización de esta investigación por lo que es oportuno señalar que la información proporcionada será absolutamente confidencial, estará acompañada por el anonimato, ya que, no se requiere de la identificación o firma de quien la proporcione y su finalidad será estrictamente académica.

INSTRUCCIONES.

Lea cuidadosamente cada pregunta que se le presente y escoja la alternativa que más refleje su situación u opinión marcando con una equis(X) la opción seleccionada.

PARTE I

PREGUNTAS PERSONALES

Sexo

F_____ M_____

Edad_____

Estudios: primaria____ secundaria____ universitaria ____

Condición laboral: contratado (a) _____ fijo _____

PARTE II

1) ¿Considera que la retribución económica recibida aumenta tu rendimiento dentro de la fundación?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

2) ¿Sientes que las condiciones físicas del entorno de trabajo ayudan al rendimiento laboral?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

3) ¿Considera que la seguridad y estabilidad que ofrece la fundación influye en el rendimiento laboral?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca. _____

4) ¿Crees que las relaciones laborales con compañeros de trabajo ayudan a la estabilidad emocional?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

5) ¿Sientes que el apoyo y respeto a los superiores influyen en el comportamiento del personal?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

6) ¿Considera usted que el reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo ayuda al rendimiento laboral?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

7) ¿Sientes que en la Fundación existe la posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

8) ¿Consideras que tienes jefes que hacen gestiones para generar un mejor rendimiento en el trabajo?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

9) ¿Consideras que la Fundación hace cumplir sus políticas a favor de la satisfacción laboral de sus trabajadores?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

10) ¿Sientes que la fundación tiene importancia para ti?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____
Nunca _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

BACHILLERES

QUINAL LUIS, SALAZAR JESÚS

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN PARA LA CULTURA EN CUMANA ESTADO SUCRE, AÑO 2021.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Quinal Luis	CVLC	25.099.820
	e-mail	quinaloliverosluis@gmail.com
	e-mail	
Salazar Jesús	CVLC	23.683.780
	e-mail	Jesussalazarcordova17@gmail.com
	e-mail	
	CVLC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Satisfacción laboral, motivación, desempeño, organización, retribución económica

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
Ciencias Sociales	Departamento de Gerencia de Recursos Humanos

RESUMEN

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos con los que cuenta un trabajador con respecto a su trabajo, producidos por diversos factores particulares concernientes con la labor que ejecuta y con las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo. Por consiguiente es de vital importancia que las organizaciones se preocupen por generar las condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tengan un buen desempeño en las actividades que realizan y altos niveles de satisfacción. La presente investigación estuvo direccionada a determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la Fundación para la Cultura, para lo que se hizo uso de los siete factores de satisfacción señalados por Fernández Ríos: la retribución económica, las condiciones físicas del entorno de trabajo, la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, las relaciones con los compañeros de trabajo, el apoyo y respeto a los superiores, el reconocimiento por parte de los demás cuando es necesario y la posibilidad de desarrollo personal en el trabajo. Se utilizó una investigación de campo y la información se adquirió mediante un cuestionario aplicado a todo el personal de la fundación.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Oly Mata	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVC	12.272.667
	email	olymataudo@gmail.com
	email	
Zelideth Camacho	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	3.829.995
	email	zelycamsa@gmail.com
	email	
María Montañéz	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8.649.219
	email	Mmontañez2008@hotmail.com
	email	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2022	11	01
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesina completa. JMM.docx	Application/word

Alcance:

Espacial: _____

Temporal: _____

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Martínez*
FECHA *05/08/09* HORA *5:30*

La presente comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolaños Cumbelo
JUAN A. BOLANOS CUMBELLO
Secretario

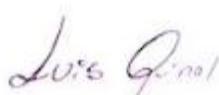


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

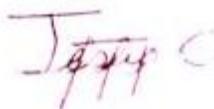
JABC/YGC/maruja

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II del 2009, según comunicado CU-034-2009): “los trabajos de grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podran ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Nucleo respectivo, quien debera participarlo priviamente al Consejo Universitario para su autorizacion”



Quinal Luis
AUTOR



Salazar Jesus
AUTOR



Msc. Zelideth Camacho
ASESOR

