

ESTRATEGIAS GERENCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA AGRICULTURA PRODUCTIVA Y TIERRAS APURE



Autora: Yurbi Corrales

Correo electrónico: yurbidcorralesa84@gmail.com

Licda. en Administración

MSc. en Gerencia Pública

Profesora UNELLEZ-VPDR

Teléfono contacto: 0424-3392699

Recibido: 08/02/2026 **Aprobado:** 04/03/2026

RESUMEN

El presente estudio se desarrolla con el objetivo general de proponer estrategias gerenciales para fortalecer el desempeño laboral en el área de recursos humanos, en la Unidad Estatal del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras – Apure (UEMPPAT-APURE). Metodológicamente el estudio se llevó a cabo en el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva, con modalidad de proyecto factible y diseño de campo. La muestra objeto de estudio la constituyeron doce trabajadores del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras – Apure. Entre las técnicas de análisis de la información se implementó la estadística descriptiva bajo el método estadístico Alpha de Combrach, los cuadros porcentuales y grafico de barra. Entre las conclusiones de la realidad en el área de recursos humanos de la Unidad Estatal del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras – Apure, deja ver que existen debilidades, además hay deficiencia en lo relacionado al compañerismo laboral, debilidades en la eficiencia y eficacia del desempeño laboral. Se recomienda aplicar la propuesta desarrollada como producto final del presente estudio.

Descriptores: estrategias gerenciales, desempeño laboral, recursos humanos.



MANAGERIAL STRATEGIES FOR JOB PERFORMANCE IN THE HUMAN RESOURCES AREA OF THE MINISTRY OF POPULAR POWER FOR PRODUCTIVE AGRICULTURE AND LANDS, APURE STATE

ABSTRACT

This study was developed with the general objective of proposing managerial strategies to strengthen job performance in the human resources area of the State Unit of the Ministry of Popular Power for Productive Agriculture and Lands – Apure (UEMPPAT-APURE). Methodologically, the study was conducted within the positivist paradigm, using a quantitative approach, descriptive research methodology, a feasible project modality, and a field design. The study sample consisted of twelve employees of the Ministry of Popular Power for Productive Agriculture and Lands – Apure. Data analysis techniques included descriptive statistics using Combroke's Alpha, percentage tables, and bar graphs. The findings regarding the human resources situation at the Apure State Unit of the Ministry of Popular Power for Productive Agriculture and Lands reveal weaknesses, including deficiencies in teamwork and shortcomings in the efficiency and effectiveness of work performance. The proposed solution developed as the final product of this study is recommended.

Descriptors: management strategies, work performance, human resources.

INTRODUCCIÓN

Actualmente existen cambios gerenciales, que determinan nuevos procesos de aprendizaje para adquirir habilidades y conocimiento para un desempeño laboral eficiente y eficaz en el puesto de trabajo. Las áreas de recursos humanos tienen la responsabilidad de enfrentar los desafíos internos y externos que afecta a la institución y las personas que la integran, los desafíos de carácter externo se originan en los factores como los cambios tecnológicos, económicos, culturales y los generados por el sector público; cada uno de estos factores influye la forma en que la institución alcanza sus objetivos. Por consiguiente Chiavenato (2017) refiere que el compromiso personal en el logro de los objetivos de empresas, se debe al clima organizacional mismo que influye sobre la motivación de los participantes de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros y que influye en su conducta.

Por la cual, la importancia radica en el prestigio, la responsabilidad, la



formación de las organizaciones, instituciones o empresas, y todo esto se logra gracias a la administración y gestión del talento humano; en donde los beneficios y rendimientos serán los resultados producto del buen servicio por parte del gerente o administrador, sin dejar a un lado la participación talentosa, inteligente y a su vez la más importante como son los trabajadores. La formación que se va obteniendo, permite considerar estos aportes conceptuales en la administración del talento humano y que serán el beneficio de la aplicación para cumplir con los objetivos de la institución. En referencia a la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Es por ello que, el talento humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. No entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud entre otros. Es importante destacar que si una institución no considera las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes de sus trabajadores, inexorablemente está comprometiendo el provenir de la institución hacia la mediocridad con resultados negativos de su imagen corporativa hacia la sociedad. El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito.

La historia ha planteado retos importantes a la gestión de recursos humanos en las relaciones de trabajo, los cuales la gerencia debe ir adaptándose a las necesidades y expectativas, contribuyendo como un factor clave en los procesos productivos a diario, las organizaciones, instituciones o empresas venezolanas requieren de estrategias gerenciales que les permitan participar con efectividad los planes diseñados.



Por lo tanto es necesario contar con un personal dispuesto, motivado y capacitado para establecer y alcanzar metas, haciendo un uso adecuado del desempeño laboral. En relación a la estrategia de recursos humanos es el plan o el enfoque global que adapta la organización, institución o empresa para garantizar la contribución efectiva (eficiente y eficaz) de su personal con el propósito de cumplir con los objetivos establecidos. En la actualidad el capital humano del Ministerio de Agricultura Productiva y Tierras Apure, se encuentra en una situación de desmotivación que afecta el desempeño del personal, por esta razón es importante realizar el estudio de investigación. Lo cual tiene como consecuencia debilidad en el desempeño laboral, así como también no cuenta la gerencia del área de recursos humanos con algunos equipos para la realización de las funciones. Por consiguiente, Cisneros (2019) refiere que la gestión de recursos humanos, se basa en el desarrollo de actividades de una organización en planificar, organizar y administrar en las políticas laborales. Se entiende por organización la participación de todos los trabajadores para el logro de un objetivo en común.

En relación al desempeño del talento humano, es un término bastante utilizado en todas las entidades públicas o privadas y se refiere como el rendimiento global del empleado en su puesto de trabajo, asesorada por la alta gerencia a través de la planificación institucional establecida en sus diversas políticas, planes o reglamentos.

Por esta razón, son necesario los programas de capacitación del talento humano tiende a desarrollar en los empleados nuevas habilidades, conocimientos y aptitudes que les permita lograr un desempeño eficientemente en sus cargos habilitándolo para comportarse dentro y fuera del ambiente laboral. El talento como facultad y capacidad toma un rol importante para la obtención de un desempeño adecuado, en el influyen temas como el ambiente laboral que incidirán en la actitud hacia la organización.

Dependiendo de la capacitación del personal, este mejora en la evaluación del desempeño, la cual se refiere a una serie de factores o aspectos que apuntan directamente hacia la productividad y la calidad en el cumplimiento de un puesto o trabajo, es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos. La



evaluación del desempeño se auxilia de medios para valorar separadamente, en un periodo preciso y con la objetividad y facilidades posibles, aquellos resultados del trabajo de una persona que influyen en la organización. Por consiguiente, Chiavenato (2017) refiere que la administración de recursos humanos ejecuta cinco procesos básicos: Aprovisionamiento de personal, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control. El último proceso se encarga de evaluar la cantidad y la calidad del trabajo realizado por cada trabajador en la organización, evaluando el grado de eficiencia y eficacia que realizan en sus áreas de trabajo durante un tiempo determinado, así como su potencial.

La institución bajo estudio, se relaciona con la agricultura productiva: La agricultura (del latín agri "campo" y cultura "cultivo", "crianza") es el conjunto de actividades económicas y técnicas relacionadas con el tratamiento del suelo y el cultivo de la tierra para la producción de alimentos. Comprende todo un conjunto de acciones humanas que transforma el medio ambiente natural.

En relación a la productividad, es una medida económica que calcula cuantos bienes y servicios se han producidos por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra entre otros) durante un periodo determinado. El objetivo de la productividad es medir la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. Es decir, cuantos menos recursos sean necesarios para producir una misma cantidad, mayor será la productividad y por tanto, mayor será la eficiencia. El aumento de la productividad es tan importante porque permite mejorar la calidad de vida de una sociedad, repercutiendo en los suelos y la rentabilidad de los proyectos, lo que a su vez aumenta la inversión y el empleo, lo cual es un factor determinante del crecimiento económico para una empresa, una industria o un país.

El propósito del presente estudio de investigación, a partir del diagnóstico en la Unidad Estatal, es diseñar estrategias gerenciales para fortalecer el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Unidad Estatal Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras Apure.



MATERIALES Y MÉTODO

En el siguiente aspecto se desarrolla el enfoque epistemológico, que son todos aquellos paradigmas en que está apoyada la investigación. La presente investigación se apoyará en el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo. Según Balestrini (2012), define:

En el paradigma positivista-cuantitativo, el sujeto de la investigación es un ser capaz de despojarse de sus sentimientos, emociones, subjetividad, de tal forma que podemos estudiar el objeto, la realidad social y humana “desde afuera”. La relación entre el objeto y el sujeto de investigación es de independencia; cuando se investigan aspectos humanos como motivación, intereses, percibimos al objeto social como algo que no es directamente observable. (Pág. 56).

La presente investigación se relaciona con el paradigma mencionado, porque usa procedimientos estandarizados como la recolección de datos a través del cuestionario de la observación, interacción mínima del investigador en la situación de estudio, utilización de definiciones operacionales de variables, validez y confiabilidad de los instrumentos a realizar, análisis de resultados por medio de cálculos estadísticos, entre otros.

En lo que respecta al nivel de la investigación es descriptiva, de allí que Arias (2012), señala: “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, 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. (p. 24). De estas ideas se comprende que la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

El Diseño de la investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. El diseño de esta investigación es de campo. Por consiguiente, Arias F.



(2012), refiere 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 variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carates de investigación no experimental.

La población es el conjunto de elementos con alguna característica de interés, debe estar delimitada en el tiempo y espacio. Considerando estas ideas. Plata (2019), señala: “la población como un conjunto infinito o finito de objetos, ideas o acontecimientos, pero muy grande de datos que corresponden a una misma característica o combinación de características. Población infinita, cuando sus datos no pueden ser contados. Población finita, cuando sus datos u observaciones si pueden ser contados.” (p. 165). De estas ideas se comprende que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que participan de una determinada característica, y se le denomina la población.

Tabla 1.

Población de la Unidad Estatal Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productivas y Tierras – Apure.

Unidad Estatal	Empleados
Total	116

Fuente. Nomina del personal, Departamento de Recursos Humanos de la (UEMPAPT-APURE).

En la institución bajo estudio, Unidad Estatal Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras - Apure, cuenta con una población de ciento dieciséis (116) empleados. Mientras que la muestra es cualquier subconjunto de la población tomada para estudiar las características de la misma.

Considerando estas ideas. Plata (2019), señala: “La muestra es la parte seleccionada de una población, en la que los elementos que la componen no tienen ninguna característica esencial que los distingan de los restantes. Se utiliza cuando es necesario disponer de una parte representativa de la población.” (p. 165). De estas



ideas se comprende que la muestra puede definirse como el subconjunto extraído de la población para llevar a cabo un estudio de investigación.

Tabla 2.

La muestra de trabajadores de la Unidad Estatal Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productivas y Tierras – Apure.

Muestra	Nro. Trabajadores
Total	12

Fuente: Elaboración propia(2026)

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizan para recopilar la información primaria de una investigación científica. De esta manera, de acuerdo al tipo de investigación, se aplican las técnicas y se eligen los instrumentos. Considerando estas ideas. Arias F. (2014), señala: “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información.” (p. 67). En consecuencia, las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o manera de obtener la información, de acuerdo a estas ideas, se utilizó como técnica, la encuesta.

Considerando estas ideas. Tamayo y Tamayo (2008), señala: “la encuesta es aquella que permite dar respuesta a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.” (p. 24). Es importante señalar, que esta técnica busca dar respuesta a las distintas preguntas bajo estudio en la investigación. Toda técnica de investigación, como la encuesta, necesita un instrumento.

Considerando estas ideas. Arias F. (2014), señala: “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.” (p. 68). Los instrumentos hacen referencia a los medios materiales que se emplean para recolectar y almacenar la información. El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario.

Sobre las técnica para el Análisis, Palella y Martins (2012), señalan: “Se han



descrito distintas técnicas para obtención de información, pues es necesario analizar los datos recabados y convertirlos en conclusiones”. (p.171). De estas ideas se requiere estudiar la información que se recopilara por los instrumentos, para generar respuestas a las interrogantes formuladas en la investigación. Considerando estas ideas. Sabino (2009), señala: “El análisis cuantitativo es una operación que se efectúa, con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta, luego del procesamiento que ya se le habrá hecho, se presentará como un conjunto de cuadros y medidas, con porcentajes calculados”. (p.451). El análisis cuantitativo permite obtener los datos estadísticos ordenándolos en forma lógica y adecuada en tablas, gráficos.

RESULTADOS

Entre los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento a la población objeto de estudio, se presentan los siguientes resultados:

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

En el Item 1: ¿El personal muestra puntualidad en la asistencia a sus labores?, se obtuvieron las siguientes respuestas:

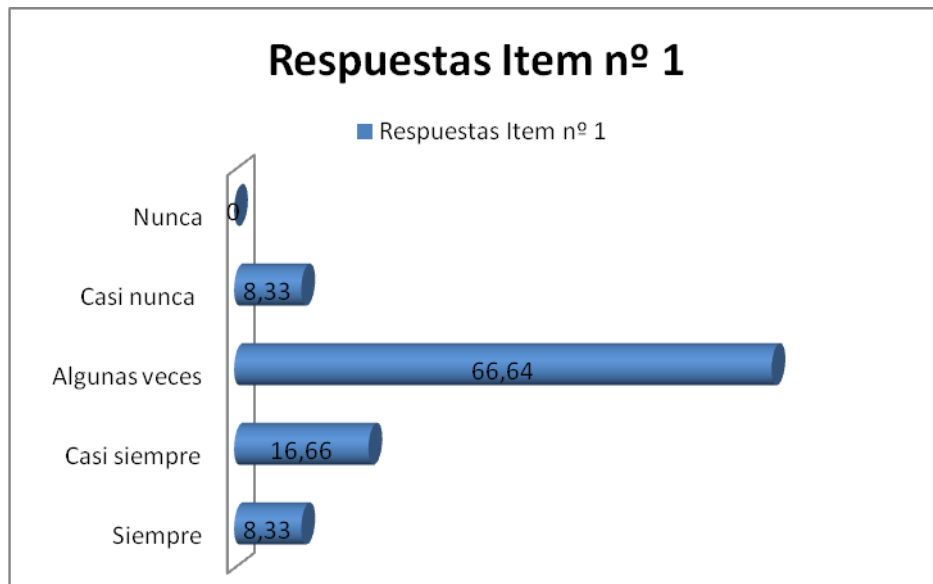
Tabla 3

ITEM	ALTERNATIVAS										Total
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. ¿El personal muestra puntualidad en la asistencia a sus labores?	01	8,33	02	16,66	08	66,64	01	8,33	0	0,00	99,96

Fuente: Elaboración propia (2026).



Estas respuestas se presentan en el gráfico n° 1:



Fuente: **Fuente:** Elaboración propia (2026).

Las respuestas emitidas en el Ítem 1: ¿El personal muestra puntualidad en la asistencia a sus labores?, reflejan que un 8,33 % respondió siempre, 16,66 % casi siempre, 66,64 % algunas veces, 8,33 % casi nunca, en este ítem no se presentaron respuestas para la alternativa nunca, de lo cual se concluye que los encuestados consideran que algunas veces es que el personal muestra puntualidad en sus labores.

En el Ítem 2: ¿Se evidencia la responsabilidad por parte del personal de la institución?, se obtuvieron las siguientes respuestas:

Tabla 4

ITEM	ALTERNATIVAS										Total
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
2. ¿Se evidencia la responsabilidad por parte del personal de la institución?	0	0,00	02	16,66	08	66,64	02	16,66	0	0,00	99,96

Fuente: Elaboración propia (2026).



Estas respuestas se presentan en el gráfico n° 2:



Fuente: Elaboración propia (2026).

Las respuestas emitidas en el Ítem 2: ¿Se evidencia la responsabilidad por parte del personal de la institución?, reflejan que un 16,66 % respondió casi siempre, 66,64 % algunas veces, 16,66 % casi nunca, en este ítem no se presentaron respuestas para la alternativa siempre y nunca, de lo cual se concluye que los encuestados consideran que algunas veces es que el personal muestra responsabilidad.

En el Ítem 3: ¿El personal en sus funciones logra el cumplimiento de metas?, se obtuvieron las siguientes respuestas:

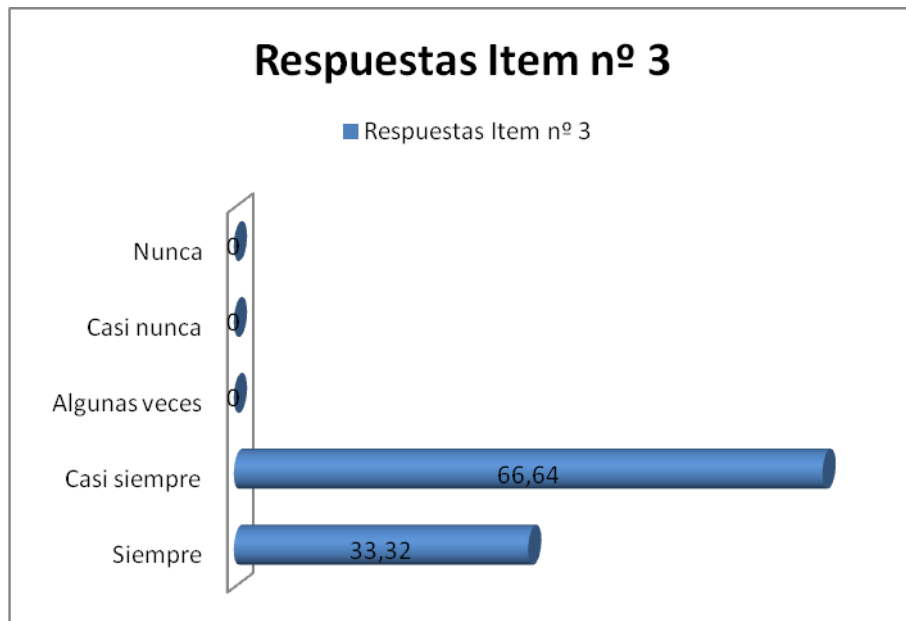
Tabla 5

ITEM	ALTERNATIVAS										Total
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
3. ¿El personal en sus funciones logra el cumplimiento de metas?	04	33,32	08	66,64	00	0,00	00	0,00	0	0,00	99,96

Fuente: Elaboración propia (2026).



Estas respuestas se presentan en el gráfico n° 3:



Fuente: Elaboración propia (2026).

Las respuestas emitidas en el Item 3: ¿El personal en sus funciones logra el cumplimiento de metas?, reflejan que un 33,32 % respondió siempre, 66,64 % casi siempre, en este ítem no se presentaron respuestas para las alternativa algunas veces, casi nunca y nunca, de lo cual se concluye que los encuestados consideran que casi siempre el personal logra en sus funciones el cumplimiento de metas.

En el Item 4: ¿Las actividades laborales evidencian compañerismo?, se obtuvieron las siguientes respuestas:

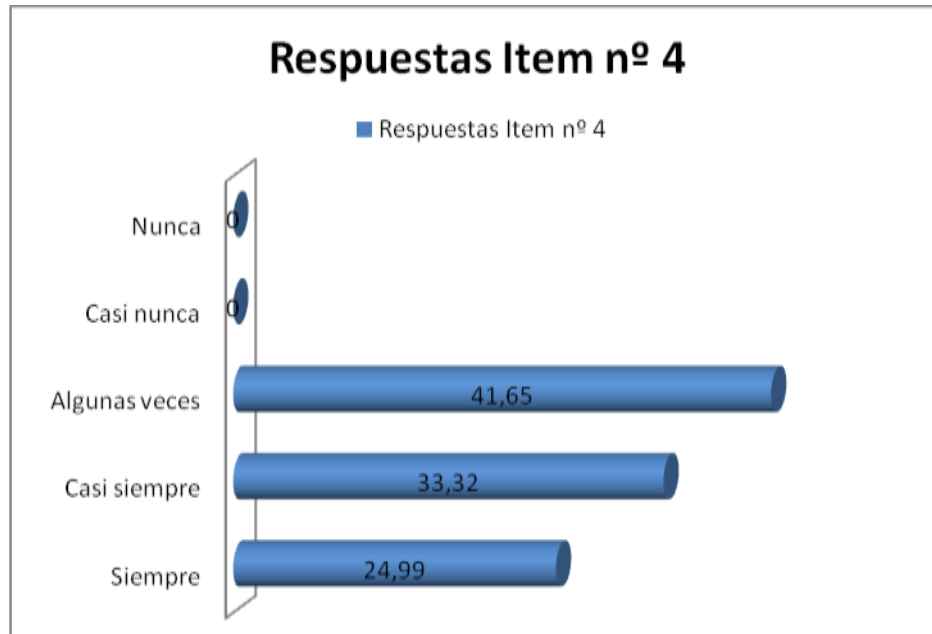
Tabla 6

ITEM	ALTERNATIVAS										Total
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
4. ¿Las actividades laborales evidencian compañerismo?	03	24,99	04	33,32	05	41,65	00	0,00	0	0,00	99,96

Fuente: Elaboración propia (2026).



Estas respuestas se presentan en el gráfico n° 4:



Fuente: Elaboración propia (2026).

Las respuestas emitidas en el Ítem 4: ¿Las actividades laborales evidencian compañerismo?, reflejan que un 24,99% respondió siempre, 33,32 % casi siempre, 41,65% algunas veces, en este ítem no se presentaron respuestas para las alternativas, casi nunca y nunca, de lo cual se concluye que los encuestados consideran que algunas veces el personal evidencia compañerismo en las actividades laborales.

DISCUSION

En referencia a la variable: Desempeño laboral, el estudio realizado en el área de recursos humanos del Ministerio de Agricultura Productivas y Tierras Apure, UEMPPAT-Apure, se verifico que existe debilidades en la puntualidad de asistencia a las labores, por parte del personal en la institución, existe poca responsabilidad, se logra el cumplimiento de metas pero con debilidades, además hay deficiencia en lo relacionado al compañerismo laboral, debilidades en la eficiencia y eficacia del desempeño laboral.

En relación a la variable: Estrategias gerenciales, hay que señalar que desde la



gerencia, hay debilidades en lo que respecta a la inducción de las labores, la evaluación del desempeño es utilizada por la gerencia pero en los tiempos de pandemia no se estaba realizando el proceso de evaluación del desempeño con la finalidad de no desmejorar a los trabajadores y tomaban en cuenta la última evaluación realizada, no existe entrevista de evaluación de desempeño, esta es una estrategia importante para fortalecer el desempeño laboral, poca asignación de trabajo en equipo, actualmente hay mucha debilidad en las actividades de convivencia y en la gestión de beneficios en la institución.

En la Variable: Cualidades para la evaluación del desempeño laboral, que toma en cuenta la institución para realizar la evaluación del desempeño, hay que mencionar que existe debilidades en cuanto al cumplimiento de funciones, en el adecuado uso de recursos actualmente no se cuanta con los recursos o equipos necesarios en el área bajo estudio por lo tanto no se evidencia la productividad adecuada que se requiere, casi siempre se logran las metas y objetivos pero con dificultades, se pudo constatar que si hay un adecuado manejo del tiempo, otro hallazgo fue que en el desempeño laboral hay poca integración organizacional. Estas características o cualidades son muy importantes al momento de realizar la evaluación del desempeño. La entrevista de evaluación ofrece una gran oportunidad para motivar al empleado.

En este sentido las gerencias institucionales tienen la obligación de tener la capacidad de enfrentar las adversidades contrarias que se presenten, con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos. Es importante que en las instituciones exista la cohesión o unión organizacional, es la clave en la producción y el rendimiento con el fin de conseguir la eficiencia en los grupos de trabajo, fomentándolos especialmente en el entorno laboral.

Considerando estas ideas, en lo relacionado a las instituciones públicas existe debilidades en la gerencia, actualmente la situación económica del país es una consecuencia de ello, así como también la pandemia; son adversidades que limita el logro de las metas. Motivado a esto se elabora la presente propuesta donde se organiza las estrategias gerenciales para fortalecer el desempeño laboral en el área de



recursos humanos, Unidad Estatal del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productivas y Tierras Apure, es un aporte científico para la gerencia pública, con un enfoque de viabilidad ya que no requiere de financiamientos elevados para su ejecución.

La realidad en las instituciones públicas permite a la gerencia el instrumento fundamental para garantizar el desarrollo institucional y el éxito de la misma, poniendo énfasis en los objetivos y metas planificados, por lo tanto en la presente propuesta se busca el logro de mejores condiciones que favorezcan la implementación de esas estrategias gerenciales para fortalecer el desempeño laboral en el área de recursos humanos en la Unidad Estatal del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras Apure, que es el resultado de un proceso investigativo y la experiencia con que cuenta la investigadora en el área de la gerencia, este estudio se considera muy valioso lo cual se justifican las siguientes razones:

En relación a lo Gerencial, se considera un significativo aporte a lo que es la gerencia desarrollada en los actuales momento, donde se requiere innovar con acciones que favorezcan la cohesión organizacional, la comunicación efectiva, formación para el trabajo en equipo que permita cumplir las metas y sea un trabajo colaborativo, con la finalidad de motivar a los empleados utilizando las estrategias planteadas, es de relevancia que se aplique en el área de la gerencia para obtener resultados satisfactorios.

En lo Social, debido que la Unidad Estatal del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras Apure, es una institución que se orienta a presentar servicio a la colectividad, ya que favorece el sector importante de la economía del país.

En lo Institucional, las estrategias gerenciales para fortalecer el desempeño laboral en el área de recursos humanos, Unidad Estatal del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productivas y Tierras Apure, es una alternativa interesante para el desarrollo gerencial en el área de recursos humanos, fortaleciendo la motivación con el objetivo de lograr un mejor funcionamiento y logro de metas en la institución.



En lo que respecta al aporte Científico, se manifiesta que la propuesta derivada del presente estudio se convierte en un aporte productivo del uso de la ciencia al servicio de la gerencia pública, que busca favorecer esos procesos en la actualidad, también será guía de referencia para estudios relacionados con este tema.

De allí, que el objetivo general de la propuesta de este estudio es desarrollar estrategias gerenciales para fortalecer el desempeño laboral en el área de recursos humanos del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras Apure. Mientras que entre los objetivos específicos se destacan: Propiciar la comunicación efectiva en el área de gestión de recursos humanos del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras Apure, realizar la formación para el trabajo en equipo en el área de gestión de recursos humanos del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras Apure, establecer entrevista de evaluación de desempeño en el área de gestión de recursos humanos del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras Apure e incentivar a los trabajadores con reconocimiento anual y desempeño profesional por años de servicios en el área de gestión de recursos humanos del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y Tierras Apure, cuya estructura es la siguiente:

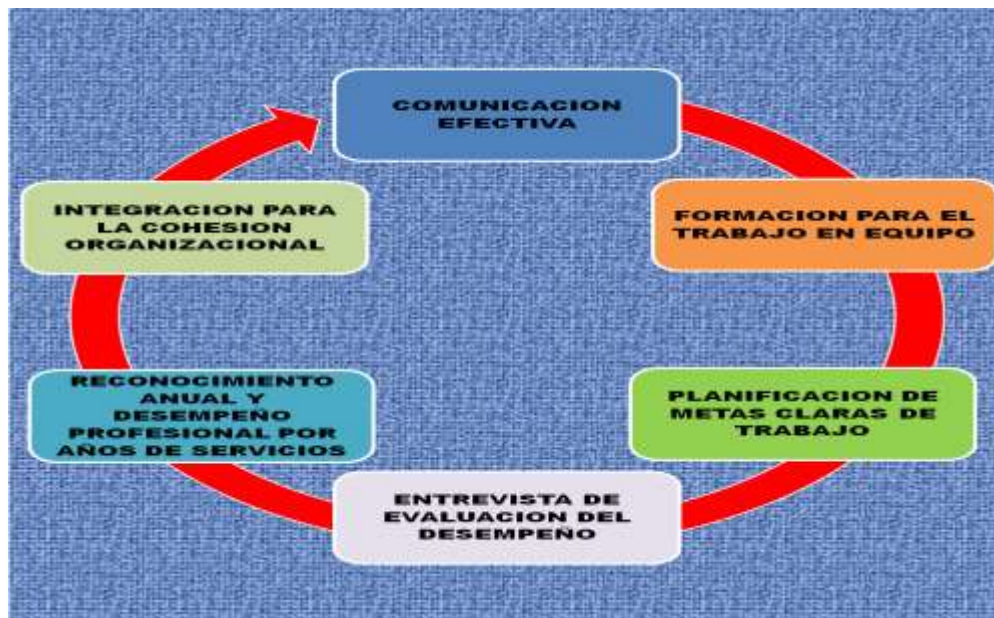


Figura 1: Estrategias Gerenciales.

Fuente: Elaboracion propia (2026)



ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS, MINISTERIO DE AGRICULTURA PRODUCTIVA Y TIERRAS APURE.

Estrategia n° 1:

COMUNICACIÓN EFECTIVA

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA: Mejorar la comunicación efectiva gerente – funcionarios, sobre las actividades que desempeñan en su puesto de trabajo; lograr que la comunicación este al servicio del logro de los objetivos institucionales; aprender e incorporar competencias y habilidades comunicacionales para el quehacer laboral.

DESCRIPCION: Esta estrategia promueve fortalecer la motivación a través de palabras, medios tecnológicos de los gerentes y empleados con la finalidad de compartir ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible, con claridad, empatía y activa, las personas que saben cómo comunicarse de manera eficaz impulsan su productividad y mejoran las relaciones laborales y personales en todos los aspectos de su vida, ya que fomentan la confianza de los demás y ayudan a prevenir o solucionar problemas.

Estrategia n° 2:

FORMACION PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA: Organizar la formación para el trabajo en equipo, consiste en reunir un grupo de personas con distintas habilidades trabajando juntas, con la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos.

DESCRIPCION: La formación para el trabajo en equipo, permite cumplir las metas, comparten percepciones, ideas y opiniones, un trabajo colaborativo donde cooperan y se ayudan entre sí, resuelven desacuerdos y lo más importante, es que esto



no sucede de la nada, sino que debe construirse poco a poco, busca agilizar, completar y perfeccionar el proceso para lograr las tareas asignadas. También es importante mencionar que es una estrategia de motivación con la finalidad de fortalecer el desempeño laboral en el área de recursos humanos.

Estrategia n° 3:

PLANIFICACION DE METAS CLARAS DE TRABAJO

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA: Establecer metas claras de trabajo, los empleados estarán motivados cuando tengan metas claras de sus objetivos que tengan que alcanzar, lo cual funciona como proceso motivacional.

DESCRIPCION: Esta estrategia está a disposición de la gerencia para que realice una planificación de las metas claras y bien definidas que desean alcanzar durante el tiempo determinado, ya que el éxito depende principalmente del establecimiento de objetivos.

Estrategia n° 4:

ENTREVISTA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA: Realizar entrevista de evaluación del desempeño, con la finalidad de realimentar al empleado sobre su desempeño anterior, comenta cualquier problema que haya surgido e invita a emitir una respuesta. Esta estrategia también ofrece una gran oportunidad para motivar al empleado.

DESCRIPCION: La entrevista de evaluación del desempeño, es una herramienta vital del sistema de gestión de recursos humanos que permite establecer el balance de trabajo efectuado por los empleados o colaboradores, fijar objetivos futuros, estudiar sus posibilidades y discutirlos. Esta estrategia entrevista de evaluación del desempeño es un instrumento para dirigir y supervisar al personal, lo cual debe brindar elementos, pautas para el mejoramiento del desempeño y elaborar



planes para ello, especificando áreas de acción y responsabilidades, mejora el desempeño.

Estrategia n° 5:

RECONOCIMIENTO ANUAL Y DESEMPEÑO LABORAL PROFESIONAL POR AÑOS DE SERVICIOS

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA: Motivar a los empleados con reconocimiento anual y desempeño profesional por años de servicios, para demostrar que el trabajo realizado es recompensado.

DESCRIPCION: Esta estrategia tiene la finalidad de mejorar la motivación y la felicidad de sus empleados, al recibir un reconocimiento por un trabajo o logro profesional y años de servicios, lo cual costó mucho esfuerzo conseguir. Es uno de los principales motivadores del desempeño, ayuda a disminuir los niveles de frustración, aumenta la satisfacción que el personal siente con su trabajo, tiene un impacto positivo en la cultura organizacional, un empleado que se siente reconocido, será un empleado feliz.

Estrategia n° 6:

INTEGRACION PARA LA COHESION ORGANIZACIONAL

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA: Propiciar la integración para la cohesión organizacional de los miembros del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Productiva y tierras Apure.

DESCRIPCION: Motivado a la situación actual en nuestro país y el mundo, es importante que los gerentes cuenten con la capacidad de unión para conseguir un mismo objetivo, cuando la organización cuenta con una cohesión elevada cada uno de sus miembros funciona de manera más coordinada, obteniendo mayor producción y rendimiento, cabe destacar que esta estrategia busca presentar menores índices de



estrés en el trabajo, además de una mayor capacidad de resolución y mayor capacidad de adaptación a situaciones imprevistas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro J. (2019). Estrategias Motivacionales para el Mejoramiento del Desempeño Laboral en Farmatodo, C.A. San Carlos Estado Cojedes. Trabajo de maestría publicado. UNELLEZ. San Carlos - Venezuela.
- Arias, F. (2012) El Proceso de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Episteme. Caracas, Venezuela.
- Arias, F. (2014). El Proyecto de investigación: Introducción a la Metodología Científica. (6ta ed.). Caracas: Epistema.
- Avelleda, C. (2009). Diccionario Bilingüe de términos financieros. Bogotá: McGraw-Hill.
- Balestrini, M. (2012). Como se elabora el proyecto de investigación. Consultores Asociados Servicio Editorial. Caracas: Venezuela.
- Bohlander. Snell, S., & Morris, S. (2018). Administración de recursos humanos. México, D.F.: Cengage Learning Editores.
- Castillo L. (2021). Estrategias Gerenciales Fundamentadas en el trabajo en equipo para el Fomento del Desarrollo Organizacional en el INDER APURE. Trabajo de maestría publicad. UNELLEZ. San Fernando- Venezuela.
- Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. México, D. F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano. México: Mc Graw-Hill.
- Clark Mendivil Y. (2018). Factores que Influyen en el Desempeño Laboral de los Empleados de Servicio de las Empresas Hoteleras del Sur de Sonora. Tesis Doctoral en Filosofía con Especialidad en Administración, publicada. Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración, Monterrey, N.L., México.
- Coppelliz, G. (Diciembre de 2018). La globalización económica del siglo XXI. Entre la mundialización y la desglobalizacion. Estudios Internacionales, 50(191),57-



80.Obtenidodehttps://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-37692018000300057

García, F. J., Juárez, S. C., & Salgado, L. (2018) Gestion escolar y calidad educativa. Revista Cubana de Educación Superior, 37(2), 206-216. Obtenidodehttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-4314201800016

García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista Psyconex, 8(12). [Links]

Leal Fernando (2017). Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales. Espiral.

López - Roldan y Fachelli (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. (1era ed.). Barcelona España.

Marín A.; Hernández E. y Flores J. (2016) Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía. Revista Arbitrada KOINONIA.

Mendoza, I., & Pernia, J. (2018). Herramientas gerenciales en la gestión de talento humano Universitario. TEACS, 10(22), 45-52. Obtenido de file:///C:/Usuario/Downloads/Dialnet-HerramientasGerencialesEnLaGestionDelTalentoHumano-6819503.pdf

Mondy, W. (2010). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Ediciones.

Parada, J. (2017). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. Universidad Bicentenario de Aragua. (UBA), Maracay - Venezuela.

Palella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). Caracas. FEDUPEL.

Puchol, L (2003). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Sabino, C. (2009). Introducción a la Metodología de Investigación. Caracas. Venezuela. Panapo.

Tamayo y Tamayo M. (2014). El Proceso de la investigación Científica. Caracas: Editorial.





Tamayo y Tamayo M. (2006). Técnica de Investigación.(2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Tamayo, M. (2012). El proceso de la Investigación Científica. México: Limusa, p 180.

