



UNIVERSIDAD RÓMULO GALLEGOS



# REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Venezuela

Revista Electrónica  
Semestral

Volumen 8  
Número 1

ENERO 2025

## REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU21800001  
ISSN: 2610-816X

### INDEXACIÓN



Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.





**Lcda Angelyz Torbett**

Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología  
en el estado Yaracuy - Fundacite Yaracuy  
Correo electrónico: angelyztorbettheredia@gmail.com  
Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5838-5588>

Como citar este artículo: "Angelyz Torbett. Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral.". (2025), (1,16)

Recibido: 11/08/2024 Revisado: 12/08/2024 Aceptado: 16/09/2024

## **Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral.**

### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la evaluación del desempeño de los trabajadores como herramienta para su eficiencia laboral, la misma se planteó dentro del paradigma positivista, bajo la modalidad de una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva de campo, con un diseño no experimental. La población objeto de estudio estuvo conformada por treinta (30) trabajadores de distintas organizaciones públicas estatales y nacionales asentadas en San Felipe, estado Yaracuy, siendo la muestra igual a la población escogida, por lo que se considera censal. En cuanto a la técnica e instrumento de recolección de los datos, se optó por la encuesta y el desarrollo de un cuestionario sobre el desempeño laboral, procediéndose a operacionalizar la variable en dimensiones e indicadores, quedando conformados por un total de 15 ítems con una escala de Likert de cinco alternativas de respuesta: "siempre", "casi siempre", "algunas veces", "casi nunca" y "nunca". Así mismo, se procedió a considerar la validez de contenido del instrumento desempeño laboral a través de la revisión por parte de tres (03) expertos en el área. Luego se procedió a calcular la confiabilidad del instrumento, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual alcanzó un coeficiente de 0,89 lo que se traduce en una alta confiabilidad. Para el análisis de los resultados, se aplicó la matriz de varianza ANOVA, con niveles de significancia de 0.05. Como resultado obtenido se evidencio debilidades en la ejecución de las evaluaciones de desempeños a los trabajadores, ya que los siguientes factores: Adaptabilidad, Asistencia y Puntualidad, Responsabilidad, Motivación, Disciplina, Cooperación e Iniciativa que los mismo inciden en la evaluación de desempeño, no poseen la misma ponderación en virtud de las condiciones que pueden presentar en los ambientes laborales actuales en las organizaciones.

**Descriptor:** Evaluación de desempeño, factores, análisis de varianza y eficiencia laboral.

**Reseña Biográfica:** Licenciada en Educación Mención Agropecuaria, egresada de la UNESR, ocupando actualmente el cargo de Analista de Gestión Humana en la Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología en el estado Yaracuy.



**Lcda Angelyz Torbett**

“Foundation for the Development of Science  
and Technology in the state of Yaracuy - Fundacite Yaracuy

Email: [angelyztorbettheredia@gmail.com](mailto:angelyztorbettheredia@gmail.com)

Code ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5838-5588>

How to cite this article: “Lcda Angelyz Torbett . Evaluation of Workers' Performance as Tools for Their Work Efficiency.  
(2025), (1,13)

Received: 11/08/2024 Revised: 12/09/2024 Accepted: 16/10/2024

### **Evaluation of Workers' Performance as Tools for Their Work Efficiency**

#### **ABSTRACT**

The objective of this research was to analyze the evaluation of workers' performance as a tool for their work efficiency. It was proposed within the positivist paradigm, under the modality of a quantitative, descriptive field research, with a non-experimental design. The population under study was made up of thirty (30) workers from different state and national public organizations located in San Felipe, Yaracuy state, the sample being equal to the chosen population, which is why it is considered census. Regarding the technique and instrument for collecting data, the survey and the development of a questionnaire on job performance were chosen, proceeding to operationalize the variable in dimensions and indicators, consisting of a total of 15 items with a Likert scale of five response alternatives: "always", "almost always", "sometimes", "almost never" and "never". Likewise, the content validity of the job performance instrument was considered through review by three (03) experts in the area. The reliability of the instrument was then calculated using Cronbach's Alpha coefficient, which reached a coefficient of 0.89, which translates into high reliability. To analyze the results, the ANOVA variance matrix was applied, with significance levels of 0.05. The result obtained showed weaknesses in the execution of performance evaluations for workers, since the following factors: Adaptability, Attendance and Punctuality, Responsibility, Motivation, Discipline, Cooperation and Initiative, which affect performance evaluation, do not have the same weighting due to the conditions that may occur in current work environments in organizations.

**Descriptors:** Performance evaluation, factors, variance analysis and work efficiency.

**Biographical Summary:** Graduate in Education with a Major in Agriculture from UNESR, currently holding the position of Human Resources Analyst at the Foundation for the Development of Science and Technology in the state of Yaracuy.



## INTRODUCCIÓN

Según Wayne Mondy (2010, 239) “La evaluación de desempeño laboral es un proceso sistemático mediante el cual se mide y analiza el rendimiento de un empleado en su trabajo”. Es por ello que las evaluaciones de desempeño es un procedimiento estructural y sistemático donde se mide la eficiencia y eficacia del rendimiento laboral de los trabajadores. Y para el autor Idalberto Chiavenato (2017, 13) “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, condicionado por el tipo de competencia que se realiza en los grupos de trabajo.

En Venezuela, la evaluación de desempeño es más allá de lo formal, es un procedimiento ajustado a derecho, de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley de Estatuto de la Función Pública (2001), donde corresponderá a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública, dirigir y coordinar los procesos para la evaluación del personal de acuerdo a lo establecido en el numeral 6 del artículo 10 de la citada Ley.

Es importante destacar, que “la evaluación deberá ser realizada dos veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor. En el proceso de evaluación, el funcionario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar”. (Estatuto de la Función Pública 2001, 58)

Es importante destacar, que la evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos será obligatoria, y su incumplimiento por parte del supervisor o supervisora será sancionado conforme a las previsiones de esta Ley. Según los resultados obtenido en las evaluaciones de desempeño la Oficina de Gestión Humana. Con base en los resultados de la evaluación, la oficina de recursos humanos plantea planes de capacitación y formación del servidor público para el mejoramiento de las competencias para así mejorar la productividad laboral de los trabajadores.

Por otro lado, las empresas privadas así como también las fundaciones y empresas gubernamentales, se rigen por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012 310); en donde se omite los procesos de evaluación, con excepción de lo dispuesto señalado en que atañe directamente “a los pasantes y la obligación del patrono y la patrona de implementar el sistema adecuado para el seguimiento y evaluación de desempeño del o la pasante remitiendo un informe a la institución educativa de procedencia”.

Frente al hecho legal, se presenta una dicotomía curiosa, toda vez que las empresas privadas ajustadas

### **“Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral.”**



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

a la planificación estratégica y la gerencia efectiva, recurren a la evaluación de desempeño tal como lo plantea Sonia Matabanchoy, Karol Álvarez y Oscar Riobamba (2019, 4) en virtud de aportar al mejoramiento del rendimiento organizacional, pues gracias a la recopilación de información del nivel de cumplimiento de las funciones, responsabilidades y objetivos definidos para cada cargo en un periodo determinado de tiempo, hace posible el reconocimiento de fortalezas, debilidades de mejora en la función.

En el caso de las organizaciones públicas, es necesario señalar que a pesar de lo dispuesto por las Leyes y sus reglamentos, la evaluación del desempeño laboral en ocasiones se presenta como una actividad específica de control, sobre todo por el tema del cumplimiento de los horarios de trabajo dentro de las instituciones, en virtud de la situación económica que vive la nación venezolana, que a pesar de los esfuerzos del Ejecutivo Nacional por mantener un adecuado salario a los trabajadores, estos se mantienen en un nivel bajo y en ese orden de ideas, las organizaciones han disminuido el carácter estratégico que posee la evaluación de desempeño al no poder garantizar una justa remuneración por la calidad de sus funciones, y que en última instancia, apenas se promueve como una oportunidad para alcanzar una determinada retribución monetaria para los trabajadores y trabajadoras que logren una evaluación significativa. En este orden de ideas, la presente investigación tiene como objetivo, analizar la evaluación del desempeño de los trabajadores como herramienta para su eficiencia laboral.

En el mismo orden de ideas, se generan las siguientes interrogantes;

- ¿Diagnosticar la situación actual en cuanto a la evaluación de desempeño de los trabajadores como herramientas para su eficiencia laboral?
- ¿Identificar los factores que inciden directamente en el desempeño laboral de los trabajadores?
- ¿Analizar la evaluación de desempeño de los trabajadores como herramientas para su eficiencia laboral?

Es importante señalar, que la evaluación del desempeño es una de las principales herramientas de los Recursos Humanos que se utilizan para medir la productividad de sus trabajadores.

### Método

El proceso de la investigación se sustentó en el paradigma positivista, bajo la modalidad de una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva de campo, con un diseño no experimental toda vez que no se manipulan variables. Es por ello, que para los autores Palella y Martins (2006, 188), la definen como cuantitativa, y por ende positivista señalando “que se caracteriza por la objetividad y no se centra en la investigación de motivaciones, ni actitudes”. Y para Jacqueline Hurtado (2008, 69), “el positivismo estudia relaciones de causalidad entre dos o más variables, verificando el efecto que puede generar una en la otra u otras”.

## “Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral.”



**Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela**

La población objeto de estudio estuvo conformada por treinta (30) trabajadores de tres (03) organizaciones públicas nacionales adscritas a un sólo ministerio, asentadas en San Felipe, estado Yaracuy, siendo la muestra igual a la población escogida, por lo que se considera censal.

En relación a la técnica e instrumento de recolección de los datos, se optó por la encuesta y el desarrollo de un cuestionario sobre el desempeño laboral, procediéndose a operacionalizar la variable en dimensiones e indicadores, quedando conformados por un total de 15 ítems con una escala de Likert de cinco alternativas de respuesta: "siempre", "casi siempre", "algunas veces", "casi nunca" y "nunca". Así mismo, se procedió a considerarla la validez de contenido del instrumento desempeño laboral a través de la revisión por parte de tres (03) expertos en el área. Luego se procedió a calcular la confiabilidad del instrumento, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual alcanzó un coeficiente de 0,89 lo que se traduce en una alta confiabilidad. Para el análisis de los resultados, se aplicó la matriz de varianza ANOVA, con niveles de significancia de 0.05.

Con la recolección de los datos, arrojó como resultado debilidades en la ejecución de las evaluaciones de desempeños a los trabajadores, ya que los siguientes factores: Adaptabilidad, Asistencia y Puntualidad, Responsabilidad, Motivación, Disciplina, Cooperación e Iniciativa que los mismo inciden en la evaluación de desempeño, no poseen la misma ponderación en virtud de las condiciones que pueden presentar en los ambientes laborales actuales en las organizaciones.

**Resultados**

Una vez que se tabularon las respuestas de los trabajadores y las trabajadoras de las tres instituciones gubernamentales adscritas a un sólo Ministerio, dio como resultado los siguientes datos.

**Cuadro N° 01**  
**Tabulación de los resultados**

ESTRATEGIAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
ADAPTABILIDAD	14	10	4	2	0
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	2	14	9	4	1
RESPONSABILIDAD	5	13	8	4	0
MOTIVACIÓN	3	11	13	3	0
DISCIPLINA	8	3	15	3	1
COOPERACIÓN	4	8	7	10	1
INICIATIVA	5	8	6	11	0
<b>SUMA(Xi)=</b>	<b>41</b>	<b>67</b>	<b>62</b>	<b>37</b>	<b>3</b>
<b>MEDIA (X1)=</b>	<b>5,9</b>	<b>9,6</b>	<b>8,9</b>	<b>5,3</b>	<b>0,4</b>

Fuente: Cálculos propios (2024)

**“Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral.”**



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

La Es importante acotar que los cálculos descrito en el Cuadro N<sup>o</sup> 01 se realizaron exclusivamente en LibreOffice Calc, de tal manera que cumplir con lo dispuesto en la Ley de Infogobierno (2013 01) y el uso de tecnologías libres por los organismos.

Asimismo, es importante reseñar que mediante los datos encontrados, se procedió a calcular el análisis de la varianza (ANOVA) con el propósito de conocer si los factores que inciden en la evaluación de desempeño poseen la misma ponderación, dando como resultado una media similar en cada una de ellas o si por el contrario, alguna de ellas tiene una ponderación mayor. De lo anterior se desprende las hipótesis de la presente investigación:

- La hipótesis nula es que las medias de los factores que inciden directamente en el desempeño laboral son iguales. ( $H_0 = \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_n$ )
- La hipótesis nula es que las medias de los factores que inciden directamente en el desempeño laboral son diferentes ( $H_0 \neq \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \dots \neq \mu_n$ )

Una vez considerada las hipótesis de la presente investigación, se procede a presentar los resultados de análisis de la varianza por intermedio de las formulas.

### Cuadro N<sup>o</sup> 02

#### Cálculo de la varianza (ANOVA) sobre los factores que inciden directamente en el desempeño laboral

Origen de variaciones	suma de cuadrados	grados de libertad	Cuadrados medios	F	Probabilidad	Valor critico para F
Entre las muestras	367,4286	4	91,8571	7,8160	0,00019319	2,6896
Dentro de las muestra	352,5714	30	11,7524			
TOTAL	720,0000	34				

Fuente: Cálculos propios (2024)

Como se explica en el Cuadro N<sup>o</sup> 02, el valor F teórico es superior al valor crítico para F, lo que deja por sentado que existen diferencias significativas entre las medias de los factores que inciden directamente en el desempeño laboral, lo que pone de manifiesto que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Es evidente pues, que cada una de ellas tiene una ponderación distinta según la apreciación que poseen los trabajadores y trabajadoras de sector público y como tal deben ser evaluadas de tal manera de realizar una evaluación de desempeño que cumpla cabalmente con los objetivos que persigue la evaluación. Para corroborar los datos anteriores, se realizó el cálculo de la varianza a través de las herramientas que posee la hoja de cálculo LibreOffice Calc y que lo realiza de manera automática con solo ofrecerle los datos tabulados:

### “Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral.”



### Cuadro N° 3

Cálculo de la varianza (ANOVA) sobre los factores que inciden directamente en el desempeño laboral con el uso de LibreOffice Calc .

Grupos	Recuento	Suma	Media	Varianza		
Columna 1	7	41	5,86	16,48		
Columna 2	7	67	9,57	13,62		
Columna 3	7	62	8,86	15,14		
Columna 4	7	37	5,29	13,24		
Columna 5	7	3	0,43	0,29		

  

Origen de variaciones	SS	df	MS	F	Valor P	F crítica
Entre grupos	367,43	4	91,86	7,8160	0,0001932	2,6896
Dentro de los grupos	352,57	30	11,75			
Total	720,00	34				

Fuente: Cálculos propios (2024)

Como se evidencia en el Cuadro N° 03, que los datos aportados de manera automática por la hoja de cálculo de Libreoffice Calc, es idéntica a los datos calculados de forma manual para los valores F y F crítico, lo que permite considerar la presentación de las conclusiones finales en torno a los factores que inciden en el desempeño laboral.

### Conclusión

Al realizar las evaluaciones de desempeño laboral en las organizaciones públicas, las cuales son periódicas y están concebidas como una importante herramienta para mejorar y optimizar la gestión de una organización, vale decir que el sistema se basa en el concepto de gerencia del desempeño, el cual establece que lo importante al evaluar es valorar resultados alcanzados, al contrario de una valoración orientada por el esfuerzo realizado.

De esta manera, la escala de calificación que poseen dichos instrumentos que por lo general son cualitativas, incluyen una serie de factores que inciden sobre la evaluación y las mismas tal como se demostró; no poseen la misma ponderación en virtud de las condiciones que pueden presentar los ambientes laborales actuales en las organizaciones que participaron, que si bien están adscritas al mismo Ministerio, y poseen el mismo modelo de gestión, no es menos cierto que tienen sus propias particularidades que les son intrínsecas además de los factores externos actuales a las cuales están sometidas dichas instituciones como lo son la situación económica además de la política en el acontecer nacional.

Por ello, se hace necesario que la Gestión de Recursos Humanos en esas organizaciones, deben mantener un proceso de seguimiento de tal manera que los trabajadores y trabajadoras se

“Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral.”



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

mantengan dentro de un ambiente armónico que garantice el cumplimiento de los objetivos y se cumplan con los estándares de eficiencia y calidad que persigue las instituciones al ser oferentes directos de servicios dirigidos a la comunidad y que por lo tanto, comprometen finalmente el bien o servicio ofrecido.

Para finalizar, la evaluación de desempeño es fundamental dentro de todas las organización ya que es esencial para evaluar el rendimiento de los trabajadores y para así mejorar la eficacia de la ejecución de sus tareas y/o funciones.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Fidias. 2012. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Caracas. Venezuela. Editorial Episteme. Sexta Edición.
- Chiavenato Idalberto. 2017. Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones. Mexico. McGraw-Hill.
- Hurtado Jacqueline. 2008. Metodología de la Investigación. Venezuela. Ediciones de Sypal- Quirón. Segunda edición.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 2012. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.
- Matabanchoy Sonia, Álvarez Karol y Riobamba Oscar. «Efectos de la evaluación desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador». Universidad Salud. Pasto, Colombia.
- Mondy Wayne. 2010. Administración de recursos humanos. Colombia. Editorial Prentice Hall.
- Parella Santa y Faliberto Martins. 2006. Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas.
- República Bolivariana de Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 15/12/1999, con enmienda N°1, publicada en Gaceta Oficial N° 5908 de fecha 15/02/2009.

**“Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral.”**



**Lcda Angelyz Torbett**

Para:  
Directora de la Revista Científica CIENCIAAEDUC

Estimada doctora:

Es un agrado dirigirme a usted con la intención de solicitar la publicación del Artículo en la Revista Científica CIENCIAAEDUC

**Título:** "Evaluación del Desempeño de los Trabajadores Como Herramientas para su Eficiencia Laboral"

**Autor:** Lcda Angelyz Torbett

**Institución:** Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología en el Estado Yaracuy

**Dirección:** Zona Industrial Agustín Rivero, Calle Principal Edif. Fundacite Yaracuy

**No. Telefónico:** 0424-5251509

**Correo:** angelyztorbettheredia@gmail.com

Declaro que este artículo es original, no ha sido enviado ni diligenciado a ninguna Revista, por lo que no incurre en algún conflicto de intereses, por lo tanto, el artículo es original.

Cordialmente:

Firma  


**"Evaluación del Desempeño de los Trabajadores como Herramientas para su Eficiencia Laboral."**



**Lcda Angelyz Torbett**