



**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
Ezequiel Zamora
UNELLEZ-APURE**

**VIERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO REGIONAL
ESTADO APURE**

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

**CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA
UNIDAD DE PRODUCCION HATO EL CEDRAL, MUNICIPIO MUÑOZ, ESTADO APURE.**

Autor: Lcdo. Alejandro Uzcategui

Tutor: Dr. Juan Carlos Suarez

San Fernando de Apure, Noviembre de 2020.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO REGIONAL
UNELLEZ – APURE**

**CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE PRODUCCION HATO EL
CEDRAL, MUNICIPIO MUÑOZ, ESTADO APURE.**

Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de Magister Scientiarum
en Gerencia y Planificación Institucional

Autor: Lcdo. Alejandro Uzcategui

Tutor: Dr. Juan Carlos Suarez

San Fernando de Apure, Octubre de 2020.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional
UNELLEZ-Apure

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

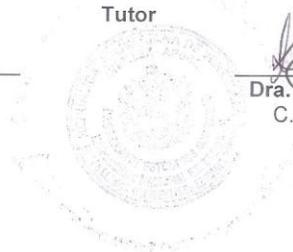
Hoy, **20 de Febrero del año 2021**, siendo las **3:00pm**, en la Biblioteca de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: "**CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE PRODUCCION HATO EL CEDRAL, MUNICIPIO MUÑOZ, ESTADO APURE**". Bajo la responsabilidad del participante: **ALEJANDRO UZCATEGUI**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-24.986.930**, perteneciente a la **XVIII Cohorte**, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) **DR. JUAN CARLOS SUAREZ C.I: 18.145.814**, para la obtención del título de: **MAGÍSTER SCIENTIARIUM EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**, el Acto se realizó en presencia del público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según **RESOLUCION DE COMISION ASESORA DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS, CAPEA-VPDR/R/1670/2020, Acta N° 208, Ordinaria, de fecha 27/11/2020, Punto N°38**, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR** el Trabajo de grado presentado y otorgar **mención: Honorífica por su relevancia epistémica y aporte al desarrollo gerencial de las empresas sociales**, de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los 20 días del mes de Febrero del año Dos Mil Veintiuno (2021).

Dr. Juan Carlos Suarez
C.I N° V- 18.145.814

Tutor

Msc. Gabriela Rattia
C.I N° V- 12.324.243

Jurado



Dra. Karina Hernández
C.I N° V- 14.520.185

Jurado

Sede del Programa de Estudios Avanzados, Calle Queseras del medio, Edificio UNELLEZ-VPDR
San Fernando, estado Apure.

Correo: estudiosavanzados@gmail.com Teléfonos: 0414-4500608



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional
UNELLEZ-Apure

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

ACTA DE ADMISIÓN

En el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional, siendo las 03:00 pm, del día Lunes, 18 de Febrero del año 2021, después de haberse realizado la revisión respectiva al Trabajo de Grado y en concordancia con lo aprobado en Resolución de Comisión Asesora de Estudios Avanzados de la UNELLEZ, según **RESOLUCION DE COMISION ASESORA DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS, CAPEA-VPDR/R/1670/2020, Acta N° 208, Ordinaria, de fecha 27/11/2020, Punto N° 38**, donde se designó el Jurado para la Evaluación del Trabajo de Grado titulado: "CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE PRODUCCION HATO EL CEDRAL, MUNICIPIO MUÑOZ, ESTADO APURE", realizado bajo la responsabilidad del participante: **ALEJANDRO UZCATEGUI**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-24.986.930**, perteneciente a la **XVIII Cohorte** de la **MAESTRIA EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**, los(as) profesor(as): **DRA. KARINA HERNANDEZ C.I: 14.520.185 (UNELLEZ)**, **MSC. GABRIELA RATTIA C.I. 12.324.243 (UPEL)** Jurados principales y el (la) tutor (a) **DR. JUAN CARLOS SUAREZ C.I. 18.145.814 (UNELLEZ)**, decidieron por unanimidad y de acuerdo con las Normas existentes al respecto, **ADMITIR** el Trabajo presentado y fijar su defensa pública para el día Sábado, 20 del mes de Febrero del año 2021. Dando fe y en constancia de lo indicado, firman:

Dr. Juan Carlos Suarez
C.I N° V- 18.145.814
Tutor

Msc. Gabriela Rattia
C.I N° V- 12.324.243
Jurado

Dra. Karina Hernández
C.I N° V- 14.520.185
Jurado

Sede del Programa de Estudios Avanzados, Calle Queseras del medio, Edificio UNELLEZ-VPDR
San Fernando, estado Apure.

Correo: estudiosavanzados@gmail.com Teléfonos: 0414-4500608

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **JUAN CARLOS SUAREZ LUQUE**. C.I. **8.18.145.814**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado Titulado: **CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE PRODUCCION HATO EL CEDRAL, MUNICIPIO MUÑOZ, ESTADO APURE**, presentado por el ciudadano: **ALEJANDRO UZCATEGUI, C.I.24.986.930**, aspirante al grado de **Magister Scientiarum en gerencia y planificación institucional**, considero que el mencionado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación y evaluación por parte del Jurado Examinador que se designe.

En la ciudad de San Fernando de Apure, a los 18 días del mes de Octubre del año 2020

DR. JUAN CARLOS SUAREZ LUQUE

C.I: 18.145.814

TUTOR

Firma de Aprobación del Tutor:  _____

Fecha de entrega: 18/10/2020

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi vida como estudiante, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

El amor recibido, la dedicación y la paciencia con la que día a día se preocupaban mis padres Domingo y Rafaela, por mi avance y desarrollo de esta carrera universitaria, es simplemente único y se refleja en la vida de un hijo. Gracias a ustedes por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y mis expectativas, por estar dispuestos a acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio, por siempre desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante mi vida.

Agradezco a la Casa de estudio UNELLEZ, la cual me abrió sus puertas para formarme profesionalmente.

Mi agradecimiento Especial, a mi tutor de trabajo de grado Dr. Juan Carlos Suarez, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Mi Agradecimiento también va dirigido a la CORPOGABA S.A, Hato El Cedral, por haberme aceptado que se realice mi tesis en su prestigiosa empresa.

A mis profesores durante mi vida estudiantil, por sus diferentes formas de enseñar, quienes me incentivaron en muchos sentidos a seguir adelante y sin su apoyo esto no hubiera sido posible.

Agradezco a mí amistades por siempre creer en mí y siempre apoyarme y creer en mis metas.

Para concluir, gracias a la Vida por este nuevo triunfo Gracias a Todos.

Alejandro Uzcategui

Dedicatoria

Dedico esta Tesis, Primeramente a Dios ya que sin el nada es posible.

A mis Padres, que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder llegar a ser un profesional en la Vida.

A mis hermanos, familiares y amistades en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada momento de mi vida estudiantil.

Alejandro Uzcategui

ÍNDICE GENERAL

	pp.
Carta de aceptación del tutor.....	v
Agradecimientos.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Índice de cuadros.....	x
Índice de gráficos.....	xi
Resumen.....	xii
Abstrac.....	xiii
Introducción.....	1
CAPITULOS	
I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos de la Investigación:.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación de la Investigación.....	12
II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	14
Antecedentes de la investigación.....	14
Bases conceptuales	17
Clima Laboral	17
Elementos del clima laboral.....	18
Desarrollo Organizacional.....	20
Clima laboral y desarrollo roganizacional.....	21
Relaciones Interpersonales.....	23
Empresas de propiedad social.....	24
Teorías de apoyo a la investigación.....	25
Teoría del Comportamiento Organizacional de Chiavenato (2009).....	25
Teoría del Aprendizaje Organizacional de Senge (1993)....	26
Teoría de las Necesidades de Maslow(1943)	28
Bases Legales.....	29
Sistema de Variables.....	32

	pp.
III MARCO METODOLOGICO	33
Paradigma Investigativo.....	33
Nivel de la Investigación.....	34
Diseño de la Investigación.....	35
Población y Muestra.....	36
Técnicas e instrumentos de Recolección de Información.....	36
Validación del instrumento.....	37
Confiabilidad del instrumento.....	38
Procedimiento metodológico.....	39
Técnicas de análisis de los resultados.....	39
IV ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	40
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
Conclusiones.....	64
Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	72
A. Instrumento de Recolección de datos.....	73

Índice de Cuadros

CUADRO		pp.
1	Sistema de variables.....	32
2	Ítem n° 1.....	41
3	Ítem n° 2.....	42
4	Ítem n° 3.....	43
5	Ítem n° 4.....	44
6	Ítem n° 5.....	45
7	Ítem n° 6.....	46
8	Ítem n° 7.....	47
9	Ítem n° 8.....	48
10	Ítem n° 9.....	49
11	Ítem n° 10.....	50
12	Ítem n° 11.....	51
13	Ítem n° 12.....	52
14	Ítem n° 13.....	53
15	Ítem n° 14.....	54
16	Ítem n° 15.....	55
17	Ítem n° 16.....	56
18	Ítem n° 17.....	57
19	Ítem n° 18.....	58
20	Ítem n° 19.....	59
21	Ítem n° 20.....	60
22	Ítem n° 21.....	61
23	Ítem n° 22.....	62

Índice de Gráficos

GRÁFICO		pp.
1	Ítem n° 1.....	41
2	Ítem n° 2.....	42
3	Ítem n° 3.....	43
4	Ítem n° 4.....	44
5	Ítem n° 5.....	45
6	Ítem n° 6.....	46
7	Ítem n° 7.....	47
8	Ítem n° 8.....	48
9	Ítem n° 9.....	49
10	Ítem n° 10.....	50
11	Ítem n° 11.....	51
12	Ítem n° 12.....	52
13	Ítem n° 13.....	53
14	Ítem n° 14.....	54
15	Ítem n° 15.....	55
16	Ítem n° 16.....	56
17	Ítem n° 17.....	57
18	Ítem n° 18.....	58
19	Ítem n° 19.....	59
20	Ítem n° 20.....	60
21	Ítem n° 21.....	61
22	Ítem n° 22.....	62



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO REGIONAL
– APURE**

**CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE PRODUCCION HATO EL
CEDRAL, MUNICIPIO MUÑOZ, ESTADO APURE.**

Autor: Lcdo. Alejandro Uzcategui

Tutor: Dr. Juan Carlos Suarez

Año: 2010

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar el clima laboral y su impacto en el desarrollo organizacional en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, Estado Apure. En cuanto a las teorías que sustentan el estudio, se encuentran: Teoría del Comportamiento Organizacional de Chiavenato (2009), Teoría del Aprendizaje Organizacional de Senge (1993) y Teoría de las Necesidades de Maslow (1943). Metodológicamente, el estudio se realizó bajo el paradigma cuantitativo, con un nivel analítico y diseño de campo, la población en estudio estuvo representada por una muestra de treinta y cuatro (34) trabajadores de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, Apure estado, se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos y se implementó un cuestionario como instrumento. La información recolectada se procesó de forma manual, mediante estadística descriptiva, organizada en tablas de porcentaje y gráficos circulares. Entre las conclusiones que surgieron del estudio, se destaca que se requiere un proceso de revisión gerencial sobre la forma en que se ha venido operando para lograr ese ambiente de trabajo deseado que satisface a los trabajadores pero que se convierte en el ingrediente esencial para que se logre el aprendizaje y el desarrollo organizacional. .

Palabras clave: clima laboral, desarrollo organizacional, Hato El Cedral.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO REGIONAL
UNELLEZ – APURE**

**WORK CLIMATE AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL
DEVELOPMENT IN THE HATO EL CEDRAL PRODUCTION UNIT,
MUÑOZ MUNICIPALITY, APURE STATE.**

Author: Lcdo. Alejandro Uzcategui

Tutor: Dr. Juan Carlos Suarez

Year: 2020

ABSTRAC

The general objective of the research was to analyze the work climate and its impact on organizational development in the Social Production Unit Hato El Cedral, Muñoz Municipality, Apure state. Regarding the theories that sustain the study, there are: Theory of Organizational Behavior of Chiavenato (2009), Theory of Organizational Learning of Senge (1993) and Theory of Needs of Maslow (1943). Methodologically, the study was carried out under the quantitative paradigm, with an analytical level and field design, the population under study was represented by a sample of thirty-four (34) workers from the Social Production Unit Hato El Cedral, Muñoz Municipality , Apure state, the survey technique was used for data collection and a questionnaire was implemented as an instrument. The information collected was processed manually, through descriptive statistics, organized in percentage tables and pie charts. Among the conclusions that emerged from the study, it is highlighted that a managerial review process is required on the way in which it has been operating to achieve that desired work environment that satisfies workers but that becomes the essential ingredient for learning and organizational development are achieved.

Keywords: work climate, organizational development, El Cedral herd.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de cara a los retos de la época actual debe saltar una serie de obstáculos y limitaciones que se le van presentando, entre ellas la de mantenerse en el tiempo y seguir prestando su bien o servicio, por lo cual un adecuado clima laboral será una de las claves que se perfilen a garantizar ese deseado éxito de las organizaciones. Se asume pues la necesidad de que las organizaciones sean gerenciadas desde la contextualización, no desde lo arbitrario o impositivo, sino desde cada una de las realidades, para que en esa cotidianidad sean capaces de asumir sus propios aprendizajes que van a ir incidiendo en el deseado desarrollo que se busca alcanzar, en el logro de los objetivos que se han trazado y la sostenibilidad de las mismas.

De esta manera, se puede decir que en la medida que las organizaciones logren mantener elevados niveles de clima laboral se estará contribuyendo con ese desarrollo y aprendizaje organizacional, donde cada uno de sus miembros se sientan plenamente identificados con la misión de la organización, comprometidos a realizar el trabajo, a establecer cooperación, reciprocidad, conformar equipos de trabajo y buscar canalizar acciones conjuntas que vengán a fortalecer la misión institucional y por ende el logro de esos deseados objetivos organizacionales. La realidad actual demanda de organizaciones y gerentes que sean capaces de considerar el entorno y sumar a la búsqueda de acciones que permitan el éxito de estas organizaciones.

Considerando esta realidad el investigador observo una realidad en el escenario de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, la cual es pionera en materia del agroturismo sostenible en el estado Apure, siendo referencial a nivel nacional e internacional, no obstante la realidad deja ver una serie de falencias en cuanto al clima laboral y que esto tiene sus niveles de incidencia en ese desarrollo organizacional que se busca tener, es por

ello, que se planteo el presente estudio que está orientado a analizar el clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure, visto desde ese tópico gerencial y de planificación que debe tenerse, por lo cual se configuro el presente estudio que se encuentra estructurado en cinco (05) capítulos, los cuales se detallan a continuación:

CAPÍTULO I: en esta parte del estudio se presenta **EL PROBLEMA**, que orienta el desarrollo de la investigación, se abarca el planteamiento del problema, los objetivos, tanto general como específicos y se presenta la justificación de la investigación.

CAPÍTULO II: corresponde a la elaboración del **MARCO TEORICO REFERENCIAL**, en el cual se detallan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas conceptuales, las teorías que sustentan al estudio, las bases legales y el sistema de variables del estudio.

CAPÍTULO III: es la parte de la investigación en la cual se presenta el **MARCO METODOLÓGICO**, el cual comprende el nivel de la investigación, diseño del estudio, la población y muestra seleccionada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez, la confiabilidad y las técnicas de análisis de la información.

CAPÍTULO IV: corresponde a la parte del estudio donde se hace el **ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN D ELOS RESULTADOS**, atendiendo a las técnicas de análisis seleccionadas y de manera organizada según las variables de estudio.

CAPÍTULO V: en el cual se presentan las **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**, a las que llega el investigador producto del desarrollo de esta experiencia investigativa.

Asimismo, se hace la presentación de las **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS y ANEXOS** desarrollados en el presente estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las organizaciones representan instancias donde convergen una serie de elementos, que permiten decir, que ellas nacen, se desarrollan, se mantienen y cumplen con su filosofía institucional, es decir, su misión dentro de la estructura social donde son formadas. Desde su génesis las organizaciones son concebidas para cumplir un determinado fin, lo cual debe guiar y conducir las acciones que se tomen en ella en aras de lograr sus metas y objetivos trazados, de allí que resulta complejo gerenciar para poder lograr el cometido que desde el seno de estas organizaciones se ha trazado, no se puede hablar de una instrucción única, por cuanto cada organización tiene sus especificidades, sus miembros y realidad circundante que demarca su accionar.

En tal sentido, la época actual demanda de gerentes que estén a la temperatura de esos cambios que se suscitan en la realidad para adaptar, transformar y optimizar el desarrollo de las organizaciones, donde cada aspecto es fundamental para el logro de los objetivos institucionales, de tal manera que los aspectos vinculados al talento humano son esenciales por cuanto este representa el capital o recursos más valioso para que las organizaciones sean capaces de alcanzar su misión institucional, se puede decir que gerenciar es un arte en el que se configuran conocimientos, experiencias y las ganas de sacar y desarrollar la organización.

Todo ello supone, que la gerencia debe favorecer la adaptabilidad de quienes convergen en las organizaciones, bajo un escenario de convivencia, estabilidad, donde desde las emociones hasta las actuaciones son fundamentales para que se pueda alcanzar el éxito, esto conlleva a que se desarrollen acciones, estrategias y formas para lograr consolidar esa

adaptabilidad, estabilidad y corresponsabilidad de cada uno de los miembros del equipo de trabajo, todo ello pensado en el logro de su filosofía de creación.

Bajo el disertar de estas ideas, se presentan los planteamientos que refiere Antunez (2015), al señalar sobre los procesos gerenciales en el escenario mundial lo siguiente: “En el ámbito mundial, es decir, en América, Asia, Europa, África y Oceanía, la globalización ha generado un proceso de cambio en los espacios culturales, económicos, políticos, tecnológicos, de comunicación e información del entorno”(p. 22), resulta evidente que la época actual ha generado una serie de cambios que a juicio de este autor han repercutido en el contexto mundial y que se traspolan a las diferentes áreas y dimensiones, desde los gobiernos, comunidades e incluso las organizaciones, lo que conlleva a repensar lo que se viene haciendo en el campo gerencial para mantener y sostener a las mismas.

Es menester, que desde lo funcional las organizaciones se desarrollen sobre la base de una estabilidad gerencial, operativa, de crecimiento y satisfacción de los integrantes de dichas organizaciones, para poder instaurar el deseado éxito, no resulta fácil gerenciar o dirigir una organización ante las complejidades que demanda la época actual por todos esos elementos que se entrelazan y que hacen que cada realidad organizacional sea distinta, de allí que se consideran las ideas de Fernández y González (2018) que refieren:

Nos encontramos en una realidad en la que casi todas las empresas, están enfocadas en mantener un clima laboral donde exista la armonía y compañerismo en la organización, ya que de esa manera se podrá cumplir con los objetivos, dependiendo de la buena relación y esfuerzo que tenga el colaborador para desempeñar sus labores adecuadamente, hablar de clima laboral es sumamente importante ya que tiene que ver con la relación del comportamiento que refleja el colaborador dentro de la empresa, que se encuentre motivado, que le guste trabajar en equipo, que prevalezca la solidaridad para ayudar a sus compañeros de trabajo y así poder lograr las tareas y obligaciones asignadas (p. 8).

Las ideas suscritas por estos autores permiten comprender, que la realidad actual en el ámbito gerenciar está marcado por una constante búsqueda de acciones que permitan mantener un adecuado y confortable clima laboral que repercute en la satisfacción laboral de los empleados para cristalizar desde sus funciones el logro de los objetivos trazados, debido a que desde su motivación y nivel de compromiso y vocación de servicio el trabajador será capaz de sumar un esfuerzo individual para con sus compañeros construir un trabajo en equipo o colectivo que favorezca el logro de las metas institucionales que representa la filosofía y accionar de las organizaciones, de allí la importancia que se propicie un clima laboral y organizacional que favorezca la integración de todos los miembros inmersos en la organización.

En este orden discursivo, se consideran los planteamientos de Chacón (2015), que resalta:

Las empresas enfocan sus esfuerzos en brindar productos y/o servicios de la mejor calidad, para poder lograr una aceptable participación competitiva en el sector que se encuentran; es importante recalcar que para el logro de dichos objetivos es necesario contar con el capital humano, quienes serán los encargados de realizar dichas actividades, poniendo en práctica técnicas y actitudes necesarias para aportar a la empresa sus conocimientos y habilidades para generar ambientes agradables dentro de la organización (p. 1).

De las ideas expuestas se comprende que resulta vital para las organizaciones consolidar el logro de los objetivos para los cuales han sido creadas, donde tiene preponderancia sus filosofía, misión y visión, sin embargo, esto es posible gracias al trabajo armónico, místico y organizado del talento humano que le da vida a la organización, que desde sus funciones suman esfuerzos para que de manera conjunta la organización pueda lograr los objetivos y metas institucionales, para ello se debe generar

ese ambiente laboral que es agradable y que permite logra tales proyecciones.

En tal sentido, ese ambiente agradable dentro de las organizaciones esta mediado por una serie de elementos, factores y circunstancias que inciden en el clima laboral y desarrollo organizacional, a nivel mundial las organizaciones enfrenta una serie de situaciones que muchas veces son decisivas para el logro de esos deseados objetivos y metas institucionales, sobre lo cual se traen las ideas de Cabrera y Bustos (2018) que sobre el tema refieren los siguientes planteamientos:

La satisfacción es el resultado de factores motivadores donde se analizan factores del cargo que ocupa el trabajador y esta está en función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que conlleva como el interés que el trabajador tiene sobre el trabajo, la responsabilidad sobre sus labores el reconocimiento que siente sobre sus actividades laborales, la realización personal y el avance y crecimiento sobre su desarrollo profesional. La insatisfacción en el cargo depende de la función del entorno de los colegas y del contexto general a estos se les llama factores higiénicos como el salario, las condiciones de trabajo, las relaciones que tienen con el supervisor, administración de la empresa y los beneficios y servicios sociales (p. 9).

A la luz de estos referentes teóricos, se concluye que en el ámbito organizacional se presentan una serie de elementos que van a condicionar el desarrollo de las actividades en los trabajadores, donde sin lugar a dudas, la motivación, el compromiso y una serie de valores inherentes a la persona serán preponderante para que se puedan cristalizar el logro de los objetivos que se ha trazado la organización. Los niveles de satisfacción, motivación y nivel de pertenencia institucional siempre resultaran de provecho para que las organizaciones puedan salir adelante, superar obstáculos y encauzar el logro de lo que se ha propuesto, de allí que la realidad actual hace ver como a nivel mundial se presentan diversas circunstancias que han incidido de manera directa en el desarrollo de empresas públicas, privadas y mixtas, por

lo que es menester comprender esa realidad de satisfacción, de motivación y compromiso que rodea el desarrollo de las actividades del talento humano.

Esta realidad gerencial se ha hecho presente en América Latina, afectando su desarrollo, tal como lo refieren las ideas de Antúnez (2015), que destaca lo siguiente:

factores tales como la comunicación, la falta de reconocimiento, baja motivación, deficientes relaciones interpersonales y la falta de coordinación entre los equipos de trabajo, los cuales en conjunto forman parte del clima organizacional, tienden a generar dificultades en la gestión que es desarrollada por las empresas latinoamericanas (p. 24)

Se concluye la realidad que está presente en las empresas y organizaciones en el continente americano, donde estos factores son condicionantes del clima organizacional que se desarrollo en el seno de las mismas, lo cual juega un papel relevante para, de allí que para mejor comprensión de estos planteamientos se consideren las ideas de Fernández y González (2018), que en su abordaje de los factores que sienten los integrantes de las organizaciones, destacan que pueden sentir que: “....su trabajo muchas veces no es reconocido ni valorado, no pueden tomar decisiones sin antes haber consultado con sus jefes, el compañerismo y solidaridad muchas veces no se practica, las políticas establecidas no son muy aceptadas por los trabajadores...”(p. 108).

En atención a estas ideas se comprende que dentro de las organizaciones se forma un clima laboral que interviene en el desarrollo de la organización, en las relaciones comunicativas entre los integrantes de la institucional, en las líneas de mando y la cohesión como equipos de trabajo, hasta en valores sociales e institucionales, de allí la importancia porque se mantenga un clima laboral que genere un desarrollo organizacional en función de los ideales y metas que se ha trazado la organización. Todo ello permite comprender que las organizaciones se constituyen espacios donde

se integran los miembros, socializan y suman esfuerzos para alcanzar los fines trazados, con eficacia y eficiencia.

En atención a ello, se toman las ideas de Guzmán citado por Guizar (2013) que destacan:

desarrollo organizacional implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa (p. 6).

Estas ideas, suponen que dentro de las organizaciones se consolidan un desarrollo cuando se solventan dificultades, se apoya a sus miembros para que puedan sumar desde sus espacios al logro de los objetivos trazados, todo ello perfilado hacia el éxito y progreso. Las organizaciones nacen pero su crecimiento y desarrollo estará supeditado a la manera como desde el seno de la misma se propician relaciones acordes que respondan a la realidad circundante pero que favorezcan la integración de los actores la suma de trabajo colectivo y un nivel organizacional favorable.

En la actualidad el tema del clima laboral en el caso de las organizaciones venezolanas, se ha tornado muy relevante debido a que esto ha condicionado el progreso de las organizaciones y es que hay muchos elementos que se entrelazan en referencia a este tópico gerencial, de allí que se consideren las ideas de Rodríguez (2015) que destaca que el clima laboral se constituye en un elemento clave para : “el éxito o fracaso de una organización; dado que influye en el accionar, en el estado de bienestar , en la forma de pensar de sus miembros; e impacta en el desempeño del personal y por ende en la productividad de la organización” (p. 5).

De estas ideas se comprende que el clima laboral juega un papel preponderante para el desarrollo de las organizaciones, lo cual tiene una incidencia directa en el logro de sus cometido o el fracaso de la misma, resulta comprensible que proporcionalmente con la satisfacción y

productividad de los miembros de la organización se consolidaran los objetivos, por ende un buen clima organizacional es censario en el contexto institucional.

De igual manera, para la comprensión de estas ideas se presentan los aportes de Chacón (2015) que refiere: “para lograr cumplir las metas, es necesario aunar esfuerzos, creando sinergias entre los miembros de la organización y sobre todo actitudes positivas, promoviendo los valores, habilidades y destrezas que cada persona posee” (p. 103). Desde lo referido se deduce que las organizaciones logran su cometido institucional en la medida que existen una circunstancias favorables, armónicas que bordean o delinear el actuar de sus miembros, donde está presente un clima laboral que versa sobre lo positivo, la armonía, la empatía y una serie de valores y principios éticos y sociales de comportamiento de los individuo que posteriormente se traducirá en niveles de satisfacción personal y el progreso de la organización.

De igual manera, Herrera y Segura (2014) destacan: “las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y una buena comunicación favorecen el buen desempeño” (p.15). las ideas de estos investigadores, permiten engranar otros elementos que se van entrelazando en ese desempeño laboral deseado que se requiere en las organizaciones y es que de las relaciones entre los integrantes dependerá la cohesión institucional y organizacional para el éxito de la misma, lo cual supone que debe darse de la mejor manera, pensando en el logro de los objetivos trazados por la institución.

Sin embargo, no todas las organizaciones son iguales, se presentan ciertas variantes y adecuaciones, tal como viene ocurriendo en Venezuela, donde san surgido nuevas formas de organización social pero también de organización empresarial, tales como las nacientes empresas de producción social (EPS), las cuales responden a una realidad nacional, a una filosofía política y a una circunstancias social, respondiendo a necesidades y

realidades diversas, en referencia a ello se toman las ideas de Ronquillo (2015) que sostiene: “el emprendimiento social se podría definir como la fusión entre una idea, alternativa o solución innovadora a un problema, en concreto al desarrollo socio-económico y la ejecución o realización de una estrategia sostenible...”(p. 7).

A la luz de estas ideas, se comprende que las empresas sociales han surgido como una alternativa que permite la búsqueda de alternativas que coadyuven a solventar problemas del entorno con la participación de actores diversos hacia la sostenibilidad de la misma, es decir, que sea capaz de mantenerse en el tiempo y pese a las circunstancias y eventualidades que se puedan presentar. Ahora bien, las Empresas de propiedad social van orientadas a un fin específico, de allí que en referencia a estas ideas se presentan los planteamientos de Parra (2019) que resalta lo siguiente:

...la creación de las empresas de producción social en Venezuela parten de la integración de los agentes sociales, tal como lo es el estado, la comunidad y el trabajador.... las EPS deben ser instrumentos fundamentales para sentar las bases del modelo productivo nacional, en el que el pueblo y los trabajadores organizados y conscientes, ejerzan un verdadero control social sobre el sistema económico a construir (p.5).

En atención a estas ideas hay que destacar que en atención a la realidad social del país, desde los gobiernos nacionales, regionales y municipales se han desarrollado acciones para la conformación de diversas empresas de propiedad social, con la intencionalidad de tributar al progreso y bienestar del colectivo social de ofrecer bienes y servicios que vayan en función de elevar la calidad de vida, el acceso o consumo, que están permitan establecer cadenas o alianzas con productores, fabricantes entre otros de manera que la calidad de los productos sea la más elevada pero que de accesibilidad al colectivo, se trata de una transformación del sector económico con incidencia en el colectivo y entorno social, sin embargo, estas

empresas siguen siendo organizaciones y por ende hay elementos de ella que están vinculados a su clima laboral y desempeño organizacional.

Por lo cual se toman las ideas de Garrido (2018) que resalta:

Hoy, una organización cuyo clima laboral es desfavorable repercutirá inevitablemente en el desempeño del personal. Por el contrario, un clima favorable beneficiará a la empresa, ya que a mayor calidad laboral el personal incrementará su desempeño y consecuentemente mejorará los servicios. (p.14)

De esta realidad no escapan las empresas de producción social (EPS) donde también hay personal, gerentes, líderes entre otros que deben sumar desde su espacio al logro de los objetivos institucionales, tal como ocurre en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, de la Corporación Ganadera Bravos de Apure, ubicada en el Municipio Muñoz del estado Apure, y la cual está destinada a la producción sustentable ganadera, agroecológica y ecoturística, cuyo propósito está dirigido a contribuir con el desarrollo de la seguridad agroalimentaria desde diferentes programas de producción, venta y distribución de productos y derivados de la ganadería desarrollada.

Todo esto motivo al investigador a realizar diversas observaciones dentro de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral y en entrevistas informales con los trabajadores y personal directivo de esta organización evidencia una realidad en función de lo que corresponde con el clima laboral desarrollado y su incidencia en el desarrollo organizacional, por lo cual se planteo la necesidad de realizar un estudio referido al análisis de estos elementos que forman parte de lo gerencial, el cual viene delineado por las siguientes interrogantes:

¿Qué elementos del clima laboral están presentes en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure?

¿Cómo es el desarrollo organizacional de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral?

¿Cuál es la incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure.

Objetivos Específicos

Identificar los elementos del clima laboral presentes en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure.

Determinar el desarrollo organizacional de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral.

Establecer la incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure.

Justificación de la Investigación

La realidad de Venezuela ha sido cambiante en los últimos años, de allí que hayan surgido diversas formas de atender a las demandas, exigencias y situaciones del entorno social, tal como lo ha sido con el surgimiento de las Empresas de Producción Social (EPS) con la intencionalidad de atender, beneficiar y sumar esfuerzos hacia el colectivo social, de allí que la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, está destinada hacia la consolidación de un área neurálgica del desarrollo

nacional la soberanía agroalimentaria y el turismo sostenible, por lo cual el desarrollo del presente estudio tiene especial relevancia al considerar los aportes que se generan de su desarrollo en diversas áreas, las cuales se especifican a continuación:

En lo **gerencial**, constituye un valioso aporte para el desarrollo de los procesos gerenciales que son llevados en las organizaciones, permitiendo hacer un análisis de dos elementos bien puntuales que debe tener presente en ese líder institucional de la época actual, el clima laboral y el desarrollo organizacional para encauzar con éxito la organización hacia el logro de los objetivos y metas trazadas, desde los resultados de este estudio se tendrá una visión de lo que está ocurriendo en el seno de la organización para así recomendar algunas líneas operativas les para corregir u optimizar la gerencia desarrollada.

En lo **institucional**, el presente estudio representa una oportunidad para dar a conocer desde el campo científico lo que se genera a nivel de las empresas de producción social, así como es el caso de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, la cual tiene sus particularidades atendiendo a esta nueva forma de organización mercantil y económica que va destinada a dar respuesta al colectivo social de la mano de los ideales y políticas de la nación, favoreciendo actividades de atención prioritaria en el país como es la soberanía agroalimentaria y el desarrollo del turismo sostenible como vías económicas hacia el progreso.

En lo **metodológico**, el presente estudio corresponde a una investigación de tipo cuantitativa, desarrollada bajo el nivel analítico y diseño de investigación de campo, cuya temática se inserta en el área de conocimiento ciencias económicas y sociales y en la línea de investigación **procesos sociales e institucionales** del Sistema de Creación Intelectual de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) que servirá como antecedente referencial para futuras investigaciones relacionada con la temática y variables de estudio.

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Las bases teóricas según Arias (2012:15), “comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. De estas ideas se comprende que las bases teóricas representan esos referentes que ya sean establecidos en función de la temática y la manera como son percibidos por el investigador. En esta parte de la investigación se precisan. Los antecedentes de la investigación, las bases conceptuales, las teorías de apoyo, las bases legales y el cuadro de variables.

Antecedentes de la Investigación

Entre los estudios referenciales que se consideraron para la indagación sobre la investigación relacionada con la temática de estudio, se resaltan los siguientes:

Rodríguez (2015) desarrollo una investigación titulada: “Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social”, presentada como requisito para optar al título de magister en recursos humanos en la Universidad de las Fuerzas Armadas en Ecuador. El objetivo de la investigación fue investigar el clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (MCDS), para generar una propuesta de mejora que beneficie a los y las servidores públicos. La metodología del estudio fue Investigación acción participante, con la utilización como técnicas de recolección de la información la observación participante, la entrevista a expertos y la encuesta.

Entre los resultados que se derivan del estudio realizado, Rodríguez (Ob. Cit) señala lo siguiente: “El 35% de los servidores del MCDS consideran que las normas y procedimientos no permiten la fluidez en el trabajo, un porcentaje equivalente mantiene una posición imparcial; mientras que el 30% de los encuestados consideran que existe fluidez...” (58), en referencia a la variable de estudio clima laboral, se vislumbra en estas ideas que no existe una adecuada fluidez en el desarrollo laboral, lo cual afecta el desarrollo de la organización. Este estudio se toma como referente por cuanto se comparte la idea investigativa de indagar sobre la manera como se desarrolla el clima laboral dentro de una organización, es decir existe vinculación con la variable objeto de estudio.

En este orden discursivo, se presenta el estudio realizado por Ronquillo (2015) denominado: “La Empresa Social: Un modelo de negocio emergente”, presentada para optar al título de máster en contabilidad y finanzas corporativas en la Universidad Politécnica de Cartagena, Colombia. El objetivo de guía del estudio fue intentar esclarecer cuáles son esas características que hacen tan sui generis a la empresa social. La metodología asumida fue de carácter cuantitativa con un diseño documental, donde se presenta un abordaje teórico asociado a la temática de estudio. entre las conclusiones que presenta este investigador, destaca:

A partir de los diferentes casos de empresas sociales analizados, se puede concluir que las empresas consideradas como sociales no utilizan las figuras jurídicas de la “fundación”, “sociedad cooperativa” o “mutualidad”, sino que, por el contrario, se constituyen como empresas de carácter mercantil bajo la figura de sociedad de responsabilidad limitada o anónimas, lo que implica reconocer por la vía de los hechos que las empresas sociales son generalmente lucrativas, pero con un fin social en el desempeño de sus actividades (p. 54).

De estas ideas se comprende que las empresas sociales, no son fundaciones u otras figuras que existen dentro del derecho mercantil para

evadir impuestos o tener procedimientos menos complicados, o sin fines de lucro, no por el contrario son empresas lucrativas que desarrollan una actividad económica pero que su fin es que esto tribute o repercuta en el bienestar social, tal como ocurre con las empresas de propiedad social en Venezuela, de allí que se tome este antecedente como referente para la comprensión de la misión que tienen estas empresas de contribuir con el desarrollo del colectivo donde están insertas.

Asimismo, se menciona el estudio desarrollado por Antúnez (2015) denominado: “El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua”. Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Carabobo para Optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. El objetivo general de estudio fue explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. En cuanto a la metodología empleada, el diseño de la investigación fue de campo, de tipo descriptiva, apoyada en una revisión documental.

Entre las conclusiones que se presentan en el trabajo de Antúnez (ob. Cit.) se resalta lo siguiente el diagnóstico:

...permitió conocer que el trabajo en equipo, la comunicación, la organización y la tecnología son los factores que influyen positivamente el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades cotidianas, generando efectos no solo sobre la calidad de vida laboral de las personas y su satisfacción, sino también, sobre la buena disposición del personal para alcanzar un mejor desempeño laboral y establecer relaciones interpersonales armoniosas (p. 139).

De lo concluido por esta investigadora se evidencia que en los procesos de desarrollo organizacional hay una serie de factores que intervienen en ese

clima laboral, los cuales vienen marcados por las características de sus integrantes, la capacidad para integrarse, apoyarse, la comunicación, el ambiente desarrollado, entre otros, los cuales irán delineando esa formación de equipos de trabajo que permitan lograr las metas y objetivos trazados, ahora bien, se relaciona con el presente estudio por cuanto ambas investigaciones están referidas al contexto nacional, con realidades que delinear el comportamiento de los trabajadores desde lo que representan los objetivos investigativos que es la de diagnosticar cómo se desarrolla ese clima laboral y lo que incide en el desarrollo organizacional de la empresa.

Bases Conceptuales

Clima laboral

Las organizaciones se forman partiendo de una necesidad o inquietud, luego van desarrollándose en la medida que se consolida su misión y visión, lo que hace que se mantengan en el logro de los objetivos, para ello cada uno de sus integrantes juega un papel preponderante, aportando trabajo individual y acciones en equipo que consolidaran las metas organizacionales, en ese convivir se generan situaciones, circunstancias que van a delinear lo que se llama clima laboral, o el escenario contextual organizacional producto de esa interacción de los integrantes de la organización en el logro de las metas trazadas, ahora bien, los climas son diverso y pueden variar.

Al respecto de estas ideas se toma en consideración, lo expuesto por Chacón (2015) que sobre clima laboral refiere que son: “los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización” (p.1). De las ideas planteadas por este autor se comprende que el clima organizacional esta marcado por esa serie de principios, valores y prácticas que se desarrollan en la organización, por la organización y que van a ser determinantes en el

progreso, éxito o fracaso de la misma, de allí la importancia de mantener un clima laboral favorable para todos los miembros de la organización.

De igual manera, Fernández y González (2018), al referirse al clima laboral destacan lo siguiente:

factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización, es clave en la percepción del clima de una empresa, ya que por medio de éste los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, tomando como referente su satisfacción y rendimiento laboral (p.36).

En consideración a las ideas emanadas de estos autores se comprende que el clima organizacional está estrechamente vinculado con elementos que están asociados a la persona, al trabajador, al empleado o gerentes, que será capaz de contribuir con el resto del clima preponderante en la organización, pero que a su vez este clima va a ir modelando ese contexto organizacional que incide en la satisfacción y rendimiento laboral, si existe un adecuado clima laboral los integrantes de la organización se verán motivados a desarrollar las funciones o tareas inherentes al cargo desempeñado y esto va a repercutir en el logro de los objetivos organizacionales.

Elementos del clima laboral

En las organizaciones cada uno de sus integrantes juega un papel fundamental para que se logren los objetivos, de allí que en sus relaciones y cohesiones, por lo cual se desarrolla un escenario marcado por esas interrelaciones, socializaciones e interacciones que emanan de la organización, sobre ello se genera un clima laboral que está marcado por una serie de factores o elementos los cuales a juicio de Rodríguez (2015) se clasifican en dos grandes grupos:

1. **Elementos subjetivos:** como se indica corresponden a la manera de percibir ciertos aspectos de la organización de mane interna de cada uno de sus integrantes, aquí destacan:

Desafío: corresponde a esas circunstancias, retos y perspectivas a las que debe enfrentarse el miembro de la organización.

Cooperación: representa un valor fundamental para el desarrollo organizacional, está marcado por esa particularidad de apoyarse unos con otros.

Responsabilidad: corresponde a una particularidad individual y en equipo que debe consolidarse en las organizaciones en función del cumplimiento de las obligaciones, funciones y tareas.

Identidad: esto involucra que se debe identificarse con la misión, visión y objetivos institucionales, con su equipo de trabajo.

Relaciones: corresponde a esa cohesión organizacional y social entre los integrantes de la organización, de manera subordinada, pero también de manera personal.

Desarrollo: está vinculado a esa percepción del logro de los objetivos y actividades institucionales pero también de crecimiento personal.

Comunicación: proceso de intercambio y flujo de informaciones, es esencial manejar adecuados canales comunicativos en los tiempos y circunstancias precisas.

Conflicto: dentro de las organizaciones debe manejarse de manera adecuada los conflictos que se puedan suscitar para tener un feliz término.

2. **Elementos objetivos:** corresponde a aspectos o elementos organizacionales que pueden apreciarse en la realidad observada, entre estos se mencionan:

Estructura: corresponde a esos elementos de funcionamiento, procedimientos, actividades, reglas y estructuras que dinamicen el desarrollo organizacional, desde lo burocrático o trabajo libre.

Remuneración: comprende los beneficios salariales y contractuales a los que gozan los integrantes de la organización en el ejercicio de sus funciones.

Estándares: cada una de las organizaciones delinea una serie de acciones, políticas y líneas de acción que se perfilan al logro de los objetivos trazados.

Recompensa: corresponde a incentivos o estímulos que la organización otorga a sus integrantes en función del logro de los objetivos y desafíos logrados.

Desarrollo organizacional

En referencia al desarrollo organizacional, se presentan las ideas de Guzmán citado por Guizar (2013) que refiere:

Implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa. (p.6)

De las ideas expuestas, se comprende que el desarrollo organizacional está centrado en el logro de una adecuada interacción entre los miembros de la organización para consolidar las metas trazadas, vencer obstáculos, barreras o situaciones adversas que se presentan. Que siempre serán condicionantes de esa cohesión organizacional, del desempeño laboral y del progreso, éxito o fracaso de la organización. La gerencia organizacional debe perfilar una serie de acciones que permeen en el logro de un desarrollo organizacional que permita la satisfacción de todos los miembros, ese es uno de los retos de la época actual.

De igual manera, Beckard (1969) citado por Rodríguez (2018), refiere que el desarrollo organizacional es: "un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento" (p. 19). En referencia a este autor, hay que puntualizar el término de la salud organizacional, como la distinción de la vida, de lo correcto, de ese normal desenvolvimiento de los involucrados en la organización para cristalizar sus metas y acciones.

Clima laboral y desarrollo organizacional

En las organizaciones las diversas interacciones y el clima laboral que se desarrolle en su seno, constituye un elemento que va a repercutir en el desarrollo organizacional que se espera lograr, de allí la importancia que desde la gerencia se desarrolle una adecuada conducción, toma de decisiones y políticas organizacionales, en referencia a estos planteamientos, se presentan las ideas de Fernández y González (2018) que señalan: "Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes. Diferentes

variables estructurales de la empresa afectan el clima de esta” (p. 38), son diversas las variables que condiciona el clima laboral.

De igual manera siguen los autores Fernández y González (2018) refiriendo que: “A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima. Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos (p. 38). A la luz de estos planteamientos se comprende que el clima laboral dentro de las organizaciones condiciona y afecta, es por ello que desde el ausentismo, la rotación de personal, viene y afecta el normal desempeño, lo que a su vez incide en el logro de los objetivos trazados por la organización.

En este mismo orden discursivo, hay que destacar que a juicio de Chacón (2015), el desarrollo organizacional:

permite a todo empleado lograr los objetivos de la empresa de una manera eficiente; como empresa, se debe lograr que cada uno de los trabajadores se encuentre en un ambiente de trabajo agradable con lo que se beneficiará el empleado, tanto como la empresa. En otras palabras para lograr cumplir las metas, es necesario aunar esfuerzos, creando sinergias entre los miembros de la organización y sobre todo actitudes positivas, promoviendo los valores, habilidades y destrezas que cada persona posee (p.103).

A la luz de estos planteamientos se comprende lo importante que es mantener un adecuado clima laboral que tributara en el logro del desarrollo organizacional, es evidente que cuando los integrantes de la institución este satisfechos con un adecuado y cómodo clima se perfilaran a lograr las metas trazadas por la organización. Cada uno de los miembros de la organización representa una pieza y un recurso fundamental para sumar esfuerzos individuales y colectivos, de cohesión organizacional que desarrollaran habilidades, destrezas, valores y prácticas que serán favorables para esa salud de la organización que se espera lograr.

Relaciones interpersonales

En el seno de las organizaciones ocurren diversas interrelaciones entre sus miembros, lo cual representa un indicador que favorece la integración, el compañerismo, el trabajo en equipo y la comunicación organizacional, al respecto de estas relaciones Herrera y Segura (2014), destacan lo siguiente:

Los trabajadores que mantienen buenas relaciones interpersonales al interior de una organización se apoyan mutuamente con miras al logro de los objetivos y metas, porque esperan ver crecer a su organización y a ellos mismos con esta última. Pero las relaciones interpersonales son complejas, por ello dentro de las organizaciones cada individuo debe aprender a sobrellevar los modos de ser y actuar de sus congéneres. No se trata de caerles bien a todos, pero sí de esforzarse por estar en paz con todos, siendo tolerantes con aquello que podría no gustar o parecer a bien. La comunicación es un medio esencial para que los individuos de una organización aprendan a mantener relaciones llevaderas con sus pares (p. 30).

Se comprende que en las organizaciones los integrantes desarrollan relaciones interpersonales que muchas veces trascienden lo laboral, es importante que cada uno de los integrantes de la organización comprenda el rol que desempeña, aprenda a interactuar con el resto del equipo de trabajo, maneje una serie de principios sociales de convivencia, una adecuada comunicación, bañado de tolerancia, respeto hacia los demás y sus opiniones y abierto al dialogo, son elementos indicadores de unas adecuadas relaciones interpersonales en el seno de las organizaciones que favorezcan su desarrollo y logro de objetivos, no resulta fácil comprender los comportamientos e otros que son diversos, que tiene diversos niveles de cultura, conocimiento, madurez e incluso manejo de emociones ante diferentes circunstancias.

Empresas de Propiedad Social

Mercantilmente las empresas han representado una figura jurídica destinada a la actividad económica, bien sea en la generación de bienes o servicios de diversas índoles, no obstante cada país de acuerdo a su desarrollo, cultura e incluso políticas de Estado ha dado paso a estructuras nacientes e innovadoras, tal como ha sido el caso de Venezuela, que ante las diversas circunstancias económicas y sociales que delinear el accionar de la estructura social, se han conformado las empresas de propiedad social, con la inversión del Estado pero destinadas al bien colectivo de cara a los preceptos constitucionales y del plan de desarrollo del país. Al respecto de las Empresas de propiedad social (EPS), Parra (2019) refiere lo siguiente:

El pueblo despierta al son de la participación y al ritmo del trabajo mancomunado para incorporarse a la producción social, poniendo en práctica proyectos de desarrollo endógeno. Mediante la conformación de asociaciones cooperativas de personas o Empresas de Producción Social (EPS), apoyadas por el Estado; se incrementan las opciones de empleo digno para todos los venezolanos. La idea, es crear un nuevo concepto de economía al servicio del ser humano, que logre la inclusión de todos los ciudadanos de este país en las decisiones que afectan directamente su crecimiento socioeconómico. Así se abren las puertas del progreso para quienes no han tenido posibilidades de desarrollarse en las áreas de su competencia (p. 4).

La época actual a la que ha hecho frente el estado venezolano ha conllevado al establecimiento de las empresas de propiedad social, que se han perfilado como una interesante oportunidad de generar empleo y calidad de vida para el colectivo social, además que las empresas de este tipo deben crearse atendiendo a la contextualización de las realidades circundantes de los estados y municipios, para así atender a sus necesidades latentes y consolidar fortalezas en la producción, consumo y venta de los bienes y servicios generados en estas empresas de propiedad social.

Asimismo, se presentan las ideas de Vílchez (2018) que sobre las empresas de producción social las define como: “unidades productivas comunitarias que tienen como objetivo esencial la generación de bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas de las comunidades, es decir: alimentación, vivienda, educación, salud y vestimenta” (p.08). de las ideas expuestas se comprende claramente que las EPS, han sido consolidadas en la estructuras socioeconómica del país, como unidades que buscan la generación de oportunidades de desarrollo de las comunidades, favoreciendo áreas prioritarias, favoreciendo el acceso ante los altos costos que puedan darse en empresas del área o del producto que en condiciones tradicionales no pueden acceder.

Teorías de apoyo a la investigación

Entre los referentes teóricos que se estudiaron para darle consistencia y basamento el estudio, se presentan las siguientes:

Teoría del Comportamiento Organizacional de Chiavenato (2009)

En las organizaciones se genera un comportamiento, la manera como se van dando cada una de las actividades, pero también la manera como sus actores se dirigen para alcanzar las metas y objetivos trazados, de allí que eso permite el desarrollo de la misma, al respecto se presentan las ideas de Chivanenato (2009), que resalta las siguientes ideas:

Las organizaciones no funcionan al azar ni tienen éxito en forma aleatoria. Deben ser administradas y los ejecutivos que las dirigen o administran deben conocer a fondo el capital humano que las hace funcionar. El éxito o el fracaso de la mayoría de los proyectos de las organizaciones depende del capital humano; es necesario tener la habilidad para saber tratar con personas que tienen distintas personalidades y lograr relacionarse y comunicarse con ellas (p. 6).

De estas ideas, se comprende el importante papel que juega la gerencia en la conducción de las organizaciones, como líderes que van a direccionar ese adecuado comportamiento de cada uno de los miembros de la organización, resulta importante destacar que en las organizaciones cada uno de sus integrantes tiene una cuota participativa, representativa y fundamental para el logro de los objetivos y metas institucionales, donde no debe ir pensarse en el talento humano, la manera de motivarlo, de desarrollar sus habilidades y destrezas para que se logre lo trazados, de eso se trata el comportamiento organizacional, se direcciona desde los gerentes y líderes y se busca lograr el adecuado desenvolvimiento de todos los integrantes de la organización.

De igual manera, se toman otros aportes de Chivanenato (2009), que refiere: “El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (p. 6). Tanto los miembros de la organización aprenden los unos de los otros, así como del desarrollo de esa organización los mismos individuos son incididos y hacen modificar sus prácticas, se trata de una especie de bidireccionalidad, se aprende en la organización, con la organización y para la organización. Esta teoría sirve de referente para la comprensión de lo que ha venido desarrollándose en el contexto de estudio de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, desde el comportamiento organizacional de sus integrantes.

Teoría del Aprendizaje Organizacional de Senge (1993).

Las organizaciones representan escuelas formadoras por excelencia de cada uno de sus miembros, donde sin lugar a dudas se forma talento, habilidades y destrezas para realizar determinadas tareas, capacidad para enfrentar retos, desafíos y valores y practicas esenciales para el ser

humano, desde la cohesión organizacional y social. Se trata de diversos escenarios en los que se forma en individuo, de allí que se habla de un aprendizaje organizacional, sobre el cual el teórico Senge (1993) que afirma lo siguiente:

Hay un aprendizaje organizacional, por lo cual: Las organizaciones inteligentes son posibles porque en el fondo todos somos aprendices. Nadie tiene que enseñar a un niño a aprender. En rigor, nadie tiene que enseñar nada a un niño. Los niños son intrínsecamente inquisitivos, aprendices hábiles que aprenden a caminar, hablar y apañárselas por su cuenta. Las organizaciones inteligentes son posibles porque aprender no sólo forma parte de nuestra naturaleza sino que amamos aprender (p.2).

De lo referido por este teórico se comprende que el aprendizaje que se genera en las organizaciones, un aprendizaje que va de manera relacionar con la evolución o crecimiento de la misma, en la medida que se consolidan espacios surgen nueva expectativas para seguir aprendiendo, de allí que se habla de las organizaciones inteligentes capaces de procesar un aprendizaje, transformarlo, hacerlo visible en sus acciones y generar espacio para un aprendizaje que tributara en su desarrollo, de eso se trata de manera organizacional, ir aprendiendo, corrigiendo lo malo y fortaleciendo lo que ha sido bueno.

De igual manera, Senge (ob. cit) sobre ese proceso formativo y de aprendizaje organizacional deja ver los siguientes planteamientos teóricos: "... las cinco disciplinas de aprendizaje difieren de las disciplinas más tradicionales de la administración por ser "personales". Cada cual se relaciona con nuestro modo de pensar, con lo que queremos y con nuestra manera de interactuar y aprender mutuamente" (p. 6). Esto se considera relevante para la apreciación que desde la manera de aprender siempre se busca lo relevante lo novedoso, lo que motiva, de allí que en este estudio se genera un espacio para comprender como desde la experiencia gerencial y

organizacional en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, se ha generado un aprendizaje para sus integrantes hacia el logro de los objetivos de la organización.

Teoría de las Necesidades de Maslow (1943)

De igual manera, en el tema del desarrollo organizacional y el clima laboral, no se debe obviar que los integrantes de las organizaciones representan el talento humano que hace posible tal desarrollo, por lo cual no se debe obviar el desempeño de los mismo, desde sus necesidades, intereses y motivaciones, por lo cual se consideran las ideas suscritas por Abraham Maslow con su famosa jerarquización de las necesidades, agrupándolas hacia la satisfacción básica y la consolidación de un nivel superior que se perfilan a esa deseada autorrealización. En referencia a estas ideas, se hace relevante citar lo expuesto por Maslow (1968) que refiere:

lo que respecta a la teoría de la satisfacción de las necesidades que, a mi parecer, es el principio simple más importante subyacente en todo desarrollo humano saludable. El principio holístico que da unidad a toda la multiplicidad de necesidades humanas, es la tendencia a la aparición de una necesidad nueva y más elevada, cuando la inferior se ha completado por medio de una satisfacción adecuada. (p.92).

Desde las ideas de este teórico de la motivación humana, se comprende que la satisfacción de las necesidades representa algo esencial para el individuo, visto desde lo trascendental que es para el individuo la satisfacción de sus necesidades para ir consolidando otras más complejas, de esta manera una satisfacción adecuada va abriendo paso a una nueva necesidad que es más compleja, de allí que agrupara estas necesidades en una pirámide que van desde necesidades fisiológicas, de seguridad,

sociales, afecto y la cúspide del triángulo que lo representa la autorrealización del individuo.

Asimismo, Maslow (1968), destaca lo siguiente: “la realización de las potencialidades de la persona, llegar a ser plenamente humano, llegar a ser todo lo que la persona puede ser; contempla el logro de una identidad e individualidad plena” (p.78). Desde los preceptos establecidos en esta teoría se comprende que la autorrealización es la cima de lo que el ser humano puede lograr pero para llegar allá deben satisfacerse otras necesidades inferiores pero que también son elementales, de allí que esta teoría sirva de referencia buscando ver como desde la gerencia se propicia esa satisfacción de las necesidades y que la motivación va a repercutir en el desarrollo organizacional, en sus niveles de motivación, de integración con el equipo de trabajo entre otros.

Bases Legales

Entre los instrumentos jurídicos que sirven de soporte al presente estudio se encuentran la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece lo siguiente en su 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 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.

A la luz de lo que reza la Carta Magna venezolana, se comprende que las ciudadanas y ciudadanos venezolanos tienen derecho al trabajo como una forma de contribuir con el desarrollo de sus vidas, pero de igual manera se convierte en un deber de trabajar, de aportar al desarrollo de las localidades, estados y el país en general, de allí la importancia de que se cristalicen empresas de propiedad social como una forma de empoderamiento de las comunidades, donde se genera un empleo pero que también se busca propiciar un escenario de desarrollo social que contribuya con el progreso de los ciudadanos.

De igual manera, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), artículo 53:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a: 3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento...

Desde lo referido por este instrumento jurídico se concluye que es un derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras, desarrollar su actividad laboral en un escenario que cuenta con adecuadas condiciones no solo físicas sino también desde lo mental, de allí que el clima laboral que se genere en la organización es fundamental para el desarrollo de las diferentes funciones, lo cual supone que desde los niveles gerenciales debe propiciarse ese adecuado ambiente de trabajo que este cónsono con la realidad, que favorezca la cohesión organizacional y permita la satisfacción de los trabajadores y las trabajadoras.

De igual manera se presentan las ideas expuestas en la Ley del Plan de la Patria (2019-2025), el cual es un instrumento de planificación del estado que se ha deslindado al establecimiento de objetivos que buscan potenciar el desarrollo de la nación en diferentes áreas, por lo cual la parte de la economía comunal y las empresas de producción social, forma parte de esas líneas orientadoras que se deben atender para generar ese espacio adecuado para el logro de la filosofía de funcionamiento de las empresas de propiedad social, al respecto se señal lo establecido en el objetivo estratégico 2.5.2.1, que refiere que se busca: “Desarrollar el Sistema Económico Comunal con las distintas formas de organización socioproductiva: empresas de propiedad social directa, unidades familiares, grupos de intercambio solidario y demás formas asociativas para el trabajo”.

Desde lo planteado en estas ideas se comprende lo importante que resulta para la planificación del Estado el logro de ese sistema de economía que abarque o agrupe a las diversas organizaciones del poder popular y a la propiedad social, lo cual guarda relación con el objetivo 2.5.2.2, que se orienta a: “Promover la creación y fortalecimiento de empresas de propiedad social directa, para contribuir a la generación de un nuevo tejido productivo diversificado y sustentable para la construcción del socialismo bolivariano”, desde estos elementos se comprende la importancia que en la realidad actual tiene el sistema de producción comunal buscando que se potencie hacia el desarrollo y he allí la importancia de los aportes que se desprenden con el presente estudio para lograr el funcionamiento de esas empresas de propiedad social al servicio del colectivo.

Sistema de variables

Cuadro n°1

OBJETIVO ESPECÍFICOS	VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO/ FUENTE
Identificar los elementos clima laboral presentes en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure.	Elementos del clima laboral	Desafío	1	Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras de Unidad de Producción Social Hato El Cedral
		Cooperación	2	
		Responsabilidad	3	
		Identidad	4	
		Relaciones	5	
		Desarrollo	6	
		Comunicación	7	
		Conflictos	8	
		Estructura	9	
		Remuneraciones	10	
		Estándares	11	
		Cohesión Organizacional	12	
Determinar el desarrollo organizacional de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral.	Desarrollo organizacional	Orientación a los resultados	13	
		Formación	14	
		Dinamismo	15	
		Estabilidad	16	
		Innovación	17	
		Atención	18	
Establecer la incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure.	Incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional	Proyección	19	
		Satisfacción	20	
		Logro de objetivos	21	
		Metas	22	
		Valores institucionales	23	

Fuente: Uzcategui A. (2019).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El logro de los objetivos trazados por el investigador es posible con la guía y establecimiento de una metodología a seguir, la cual favorecerá este transitar epistémico, en el presente capítulo se detallan esos aspectos metodológicos, entre los cuales se menciona: nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad y por último la técnica de análisis de datos.

En relación a la metodología sumida en el desarrollo de una investigación, se traen a consideración las ideas de Álvarez W. (2008), que hace los siguientes planteamientos: “la ciencia que aporta un conjunto de métodos, categorías, leyes y procedimientos que garantizan la solución de los problemas científicos con un máximo de eficiencia” (p. 65). Se comprende que la metodología comprende el abordaje de una serie de aspectos que resultan esenciales para el desarrollo investigativo, favoreciendo la orientación del investigador hacia el logro de los objetivos trazados, estructurando cada paso a seguir en el estudio.

Paradigma Investigativo

Las investigaciones se desarrollan siguiendo un modelo o entidad que resulta de guía para el logro de los objetivos trazados, de allí que el investigador debe asumir un paradigma epistémico, en el cual se inserta el desarrollo de su estudio, es por ello que considerando estas orientaciones el presente estudio se realizara bajo los ideales del paradigma positivista, por cuanto este estudio corresponde con una investigación de carácter cuantitativa; en referencia al paradigma positivista se consideran las ideas

de Ramírez, Arcilla y Castejón (2004), que sostienen:

En el paradigma cuantitativo, el sujeto de la investigación es un ser capaz de despojarse de sus sentimientos, emociones, subjetividad, de tal forma que se pueda estudiar el objeto, la realidad social y humana "desde afuera". La relación entre el sujeto y el objeto de investigación es de independencia. Aún cuando se investiga sobre aspectos humanos como motivación, actitud, intereses, se percibe al objeto social como algo que no es directamente observable, que es real pero que existe independientemente del pensamiento (de manera similar como los científicos físicos ven al átomo) (p. 52).

De las ideas expuestas se comprende que el paradigma positivista se centra en esa relación directa sujeto-objeto, dada por esa independencia entre ambos elementos, y donde el investigador desde afuera es capaz de hacer el abordaje de la realidad para establecer esos aspectos que permiten el logro de los objetivos trazados, se parte de la observación de los hechos, de lo que es medible, verificable, este estudio es de carácter cuantitativo.

Nivel de la Investigación

El desarrollo de una investigación que se enmarca en un proceso para la generación de un nuevo conocimiento debe tener un nivel de profundidad en la búsqueda de ese nuevo episteme, esto es lo que se conoce nivel de la investigación, es por ello que en el presente estudio la inquietud del investigador y en consonancia con el objetivo que guía el estudio es de un nivel analítico, el cual es definido por Hurtado (2006), de la siguiente manera: "La investigación analítica tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes. La investigación analítica incluye tanto el análisis como la síntesis. Analizar significa desintegrar o descomponer una totalidad en todas sus partes" (p. 255).

Considerando los planteamientos referido se comprende que la investigación analítica es aquella que busca puntualizar en la comprensión de las variables de estudio vistas desde lo que llevan inmersas en su todo, abarcando el análisis y la síntesis argumentativa, la cual realizara el investigador considerando los objetivos planteados y los indicadores que se desprenden de esas variables.

Diseño de la investigación

El desarrollo de un marco metodológico, implica que el investigador debe no solo asumir el nivel del estudio, sino que se requiere precisar como se va a desarrollar el proceso investigativo para lograr esos objetivos trazados, esto corresponde al diseño o “estructura” de la investigación, de allí que en el presente estudio se asume como diseño el de una investigación de campo, la cual es definida por Arias (2012) de la siguiente manera:

...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.
(p.31)

Se comprende que la investigación de campo es aquella que lleva al investigador al escenario real donde ocurren los hechos a investigar, permitiéndole obtener información de primera fuente o con los involucrados directos que se benefician o padecen de las variables de estudio. Asimismo en cuanto al diseño de campo, Sabino (2002), señala: “El diseño de campo, son los que se refieren a los métodos a emplear. Cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Son llamados primarios. Por cuanto son datos de primera mano originales...”(p. 89). Es por ello que en el presente estudio el

investigador fue a recoger la información directa en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz del estado Apure, como fase de campo del proceso investigativo.

Población y muestra

El desarrollo de estudios de campo lleva inmerso a una serie de individuos que forman parte del escenario donde se presentan las variables susceptibles de ser investigadas, a esto se le llama población de estudio. La población es definida por Arias (2012), al considerar que: “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación” (p.98). Atendiendo a estas ideas se comprende que la población es el número de individuos que se ven afectados o beneficiados por las variables objeto de estudio. En la presente investigación la población estuvo conformada por ciento setenta (170) trabajadores y trabajadoras de Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz del estado Apure.

En el manejo de grupos poblacionales de carácter infinito se debe propiciar el manejo de una muestra para facilitar el acceso y recopilación de los datos investigativos, Arias (ob.cit) establece que la Muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83). Considerando la población objeto de estudio se seleccionó una muestra conformada por el 20 % de la población quedando como muestra definitiva 34 (170) trabajadores y trabajadoras de Unidad de Producción Social Hato El Cedral.

Técnica e Instrumento de recolección de los Datos

El transitar investigativo y metodológico amerita de la puesta en práctica de una serie de técnicas e instrumentos que se orientan a la recopilación y

búsqueda de información valiosa para el estudio. Al respecto de estas llamadas técnicas de recolección de datos Arias (2012) refiere que: “Se entiende por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener la información” (p. 63), se comprende de estas ideas que la técnica de recolección de la información es la vía que asume el investigador para recabar datos que permitan medir las variables objeto de estudio, en el presente estudio la técnica de recolección de la información que se implemento fue la encuesta.

La encuesta, que es definida por Arias (Ob. cit) como: “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos cerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72). Se comprende que la encuesta resulta una técnica valiosa para ese cara a cara directo con la población objeto de estudio. de igual manera, la técnica se operativiza con un instrumento, de allí que en el presente estudio se implementar como instrumento el cuestionario, Sabino (2009) señala que este busca: “requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos” (p. 68). En este estudio se elaboró un instrumento dicotómico contentivo de veinticuatro (24) ítems establecidos plenamente en el cuadro de variables.

Validación del instrumento

Metodológicamente, el proceso de aplicación de instrumentos a la población objeto de estudio requieren de un proceso de validación. De allí que Ruiz (2002) afirma que con la validación: “...nos interesa saber qué tan bien corresponden las posiciones de los individuos en la distribución de los puntajes obtenidos con respecto a sus posiciones en el continuo que representa la variable criterio” (p. 74), la validación evoca a esa manera de

determinar que el instrumento responda a las variables estudiadas, en el presente estudio la validación del instrumento se llevó a cabo mediante la técnica juicio de tres (03) expertos, en las áreas de: gerencia y planificación institucional, metodología de la investigación y lenguaje y comunicación.

Confiabilidad del instrumento

Un aspecto metodológico que debe tenerse presente con la aplicación de instrumentos cuantitativos es el referido a la confiabilidad del mismo. Hernández y Otros (2006) señalan que la confiabilidad: “Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, procede iguales resultados”(P. 241). Se concluye que metodológicamente la confiabilidad es el nivel de credibilidad que tiene el instrumento al ser aplicado en poblaciones diferentes con características similares. En este estudio se utilizara para determinar la confiabilidad el método del Coeficiente KR-20 (Kuder-Richardson), cuya utilizada matemáticamente fue la siguiente:

$$\frac{St - \sum p}{St}$$

Dónde :

α = Coeficiente de confiabilidad

K = Número de preguntas

St^2 = Varianza de los ítems

p = Porcentaje de las respuestas positivas (Si)

q = Porcentaje de las respuestas negativas (No)

Procedimientos Metodológicos

Entre las actividades a desarrollar para llevar a cabo el presente estudio se especifican:

Fase documental: comprende la recopilación de materia documental para el abordaje del problema objeto de estudio y en recorrido teórico y metodológico, además de la realización de los respectivos instrumentos de recolección de los datos.

Fase de campo: en esta parte se aplicará el instrumento a la población objeto de estudio, luego se analizaron, interpretaron y presentaron de manera organizada.

Fase operativa: corresponde a la elaboración de la propuesta derivada del presente estudio, además de las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Técnica de presentación y análisis de la información

En el desarrollo investigativo una vez se haya aplicado el instrumento de recolección de datos, la información que se obtenga será sometida a una revisión, organización y de manera que se pueda presentar para su comprensión, al respecto Sabino (2002) señala lo siguiente: “el análisis permitirá la reducción y sistematización de los datos; se considera entonces, la distribución de los mismos, se analizará una vez más la dependencia e interdependencia de las variables consideradas inicialmente” (p.128). De allí que análisis de los datos en el desarrollo del presente estudio se realizó mediante la estadística descriptiva, luego se presentaron tablas de frecuencias y porcentuales y se diagramaron gráficos circulares.

CAPITULO IV

ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

El desarrollo investigativo está marcado por un proceso de búsqueda, recolección y procesamiento de la información, la cual aporta una serie de insumos y referentes que servirán para la consolidación de los objetivos trazados en el estudio, es por ello que en esta parte de la investigación, después del desarrollo de esa fase de campo, que estuvo marcada por la realización de la encuesta como técnica de recolección de datos y la aplicación del cuestionario a la muestra poblacional, se hace un proceso de organización de la información, para realizar el respectivo análisis y ser presentada de manera ordenada.

En el presente capítulo se abordan los resultados que se obtuvieron en función de las variables estudiadas, las cuales han sido debidamente identificadas en los respectivos ítem de instrumento elaborado y aplicado a la muestra, para lo cual el investigador recurre a la estadística descriptiva, organizados debidamente según cuadros porcentuales, evidenciándose las frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas, para luego hacer la presentación en gráficos circulares que hacen comprender los resultados obtenidos y finalizar con unas prosas interpretativas simples de estos valores obtenidos en cada ítem de estudio.

RESULTADOS OBTENIDOS EN EL INSTRUMENTO APLICADO

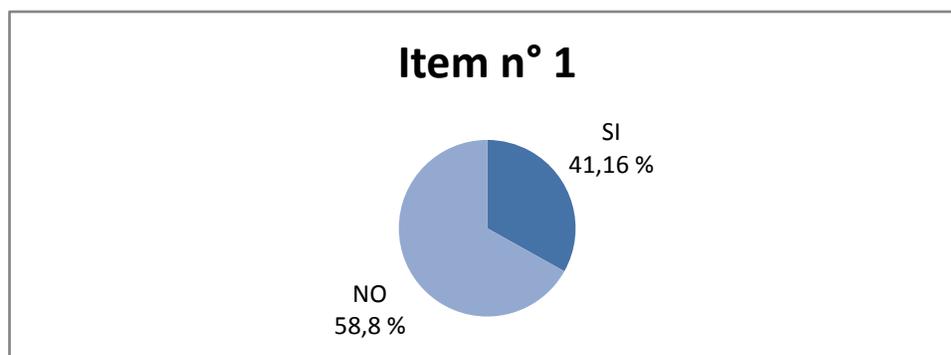
La aplicación del instrumento a la muestra de estudio de trabajadores y trabajadoras de Unidad de Producción Social Hato El Cedral, para la variable: Elementos del clima laboral, donde se realizó la interrogante: ¿Precise cuales de estos elementos del clima laboral se encuentran presentes en el contexto organizacional del Hato El Cedral?, obteniéndose los siguientes resultados:

Cuadro N° 2. Ítem n° 1, **Compromiso**

Si		No	
F	%	F	%
14	41,16	20	58,8

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 1



Fuente: Uzcategui A. (2020).

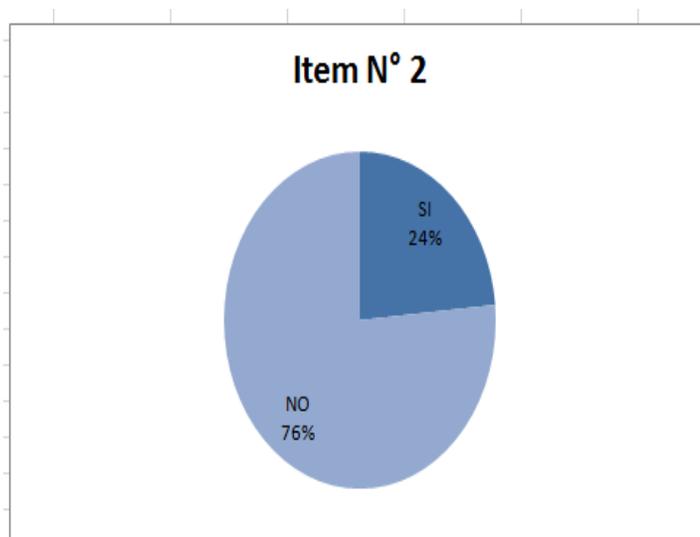
En relación al ítem n° 1. Compromiso; el 41,16 % respondió SI, mientras que el 58,8 % respondió NO. Atendiendo a estas respuestas se concluye que la mayoría de los encuestados consideran que en el contexto organizacional del Hato El Cedral no se evidencia el compromiso como elemento del clima laboral, que es fundamental para el éxito del mismo.

Cuadro N° 3. Ítem n° 2, **Cooperación**

Si		No	
F	%	F	%
08	23,52	26	76,44

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 2



Fuente: Uzcategui A. (2020).

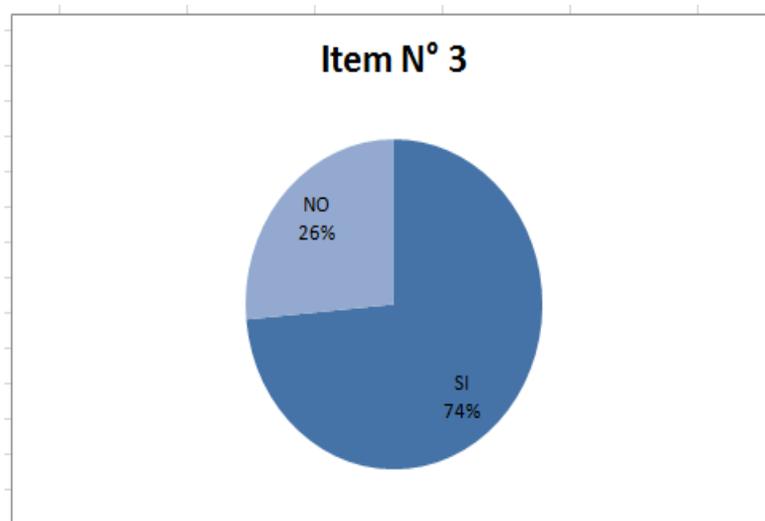
En lo que respecta al ítem n° 2. Cooperación; el 23,52 % respondió SI, mientras que el 76,44 % respondió NO. Las respuestas emitidas por las personas encuestadas, permiten llevar a la conclusión que en el contexto organizacional del Hato El Cedral no se evidencia la cooperación como elemento del clima laboral, lo cual es uno de los valores que debe hacerse presente dentro de las organizaciones para que se puedan lograr las acciones y objetivos trazados, resulta esencial que se consolide este importante elemento en el ámbito laboral.

Cuadro N° 4. Ítem n° 3, Responsabilidad

Si		No	
F	%	F	%
25	73,5	09	26,46

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 3



Fuente: Uzcategui A. (2020).

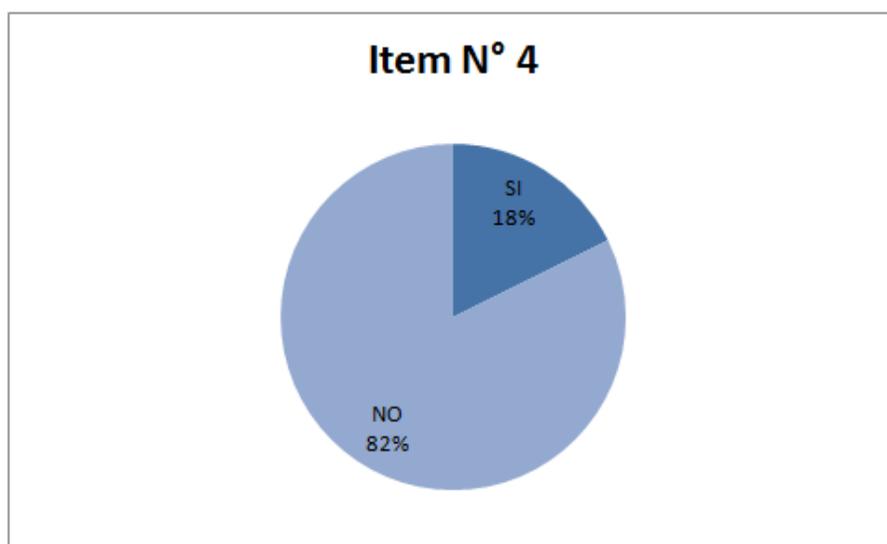
En atención al ítem n° 3. Responsabilidad; el 73,5 % respondió SI, mientras que el 26,46 % respondió NO. Considerando los resultados porcentuales que se desprenden de las respuestas emitidas por las personas encuestadas, se puede deducir que en el Hato El Cedral se evidencia la responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el cumplimiento de sus funciones, aspecto de relevancia para el logro de ese deseado desarrollo organizacional que debe tener toda institución. Esto constituye un elemento de relevancia para el logro de los objetivos organizacionales.

Cuadro N° 5. Ítem n° 4, **Identidad**

Si		No	
F	%	F	%
06	17,64	28	82,32

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 4



Fuente: Uzcategui A. (2020).

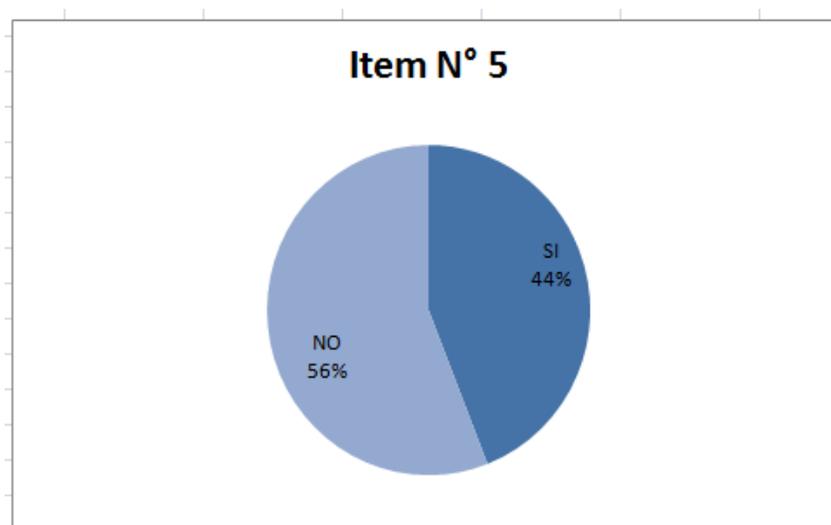
En referencia al ítem n° 4. Identidad; el 17,64 % respondió SI, mientras que el 82,32 % respondió NO. En referencia a los resultados que se evidencian en las respuestas emitidas en el cuestionario aplicado a los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral se concluye que los mismos manifiestan no poseer esa identidad con la institución en la cual laboran, lo que viene a incidir en el clima laboral, la satisfacción de los mismo y por consiguiente en el logro de ese deseado desarrollo organizacional que de aspira lograr.

Cuadro N° 6. Ítem n° 5, Relaciones

Si		No	
F	%	F	%
15	44,1	19	55,86

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 5



Fuente: Uzcategui A. (2020).

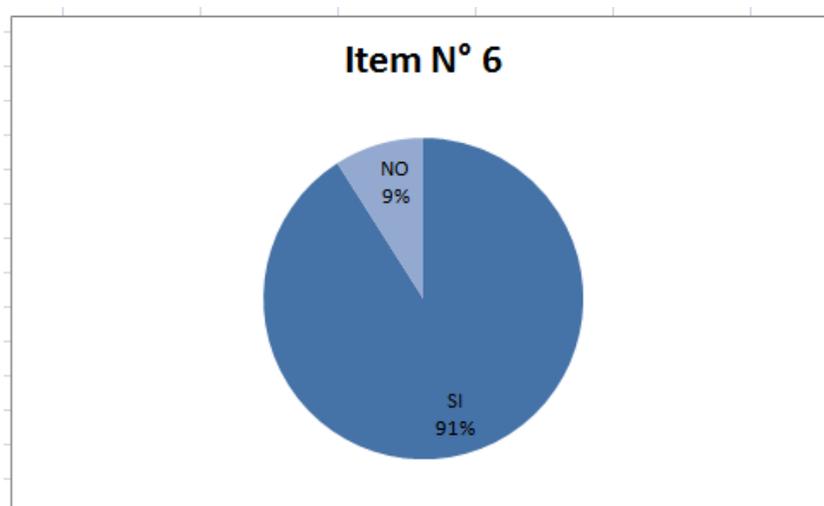
En relación al ítem n° 5. Relaciones; el 44,1 % respondió SI, mientras que el 55,86 % respondió NO. Los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, que fueron encuestados dejan ver en las respuestas suministradas en el instrumento que las relaciones entre los trabajadores no se dan de la mejor manera afectando la cohesión organizacional, por lo cual ante estos aspectos se concluye en estas relaciones son condicionantes en el clima laboral y el deseado desarrollo organizacional que de aspira lograr.

Cuadro N° 7. Ítem n° 6, Desarrollo profesional

Si		No	
F	%	F	%
31	91,4	03	8,82

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 6



Fuente: Uzcategui A. (2020).

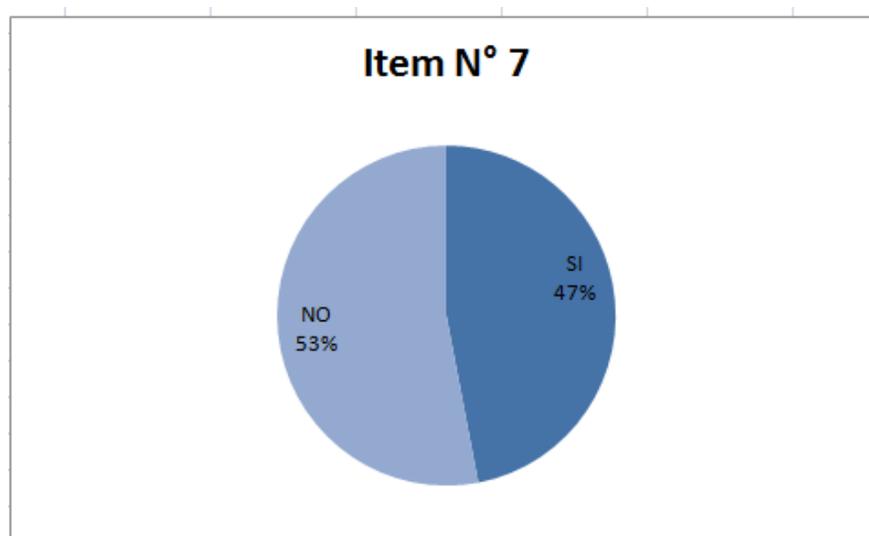
En tal sentido, para el ítem n° 6. Desarrollo profesional; el 91,4 % respondió SI, mientras que el 8,82 % respondió NO. Haciendo un análisis a los elevados porcentajes que se desprenden en las respuestas emitidas por los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, que fueron encuestados se comprende que en el ejercicio de sus funciones y actividades inherentes a los cargos desempeñados se visualiza el desarrollo profesional, aspecto de gran relevancia dentro de lo que corresponde con el desarrollo organizacional que debe tener esta institución. .

Cuadro N° 8. Ítem n° 7, **Comunicación**

Si		No	
F	%	F	%
16	47,04	18	52,92

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 7



Fuente: Uzcategui A. (2020).

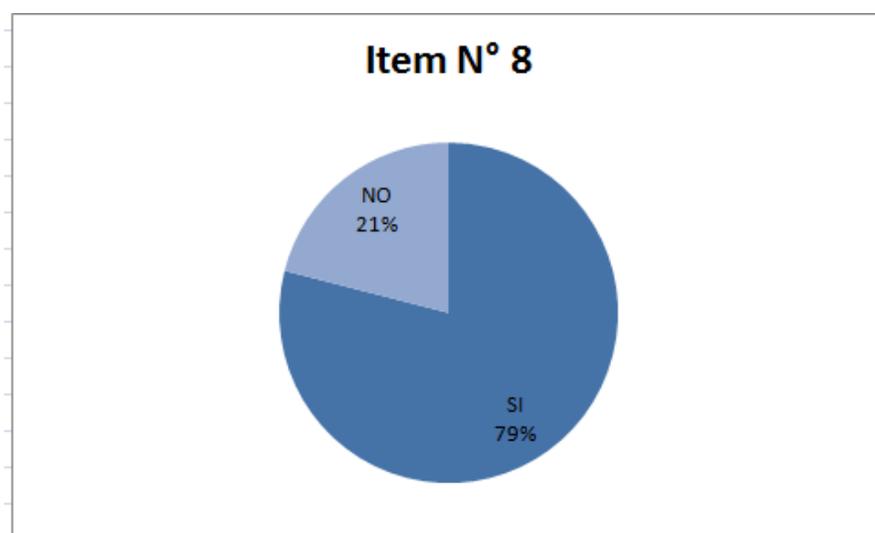
Asimismo, en el ítem n° 7, Comunicación; el 47,04 % respondió SI, mientras que el 52,92 % respondió NO. Partiendo de las respuestas seleccionadas en este ítem por los encuestados se llega a la inferencia que en el escenario organizacional de estudio, los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, consideran que el desarrollo de los procesos comunicativos llevados en la organización no se dan de la mejor manera, lo cual representa un elemento del clima laboral que debe darse de la mejor manera para garantizar el éxito organizacional y el adecuado flujo de las informaciones.

Cuadro N° 9. Ítem n° 8, Conflictos internos

Si		No	
F	%	F	%
27	79,38	07	20,58

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 8



Fuente: Uzcategui A. (2020).

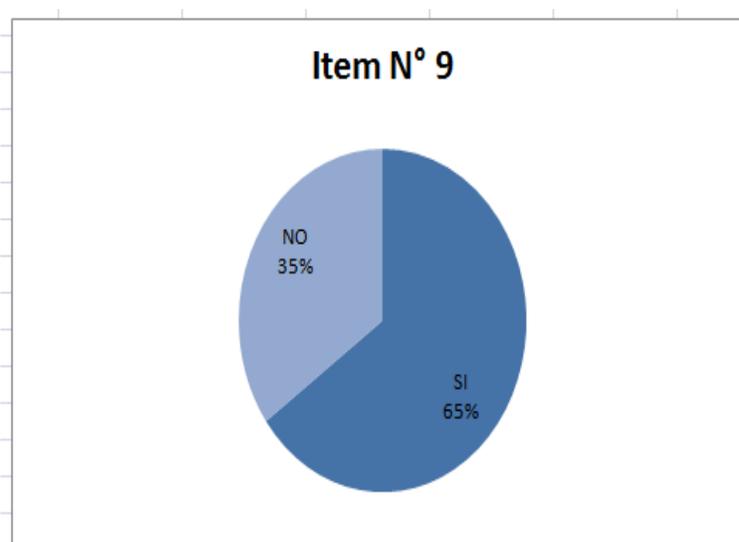
De igual manera, en el ítem n° 8, Conflictos internos; el 79,38 % respondió SI, mientras que el 20,58 % respondió NO. En referencia a los resultados que se desprende de las respuestas emitidas por los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, que fueron encuestados se concluye que los mismos consideran que en el contexto de esta organización se presentan algunos conflictos internos entre los trabajadores y entre la gerencia y los trabajadores, lo cual no favorece ese proceso de cohesión organizacional y adecuado clima laboral.

Cuadro N° 10. Ítem n° 9, Estructura jerárquica

Si		No	
F	%	F	%
22	64,68	12	35,28

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 9



Fuente: Uzcategui A. (2020).

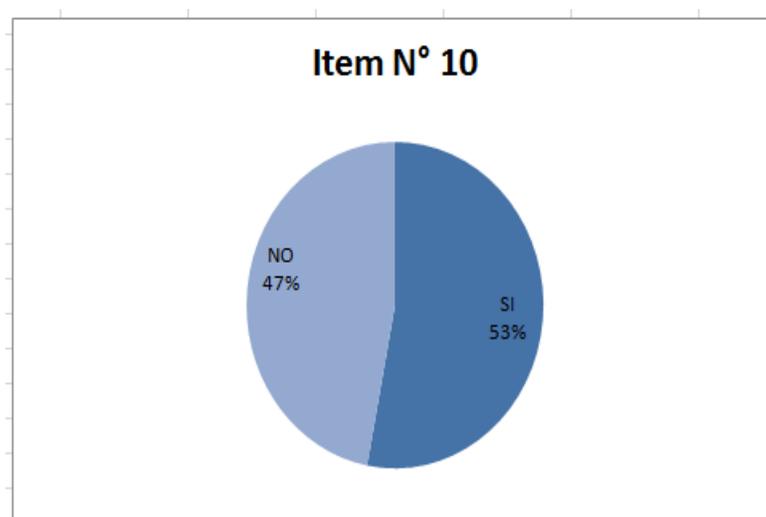
En relación al ítem n° 9, Estructura jerárquica; el 79,38 % respondió SI, mientras que el 20,58 % respondió NO. De las respuestas emitidas por las personas que sirvieron de muestra poblacional, se deduce que la realidad organizacional está marcada por una estructura jerárquica que se respeta en el escenario de las actividades desarrolladas como parte de las funciones y cargos desempeñados por los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, favoreciendo el desarrollo organizacional y adecuado clima laboral.

Cuadro N° 11. Ítem n° 10, Remuneraciones adecuadas

Si		No	
F	%	F	%
18	52,92	16	47,04

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 10



Fuente: Uzcategui A. (2020).

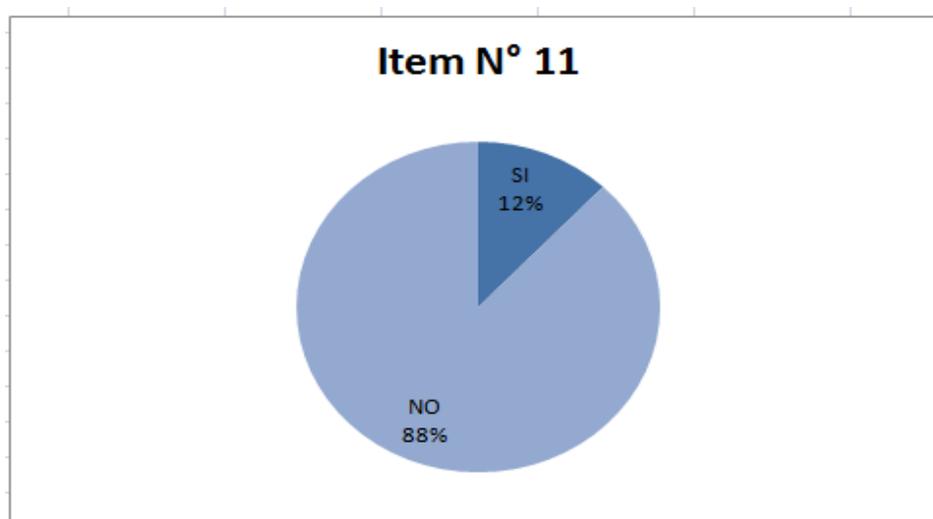
En referencia al ítem n° 10, Remuneraciones adecuadas; el 52,92 % respondió SI, mientras que el 47,04 % respondió NO. Haciendo un análisis a los resultados numéricos que se pueden apreciar en el gráfico n°10 se puede concluir que en relación a las remuneraciones adecuadas existe una división marcada en la apreciación de los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, en relación al tema de lo adecuado de las remuneraciones, lo cual indiscutiblemente incide en el clima laboral y el desarrollo organizacional que se pretende alcanzar en esta institución.

Cuadro N° 12. Ítem n° 11, Estándares de criterios

Si		No	
F	%	F	%
04	11,76	30	88,2

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 11



Fuente: Uzcategui A. (2020).

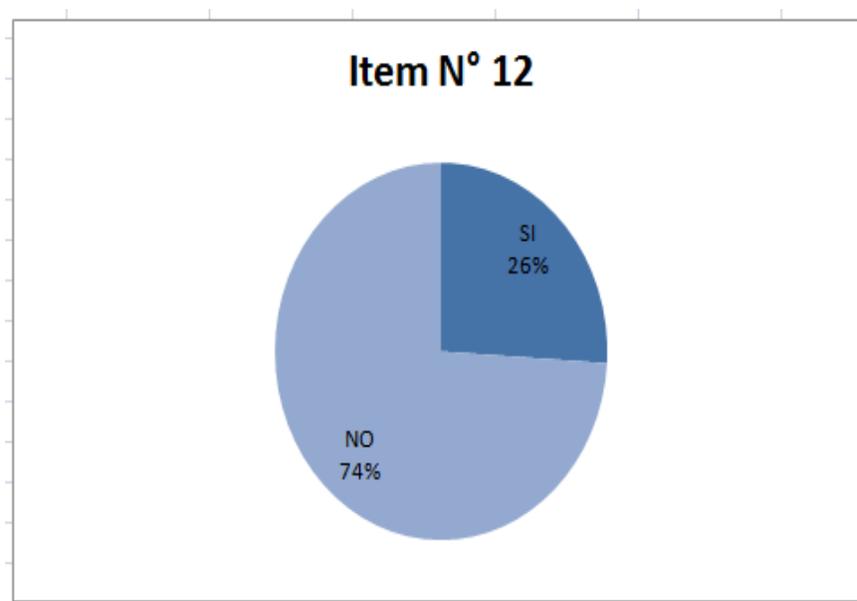
De igual manera, en el ítem n° 11, Estándares de criterios; el 11,76 % respondió SI, mientras que el 88,2 % respondió NO. Las respuestas emitidas en este ítem por los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, permiten establecer el análisis que en el desarrollo de las actividades en esta organización no se visualiza un estar en los criterios emitidos por lo cual se dificulta el logro de los objetivos en el contexto organizacional y a nivel del deseado clima laboral que permita la integración y la cohesión de sus miembros.

Cuadro N° 13. Ítem n° 12, **Cohesión organizacional**

Si		No	
F	%	F	%
09	26,46	25	73,5

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 12



Fuente: Uzcategui A. (2020).

En relación al ítem n° 12, Cohesión organizacional; el 26,46 % respondió SI, mientras que el 73,5 % respondió NO. De las respuestas que aportaron los encuestados en este ítem se concluye que no existen elementos que favorezcan la cohesión organizacional en los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, desfavoreciéndose de esta manera ese deseado clima laboral que permita el logro de los objetivos trazados por dicha organización.

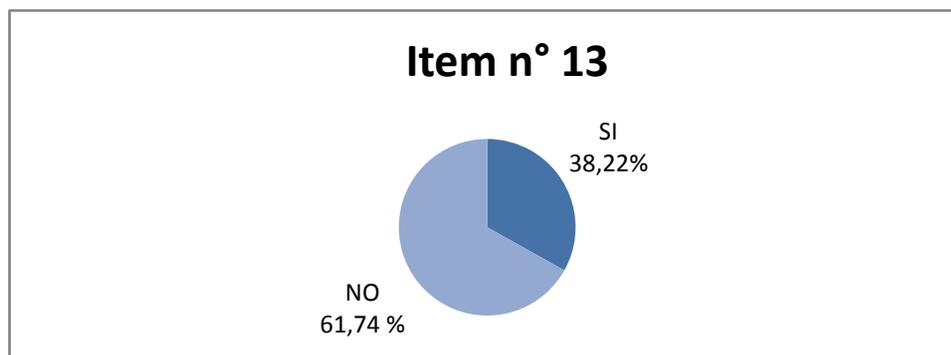
La aplicación del instrumento a la muestra de estudio de trabajadores y trabajadoras de Unidad de Producción Social Hato El Cedral, para la variable: Desarrollo organizacional, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro N° 14. Ítem n° 13, ¿Desde el desarrollo de las actividades de la organización se propicia la orientación a los resultados esperados en el Hato El Cedral?

Si		No	
F	%	F	%
13	38,22	21	61,74

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 13



Fuente: Uzcategui A. (2020).

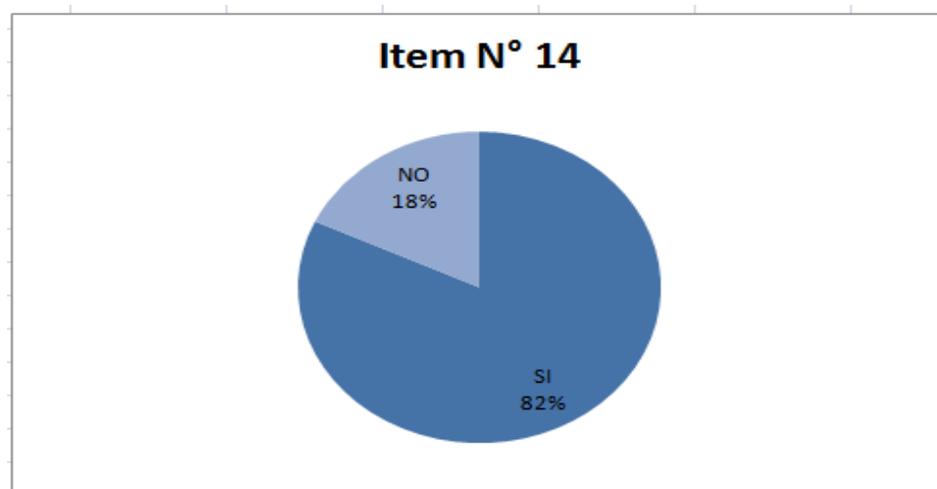
En relación al ítem n° 13. ¿Desde el desarrollo de las actividades de la organización se propicia la orientación a los resultados esperados en el Hato El Cedral?; el 38,22 % respondió SI, mientras que el 61,22 % respondió NO. Atendiendo a estas respuestas se concluye que la mayoría de los encuestados consideran que en el contexto organizacional del Hato El Cedral no se evidencia el se propicia la orientación a los resultados esperados en el funcionamiento del mismo.

Cuadro N° 15. Ítem n° 14, ¿Se le ha brindado la debida formación para el desarrollo de las funciones en la organización?.

Si		No	
F	%	F	%
28	82,32	06	17,64

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 14



Fuente: Uzcategui A. (2020).

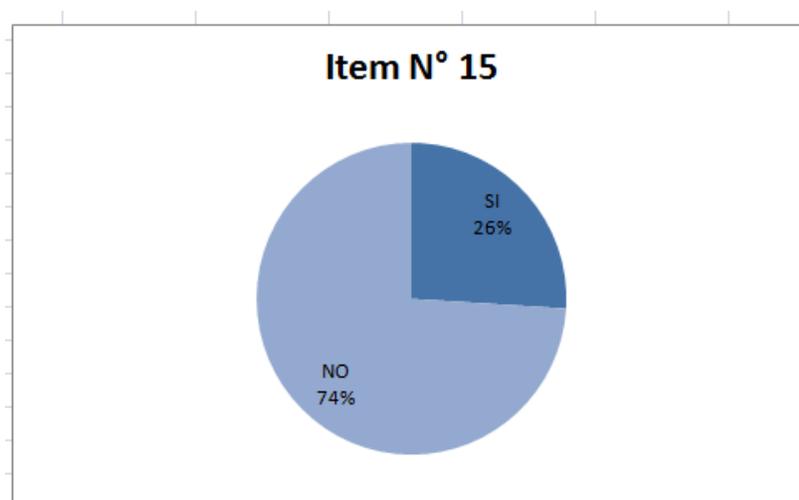
En referencia a lo establecido en el ítem n° 14. ¿Se le ha brindado la debida formación para el desarrollo de las funciones en la organización?; el 82,32 % respondió SI, mientras que el 17,64 % respondió NO. Las respuestas emitidas por los encuestados dejan ver que los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral manifiestan que se les ha brindado la debida formación para el desarrollo de las funciones en la organización, aspecto de relevancia para el logro de las metas que se ha trazado esta organización.

Cuadro N° 16. Ítem n° 15, ¿Desde la gerencia del Hato El Cedral se propicia el dinamismo organizacional?

Si		No	
F	%	F	%
09	26,46	25	73,5

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 15



Fuente: Uzcategui A. (2020).

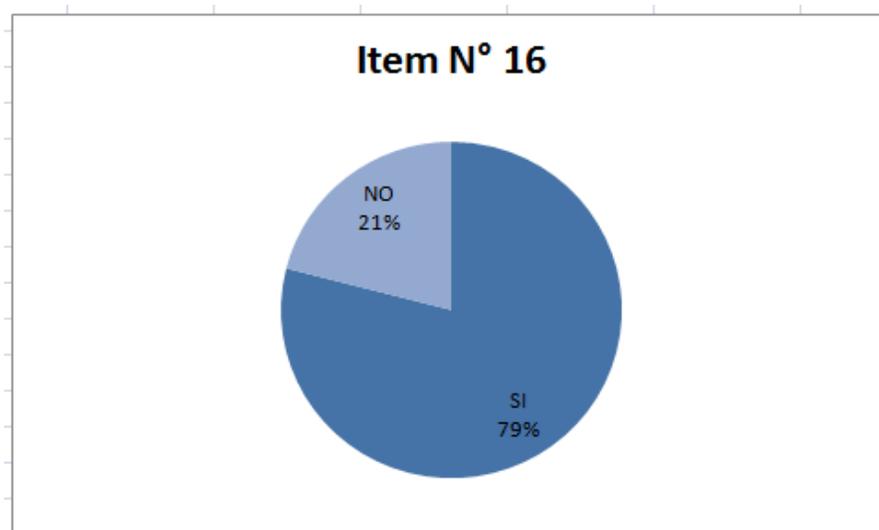
En relación al ítem n° 15, ¿Desde la gerencia del Hato El Cedral se propicia el dinamismo organizacional?; el 26,46 % respondió SI, mientras que el 73,5 % respondió NO. De las respuestas que fueron emitidas por los encuestados se puede deducir que en el contexto organizacional desarrollado en el Hato El Cedral no se está propiciando el dinamismo organizacional, lo que representa un elemento que afecta el logro de los objetivos de dicha organización.

Cuadro N° 17. Ítem n° 16, ¿Cómo organización se promueve la estabilidad de las actividades desarrolladas?

Si		No	
F	%	F	%
27	79,38	08	20,58

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 16



Fuente: Uzcategui A. (2020).

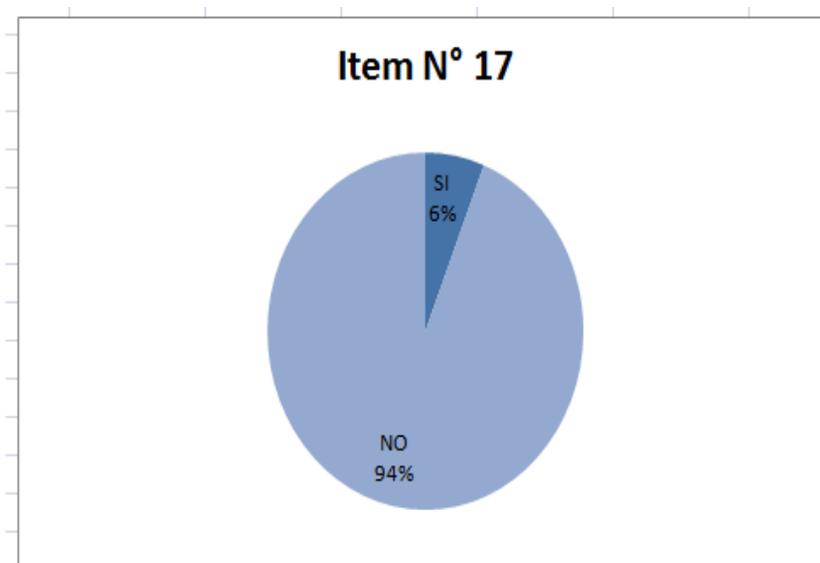
Asimismo, en el ítem n° 16, ¿Cómo organización se promueve la estabilidad de las actividades desarrolladas?; el 79,38 % respondió SI, mientras que el 20,58 % respondió NO. Las respuestas emitidas en este ítem por los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, permiten establecer el análisis que en el desarrollo de las actividades en esta organización se visualiza que se promueve la estabilidad de las actividades desarrolladas, lo cual contribuye con el deseado clima laboral que permita la integración y la cohesión de sus miembros.

Cuadro N° 18. Ítem n° 17, ¿Desde la gerencia se estimula la innovación en el desarrollo de sus funciones de trabajo?

Si		No	
F	%	F	%
02	5,88	32	94,08

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 17



Fuente: Uzcategui A. (2020).

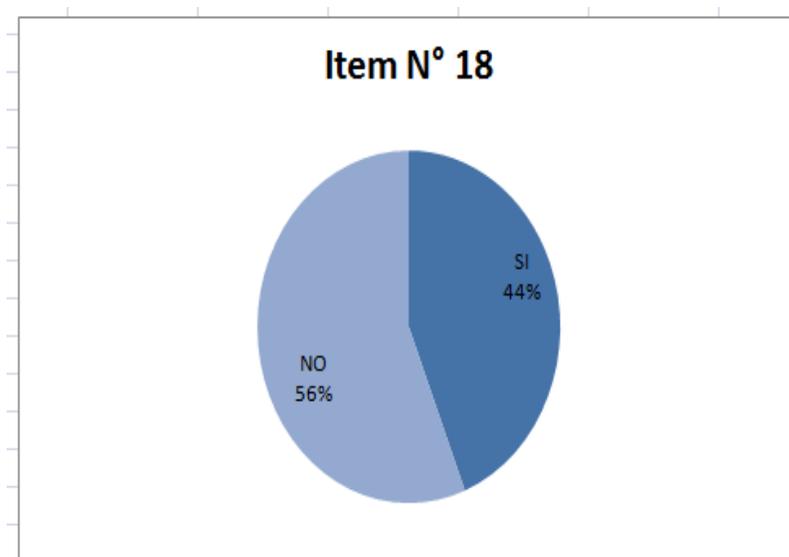
En relación al ítem n° 17, ¿Desde la gerencia se estimula la innovación en el desarrollo de sus funciones de trabajo?; el 5,88 % respondió SI, mientras que el 94,08 % respondió NO. En atención a las respuestas que fueron emitidas por los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral, se llega a la conclusión que en el desarrollo organizacional se presentan debilidades por cuanto desde la gerencia no se estimula la innovación en el desarrollo de sus funciones de trabajo.

Cuadro N° 19. Ítem n° 18, ¿La gerencia se preocupa por brindarle atención como miembro de la organización?

Si		No	
F	%	F	%
15	44,1	19	55,86

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 18



Fuente: Uzcategui A. (2020).

En correspondencia con el ítem n° 18, ¿Desde la gerencia se estimula la innovación en el desarrollo de sus funciones de trabajo?; el 44,1 % respondió SI, mientras que el 55,86 % respondió NO. Las respuestas que se vislumbran en este ítem permiten inferir que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral consideran que desde la gerencia desarrollada en esta institución no se estimula la innovación en el cumplimiento de sus funciones de trabajo.

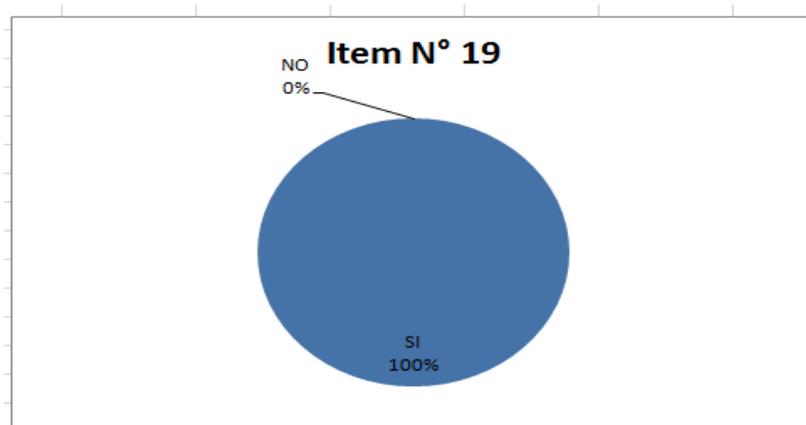
La aplicación del instrumento a la muestra de estudio de trabajadores y trabajadoras de Unidad de Producción Social Hato El Cedral, para la variable: Incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro N° 20. Ítem n° 19, ¿Considera que el clima laboral favorece la proyección de la organización?

Si		No	
F	%	F	%
34	100	00	00

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 19



Fuente: Uzcategui A. (2020).

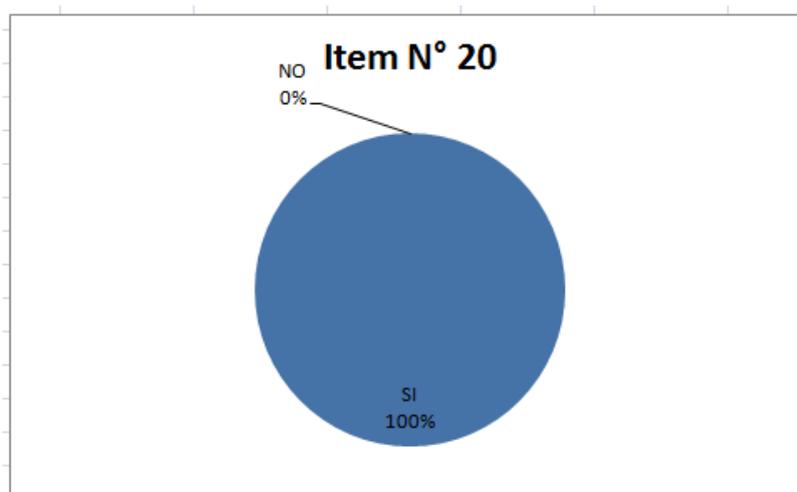
En relación al ítem n° 19, ¿Considera que el clima laboral favorece la proyección de la organización?; el 100 % respondió SI, mientras que la alternativa NO, no tuvo respuesta. Considerando la contundente totalidad obtenida en la parte afirmativa de este ítem se llega a la conclusión que los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral consideran que el clima laboral favorece la proyección de la organización.

Cuadro N° 21. Ítem n° 20, ¿Desde su experiencia en la organización visualiza que el clima organizacional incide en la satisfacción de los empleados?

Si		No	
F	%	F	%
34	100	00	00

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 20



Fuente: Uzcategui A. (2020).

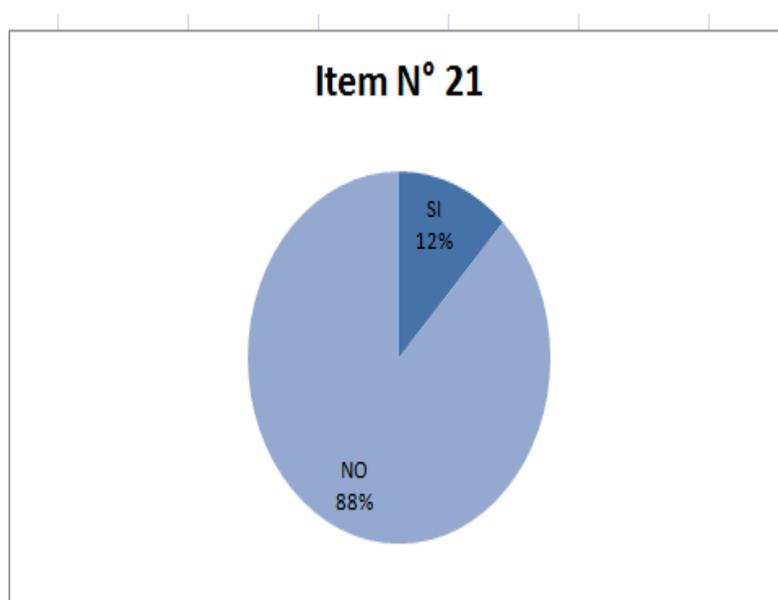
En referencia al ítem n° 20, ¿Desde su experiencia en la organización visualiza que el clima organizacional incide en la satisfacción de los empleados?; el 100 % respondió SI, mientras que la alternativa NO, no tuvo respuesta. En función de las respuestas suministradas por los encuestados en este ítem se concluye que los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral están convencidos que el clima organizacional incide en la satisfacción de los empleados.

Cuadro N° 22. Ítem n° 21, ¿Desde el desarrollo organizacional se estimula un clima laboral para el logro de objetivos trazados?

Si		No	
F	%	F	%
04	11,76	30	88,2

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 21



Fuente: Uzcategui A. (2020).

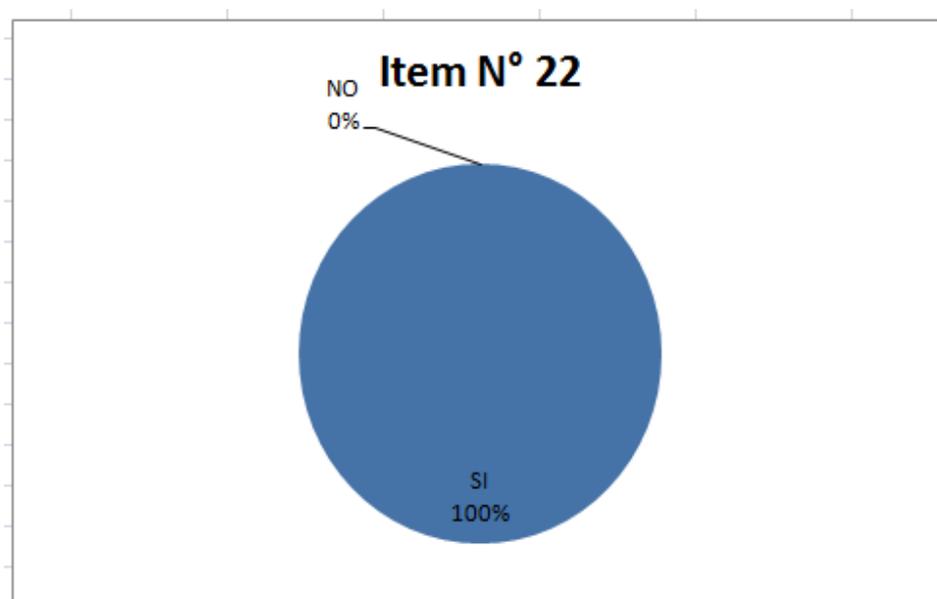
De igual manera, en el ítem n° 21, ¿Desde el desarrollo organizacional se estimula un clima laboral para el logro de objetivos trazados?; el 88 % respondió SI, mientras que el 12 % respondió NO. Atendiendo a los resultados porcentuales que se obtuvieron en el instrumento aplicado a la población estudiada se llega a la deducción que los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral consideran que no se estimula un clima laboral para el logro de objetivos trazados

Cuadro N° 23. Ítem n° 22, ¿Considera que el clima laboral incide en el logro de las metas organizacionales?

Si		No	
F	%	F	%
34	100	00	00

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 22



Fuente: Uzcategui A. (2020).

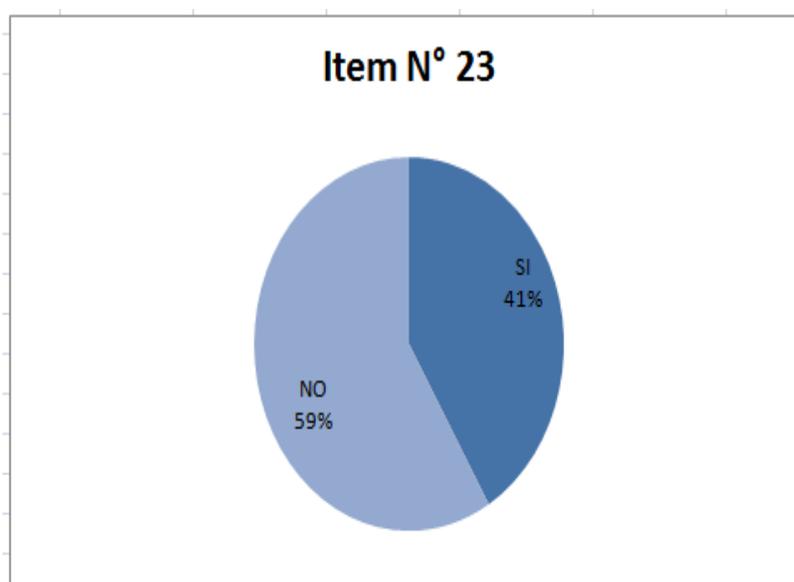
En el ítem n° 22, ¿Considera que el clima laboral incide en el logro de las metas organizacionales?; el 100 % respondió SI, mientras que la alternativa NO, no tuvo respuesta. En función de las respuestas suministradas por los encuestados en este ítem se comprende que los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral manifiestan que el clima laboral incide en el logro de las metas organizacionales.

Cuadro N° 23. Ítem n° 22, ¿El clima laboral del Hato El Cedral favorece el afianzamiento de valores institucionales?

Si		No	
F	%	F	%
14	41,6	20	58,8

Fuente: Uzcategui A. (2020).

Gráfico n° 23



Fuente: Uzcategui A. (2020).

En relación al ítem n° 22, ¿El clima laboral del Hato El Cedral favorece el afianzamiento de valores institucionales?; el 41,6 % respondió SI, mientras que el 58,8 % respondió NO. Considerando los resultados porcentuales que se desprenden de la totalidad afirmativa de las respuestas emitidas por los encuestados se comprende que los trabajadores y trabajadoras del Hato El Cedral consideran que el clima laboral de la organización no favorece el afianzamiento de valores institucionales.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Entre las conclusiones que se presentan de este transitar investigativo y en referencia a los objetivos trazados y a las variables del estudio, se enuncian las siguientes:

En cuanto a la variable: Elementos del clima laboral, se resalta que hay algunos de estos aspectos que se han desarrollado satisfactoriamente en el contexto de estudio del Hato El Cedral, entre los cuales se considera la responsabilidad, desarrollo profesional, estructura jerárquica y remuneraciones adecuadas, destacándose que se vislumbra la responsabilidad como valor organizacional fundamental para que se cumplan los objetivos trazados, los encuestados dejan ver que desde las actividades ejecutadas se logra ese deseado crecimiento profesional, por cuanto las labores se vinculan con sus intereses de aprender y crecer, mientras que se observa la estructura jerárquica en el organigrama de acción institucional, por último el tema de las remuneraciones salariales estuvo orientado hacia la adecuación de las misma, aunque emergieron varias respuestas negativas sobre este elemento del clima organizacional.

De igual manera hay que destacar en esta misma variable de estudio que se obtuvieron una serie de resultados que deja ver las falencias o debilidades en el contexto del clima laboral del Hato El Cedral, entre los que se destaca el compromiso, cooperación, identidad, relaciones, comunicación, conflictos internos, criterios estándares y cohesión organizacional. Las respuestas de los encuestados permiten ver una marcada carencia de ciertos elementos del clima laboral en el comportamiento de los miembros de la organización destacándose por ejemplo el compromiso para con la institución

y la cooperación entre los trabajadores que se hace necesaria para fortalecer el trabajo realizado y lograr mejores resultados.

Asimismo, hay que destacar que en el contexto estudiado se vislumbran debilidades en relación con la identidad de los trabajadores y trabajadoras por la institución, de sentirse parte de ella, integrados y visionando hacia el desarrollo de la misma, además que las relaciones laborales no se dan de una manera adecuada. Otro aspecto que hay que puntualizar en esta variable está referido a esos conflictos que muchas veces se presentan por diferencias y discrepancias, los cuales si no son subsanados pueden generar malestar e incomodidad y esto afecta a la organización. Así como se presentan diferencias en los criterios que se asumen para el cumplimiento de determinadas funciones lo cual impide en esa deseada cohesión organizacional que no se está logrando.

En cuanto a la variable: Desarrollo organizacional, el proceso de análisis deja ver que las respuestas emitidas por los encuestados han permitido comprender de manera satisfactoria que desde la estructura gerencial y operativa existe debida formación para el desarrollo de las funciones de cada trabajador dentro la organización como forma para asegurar ese trabajo individual que luego llegue a ser en equipo, así como también se pudo constatar que se promueve la estabilidad de las actividades desarrolladas, otro elemento del desarrollo organizacional que favorece la acción gerencial desarrollada.

No obstante, otra es la realidad de ese desarrollo organizacional que se lleva a cabo, en la cual se presentan una serie de aspectos que son motivos de preocupación para el logro del éxito de la institución, por cuanto se concluye que en el desarrollo de las actividades de la organización no se propicia la orientación a los resultados esperados en el Hato El Cedral, lo cual afecta su visión e inclinación institucional, así como también en esta misma variable hay que destacar que no se propicia el dinamismo organizacional, no se estimula la innovación en el desarrollo de las funciones

de trabajo, limitando de esta manera la actuación de los trabajadores y trabajadoras y la gerencia no se preocupa por brindarles la atención como miembro de la organización, aspectos que son condicionantes para el éxito y rendimiento laboral que se espera.

En lo referente a la variable: Incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional, se llega a los hallazgos conclusivos que el clima laboral favorece la proyección de la organización, siendo de suma importancia para que se vislumbre a donde se quiere llevar a la organización y sumar esfuerzos y trabajo para lograrlo; se comprende que la organización visualiza que el clima organizacional incide en la satisfacción de los empleados, y esto representa un elemento que debe continuar favoreciendo para garantizar ese deseado éxito de la institución. En esta misma variable se concluye que desde el desarrollo organizacional del Hato el Cedral no se estimula un clima laboral para el logro de objetivos trazados, lo cual conlleva a que se tenga fracaso en el rendimiento laboral y no se logre esa deseada pertinencia de los empleados en el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, hay que referir que de las respuesta suministradas por los encuestados y la observación del investigador que el clima laboral llevado a cabo en la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure incide en el logro de las metas organizacionales que se trazado y esto desde una institución con sus fines de crecimiento, desarrollo y expansión de las actividades desarrolladas es de suma importancia, además que se favorece una visión de los actores hacia el establecimiento de equipos de trabajo que articulen sus funciones y se logren mejores resultados de calidad y excelencia. Por último hay que destacar que el clima laboral del Hato El Cedral actualmente no está favoreciendo el afianzamiento de valores institucionales, que representan pautas de comportamiento humano que deben guiar el accionar del ser humano y en especial en el cumplimiento de roles como miembro de una organización.

Atendiendo a estas realidades desveladas, hay que considerar que la época y realidad actual demanda de las organizaciones, un proceso de mantenimiento, desarrollo y formación de un clima laboral que contribuya con el desarrollo organizacional que se aspira lograr, convirtiéndose en espacios que invitan al compartir, a la sana convivencia a esos procesos de cohesión social, con adecuado manejo comunicativo, donde sean capaces de crecer como profesionales pero sobretodo como seres humanos, en apoyo, solidaridad, cooperación y respeto para sus compañeros, donde se genere una visión no individualista ni parcelada, sino integracionista, que se aprovechen las oportunidades presentes, donde se superen las debilidades y se logren afrontar las amenazas presentes.

Es por ello, que en el contexto de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure, se requiere de un proceso de revisión gerencial sobre la manera como se viene operando para el logro de ese deseado clima laboral que satisface a los trabajadores y trabajadoras pero que viene a ser el ingrediente esencial para que se logren aprendizajes y desarrollo organizacional, para que se establezcan criterios de actuación y se logren vencer los obstáculos que se presentan y se consoliden planes y proyectos de desarrollo.

Recomendaciones

Entre las conclusiones que se desprende de esta investigación, se presentan las siguientes:

A los **gerentes** de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure, se les recomienda:

- Fortalecer el proceso de selección del talento humano, para mejorar la calidad del servicio prestado y operaciones realizadas en el funcionamiento del mismo.
- Mejorar los canales de formación, comunicación e interacción con el personal de la institución.

- Revisar y evaluar los beneficios salariales otorgados a los trabajadores y trabajadoras.
- Desarrollar acciones gerenciales que permitan mejorar el clima laboral y el desarrollo organizacional.
- Buscar mecanismos que coadyuven con la receptividad hacia los trabajadores y trabajadoras.

A los **trabajadores y trabajadoras** de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral, Municipio Muñoz, estado Apure, se les recomienda:

- Propiciar acciones de cooperación y apoyo en el desempeño de sus funciones.
- Establecer estrategias organizacionales que permitan la cohesión como equipos de trabajo.
- Mejorar los canales comunicativos entre los diferentes trabajadores y gerentes.
- Buscar subsanar los conflictos organizacionales que se presenten.
- Hacer llegar sugerencias y expectativas a la gerencia de la Unidad de Producción Social Hato El Cedral como contribución para mejorar el desarrollo organizacional.

Referencias Bibliográficas

- Alvarez W. (2008). La naturaleza de la investigación. Editorial Biosfera. Gurenas, estado Miranda.
- Antúnez (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua. Trabajo de Maestría. Universidad de Carabobo
- Arias (2012). El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración. 7ma. Edic. Venezuela: Episteme.
- Asamblea Nacional (2019). Ley del Plan de la Patria 2019-2025. Gaceta Oficial 6442. (Extraordinaria), Abril 02 2019. Caracas-Venezuela.
- Asamblea Nacional (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005, Caracas.
- Cabrera y Bustos (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. Estudio de caso. Trabajo de grado publicado. Universidad Esan. Perú.
- Chacón (2015). Análisis del clima organizacional de la empresa Representaciones Cem, ubicada en Chiquimula, Chiquimula. Trabajo de grado publicado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. (5ta Ed.). McGraw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV. (1999). Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela 36.860 (Extraordinaria), Diciembre 24.
- Fernández y González (2018). Clima laboral y su influencia en la atención al cliente en la sociedad de beneficencia de Chiclayo – 2016. Trabajo de grado publicado. Universidad Señor de Sipan. Perú.

- García y segura (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay – 2013. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Perú.
- Garrido (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima. Universidad San Martin de Porres. Perú.
- Guizar (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones Cuarta edición. mcgraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V. México.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. México: McGraw – Hill.
- Hurtado, J (2006). Metodología de la Investigación Holística. Caracas Sypal.
- Maslow (1968). Toward a Psychology of Being. New York:D. Van Nostrand Company.
- Parra (2012). Estrategias gerenciales para la optimización de la gestión administrativa en la Empresa de Propiedad Social Indirecta” El Manantial del Cabrestero S.A”, municipio San Fernando, Estado Apure. Trabajo de maestría sin publicar. UNELLEZ.
- Ramírez, I., Arcilla, A., Buritica, I., Castejon, C.(2004). Paradigmas y modelos de investigación. Disponible en: virtual.fnlam.edu.co/repositorio/sites/default/.../0008paradigmasymodelos.771.pdf
- Rodríguez (2015). Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Trabajo de maestría. Universidad de las Fuerzas Armadas en Ecuador.
- Ronquillo (2015). La Empresa Social: Un modelo de negocio emergente. Trabajo de maestría. Universidad Politécnica de Cartagena, Colombia.

Ruiz (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Venezuela: Fedupel.

Sabino (2009). El Proceso de Investigación. Caracas: Editorial Panapo.

Sabino, C. (2002). Como hacer una tesis. Ed. Gráficos Unidos. Caracas.

Senge, P. (1993). La Quinta Disciplina, Editorial Granica, Barcelona.

Tamayo y Tamayo, M. (2014). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa. México

Vilchez (2018). Empresas de producción social como activador del desarrollo endógeno en la comunidad de ciudad Lossada de la Parroquia Idelfonso Vásquez: Algunas reflexiones teóricas. Documento en línea. Disponible en: <https://bit.ly/2A55swH>. Consultado, noviembre, 12,2019.

ANEXOS

ANEXO A

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Regional
Programa de Estudios Avanzados

Estimado (a) empleado Hato El Cedral (a)

: _____

Por medio de la presente solicito su colaboración, en carácter de encuestado para la realización de trabajo de grado cuyo título es: **CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE PRODUCCION HATO EL CEDRAL, MUNICIPIO MUÑOZ, ESTADO APURE**, el cual se realiza para optar al Título de Magister Scientiarum en Docencia Universitaria, le agradezco la objetividad en las repuestas suministradas.

De antemano que se agradece su colaboración y receptividad con la información referida a las variables en estudio.

Se suscribe

Licda. Alejandro Uzcategui

INSTRUCCIONES A SEGUIR

1. A continuación, se invita que leer de manera detallada y cuidadosamente las instrucciones que se presentan
2. El instrumento que se le facilita esta estructurado atendiendo a cuatro (04) variables de estudio, las cuales contienen una serie de indicadores.
3. Lea las diferentes interrogantes que se han formulado en función de los indicadores de estudio.
4. Marque con una (x) la respuesta que considera correcta
5. no puede haber dos alternativas de respuesta a en una misma pregunta.
6. Si tiene alguna duda consulte al investigador.
7. Alguna sugerencia o aspecto que quiera resaltar lo puede manifestar al investigador.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Variable: Elementos del clima laboral	ALTERNATIVAS				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿Precise cuales de estos elementos del clima laboral se encuentran presentes en el contexto organizacional del Hato El Cedral?					
1. Compromiso					
2. Cooperación					
3. Responsabilidad					
4. Identidad					
5. Relaciones					
6. Desarrollo profesional					
7. Comunicación					
8. Conflictos internos					
9. Estructura jerárquica					
10. Remuneraciones adecuadas					
11. Estándares de criterios					
12. Cohesión organizacional					

Variable: Desarrollo organizacional	ALTERNATIVAS				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13. ¿Desde el desarrollo de las actividades de la organización se propicia la orientación a los resultados esperados en el Hato El Cedral?					
14. ¿Se le ha brindado la debida formación para el desarrollo de las funciones en la organización?					
15. ¿Desde la gerencia del Hato El Cedral se propicia el Dinamismo organizacional?					
16. ¿Cómo organización se promueve la estabilidad de las actividades desarrolladas?					
17. ¿Desde la gerencia se estimula la innovación en el desarrollo de sus funciones de trabajo?					
18. ¿La gerencia se preocupa por brindarle atención como miembro de la organización?					

Variable: Incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional	ALTERNATIVAS				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
19. ¿Considera que el clima laboral favorece la proyección de la organización?					
20. ¿Desde su experiencia en la organización visualiza que el clima organizacional incide en la satisfacción de los empleados?					
21. ¿Desde el desarrollo organizacional se estimula un clima laboral para el logro de objetivos trazados?					
22. ¿Considera que el clima laboral incide en el logro de las metas organizacionales?					
23. ¿El clima laboral del Hato El Cedral favorece el afianzamiento de valores institucionales?					