



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA
DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA “LA HERRERA”,
PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO**

BARINAS, 2021-2022

Tutor:

Prof. José Rodríguez

Autora:

Albarrán Katerin C.I: 26.525.184

Barinas, Febrero 2022



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA

DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA “LA HERRERA”,

PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO

BARINAS, 2021-2022

“Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de

Licenciado en Administración”

Tutor:

Prof. José Rodríguez

Autora:

Albarrán Katerin C.I: 26.525.184

Barinas, Febrero 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

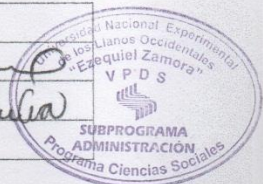
Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, catorce (14), de Marzo del año 2022, reunidos en el Pabellón 8 Aula B-1, Barinas II, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación Titulado: **"ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCETRADA "LA HERRERA", PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO BARINAS"**. Presentado por la Bachiller: **Katerin María Albarrán Núñez C.I. Nro. V – 26.525.184**. A los fines de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Licenciado (a) en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

| Apellidos y Nombres | C.I. N° | 30% (Prof. Aula) | 50% (Inf. Esc.) | 20% (Pres. Oral) | 100% TOTAL | CAL DEF (1-5) |
|------------------------------|------------|------------------------|-----------------------|------------------------|---------------|---------------------|
| Albarrán Núñez Katerin María | 26.525.184 | 30% | 50% | 20% | 100% | 5 |

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora Nro. CAPCSyE/02/2022, Acta N° 001, Punto N° 16, de fecha 01/02/2022 y queda asentada en el Subprograma Administración a los catorce (14) días del mes de Marzo de 2022.

Observaciones _____

| Miembro | Apellidos y Nombres | C.I. N° | Firma |
|------------------|-----------------------|------------|-------|
| Tutor (a) | Dr. Rodríguez José A. | 9.990.216 | |
| Jurado Principal | MSc. Quintero Isamar | 19.350.417 | |
| Jurado Principal | MSc. Hernández José | 16.575.304 | |





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Aprobación del Tutor

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA “LA HERRERA”, PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO BARINAS, 2021-2022**, presentado por la Bachiller **Katerin Albarrán**, cédula de identidad N° **CI. 26.525.184**, para optar al título de **Licenciada en Administración** y que estoy dispuesta asesorar y supervisar en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales y Económicas.

En la Ciudad de Barinas, a los 24 días del mes de Febrero del 2022.

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink, which appears to be 'José A. Rodríguez'.

Prof. José A, Rodríguez

C.I. 9.990.216

INDICE GENERAL

| | |
|--|-----------|
| Introducción..... | 7 |
| CAPÍTULOS | |
| I El Problema..... | 9 |
| Planteamiento y formulación del problema..... | 9 |
| Objetivos de la investigación..... | 16 |
| Objetivo general..... | 16 |
| Objetivos específicos..... | 16 |
| Justificación de la investigación..... | 16 |
| Alcance y delimitación..... | 18 |
| II Marco Teórico o Referencial..... | 19 |
| Antecedentes de la investigación..... | 19 |
| Antecedentes históricos de la institución..... | 23 |
| Bases teóricas..... | 25 |
| Administración de Recursos Humanos..... | 25 |
| Funciones de la Administración..... | 26 |
| Clima Organizacional..... | 27 |
| Clima Organizacional y Desempeño Laboral..... | 35 |
| Bases legales..... | 36 |
| Definición de términos básicos..... | 38 |
| Sistema de variables..... | 39 |
| Operacionalización de las variables..... | 41 |

| | |
|--|-----------|
| III Marco Metodológico | 42 |
| Enfoque o Paradigma de la Investigación..... | 43 |
| Tipo de Investigación..... | 43 |
| Diseño de la investigación..... | 44 |
| Población y Muestra..... | 45 |
| Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos..... | 46 |
| Validez y confiabilidad del Instrumento..... | 47 |
| Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos..... | 48 |
| IV Análisis de Resultados | 50 |
| Característica del medio ambiente de trabajo..... | 51 |
| Factores Actitudinales..... | 60 |
| Factores Operativos..... | 66 |
| V Conclusiones y Recomendaciones | 71 |
| Conclusiones..... | 71 |
| Recomendaciones..... | 77 |
| Referencias Bibliográficas | 79 |
| Anexos | 82 |
| Anexo A: Instrumento..... | 83 |
| Anexo B: Validación..... | 86 |
| Anexo C: Confiabilidad..... | 95 |

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA
DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA “LA HERRERA”,
PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO
BARINAS, 2021-2022**

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general Analizar el Clima Organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estatal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas. La metodología utilizada, consiste en una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con un diseño documental y de campo. La recopilación de datos se realizará con la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicará un cuestionario bajo la escala de dos opciones de respuestas si o no, con 20 ítems. La población está compuesta por seis (6) personas del Área Administrativa de la Escuela Básica Estatal Concentrada “La Herrera”, por tanto no se tomará muestra como tal, pues la población es finita. Seguidamente, se procederá al análisis y procesamiento de datos que se presentará en cuadros y gráficos de barras para el análisis e interpretación de resultados correspondientes. Se pudo concluir que, La empresa no ha logrado crear una entrega común de los trabajadores en pro de los intereses de la organización como factor primordial en el estilo de vida de cada uno de ellos, lo que refleja la ausencia de un clima organizacional verdaderamente eficiente, lo que se refleja en el bajo desempeño laboral de cada uno de ellos.

Palabras clave: Análisis, clima organizacional, área administrativa.

En la actualidad, uno de los factores que incide marcadamente en la eficiencia productiva de una empresa es su clima organizacional, si este se presenta de forma equilibrada, la empresa puede lograr sus metas de producción de manera efectiva, pero si existe un desequilibrio en el mismo esto afectara los objetivos planificados por la gerencia, lo que se manifestará en el bajo rendimiento productivo de la misma.

Por ello, es responsabilidad de la Dirección realizar una gestión eficaz, no limitándose solamente al cargo de funciones así como las responsabilidades, deben además, contribuir al desarrollo, fortalecimiento, crecimiento de habilidades, destrezas y beneficios de las personas que conforman la estructura organizativa a partir de una visión de cambio optimista; delimitando la capacidad de transformar las circunstancias que impiden el crecimiento y el mejoramiento el personal, así como influir positivamente en todo el entorno, tanto interno como externo, con el propósito expresar y de demostrar el enorme potencial que la empresa posee.

En consecuencia, el mejoramiento del clima organizacional a depender en gran medida no solamente de un cuerpo directivo bien intencionado, sino también de la participación que los empleados y demás miembros que conforman la organización; por lo tanto, la gestión del capital humano permiten abrir y crear ambientes agradables resumidos en el Clima Organizacional, que a la vez permiten unir esfuerzos de todos los miembros para enfrentar los nuevos paradigmas y problemas que se les presentan y de este modo generar un bienestar colectivo, generando de esta manera un desempeño laboral lo más consonó posible con los objetivos organizacionales que en este caso particular, donde se establece como título de la investigación Análisis del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas.

El objetivo de la investigación es analizar el clima organizacional del área administrativa de la institución ya identificada, estableciendo de entrada que la investigación es relevante porque representa un aporte teórico práctico en el aspecto formativo mediante el estudio de las condiciones del clima organizacional que permitan ejecutar una gestión efectiva sobre el personal administrativo de dicha escuela. En concordancia con lo antes expuesto, el presente trabajo se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I. Referido al problema, se ofrece el planteamiento del problema, donde se describe de manera amplia la situación o necesidad, además se presentan los objetivos de estudio, la justificación y los alcances y limitaciones de la misma.

Capítulo II. Se desarrolla el Marco Teórico, el cual es contentivo de los antecedentes, las bases teóricas, las bases legales, la definición de términos y la operacionalización de variables.

Por último, el Capítulo III. Marco Metodológico que contiene la naturaleza de la investigación, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de información, procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV. Muestra el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de tablas estadísticas y representación gráfica de los datos.

Capítulo V. Contiene las conclusiones y recomendaciones emanadas de la investigación.

Para finalizar se incluye en el trabajo las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento y Formulación del Problema

Hoy día, en gran parte de los países desarrollados y en vía de desarrollo, se ha podido constatar que los avances presentados en el manejo de las organizaciones presentan un desequilibrio entre la tecnología emergente utilizada y la dirección de los recursos humanos encargados de emplearla. Las empresas se han dedicado más a la aplicación de tecnología innovadora que a la búsqueda de crear ambientes laborales en donde el personal se sienta comprometido y motivado a seguir los planes propuestos por las organizaciones, de ahí se plantea estudios que busquen comprender y analizar el clima organizacional presente en cada una de ellas a fin de lograr un equilibrio entre los adelantos surgidos y la adaptación de las personas a estos. Al respecto Robbins (2014), expresa que:

Para que las organizaciones funcionen eficientemente hoy día es de suma importancia que prevalezca un clima laboral de armonía, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores en su conducta o comportamiento y está relacionado de manera directa con las percepciones que el trabajador percibe en su centro en trabajo, e implica también la relación con su entorno laboral y con el medio ambiente. (p. 54)

Por lo tanto, debido a que las organizaciones son sistemas que cuentan con factores que pueden ser cambiados de manera interna, es importante conocer el ambiente que existe dentro de una organización. Una forma de conocer dicho ambiente, es mediante el clima

laboral, ya que al contar con un entorno agradable junto con un liderazgo efectivo, los trabajadores de cualquier organización serán de gran ayuda en cuanto a lograr el cumplimiento de metas y objetivos. El análisis del clima laboral permite detectar factores que afecten de manera positiva o negativa la productividad.

De manera natural todas las organizaciones a través de la Dirección buscan alcanzar un nivel de estabilidad en el ambiente interno de las mismas, así como el externo, comprendiendo el dinamismo necesario para el logro de objetivos y metas, planteados en un determinado tiempo. En un sentido más amplio Salazar y otros, (Citado por LRH, 2015) expresan que:

Entre los componentes del ambiente interno se hallan la organización propiamente dicha, con su estructura organizativa, historial de éxitos, comunicaciones, el cumplimiento de metas, entre otros; el personal, que comprende sus relaciones laborales, instrucción, adiestramiento, programas de capacitación, satisfacción laboral, exámenes médicos preventivos realizados, ausentismo, aptitud para y actitudes ante el trabajador, y la producción, que implica condiciones adecuadas y seguras para el proceso de productivo, el empleo de la tecnología, la adquisición de materias primas, entre otros. Esto conduce a su seguimiento regular con vista a identificar potencialidades, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para la empresa que influyen sustancialmente en el logro de sus objetivos y en la creación de un ambiente capaz de influir en su rendimiento. (p.1)

Ahora bien, la dinámica del mundo empresarial conduce a que gran parte de las organizaciones se interesen por comprender como se comporta el personal en su desempeño laboral, además de tener en cuenta factores como el clima organizacional el cual está íntimamente relacionado con la eficiencia organizacional y productiva.

Hoy día, el estudio del clima organizacional ha tomado un rol preponderante en las diferentes organizaciones de diversa naturaleza, las cuales se han obligado a duplicar sus esfuerzos hacia la mejora continua del ambiente laboral interno ante los cambios constantes del agresivo entorno económico y social que las rodea, por lo que han considerado este tema como factor clave en el progreso de las organizaciones y en el incremento de la productividad.

Es por ello que, para comprender lo antes dicho es necesario tomar en cuenta dos puntos de vista, uno afín con las condiciones aportadas por la organización, es decir, las suministradas por los directivos en relación con los valores, principios organizacionales, las condiciones del entorno, recursos, bienestar entre otros; y la otra las relacionadas al empleado en correspondencia con la cultura, conductas, valores, condiciones humanas entre otras, estos dos puntos de vista están estrechamente vinculadas, donde las actividades o efectos en una se ven reflejadas en la otra.

Por consiguiente, el clima organizacional existente dentro de la empresa tendrá un efecto en el desempeño laboral de los trabajadores y por tanto en los niveles de productividad, satisfacción, motivación al logro, entre otros aspectos de relevancia institucional. Según Enrique y Krieger (2011) citados por Matute (2016) define el desempeño laboral “como el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales.” (p. 93).

Por ende, la comprensión de estos dos aspectos descifran las relaciones entre el desempeño laboral y la dinámica intrínseca en la organización, valiéndose para ello de un receptor de información externo como lo son los usuarios de los bienes que producen o servicios que se prestan.

Consecuentemente las organizaciones indistintamente de su naturaleza o actividad, tienen una notable diferenciación y esto es percibidos por los trabajadores e incluso por los clientes, por lo que el clima laboral se refiere a las ideas e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Es por ello que, el clima organizacional y desde luego la intervención del trabajador en su desempeño productivo, no podrá ser óptimo si existen situaciones perturbadoras que afecten a las empresas, lo que se puede traducir en una situación de inestabilidad en las condiciones laborales de los trabajadores, lo que puede ocasionar desde el cierre de sedes, regulación de empleo, fusiones de empresas, rotación de personal, entre otros factores que inciden sobre el normal desenvolvimiento interno de las instituciones, sin importar su naturaleza o finalidad comercial. En tal sentido, Llorente & Cuenca (2011) en estudio realizado sobre el Impacto y Recuperación del Clima Organizacional expresa que, “es necesario el rescate de un clima organizacional eficiente en las empresas y de esta manera contribuir de manera directa con el logro de los objetivos organizacionales”. (p. 4). Esto puede resultar en un saldo desorientador para el personal, lo cual apertura un reto a los directivos para apalancar los procesos necesarios en el fortalecimiento de valores institucionales.

Ahora bien, mundialmente en muchas empresas de Europa y Estados Unidos el descuido que se le ha dado al estudio del clima organizacional dentro de los procesos productivos de las organizaciones ha provocado deficiencias en el desempeño laboral y pérdidas de recurso humano valiosos para la miasmas. Al respecto, KOM (Keep On Moving, 2018), expresa:

El clima laboral es uno de los aspectos intangibles que más importan en las empresas, y también uno de los más descuidados. En el olvido de este aspecto se pueden desencadenar diversos problemas que, por su magnitud, repercuten en la productividad organizacional. Pero eso no es todo, ya que contar con un ambiente de trabajo inestable también provoca que los colaboradores deserten. (p. 2)

En otras palabras, a pesar de la importancia que tiene el clima organizacional en las empresas del mundo, este ha sido relevado a un segundo plano lo que se manifiesta en la baja productividad del desempeño laboral y de las mismas organizaciones, además de que inducen a los trabajadores a desertar, lo que origina una continua y no deseada rotación de personal, lo que se traduce en gastos de reclutamiento, selección y entrenamiento de nuevos integrantes.

Actualmente, en Venezuela a igual que muchos países de Latinoamérica las personas que dirigen las empresas tratan de imponer políticas de innovación en el manejo de sus organizaciones, muchas de ellas copiadas de las que han tenido éxito en países desarrollados o del entorno, pero están no han tenido en muchos casos efectos positivos sobre el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores, posiblemente debido a que han dejado de lado el análisis del clima organizacional que reina en el ambiente internos de estas organizaciones y la realidad del contexto externo tanto social, económico, como político en el que se desenvuelve la empresa. Sira (2018) sostiene al respecto que,

La volatilidad económica de Venezuela lleva a reflexionar mucho como administradores en lo que a gerencia de recursos humanos se refiere, su irregularidad, el carácter salarial o no, su alcance, puesto que no solo impacta en los costos de personal, sino también en el clima organizacional, pues en apariencia los beneficios o incentivos que

pueda otorgar la empresa para motorizar el desempeño laboral nunca serán suficientes ante la aplastante inflación. (p. 5)

Es decir, que la Dirección de las empresas nacionales se enfrenta no solo al ambiente interno al momento de implantar políticas dirigidas a mejorar el clima organizacional, sino también a la realidad económica, social y política que existe en el país, de ahí es donde debe efectuar una forma consciente de manejar el clima organizacional imponiendo un liderazgo inteligente y eficiente donde a través del uso de los recursos que le provea la misma empresa impulsar de manera motivadora el rendimiento productivo del personal bajo su dirección.

Ante este contexto, el clima organizacional ha de estar orientado por el grado de motivación en los trabajadores, políticas institucionales, entre otros, siendo estos de suma importancia para alcanzar mayor productividad posible, en aras de mejorar los bienes y servicios ofertados en el mercado el cual es cada vez más exigente.

En un contexto regional, específicamente en el estado Barinas, se puede apreciar por parte de los investigadores que las empresas de la región, así como instituciones públicas, hacen esfuerzos por mantener unas condiciones mínimas en los sitios de trabajo, esto con la finalidad de consolidar equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y metas establecidas.

En el municipio Rojas del estado Barinas existe la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, la cual se encuentra ubicada en de la Parroquia Santa Rosa, esta institución que se dedica a la educación preescolar y primaria, a partir de le realización de una entrevista informal previa, realizada en la primera semana del mes de noviembre de 2021, dirigida a las personas de la parte administrativa, se constató, deficiencias en las condiciones de seguridad vinculadas al tipo de trabajo; ausencia normas internas;

desconocimiento por parte del personal de la misión, visión y objetivos organizacionales; se carece de estrategias motivadoras que impulsen a sus miembros a un mejor desempeño; la estructura física del área administrativa está en condiciones inadecuadas para el tipo de actividad que presta .

Por ende, los aspectos señalados anteriormente de manera gradual han generado situaciones que afectan la dinámica funcional de los trabajadores del área administrativa de la Institución, comprometiendo a la misma en cuanto a disminución en su productividad y logro de metas en el futuro inmediato. Por tanto, las situaciones identificadas como causales anteriormente permite resaltar las consecuencias detectadas, y entre ellas están, falta de compromiso por parte de los empleados en el cumplimiento de sus tareas; exposición constantes a riesgos de origen laboral; las personas que están laborando no presentan una clara definición de su rol en la institución; falta de organización en la disposición de los materiales y recursos de trabajo; el trato a otros miembros de la escuela, padres o representantes no se hace de manera adecuada; ausentismo laboral, entre otros.

A partir de estas situaciones y de continuar esta área importante de la institución con esta situación se ve comprometido su futuro, lo que podría generar una incómoda condición funcional, y que en adelante se agudizaría por el momento histórico a nivel mundial, paralización de las actividades por la actual pandemia, por tanto se debe resolver esta situación a través de la aplicación de un análisis del clima organizacional, lo cual generaría los espacios idóneos para combatir los causantes que originaron esta problemática. En atención a lo ya expresado, se plantean las siguientes interrogantes investigativas.

¿Cuál es la situación actual en cuanto al clima organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas?

¿Qué factores internos y externos serán de importancia para valorar el clima organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas?

¿Cuáles serán los lineamientos que permitirán el mejoramiento del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el Clima Organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual en cuanto al clima organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas

Determinar los factores internos y externos que serán de importancia para valorar el clima organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas

Elaborar los lineamientos que permitirán el mejoramiento del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas.

Justificación de la investigación

El clima organizacional es importante para la supervivencia y buen desarrollo de las relaciones sociales en cualquier empresa o institución, y debe ser medido constantemente para garantizar el un buen desempeño laboral de todos los colaboradores, y para sentirse

seguros y satisfechos al momento de cumplir con sus funciones, es necesario valorar todo lo que influye en el rendimiento de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el campo de las organizaciones.

La investigación aspira en lo académico sintetizar una estructura investigativa que dará un aporte cognitivo en el campo científico referido análisis del clima organizacional en los empleados del Área Administrativa de la Escuela Básica Estatal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas, al abordar las teorías que darán rigor investigativo al presente trabajo. Al mismo tiempo, los beneficiarios de la investigación, es principalmente la organización, así como la Dirección, coordinadores, docentes y empleados de la misma; asimismo el colectivo universitario, y comunidad en general, ya que genera un antecedente investigativo de utilidad para el abordaje de temas en común.

En lo institucional, representa una ventaja comparativa para la Institución tomada como referencia al profundizar las relaciones existentes entre las variables clima organizacional y desempeño del personal administrativo. Igualmente, para la Universidad Nacional de Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” se estará adicionando un producto de interés la cual será de insumo para otras iniciativas investigativas.

Esta investigación técnicamente estará generando un beneficio que permitirá al cuerpo directivo de la Escuela Básica Estatal Concentrada “La Herrera”, implementar medidas de mejora para la organización favoreciendo la unión y buen desempeño de los recursos humanos de la organización, además de la posibilidad de generar un beneficio económico y financiero al desarrollar estrategias adecuadas a la situación aquí descubiertas.

En el contexto social esta investigación generaría un impacto de interés colectivo, pues se dará la oportunidad dirigir acciones de motivación al logro y estas se reflejarán en al

campo de acción de cada empleado satisfecho. De manera personal para el grupo de investigadores en este campo, es de vital importancia porque se está profundizando en uno de los temas medulares de la organización y que servirán de referencia en los procesos de toma de decisiones por parte de los directivos de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas

En cuanto a la línea de creación intelectual, éstas se encuentra circunscrita en las líneas fijadas en el Plan de Creación Intelectual de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” 2019-2025, identificada bajo el Programa de las Ciencias Sociales y Económica, específicamente la línea de creación intelectual para efecto de esta investigación se ubica en la Sub área de Comportamiento y Desarrollo Organizacional y la línea se denomina Clima y Cultura Organizacional.

Alcance y delimitación

La investigación, desarrolla el análisis del clima organizacional del personal del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas, teniendo como alcance el análisis de la variable investigativa Clima Organizacional, lo cual será de utilidad para los actores en la institución antes señalada, esto en marco del logro de los objetivos individuales y organizacionales, además permitirá el fomento de condiciones favorables para el desarrollo de las actividades técnicas y operativas de la misma. Igualmente, la población a considerar está asociada al personal que hace vida en el Área Administrativa y para efecto de los períodos académicos estará enmarcado entre el semestre identificado como 2021-II y 2022-I.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Esta etapa de la investigación se refiere a la sustentación por parte de autores a todo lo relacionado con las variables involucradas en el contexto o planteamiento de la problemática que condujo a este proceso de estudio investigativo, es decir se orienta como modelo de la realidad investigada. Según Arias, (2016) “el marco teórico de la investigación o marco referencial, es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar” (p 106).

Es decir, el marco teórico no es más que un compendio de todos aquellos estudios anteriores, fundamentos teóricos y bases legales que fortalecen la realidad del contexto investigativo a partir de la definición clara de las variables involucradas en el objetivo de la investigación planteada. En tal sentido, en el presente capítulo se desarrollan los aspectos relacionados con los antecedentes de la investigación, reseña histórica del ámbito social objeto de Estudio, las bases teóricas, las bases legales, la definición de términos básicos y el sistema de variables.

Antecedentes de la Investigación

Este componente de la investigación está asociado a los estudios previos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio. Por tal razón Arias (2016) afirma que: “se refiere a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e

informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizados anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto...” (p.106).

Existen diversos estudios sobre el clima organizacional fundamentados dentro de los contextos administrativos organizacionales para determinar la eficiencia y la efectividad en el desempeño laboral de los empleados. Por consiguiente, es necesario una revisión de los trabajos afines a ésta investigación a objeto de tomar como referencia, fundamentar el presente estudio, brindándole de esta manera apoyo y veracidad adecuada al presente estudio. Entre los trabajos destacados se pueden citar los siguientes:

Inicialmente Barreto (2020), en la etapa de cumplir con el requisito para optar a licenciado en administración de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, desarrollo una investigación titulada, análisis del clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa “Galería y Marquetería la Reina Lourdes C.A”, del Municipio Barinas del Estado Barinas 2020-2021. Cuyo objetivo fue, analizar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa “Galería y Marquetería la Reina Lourdes C.A”, del Municipio Barinas del Estado Barinas 2020-2021.

La metodología utilizada, consiste en una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con un diseño documental y de campo. La recopilación de datos se realizará con la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicará un cuestionario bajo la escala de Likert, con 20 ítems. La población está compuesta por cuatro (4) personas de la empresa Galería y Marquetería La Reina Lourdes C.A, por tanto no se tomará muestra como tal, pues la población es finita. Seguidamente, se procederá al análisis y procesamiento de datos que se presentará en cuadros y gráficos de barras para el análisis e

interpretación de resultados correspondientes. Se pudo concluir que, La empresa no ha logrado crear una entrega común de los trabajadores en pro de los intereses de la organización como factor primordial en el estilo de vida de cada uno de ellos, lo que refleja la ausencia de un clima organizacional verdaderamente eficiente, lo que se refleja en el bajo desempeño laboral de cada uno de ellos.

La vinculación entre este trabajo y el actualmente planteado es la variable en estudio: clima organizacional, lo que evidencia su estrecha relación en este apartado investigativo, debido a que se desarrolla un estudio descriptivo de como el clima organizacional mientras mejor está estructurado incide positivamente sobre el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

Seguidamente, Pastor, (2018) en su fase de preparación profesional realizó una investigación titulada: “Clima Organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, Lima 2017)”, trabajo para optar al título profesional Licenciado en Administración, en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú. Este proceso investigativo estuvo orientado por el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. La metodología bajo la cual se desarrolló fue enmarcada en el paradigma cuantitativo bajo un diseño no experimental de tipo prospectivo, transversal y correlacional. La muestra seleccionada fueron 280 trabajadores que venían desempeñando desde el año 2016 en la empresa privada de combustible e hidrocarburos Peruana de Combustibles (PECSA) , a la cual se le aplicó una encuesta y como instrumento el cuestionario seccionado por dos las variables.

Las conclusiones del estudio, sobre la base de los hallazgos encontrados, se determinan

una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017. Con este resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores administrativos de la empresa. Del mismo modo entre otras conclusiones es la relación directa entre la etapa de supervisión y el desempeño laboral.

La vinculación con este proyecto investigativo es relacionado con la variable clima organizacional, el cual afecta factores como lo es el desempeño laboral en los trabajadores administrativos. Metodológicamente también guarda una relación directa donde se combinan elementos como el paradigma cuantitativo, la fase de análisis de datos obtenidos, pudiendo sufrir algunas modificaciones a consideración de los asesores.

En una escala local Rumbo, (2018) realizó una investigación para graduarse como Licenciado en Administración en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) y la misma fue titulada: “Incidencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados de la Empresa Oshima Motor’s C.A año 2018” y el objetivo general que guió esta investigación fue: “Analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados de la Empresa Oshima Motor’s C.A año 2018”. La ruta metodológica fue a través de una investigación bajo un paradigma cuantitativo, apoyado en un diseño de campo, no experimental. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y como la validez del contenido fue sustentada a juicio de tres expertos, y se determinó su confiabilidad con el Alfa de Cronbrach obteniendo un coeficiente de 0.98. Los datos aportados por el instrumento o cuestionario aplicado fueron tabulados, analizados y representados a través de tablas de frecuencia y

gráficos circulares.

La fase conclusa del análisis se pudo apreciar que entre los factores generadores de estrés se encuentra la falta de motivación por parte del patrono y la presión laboral, las cuales se consideran como situaciones que dificultan de alguna manera el desempeño laboral, por su parte otro generador de estrés que se halló presente en la empresa son agentes externos e interno como la falta de compromiso por parte de los gerentes, liderazgo y comunicación de igual forma la falta de control sobre los problema de entorno social asociados al ambiente laboral, sin embargo los factores que no proporcionan generación de estrés son indicadores como el compromiso individual, la toma de decisiones y la iniciativa de los trabajadores a desarrollar su trabajo la cual fomenta el buen desempeño dentro de la organización. Finalmente se plantea algunas orientaciones que permitan a la Unidad de Talento Humano prevenir el estrés laboral para contribuir a un mejor desempeño.

El trabajo citado, se vincula con la presente investigación en los aspectos relacionados con el organizacional y el desempeño laboral. A nivel conceptual esta investigación es de importancia, pues en la misma se abordan aspectos conceptuales de las variables en estudio que son de utilidad directa en la comprensión del trayecto investigativo por los autores del presente estudio.

Reseña Histórica del Ámbito Social Objeto de Estudio

El origen de la escuela básica estatal concentrada "la Herrera", ubicada en el sector la herrera, parroquia Santa Rosa, municipio Pedro Manuel Rojas del estado Barinas; según habitantes de la comunidad, se remonta hacia el año 1985, donde por iniciativa del señor Víctor Díaz, Carlos Gallardo e Israel Cabeza decidieron buscar un maestro, debido que en la zona habían muchos niños desatendidos escolarmente.

El primer maestro fue Anceliano Briceño, recibía un salario de 3000bs mensual el cual

era cancelado por los representantes; en vista que carecía de la contratación correspondiente. Como no se contaba con las instalaciones pertinentes, impartía clases en un corredor de zinc propiedad del señor Víctor Díaz, al comienzo se contaba con una matrícula de 12 niños (as) aproximadamente que fue incrementándose con el paso del tiempo. Dos años más tarde llega la maestra Estilita de Mercado con un contrato firmado por la dependencia estatal.

Años más tarde se consiguió un terreno; aproximadamente una hectárea, donado por el antiguo dueño de la finca "el Grito" el señor Argenis Mercado, esposo de la maestra antes mencionada. Cabe destacar que al poco tiempo de iniciar la maestra en sus labores escolares, el maestro Anceliano se retira de sus actividades. Con la escuela construida en el lugar donde actualmente se encuentra, la maestra continúa en sus actividades escolares efectuando una noble labor.

Actualmente la planta física está estructurada de la siguiente manera:

4 aulas

2 baños

1 escenario y un corredor

1 sala cocina

Con respecto al personal que labora y que conforma la estructura organizativa de la institución, se cuenta con

1 director

1 subdirectora

1 Coordinador Académico

1 coordinador Administrativo

3 secretarías

4 docentes a cargo

3 auxiliares

Bases Teóricas

En forma general se puede decir que las bases teóricas tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema, Según Corral, Corral y Franco (2019):

Es la presentación de los principales enfoques o teorías existentes sobre el tema objeto de estudio, obtenidas de la revisión de lo que se está investigando o se ha investigado sobre él, Así mismo, se construye a través de la revisión documental y debe ser exhaustiva pero limitada a temas que tengan relación directa con el objetivo, las variables y/o las hipótesis de investigación. (p. 243).

Por tanto, las Bases Teóricas tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. De éste dependerá el resultado del trabajo. Significa el recopilar y organizar todos aquellos sustentos teóricos que fundamenta el contexto de las variables involucradas en este caso, clima organizacional y desempeño laboral.

Administración de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos, es un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento en favor de unos y otros. En tal sentido, Rodríguez (2014), define la Administración de Recursos Humanos como:

La planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los Recursos Humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los

intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer también, las necesidades del personal (p. 24).

Al respecto, se puede señalar que la Administración de Recursos Humanos tiene como acciones resolver situaciones que afectan el comportamiento del personal y tiene que ver con el aprovechamiento, mejoramiento de las capacidades y habilidades de las personas y en general con los factores que le rodean dentro de la organización con el objeto de lograr el beneficio individual, de la organización.

Funciones de la Administración

La administración se entiende como el conjunto de técnicas, procesos o métodos que permiten el manejo eficiente de los recursos tanto humanos como materiales de una empresa. Pero para lograr ello la misma se divide en funciones que de forma secuencial y lógica permiten el manejo de dichos recursos.

De acuerdo a Koontz y Weihrich (2008), las funciones administrativas son: “planificar, organizar, ejecutar y controlar. Las mismas son aplicables a actividades con objetivos definidos lo que implica la coordinación y dirección del uso de recursos para lograr el cumplimiento de dichos objetivos”. (p. 11)

En base a lo antes citado y según Koontz y Weihrich (2008), se pueden ampliar cada función de la siguiente manera:

1. La planificación: se entiende como la función administrativa dirigida a establecer objetivos, precisar tareas, definir el curso de las acciones en un tiempo determinado y asignar recursos (humanos, materiales y financieros). Para planificar se tienen en cuenta las oportunidades y debilidades del entorno.

2. La organización: es agrupar las actividades para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo una persona con autoridad necesaria para supervisar y coordinar en sentido

vertical y horizontal toda la estructura. El ser humano es consciente de que el cumplimiento de los objetivos sólo es posible a través del ordenamiento y coordinación racional de los recursos con que cuenta.

3. La Dirección: es la función administrativa que influye sobre las personas para obtener metas y realizar las actividades planificadas. Se dirige a los aspectos interpersonales de la administración, donde juega un papel primordial la orientación, integración de recursos, supervisión, comunicación, creación, aporte, imaginación, iniciativa, criterio discrecional para tomar decisiones, liderazgo y motivación. Es la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados. Se considera un punto central e importante de la administración, pero quizás en el que existe mayor número de discrepancias, pues en la doctrina el mando es conocido además por los vocablos: dirección y ejecución.

4. El Control: implica detectar las posibles desviaciones entre el resultado obtenido y el deseado a fin de poder adoptar acciones correctivas que permiten alcanzar las metas deseadas. El control ofrece constante información de la situación real del objetivo para asegurar el estado previsto.

De lo antes expuesto, se observa como el fenómeno administrativo, sus funciones y principios se aplican a actividades de cualquier índole. Lo anterior es posible toda vez que se cuente con objetivos concretos definidos y con recursos materiales, financieros y humanos para alcanzarlos. Además, se necesitan las condiciones objetivas para ejecutar las tareas propuestas y los mecanismos de control efectivo para detectar las desviaciones que ocurran entre lo planificado y lo realizado y adoptar las medidas necesarias para cumplir las metas propuestas.

El Clima Organizacional

El clima organizacional corresponde a todo el ambiente interno que se desenvuelve

dentro de una empresa, desde el espacio físico en el que laboran los trabajadores, sus necesidades, motivaciones, el liderazgo existente, hasta las políticas de seguridad e higiene que los protegen. Al respecto, Brunet (1987), citado por Ramos (2012) define el clima organizacional como

Las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización. (p. 16)

Es decir, el clima organizacional conjuga todas las manifestaciones que se originan dentro del ambiente interno de una empresa desde lo relacionado con el espacio físico, las interrelaciones personales, la manera de coordinar y dirigir de los jefes, los factores motivacionales, el desempeño laboral, además de la evaluación del mismo, la seguridad, así como la salud de los trabajadores hasta llegar al componente productivo que se fundamenta en el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por la Dirección de la empresa.

Al respecto Chiavenato (2011), define “El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (p. 84). Este autor expresa que el clima organizacional está íntimamente ligado con la motivación y la armonía de las relaciones interpersonales dentro de un ambiente de trabajo, es decir, mientras más motivado estén los trabajadores mejor será el clima organizacional y, por ende, el desempeño laboral de los mismos traduciéndose en una mayor productividad de la empresa.

Además, las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional y este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como la afectación en los niveles de productividad, satisfacción, rotación, adaptación entre otros.

Teorías del Clima Organizacional

En cuanto al estudio del clima organizacional como factor que conduce al mejoramiento del desempeño laboral y en consecuencia a una mayor productividad de las empresas se pueden mencionar las siguientes:

La teoría del clima organizacional de Rensis Likert (1968), citado por Rodríguez (2016): La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. (p. 7)

Teoría de los Factores de Herzberg (1959) según Chiavenato (2011): La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y

estilo de supervisión.

La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo. (p. 76)

Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor (1960) según Chiavenato (2011): En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

Teoría x

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

Teoría Y

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo

condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla.

Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

Estas teorías fundamentan la importancia del clima organizacional como factor preponderante en el mejoramiento del desempeño laboral a través de los aportes sobre motivación, liderazgo, ambiente, seguridad y comunicación, que encierran los aspectos que debe manejar la Dirección de las empresas para lograr sus objetivos de productividad.

Características del clima organizacional

Ahora bien, para lograr el comprender como el clima organizacional influye sobre el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización es necesario conocer sus características. En este sentido, Robbins (2009), el clima organizacional se caracteriza por tener un conjunto de dimensiones que son importantes para su análisis o reestructuración, en caso de ser necesario.

Espacio físico: lugar donde se encuentra la infraestructura organizacional y donde laboran las personas.

Estructura: organigrama sobre el cual se organizan los trabajadores de la empresa según sus tareas, obligaciones y horas de trabajo.

Responsabilidad: corresponde a sentido de compromiso, productividad, puntualidad, capacidad de toma de decisiones. Es decir, es importante estudiar cuan comprometido están los trabajadores con la empresa, que niveles de productividad poseen en el cumplimiento de las metas, conque puntualidad inician sus labores y si rinden lo suficiente en su horario de

trabajo.

Identidad: sentido de pertenencia y de identidad que deben sentir los trabajadores hacia la organización en la cual laboran.

Comunicación: comunicar e intercambiar información es importante para el pleno desarrollo de las actividades de una organización. La escasa o mala comunicación puede convertirse en un grave problema para el desarrollo de las labores de los trabajadores.

La comunicación produce entre el personal una sensación de confianza, diálogo, intercambio de opiniones y sugerencias e, incluso, fomenta las relaciones diplomáticas y cordiales entre los agentes internos y externos de la empresa.

Capacitación: es una excelente manera de incentivar a los integrantes de la organización y de fomentar el desarrollo empresarial y personal.

Liderazgo: quienes tienen la responsabilidad de dirigir y ser cabeza de una dependencia o departamento deben mostrarse como personas responsables, comprometidas y capaces de motivar e incitar a su equipo para hacer cada día mejor su trabajo.

Motivación: forma parte de la cultura de una organización que consiste en fomentar el bienestar y motivación de su equipo de trabajo a través de diferentes estrategias como, ofrecer un espacio de trabajo limpio e iluminado, dar bonos especiales por productividad, respetar los días libres o de descanso, incentivar la competitividad, entre otros.

Como se puede observar, el clima organizacional encierra un conjunto de aspectos que lo caracterizan y que hay que tomar en cuenta cuando se estudia dentro de una organización determinada, como es el caso de la actual propuesta presentada por los autores de esta investigación relacionada con el análisis del clima organizacional y el desempeño laboral.

En tal sentido, el conocimiento del clima organizacional proporciona la comprensión acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo

introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Consecuencias de un Clima Organizacional Desfavorable

Se dice que un clima organizacional es desfavorable cuando no proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros de una empresa. Al respecto Gil y Ruiz (2015), señalan que, entre los principales problemas observados en la gestión deficiente o inadecuada del clima organizacional se pueden mencionar:

- Disminución de la productividad general y empeoramiento de la calidad de la atención;
- Ruido interno y externo (quejas y comentarios negativos dentro y fuera de la empresa);
- Mayor individualidad y competitividad en las tareas realizadas;
- Mayor rotación de empleados y aumento de los gastos con contratación y capacitación;
- Pérdida de talentos (profesionales de alto rendimiento que deciden abandonar la empresa);
- Baja motivación, bajo compromiso y desalineación con los objetivos de negocio;
- Retrasos y ausencias frecuentes;
- Aumento de solicitudes de licencia y permisos;
- Pérdidas de producción, reparaciones y alto desperdicio de tiempo y materiales;
- Pocas expresiones creativas o propuestas innovadoras.

Por tanto, todas estas consecuencias conducen a afectar negativamente el desempeño productivo de la empresa llevándola a generar una baja rentabilidad y la posible quiebra de la misma, es por ello que, una vez que se identifiquen algunos de estos síntomas o se decida tomar medidas para evitar estos problemas, el primer paso es hacer un análisis detallado de la atmósfera de la empresa y comprender las percepciones de los empleados al respecto.

Tipos de Análisis del Clima Organizacional

Tomando en cuenta factores relacionados con las expectativas y comportamiento de los trabajadores dentro de la organización se pueden desarrollar dos tipos de análisis relacionados con el estudio del clima organizacional dentro de una empresa.

Gil y Ruiz (2015), señalan que, el propósito del estudio del clima organizacional es aclarar las opiniones de todos los miembros de la empresa para comprender cómo estas personas ven a la compañía en la que trabajan. Sin embargo, también es posible, y recomendable, analizar el comportamiento de estas personas y sus resultados. Por lo tanto, se tienen dos tipos de análisis del clima organizacional: el análisis de la percepción de la empresa y el análisis de resultados:

Análisis de percepción de la empresa:

Lo interesante de esta iniciativa es que la investigación en sí ya puede considerarse una medida para un buen clima organizacional, una vez que los empleados se sienten valorados cuando sus propuestas son escuchadas y consideradas en las decisiones.

El punto aquí es extraer las opiniones de los empleados sobre la compañía, y hay varias formas de hacerlo, desde entrevistas y formularios en papel hasta el uso de aplicaciones y softwares.

Permitir que los participantes presenten sus respuestas individualmente y, si es posible, bajo anonimato. Las personas tienden a distorsionar sus opiniones por temor a ser juzgados por colegas, y especialmente por sus superiores.

Si realmente se quiere conocer a un equipo de trabajo, debe asegurarse de que sus miembros sean absolutamente sinceros.

Análisis de resultados:

Como se está tratando del clima interno de la empresa, el análisis de resultados no

puede restringirse a los indicadores de productividad.

También se debe analizar la tasa de rotación, las quejas de servicio, los posibles conflictos entre departamentos, colegas y gerentes, y la reputación de la compañía en los sitios de contratación.

Las entrevistas con empleados despedidos también pueden ser valiosas para comprender los puntos críticos que pueden motivarlos a irse.

En base a lo antes expresado, el análisis del clima organizacional debe siempre abarcar dos contextos, primero, la opinión real y sincera de los empleados con respecto a cómo se sienten dentro de su ambiente de trabajo, segundo la evaluación de los niveles de rendimiento productivo que tiene la empresa en un momento determinado.

Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Uno de los factores determinantes que conduce al logro de las metas y objetivos planteados por la Dirección en las organizaciones es el desempeño laboral, por tanto es importante mantener un control sobre el cumplimiento de las tareas asignadas a cada trabajador. Pero este desempeño no solo depende de dicho control, sino que hay otro factor de gran importancia que incide directamente sobre el mismo como lo es el clima organizacional que posea la empresa, al respecto Domínguez, Ramírez y García, (2013), citados por Pastor (2018), sostienen que, “que una empresa que muestre un clima organizacional positivo manifiesta en buena parte de sus empleados un cierto grado de desempeño laboral en el mismo sentido” (p. 10)

Es decir, el ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, por lo tanto, en su creatividad y productividad, evidencia de ello son los innumerables esfuerzos que realizan las empresas por mejorar el clima organizacional.

Bases Legales

En todo trabajo investigativo es necesario establecer el marco jurídico que lo envuelve, esto según lo señalado por Perdomo (2018). El autor refleja el necesario sustento legal en el marco de la investigación, esto con la intención de dar mayor veracidad de la información.

Entre las bases legales consultadas se encuentran:

La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 87, donde establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En el artículo anterior es preciso indicar que todos los venezolanos tienen derecho al trabajo pero también a obtener beneficios en pro de una calidad de vida tanto laboral como familiar, y de esta manera garantizar un rendimiento efectivo dentro de la organización o empresa. El Clima Organizacional es parte de los elementos que van a constituir la calidad de vida, por lo tanto, éste se convierte en un derecho que todos los trabajadores deben gozar en su vida laboral.

En otro orden de ideas, Asimismo, la **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)** Artículo 236 que señala:

El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

En atención a lo expresado en el artículo antes señalado, la organización y/o empresa tiene la obligación de brindar a los trabajadores un ambiente sano y seguro durante el cumplimiento de las funciones asignadas, y guarda relación directa al Clima Organizacional. Una vez más se resalta que el ambiente físico es un factor primordial del medio en el que el talento humano realiza los esfuerzos inherentes a su puesto de trabajo, además es el espacio donde comparte con otras personas los espacios.

Así mismo en la **Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo** (LOPCYMAT 2005),

Artículo 44 señala la obligación que tienen los patronos para garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

Igualmente, el **artículo 53** establece:

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 y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuado.

En atención al artículo se puede destacar que el patrono asume la responsabilidad de ofrecer espacios idóneos para el desarrollo de las actividades en la empresa, garantizando niveles de seguridad en tema de salud y bienestar general. Esto de manera directa se vincula con el Desempeño Laboral y por ende con el Clima Organizacional

Adicionalmente el **artículo 70**, expone el concepto que se maneja en torno a la definición de enfermedad ocupacional que según la ley engloba los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Definición de Términos Básicos

En el siguiente espacio consiste en dar el significado específico y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucrado en el problema involucrado.

Ambiente: Conjunto de personas que comparten una actividad o que pertenecen a mismo grupo social.

Desempeño: Es la manera en la que la persona que desenvuelve en su trabajo, es decir, las ganas de mejorar las actividades que realiza a diario.

Dirección: Es guiar a un grupo de individuos para lograr los objetivos de la empresa.

Eficacia: Está asociado al logro de los objetivos propuestos en la organización indistintamente de los recursos utilizados para tal fin.

Eficiencia: Es una relación directa con el logro de los objetivos con el uso de los recursos disponibles.

Incentivo: Es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Incidencias: Cosa que sucede en el desarrollo de una acción o asunto con el que tiene relación, pero sin ser parte esencial. Se produce en el transcurso de un asunto, un relato, etc., y que repercute en él alterándolo o interrumpiéndolo

Organización: Espacio construido por un grupo de personas con el fin de realizar un objetivo específico a sea a fin de ganancias tangibles o no.

Relaciones interpersonales: Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Remuneración: se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica.

Satisfacción: es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Subordinado: Que depende o está sometido a la orden o a la voluntad de otro.

Trabajo en equipo: Es la articulación de una serie de estrategias entre un grupo de personas para alcanzar determinados objetivos propuestos.

Sistemas de Variables

Las variables, afirma Arias (2016), “es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57), es decir implica la definición de las variables para luego proceder a la operacionalización de variables.

Una vez definidas conceptualmente las variables se procede a operacionalizarlas, que

consiste en llevarlas a sus referentes empíricos, es decir, descomponerlas de contenidos generales a enunciados más precisos, con la finalidad de poderlas medir. En toda investigación es importante plantear variables, debido que éstas permiten relacionar algunos conceptos y hacen referencia a las características que el investigador va a estudiar.

En tal sentido, la operacionalización de variables según Arias (2016)

Es un requisito previo para la elaboración de instrumentos, representando un cuadro, que consiste en transformar la variable de concepto abstracto a términos observables y medibles, mediante dimensiones e indicadores, es decir, descomponerlas de contenidos generales a enunciados más precisos, con la finalidad de poderlas medir. (p. 204)

Por lo tanto, permite identificar a la variable como el atributo, cualidad, característica o propiedad inherente al fenómeno estudiado, a objeto de orientar la postura teórica del investigador, para lograr con eficacia que se cumpla la exploración se tiene que cumplir una definición operacional. En consecuencia, el cuadro 1, se presenta el proceso de operacionalización de la variable, tal como se describe a continuación.

Cuadro N° 1**Operacionalización de las Variables**

| Variable | Definición | Dimensiones | Indicadores | Items |
|----------------|-----------------|-----------------|--------------------------|-------|
| Nominal | Operacional | | | |
| | | | Estructura | 1 |
| | | | Responsabilidad | 2 |
| | | Características | Recompensa | 3 |
| | | del medio | Desafíos | 4 |
| | | ambiente de | Relaciones | 5 |
| | El clima | trabajo | Cooperación | 6 |
| | organizacional | | Higiene y Seguridad | 7 |
| | corresponde a | | Conflictos | 8 |
| | todo el | | Identidad | 9 |
| | ambiente | | | |
| | interno que se | | | |
| | desenvuelve | | | |
| Clima | dentro de una | | | |
| Organizacional | empresa, | | Disciplina | 10 |
| | desde el | Factores | Actitud cooperativa | 11 |
| | espacio físico | actitudinales | Iniciativa | 12 |
| | en el que | | Presentación personal | 13 |
| | laboran los | | Interés | 14 |
| | trabajadores, | | Capacidad de realización | 15 |
| | sus | | | |
| | necesidades, | | | |
| | motivaciones, | | | |
| | el | Factores | Conocimiento del trabajo | 16 |
| | cooperativism | operativos | Calidad | 17 |
| | o, el liderazgo | | Cantidad | 18 |
| | existente, | | Trabajo en equipo | 19 |
| | hasta las | | Liderazgo | 20 |
| | políticas de | | | |
| | seguridad e | | | |
| | higiene que | | | |
| | los protegen. | | | |

Fuente: Albarrán K (2021)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico representa el plan o metodología a seguir como un conjunto de fases y procedimientos que va poder permitir obtener, clasificar, comprender y organizar los datos relevantes para poder así plantear las soluciones a la problemática en estudio. Cabe citar a Méndez (2018) quien afirma que el marco metodológico:

Es una fase mecánica, que conduce al ser humano a penetrar en el manejo de una serie de métodos y técnicas no comunes, por cuanto la investigación científica, así como las otras investigaciones que se llevan a cabo: pura, aplicada, descriptiva, exploratoria, predictiva, de campo, y también la bibliográfica (propia de una monografía), llevan al investigador a utilizar o emplear los aspectos metodológicos, debiendo explicar cómo tendría que hacer esa investigación en particular (p. 89).

En base a lo establecido por el autor, el trabajo de investigación representa un conjunto sistemático de hechos que el investigador debe conocer, de esta manera podrá dar inicio a un campo exploratorio; del cual obtendrá el conocimiento de situaciones dadas tanto generales como específicas, que proporcionan una respuesta a la necesidad presentada y referente al tema de estudio.

Además, en todo trabajo de investigación es importante definir una metodología que permita alcanzar los resultados esperados por el investigador, en este capítulo se hace referencia al enfoque o paradigma de investigación, tipo y diseño de la investigación de igual forma se describen los criterios para la selección de la muestra, las técnicas y lo

instrumentos que surgieron para conseguir la información, los procedimientos y los resultados.

Enfoque o Paradigma de la Investigación

El enfoque que regirá el proceso investigativo del actual estudio estará referido al cuantitativo, respecto a Hurtado y Toro (2015), definen dicha investigación como “aquella que requiere el uso de modelos matemáticos y tratamientos estadísticos para analizar datos previamente recolectados a través de instrumentos de medición” (p. 3). Por tanto, la actual investigación se rige a través de los fundamentos del enfoque cuantitativo, donde, estos estudios pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva, es decir desde el Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas, donde se pretende analizar el Clima Organizacional.

Tipo de Investigación

La investigación objeto de estudio se caracteriza por ser de tipo descriptivo, se considera la investigación como tipo descriptiva porque permite a partir de los resultados obtenidos, analizar, describir e interpretar la información recolectada sobre el diseño de la investigación. Por su parte Hernández, Fernández y Baptista (2010) expresan, “significa que estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea de analizar sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad (individuos, comunidades) (p. 117), este tipo de investigación permite a partir de los resultados obtenidos, analizar, describir e interpretar la información recolectada sobre el tipo de investigación.

Por tal motivo, este tipo de investigación permite obtener información sobre el

fenómeno de estudio para realizar un profundo análisis a la problemática planteada en cuanto al Clima Organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estatal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas

Diseño de la investigación

El diseño de investigación no es más que la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado, donde se estructura los métodos que conducen a lograr entender y explicar el fenómeno estudiado. Al respecto Bavaresco (2010) expresa:

El diseño de investigación o mejor dicho plan de investigación, representa el método, el cómo pensar el desarrollo que tendrá la investigación, es decir, significa el camino que girara al científico, al investigador, al estudiante, pero no utilizará cualquier método sino el científico así como también las técnicas que utilizará, pero de forma científica. (p. 10).

En relación al diseño de investigación, se puede señalar que está enmarcado en un estudio no experimental, apoyado de dos fases de obtención de información que son una documental y otra de campo.

En cuanto al diseño no experimental, Salkind (2010), establece, “los métodos de investigación no experimentales; no establecen ni pueden probar, relaciones causales entre las variables, por lo que generalmente son descriptivos, históricos y correlacionales”. (P. 10). Por lo tanto, la investigación solo busca desarrollar una descripción de la situación objeto de estudio, es decir, sólo se observa el problema relacionado con el clima organizacional de los trabajadores en su ambiente, sin intervenir en su desarrollo, para después analizarlos.

En relación al diseño de campo, Arias, (2016) “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de lo 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). En este caso específico, se trata de abordar de manera directa la situación presente en el Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza, factores constituyentes, en este sentido, se trata del apoyo de la observación y recolección de datos desde el mismo lugar de los sucesos.

Igualmente, la investigación es un estudio documental que según Bavaresco (2010), señala: “permite un conocimiento previo o bien el soporte documental o bibliográfico vinculante al tema objeto de estudio, conociéndose los antecedentes y quienes han escrito sobre el tema (p. 28), para lograr lo anterior, se fundamenta con la extracción de información a partir de fuentes secundarias tales como: textos, trabajos de grado, CD`S, internet, entre otros.

Población y Muestra

Población

Al respecto, Arias (Ob.cita) define la población como “Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81). En este caso se está ante una población finita comprendida de un número pequeño y determinado de integrantes, la cual es manejable para el propósito del investigador. En este sentido se comprende las uniformidades de las características de los integrantes de la organización con una población conformada por seis (6) empleados:

Cuadro N° 2 Población Objeto de Estudio

| Cargo | Cantidad |
|--------------|----------|
| Director | 1 |
| Subdirectora | 1 |
| Coordinador | 1 |
| Secretarias | 3 |

Fuente: Área Administrativa de la Escuela Básica Estatal Concentrada “La Herrera”.

Muestra

Con relación a la muestra Hernández, Fernández y Baptista (2010), dice al respecto que, “la muestra es, un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a los que llamamos población (p.65)”. En virtud de que la población que conforma la Empresa es relativamente pequeña, se consideró una muestra censal de un cien por cientos (100 %) y tal como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2010), define la muestra censal, como recabar la información de una totalidad de población finita, la cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población (p.302), lo que implica que se aplicó la encuesta a los seis (6) empleados, es decir a la totalidad de la población para obtener la información.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica, de acuerdo Arias (2016) la define “... pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72), para la recopilación de los datos se utilizó como técnica la encuesta. Además para cumplir con el objetivo del estudio se aplicó un instrumento de medición que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es el: “Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.199), como es el cuestionario, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, (ob. cit), señalan que:

“consiste en un conjunto amplio de preguntas que se consideren relevantes para el estudio” (p. 233).

Como instrumento se utilizó el cuestionario de preguntas cerradas tipo dicotómicas (sí o no), esto se debe a que la población estudiada es relativamente pequeña menor de 20 sujetos, el cual permitió orientar la observación y obtener un registro claro y ordenado de los principales aspectos sobre el clima organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas

De acuerdo a Ruiz (2008), las “preguntas dicotómicas: son reactivos que brindan sólo dos (2) alternativas de respuesta como son, verdadero-falso, sí-no, acuerdo, desacuerdo, presente-ausente, entre otras, y se utilizan para obtener respuestas rápidas o cuando la muestra estudiada es pequeña ($n < 20$)”. Es decir, son aquellas preguntas con dos opciones de respuestas cerradas (sí o no), que se utilizan para pequeñas muestras o cuando se requieren resultados en el menor tiempo posible.

Validez y confiabilidad del Instrumento

Validez del Instrumento

La validez, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200). Por tanto, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue sometido a la validación de tres (03) expertos; dos (2) expertos en administración y uno (1) en metodología, quienes con un formato de validación, revisaron los ítems con respecto a los criterios pertinencia, coherencia y claridad, y registraron sus observaciones para su posterior aplicación, tomando en consideración su juicio objetivo en relación a los aspectos del instrumento como precisión, pertinencia y claridad de las preguntas.

Confiabilidad

Para la presente investigación, fue necesario evaluar la confiabilidad de los instrumentos de medición. Solo a través de eso se verificó que la investigación es seria y presenta resultados reales. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p. 67).

Dicha prueba se evaluó a través del índice de Kuder –Richardson, que se trata de dos fórmulas aplicables a sendos casos particulares de alfa. KR20 se aplica en el caso en que los ítems del test sean dicotómicos,

El coeficiente de Kuder Richardson de fiabilidad (KR 20) se utiliza para probar la fiabilidad de las mediciones de binarios, tales como preguntas del examen, para ver si los elementos dentro de los instrumentos de obtener el mismo binario (no / sí, correcto / incorrecto) los resultados sobre una población de pruebas de los sujetos. La confiabilidad del instrumento se determina con la siguiente expresión matemática:

$$KR20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \frac{\sigma_t^2 - \sum p_i q_i}{\sigma_t^2}$$

Dónde:

n: Numero de ítem

$\sum p_i q_i$: Sumatoria de la variación de cada pregunta

P_i : Proporción de éxito para cada pregunta

σ^2 : Variación de las cuentas de la prueba

La confiabilidad obtenida fue $KR20 = 0.98$ (Ver Anexo C)

El valor $rtt = 0.98$ Expresa que la confiabilidad es consistente, ya que es muy alta

(Rango de 0.81 a 1.00), de acuerdo a Aroca (2008, p. 163)

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para Arias (2016) señala que: "...se describen las distintas operaciones a la que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación, y codificación si fuere el caso" (p.111). Una vez concluida la recolección de los datos, a través de la aplicación del instrumento, se procesaron los resultados mediante un análisis estadístico descriptivo para cada una de las variables y luego se describieron las relaciones entre ambas.

Posteriormente, aplicado el instrumento se procedió a la elaboración de matriz donde se tabularon los datos mediante Microsoft Excel, plasmándose las respuestas emitidas por los integrantes de la muestra en cada uno de los ítems, y así; procedió a organizar la información en cuadros y gráficos que permitieron mostrar los resultados obtenidos y visualizar mejor su interpretación.

Por otra parte, vale señalar que, para la descripción de los datos obtenidos por cada variable, se utilizará la distribución de frecuencia absoluta y relativa de cada ítem y como técnica de representación gráfica se empleará el diagrama de barras, asimismo, se analizarán las dimensiones que conforman cada variable.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

La finalidad de este capítulo es la de presentar los datos recopilados que se obtuvieron al aplicar el instrumento los cuales serán organizados en cuadros de frecuencias tanto absolutas como porcentuales, a la vez que estarán presentados en gráficos de sectoriales o circulares, estos resultados serán analizados e interpretados a fin de comprender la problemática planteada y así presentar las alternativas de solución. Al respecto, Arias (2016), expresa que, “es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuestas a tales preguntas” (p.21)

En este aspecto, se plasman los resultados de la investigación de campo producto de la aplicación del cuestionario dirigido a seis (6) empleados que laboran en el Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas.

De igual manera, se procedió a referir el análisis e interpretación de los resultados tomando en cuenta cada ítem, en atención a las dimensiones; atendiendo a las tablas y gráficos donde se prevé que las respuestas señalan situaciones reales ante las variables y sus dimensiones.

Cuadro 3

¿En la organización existe una estructura definida en cuanto a normativas y reglas funcionales?

Dimensión: Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Estructura

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 17 |
| NO | 4 | 83 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

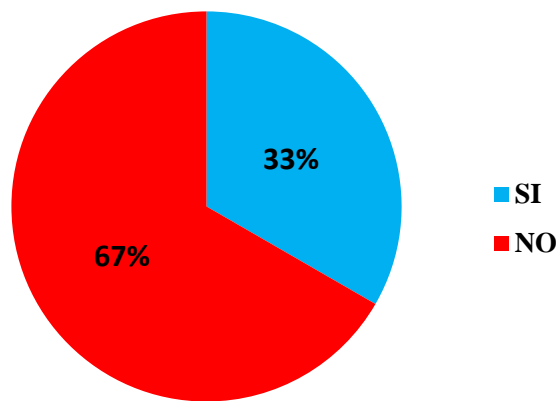


Gráfico 1. ¿En la organización existe una estructura definida en cuanto a normativas y reglas funcionales?

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador Estructura, el 67% respondió que está totalmente de acuerdo en que, en el Área Administrativa no existe una estructura definida en cuanto a normativas y reglas funcionales. Esto permite suponer que no tiene concretadas las funciones y actividades que debe desarrollar cada empleado lo que la hace cumplir con sus tareas sin pleno conocimiento de las mismas y desconocen hasta donde llega su responsabilidad dentro del Área Administrativa.

Cuadro 4

¿En la institución se genera información concreta de sus responsabilidades?

Dimensión: Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Responsabilidad

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 1 | 17 |
| NO | 5 | 83 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

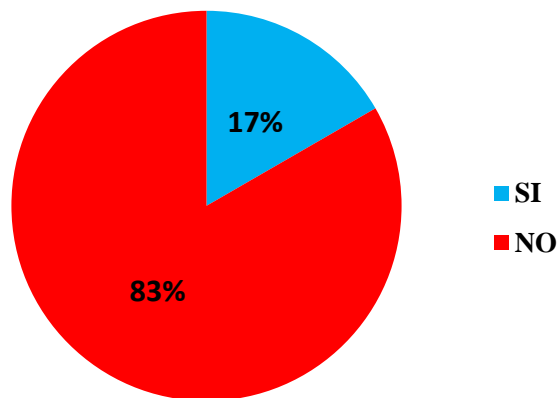


Gráfico 2. ¿En la institución se genera información concreta de sus responsabilidades?

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador Responsabilidad, el 83% respondió que, en la empresa no se genera información concreta de sus responsabilidades lo cual es la mayoría de los encuestados. Este resultado permite estimar que debido a que el Área Administrativa no tiene definida su estructura, no comunica de forma eficiente y específica las responsabilidades de cada empleado en su área de trabajo lo que ha ocasionado dualidad al momento de cumplir con sus funciones afectando negativamente la productividad laboral de cada uno de ellos.

Cuadro 5

¿Es un ambiente gratificante para el desarrollo del cumplimiento de sus responsabilidades?

Dimensión: Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Recompensa

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

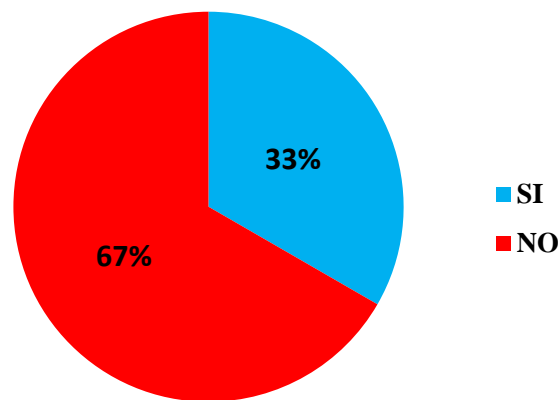


Gráfico 3. ¿Es un ambiente gratificante para el desarrollo del cumplimiento de sus responsabilidades?

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador Recompensa, el 67% respondió que no existe un ambiente gratificante para el cumplimiento de las responsabilidades. Este resultado permite presumir que de acuerdo a la opinión expresada por la mayoría de los trabajadores en que no hay presencia de un ambiente que estimule o motive a los empleados en el cumplimiento de sus funciones, lo que es reflejo de la baja productividad de los mismos

Cuadro 6

¿Siente que existe un constante desafío en el cumplimiento de sus actividades?

Dimensión: Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Desafío

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 1 | 17 |
| NO | 5 | 83 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

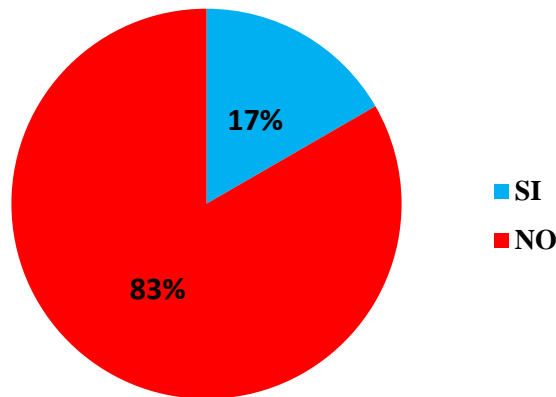


Gráfico 4. ¿Siente que existe un constante desafío en el cumplimiento de sus actividades?

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador Desafío, el 83% respondió que no existe un constante desafío en el cumplimiento de sus actividades. Se puede estimar que la mayoría de los trabajadores consideran que no se presentan retos en el cumplimiento de sus actividades, es decir no salen de la rutina diaria en el cumplimiento de sus labores al no haber metas más ambiciosas dentro de la organización en aras de ser más productiva su actividad en el cumplimiento de las funciones asignadas..

Cuadro 7

¿Considera que existe una adecuada relación entre los trabajadores de la institución?

Dimensión: Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Relaciones

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 1 | 17 |
| NO | 5 | 83 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

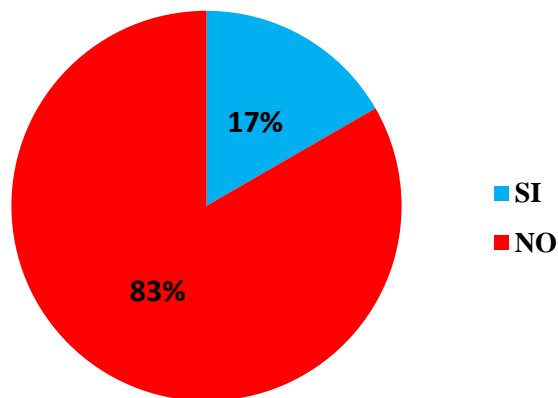


Gráfico 5. ¿Considera que existe una adecuada relación entre los trabajadores de la institución?

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador Relaciones, el 83% de los trabajadores entrevistado respondió que, en que no existe una adecuada relación entre los trabajadores de la Institución, se puede señalar que para gran parte de los trabajadores no existe una relación acorde con los objetivos de productividad entre el personal de la escuela lo que no es conveniente para el logro de un excelente clima organizacional.

Cuadro 8

¿Percibe que existe una constante cooperación entre directivos de la organización y sus trabajadores?

Dimensión: Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Cooperación

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

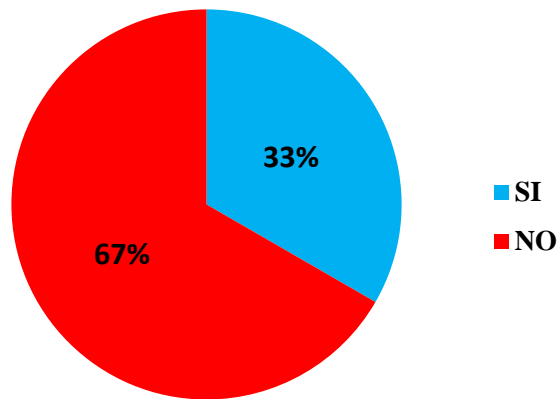


Gráfico 6. ¿Percibe que existe una constante cooperación entre directivo de la organización y sus trabajadores?

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador Cooperación, el 67% de los trabajadores respondió que, no existe una constante cooperación entre directivos de la Institución y los empleados del área administrativa. Se puede suponer de acuerdo a la mayoría del personal entrevistados que en la escuela objeto de estudio no se maneja el sentido de cooperación entre directivos y el personal subalterno, lo que no permite el trabajar con armonía en el logro de las metas planteadas por la Institución.

Cuadro 9**¿En la institución le exigen cumplir con ciertos estándares de Higiene y Seguridad?****Dimensión:** Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Higiene y Seguridad

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 1 | 17 |
| NO | 5 | 83 |
| Total | 6 | 100 |

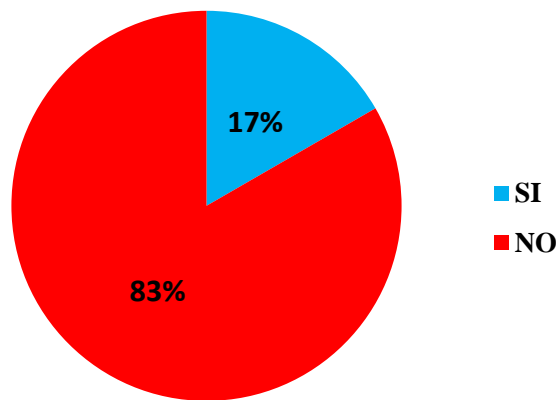
Fuente: Albarrán K (2022)

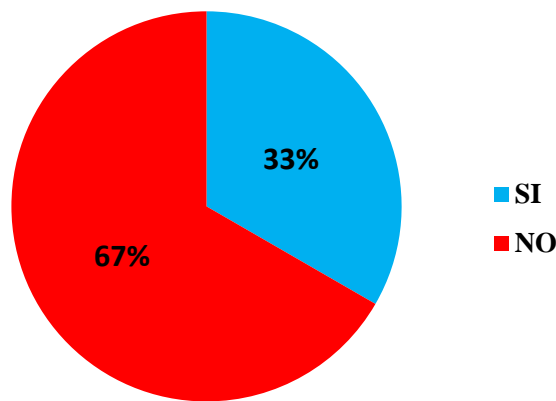
Gráfico 7. ¿En la institución le exigen cumplir con ciertos estándares de Higiene y Seguridad?

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador Higiene y Seguridad, el 83% de los trabajadores entrevistados respondió que en que desde la empresa no le exigen cumplir con ciertos estándares de Higiene y Seguridad. Se puede expresar de acuerdo al resultado que la mayoría de los trabajadores opinan que en la empresa no se maneja la definición de estándares de Higiene y Seguridad cayendo en la improvisación constante lo que afecta la salud mental y física de la mayoría de ellos al no cumplirse las previsiones mínimas que eviten accidentes y enfermedades laborales, creando un clima de inseguridad en el área de trabajo.

Cuadro 10**¿Ha participado en la resolución de conflicto en el espacio donde labora?****Dimensión:** Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Conflictos

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

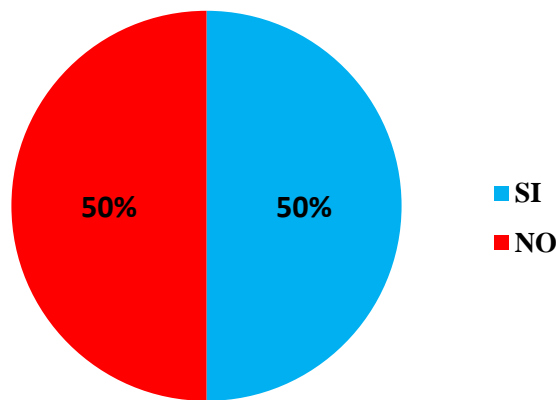
Fuente: Albarrán K (2022)

**Gráfico 8 ¿Ha participado en la resolución de conflicto en el espacio donde labora?**

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador conflictos, el 67% de los trabajadores entrevistados respondió que, no ha participado en la resolución de conflicto en la organización. De acuerdo al resultado obtenido se puede deducir que la mayoría de los empleados no participan en la resolución de conflictos lo que no refleja una dirección democrática y participativa sino autocrática, lo que no permite en muchos casos la solución real de los conflictos.

Cuadro 11**¿Se identifica con la misión, visión y objetivos de la organización?****Dimensión:** Características del medio ambiente de trabajo **Indicador:** Identidad

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 3 | 50 |
| NO | 3 | 50 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)**Gráfico 9. ¿Se identifica con la misión, visión y objetivos de la organización?**

Con respecto a los resultados de la dimensión Característica del medio ambiente de trabajo y el indicador Conflicto, El 50% de los trabajadores encuestados respondió que, no se identifica con la misión, visión y objetivos de la Institución. El resultado permite presumir que la Institución no ha realizado de forma eficiente estrategias que permitan informar e inducir a sus trabajadores lo relacionado con la Misión, visión y objetivos de la Escuela, lo que es resultado de la poca identificación de los mismos con la organización.

Cuadro 12

¿Aprecia disciplina en sus integrantes acorde a las actividades desarrolladas en el campo de trabajo?

Dimensión: Factores actitudinales **Indicador:** Disciplina

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

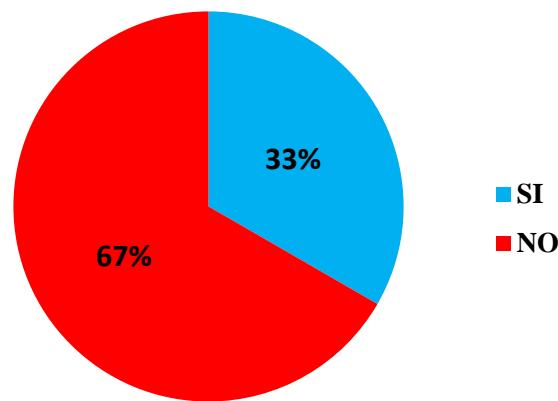
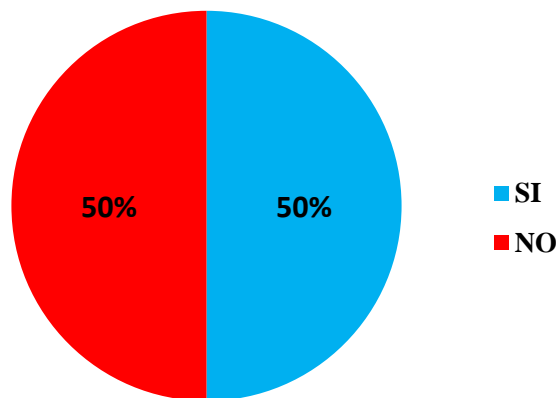


Gráfico 10. ¿Aprecia disciplina en sus integrantes acorde a las actividades desarrolladas en el campo de trabajo?

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Actitudinales y el indicador Disciplina, el 67% que representa la mayoría de los trabajadores entrevistado respondió que, no se aprecia disciplina en sus integrantes actividades desarrolladas en el campo de trabajo. Se puede indicar de acuerdo a este resultado que en el Área Administrativa no se practica el fomento de la disciplina en base a las actividades desarrolladas lo que no conduce mantener un clima organizacional estable afectando el rendimiento productivo de dicha Área.

Cuadro 13**¿Participa de manera cooperativa con sus compañeros?****Dimensión:** Factores actitudinales **Indicador:** Actitud cooperativa

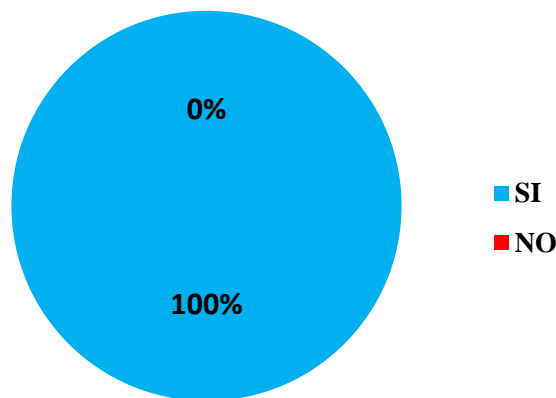
| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 3 | 50 |
| NO | 3 | 50 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)**Gráfico 11. ¿Participa de manera cooperativa con sus compañeros?**

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Actitudinales y el indicador Actitud Cooperativa, el 50% de los trabajadores entrevistados que representa un número considerada de los resultados observados respondió que, no participa de manera cooperativa con sus compañeros en el cumplimiento de las actividades en el Área donde labora. Se puede dilucidar que gran parte de los trabajadores manifiestan que no se trabaja de manera cooperativa con los compañeros lo que afecta el clima laboral del Área Administrativa al no haber unidad en el logro de las metas planteadas por dicha unidad funcional de la Institución.

Cuadro 14**¿Se siente motivado en tomar iniciativas?****Dimensión:** Factores actitudinales **Indicador:** Iniciativa

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 6 | 100 |
| NO | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)**Gráfico 12. ¿Se siente motivado en tomar iniciativas?**

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Actitudinales y el indicador Iniciativa, el 100% de los trabajadores entrevistados respondió que, si se siente motivado en tomar iniciativas para dinamizar las diferentes actividades dentro del Área Administrativa. Se puede deducir de acuerdo a este resultado que la mayoría de los trabajadores está dispuesta hacia la implementación de iniciativas que permitan hacer más dinámicas y eficientes las actividades dentro del Área Administrativa.

Cuadro 15

¿Nota que logra mantenerse una presentación personal adecuada para el desempeño de sus funciones?

Dimensión: Factores actitudinales **Indicador:** Presentación personal

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

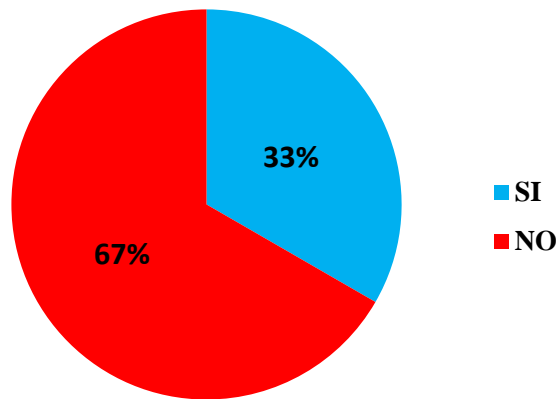
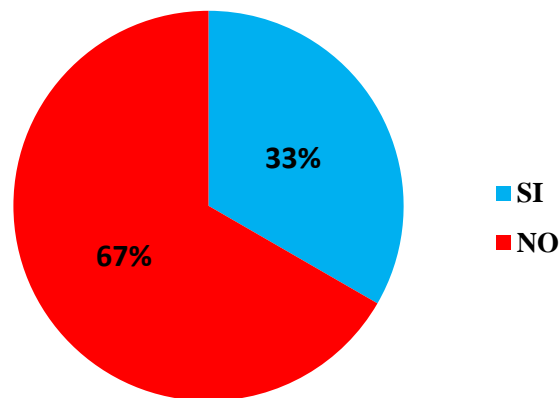


Gráfico 13. ¿Nota que logra mantenerse una presentación personal adecuada para el desempeño de sus funciones?

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Actitudinales y el indicador Presentación personal, el 67% del personal encuestado respondió que, no logra mantenerse una presentación personal adecuada para el desempeño de sus funciones. De acuerdo a este resultado se puede suponer que para la mayoría de los empleados concuerda en que no se mantiene una presentación personal acorde a las funciones que desempeña dentro de la Institución lo cual afecta la imagen de la misma

Cuadro 16**¿Mantiene equilibrio entre sus intereses y los de la institución?****Dimensión:** Factores actitudinales **Indicador:** Interés

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)**Gráfico 14. ¿Mantiene equilibrio entre sus intereses y los de la institución?**

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Actitudinales y el indicador Intereses Personales, el 67% de los trabajadores encuestados respondió que, no mantiene equilibrio entre sus intereses y los de la institución. El resultado permite ver que la Dirección de la Institución no ha logrado crear una entrega común de los trabajadores en pro de los intereses de la organización como factor primordial en el estilo de vida de cada uno de ellos, lo que refleja la ausencia de un clima organizacional verdaderamente eficiente.

Cuadro 17

¿En aras de mejorar su condición laboral, muestra capacidad de desempeño laboral de funciones constantes?

Dimensión: Factores actitudinales **Indicador:** Capacidad de realización

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

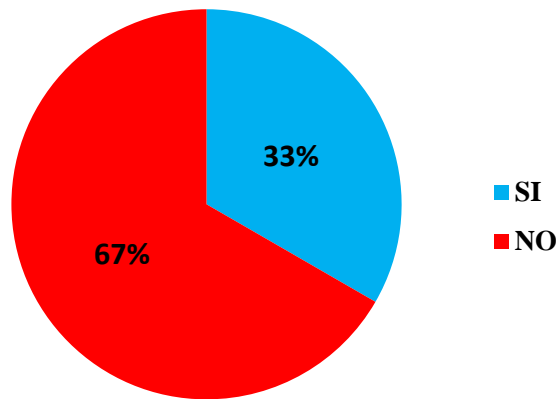


Gráfico 15. ¿En aras de mejorar su condición laboral, muestra capacidad de desempeño laboral de funciones constantes?

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Actitudinales y el indicador Capacidad de Realización. El 67% de los trabajadores encuestados respondió que, no muestra capacidad de desempeño laboral de funciones constantes. Se puede deducir de acuerdo al resultado obtenido que la mayoría de los trabajadores consideran que no se encuentran capacitados para la realización de ciertas actividades requeridas por la organización, de ahí la necesidad de desarrollar procesos de formación que les permita crecer laboralmente dentro del Área en que trabajan.

Cuadro 18

¿La organización contribuye a mejorar los niveles de conocimiento que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laboral?

Dimensión: Factores operativos **Indicador:** Conocimiento del trabajo

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 6 | 100 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

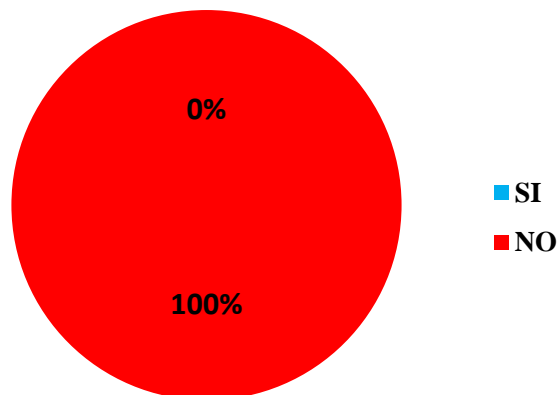


Gráfico 16. ¿La organización contribuye a mejorar los niveles de conocimiento que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laboral?

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Operativos y el indicador Conocimiento del Trabajo. El 100% de los trabajadores encuestados respondió que, la organización no contribuye a mejorar los niveles de conocimiento que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laborales. Se puede demostrar a partir de este resultado que para la totalidad del personal del Área Administrativa la Institución no aporta mejoras en lo que se refiere a entrenamiento y capacitación de los mismos con respecto a los procesos productivos, lo cual afecta las metas de superación de la organización.

Cuadro 19

¿Se esmera por mantener un nivel de calidad adecuado con el personal que se relaciona?

Dimensión: Factores operativos **Indicador:** Calidad

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 5 | 83 |
| NO | 1 | 17 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

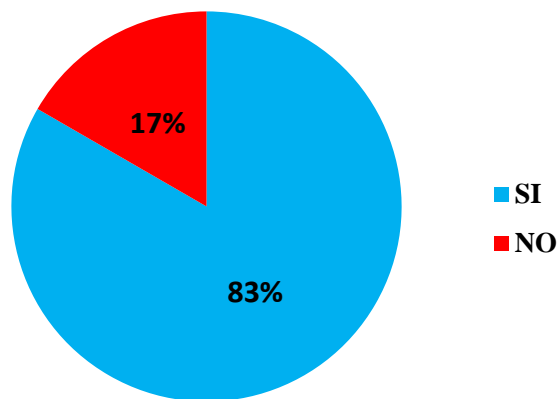


Gráfico 17. ¿Se esmera por mantener un nivel de calidad adecuado con el personal que se relaciona?

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Operativos y el indicador Calidad. El 83% de los trabajadores entrevistados respondió que, si se esmera por mantener un nivel de calidad de atención adecuado con el personal que se relaciona. Se puede opinar que de acuerdo a los resultados la mayoría de los trabajadores hace un gran esfuerzo por cumplir con sus tares de acuerdo a las exigencias de calidad a pesar de las limitaciones que la organización presenta.

Cuadro 20

¿Es satisfactorio para el cumplimiento de sus responsabilidades en la institución todos los materiales y equipos asignados?

Dimensión: Factores operativos **Indicador:** Cantidad

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

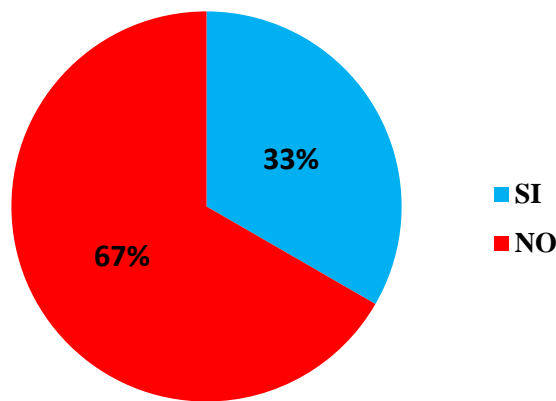


Gráfico 18. ¿Es satisfactorio para el cumplimiento de sus responsabilidades en la institución todos los materiales y equipos asignados?

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Operativos y el indicador Cantidad. El 67% de los trabajadores entrevistados respondió que, no es satisfactorio para el cumplimiento de sus responsabilidades en la institución todos los materiales y equipos asignados. De acuerdo al resultado se puede presumir que la mayoría de los trabajadores consideran que la cantidad de materiales y equipos asignados están por debajo de las exigencias laborales de cada uno de ellos por lo que se presenta un ambiente de desmotivación en el desarrollo de las actividades laborales lo que no es conveniente para el clima laboral de la empresa.

Cuadro 21

¿Percibe que existe una adecuada coordinación de trabajo en el personal que labora en la institución?

Dimensión: Factores operativos **Indicador:** Trabajo en equipo

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 2 | 33 |
| NO | 4 | 67 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)

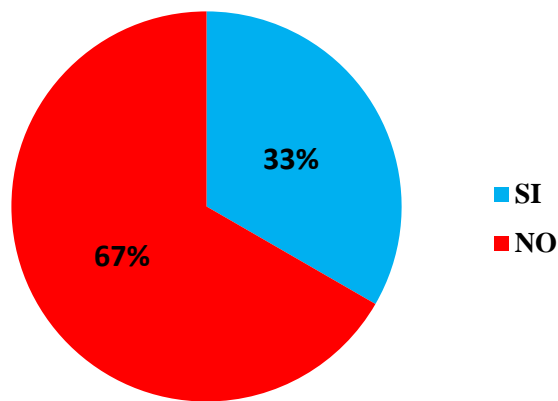
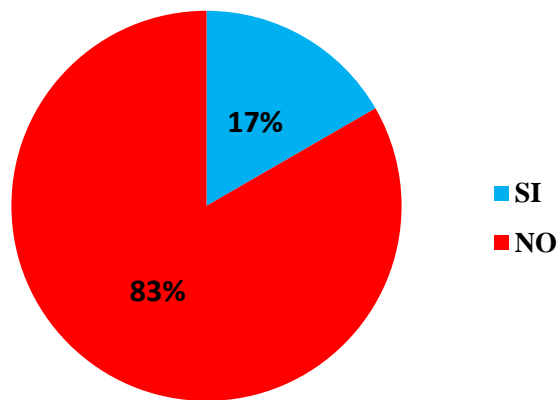


Gráfico 19. ¿Percibe que existe una adecuada coordinación de trabajo en el personal que labora en la institución?

El 67% de los trabajadores entrevistados respondió que, no existe una adecuada coordinación de trabajo en el personal que labora en la institución. El resultado permite suponer que de acuerdo a la mayoría de los trabajadores en la Institución no existe una coordinación que conduzca hacia el trabajo en equipo de los mismos, para el logro eficiente de las metas propuestas por la Dirección de la organización.

Cuadro 22**¿Reconoce un liderazgo efectivo y eficiente en la dirección de la organización?****Dimensión:** Factores operativos **Indicador:** Liderazgo

| Clase | F | % |
|--------------|----------|------------|
| SI | 1 | 17 |
| NO | 5 | 83 |
| Total | 6 | 100 |

Fuente: Albarrán K (2022)**Gráfico 20. ¿Reconoce un liderazgo efectivo y eficiente en la dirección de la organización?**

Con respecto a los resultados de la dimensión Factores Operativos y el Liderazgo. El 83% de los trabajadores entrevistados respondió que, no reconoce un liderazgo efectivo y eficiente en la dirección de la organización. Se puede señalar de acuerdo a la opinión de la mayoría de los trabajadores que la Dirección de la Institución Escolar no representa un verdadero liderazgo que conduzca a un clima organizacional eficiente y productivo dentro de la misma.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los resultados alcanzados, permiten determinar cómo es el clima organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”. En tal sentido, el estudio condujo a las siguientes conclusiones según los objetivos propuestos:

Objetivo N° 1: Diagnosticar la situación actual en cuanto al clima organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas

En cuanto al objetivo N°1 se logró conocer la situación actual del clima organizacional de la Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, donde se evidencio la ausencia de un clima organizacional optimo dentro del Área Administrativa que integra a dicha Institución, esto debido a que se presentan los factores que comúnmente la afectan, tales como la falta de un liderazgo bien definido, la carencia de planes de motivación e incentivos que impulsen a los trabajadores a una mayor productividad, el uso de políticas impuesta por los líderes que no estimulan a los trabajadores a cumplir eficientemente con sus responsabilidades, la presencia de un clima de falta de cooperación entre el personal y el personal con el jefe inmediato, la existencia de espacios de trabajo no adecuados para la realización de las tareas laborales, la desinformación existente con relación las funciones que debe cumplir cada trabajador, así como la carencia de una comunicación formal entre jefes y subalternos y el no

reconocimiento de los líderes hacia los trabajadores por las metas cumplidas.

Objetivo N° 2: Determinar los factores internos y externos que serán de importancia para valorar el clima organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas

En relación al objetivo N° 2, la mayoría de los trabajadores consideran que no se encuentran capacitados para la realización de ciertas actividades requeridas por la organización, de ahí la necesidad de desarrollar procesos de formación que les permita crecer laboralmente dentro del Área en que trabajan. La totalidad del personal del Área Administrativa la Institución no aporta mejoras en lo que se refiere a entrenamiento y capacitación de los mismos con respecto a los procesos productivos, lo cual afecta las metas de superación de la organización. La mayoría de los trabajadores hace un gran esfuerzo por cumplir con sus tareas de acuerdo a las exigencias de calidad a pesar de las limitaciones que la organización presenta.

Los trabajadores consideran que la cantidad de materiales y equipos asignados están por debajo de las exigencias laborales de cada uno de ellos por lo que se presenta un ambiente de desmotivación en el desarrollo de las actividades laborales lo que no es conveniente para el clima laboral de la empresa. La mayoría de los trabajadores en la Institución no existe una coordinación que conduzca hacia el trabajo en equipo de los mismos, para el logro eficiente de las metas propuestas por la Dirección de la organización. La mayoría de los trabajadores que la Dirección de la Institución Escolar no representa un verdadero liderazgo que conduzca a un clima organizacional eficiente y productivo dentro de la misma.

La gran mayoría de los empleados ha señalado que no existen estrategias adecuadas dentro de la empresa que conduzca al logro eficiente de los objetivos planteados en cuanto

a productividad se refiere, lo que no ayuda a mantener un clima organizacional óptimo para el alcance de las metas trazadas por la Dirección de la misma. El liderazgo ejercido por los encargados de conducir la empresa carece de la influencia necesaria para hacer que sus empleados cumplan con sus funciones eficientemente en el logro de las metas propuestas en cada uno de ellos. Gran parte de los trabajadores manifiestan que no se trabaja de manera cooperativa con los compañeros lo que afecta el clima laboral de la empresa al no haber unidad en el logro de las metas planteadas por la organización.

La mayoría de los trabajadores está dispuesta hacia la implementación de iniciativas que permitan hacer más dinámicas y eficientes las actividades dentro de la organización. Los trabajadores están dispuestos hacia la implementación de iniciativas que permitan hacer más dinámicas y eficientes las actividades dentro de la organización. La empresa no ha logrado crear una entrega común de los trabajadores en pro de los intereses de la organización como factor primordial en el estilo de vida de cada uno de ellos, lo que refleja la ausencia de un clima organizacional verdaderamente eficiente, lo que se refleja en el bajo desempeño laboral de cada uno de ellos.

Objetivo N° 3: Elaborar los lineamientos que permitirán el mejoramiento del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas.

Con respecto al objetivo N° 3, los resultados permiten estimar que, el clima laboral es uno de los aspectos más importantes para toda forma de organización y es el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan toda empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. El ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una recompensa monetaria. Por lo general, involucra otros factores relacionados con el

lugar de empleo como la calidad del aire, el nivel de ruido o los beneficios adicionales que pueda generar su labor.

Lograr la satisfacción de los trabajadores a largo plazo depende no solo de un liderazgo efectivo, sino del uso de estrategias específicas que apunten hacia un entorno productivo y diverso. Así, se podrá sembrar las raíces de un negocio exitoso basado en la creatividad y la innovación. Algunos de los lineamientos para obtener un buen clima laboral en el Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, son las siguientes.

1. Un ambiente de apoyo

Si bien la motivación tiene como objetivo lograr que un empleado cumpla sus funciones, el apoyo es más fundamental. Los trabajadores son seres humanos, no recursos. Por lo tanto, el gerente o líder debe ser solidario; es decir, debe mostrar real preocupación por el colaborador en general y no solo por su desempeño en el trabajo.

Un ambiente de trabajo de apoyo reconoce el deseo de un empleado por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada. Así, refuerza la relación de confianza entre el gerente y el empleado. Cuando los jefes departamentales respetan abiertamente a los colaboradores, estos no solo alcanzan un alto nivel de desempeño, sino que permanecen más tiempo en la compañía.

2. Flexibilidad en el lugar de trabajo

Una buena organización respeta las promesas de flexibilidad. Muchas empresas hoy en día tienen estrategias de trabajo flexibles que permiten a los empleados equilibrar sus vidas profesionales y personales.

3. Reconocer los logros de los trabajadores

Un buen clima laboral es clave para el éxito de cualquier compañía a largo plazo, así como para la retención de empleados. En lugar de centrarse en gran medida en los

incentivos de motivación, se deben establecer un conjunto de objetivos claramente definidos

Posteriormente, cuando se cumplen esos objetivos, se debe celebrar el trabajo bien hecho. El reconocimiento de los logros de los trabajadores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los empleados a sobresalir en sus tareas.

4. Dar autonomía a los empleados

Parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los trabajadores utilizarán sus horas laborales para lograr sus objetivos. Al crear un fuerte sentido de autonomía, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.

5. Crear programas de aprendizaje y desarrollo

Muchas investigaciones sugieren que la capacitación de los trabajadores es responsabilidad de la organización y, al aplicarla, fomentará la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, se debe gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del empleado. Esta es una buena práctica para premiar a los colaboradores según el rendimiento.

6. Programar actividades fuera del trabajo

La realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomenta la comunicación y las interacciones entre empleados. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas y amistades entre colegas.

Las empresas líderes en el mercado han aprendido una lección fundamental. Esto es, que alentar y fomentar un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a los empleados a disfrutar de su trabajo puede generar enormes beneficios. Los trabajadores

felices son empleados leales, y los individuos leales pueden hacer cosas increíbles.

7. Obtén comentarios frecuentes de los empleados

Cuando se trabaja para mejorar la experiencia de los empleados, es importante que se sepa que el recurso más importante son los empleados. Se debe recolectar su retroalimentación para descubrir que está funcionando y qué no.

Hay que mantenerse al tanto del pulso de la organización y ver cómo está evolucionando. Reunirse con los empleados fuera de la oficina, anima a los gerentes a hablar con ellos en un ambiente más informal y dales la confianza de que sus comentarios son valiosos y no serán utilizados en su contra.

8. Implementa la Retroalimentación

La siguiente de las estrategias para mejorar el clima organizacional de la empresa es implementar los comentarios obtenidos en la retroalimentación de empleados. Obtener la información no es suficiente, se necesita actuar al respecto. Se trata de abordar los problemas o de rediseñar la experiencia por completo.

Sea lo que sea que se decidas hacer, hay que asegurarse de poner en práctica la retroalimentación. No limitarse a recolectar comentarios solo porque otras organizaciones lo están haciendo, hay que recordar que no hay dos organizaciones que puedan ser idénticas. Se Necesita hacer las cosas de manera diferente para la organización a fin de lograr el éxito.

9. Evalúa a tu fuerza laboral

Los empleados necesitan retroalimentación de forma regular para mejorar su estilo de trabajo. Así que hay que ser transparente con los empleados. Hay una diferencia entre la retroalimentación constructiva y la crítica. Hay que ser claro sobre lo que se espera del desempeño y progreso de los empleados para saber si se encuentran donde deberían estar.

Recomendaciones

Una vez presentadas las principales conclusiones de la investigación, se ofrece un conjunto de recomendaciones y sugerencias que se exponen a continuación:

- Promover el respeto y tolerancia ante todo es de gran importancia para fomentar la armonía del equipo.
- Buscar una eficiente retroalimentación con los trabajadores. A las personas les gusta sentirse integradas y que su opinión se tenga en cuenta. Todo ello ayuda a sentir que se forma parte de un proyecto. Hay que invertir tiempo y espacio para escuchar a cada equipo de trabajo.
- Mejorar la capacidad de liderazgo de los encargados de llevar la Dirección de la Institución. La flexibilidad ante diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral y que se traten de forma personalizada, genera un clima laboral positivo que fomenta el éxito del negocio. Saber manejar de forma apropiada las crisis del día a día es vital. Mantener la calma, el orden, transmitir el mensaje adecuado y de forma correcta al equipo y mostrar seguridad en la gestión del problema son algunos aspectos que ayudan a que tus empleados tengan absoluta confianza en ti como líder.
- Implantar la política de incentivos hacia los empleados. Cuando no se reconoce un trabajo bien hecho, el clima laboral se puede deteriorar progresivamente. Por ello es importante que la empresa cuente con un sistema de reconocimiento que premie y reconozca logros.
- Incentivar que los empleados participen en la toma de decisiones hará que se sientan parte del equipo y es una forma de transmitirles que para la empresa son

importantes incluso para decidir hacia dónde quiere ir la organización.

- Ganarse la confianza de los empleados, el objetivo es acercarse a los empleados y ganarse su compañerismo es una de las tareas principales para incentivar un buen clima laboral.
- Agradecer al equipo de trabajo por su labor y reconocer sus méritos, es una manera de enviar un mensaje claro a todos los empleados, que se sentirán valorados y tranquilos trabajando con los responsables de la empresa y no dudarán en acudir a ellos para nuevas propuestas o inquietudes.
- Adecuar el lugar de trabajo, que es donde los empleados pasan la mayor parte del tiempo en su día a día. Por eso hay que considerar ciertos aspectos esenciales para que se sientan cómodos. Un lugar de trabajo amplio, con una buena distribución, buena iluminación, con un orden definido y limpio, permitirá al equipo trabajar correctamente y mejorará su bienestar y su rendimiento dentro de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias (2016), **El Proyecto de Investigación** (7ma edición), Caracas Venezuela: Editorial Episteme S.A.
- Bavarezco A, (2010), **Metodología de la Investigación**, (6ta Reimpresión), Maracaibo, Venezuela: Ediciones LUZ.
- Bittar G (2016), **Principios Basicos de Gerencia y Administración de Empresas** (8va reimpresión de la 2da Edición), Caracas, Venezuela: Editorial Destino S.A.
- Chiavenato I (2011), **Administración de Recursos Humanos**. México: Mc Graw Hill, Interamericana, S.A.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), **Gaceta oficial 5.453, 24 de Marzo de 1999**.
- Gil I y Ruiz L (2015), **La nueva Dirección de Personas en la Empresa** (4ta reimpresión de la 8va Edición), Madrid, España: Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010), **Metodología de la Investigación**, (17ma Edición), México: Editorial Mac Graw Hill.
- Hurtado I y Toro J (2015), **Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio**. (12da Edición), Valencia, Venezuela: Editorial Episteme Consultores Asociados C. A.
- KOM (Keep On Moving, 2018) **Estudio de Investigación Empresarial Titulado: Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos**. Disponible en <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>.
- Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005), **Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005**.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). (**Gaceta N° 39.908 del 7 de mayo de 2012. Ediciones Asamblea Nacional.**)

LRH (2015), "**Ambiente interno de una empresa**", Referencias, créditos & citaciones APA: www.losrecursoshumanos.com. Portal especializado en temas de RRHH.

Pastor, (2018) **Investigación titulada: “Clima Organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, Lima 2017”**, trabajo para optar al título profesional Licenciado en Administración, en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.

Perdomo (2018). **Metodología de la Investigación Jurídica**. (4ta reimpresión de la 10ma Edición), Mérida, Venezuela: Ediciones Universidad de los Andes.

Ramos D (2012), **El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje**. Monografía, Cundinamarca, Colombia: Universidad Nacional Abierta y A Distancia.

Robbins S (2009), **Comportamiento Organizacional** (15ta Edición), México: Editorial Pearson Prentice Hall S.A.

Rodríguez A (2014), **Administración de Recursos Humanos**, (10ma Edición), México: Editorial Thomson S.A.

Ruiz J, (2008), **Metodología de la Investigación Cualitativa**, (4ta. edición), Bilbao, España: Ediciones Universidad de Deusto,

Rumbo, (2018) **Investigación titulada: “Incidencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados de la Empresa Oshima Motor’s C.A año 2018”** para optar al título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Barinas, Venezuela.

Salazar y otros, (2009), **Clima y cultura organizacional: Dos Componentes Esenciales en la Productividad Laboral. Trabajo de Investigación.** Disponible en

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004.

(Agosto, 2020)

Salkind N, (2010), **Métodos de Investigación**, (20ma Edición), México: Editorial Pearson

Prentice Hall S.A

ANEXOS

ANEXO A

INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

Instrumento de recolección de información

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de ítems, los cuales tienen como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: Análisis del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas 2021-2022.

Seleccione con una equis (X) la opción que determine en cada ítem de acuerdo a las siguientes opciones.

| Nº | ITEMS | SI | NO |
|----|--|----|----|
| | Características del medio ambiente de trabajo | | |
| 1 | ¿En el Área Administrativa existe una estructura definida en cuanto a normativas y reglas funcionales? | | |
| 2 | ¿En el Área Administrativa se genera información concreta de sus responsabilidades? | | |
| 3 | ¿Es un ambiente gratificante para el desarrollo del cumplimiento de sus responsabilidades? | | |
| 4 | ¿Siente que existe un constante desafío en el cumplimiento de sus actividades? | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 5 | ¿Considera que existe una adecuada relación entre los trabajadores de la Institución? | | |
| 6 | ¿Percibe que existe una constante cooperación entre directivo de la Institución y los empleados del Área Administrativa? | | |
| 7 | ¿En la institución le exigen cumplir con ciertos estándares de Higiene y Seguridad? | | |
| 8 | ¿Ha participado en la resolución de conflictos en el espacio donde labora? | | |
| 9 | ¿Se identifica con la misión, visión y objetivos de la institución? | | |
| | Factores actitudinales | | |
| 10 | ¿Aprecia disciplina en sus integrantes acorde a las actividades desarrolladas en el campo de trabajo? | | |
| 11 | ¿Participa de manera cooperativa con sus compañeros en el cumplimiento de las actividades en el Área donde labora? | | |
| 12 | Como integrante del Área Administrativa, ¿Se siente motivado en tomar iniciativas para dinamizar las diferentes actividades dentro de dicha Área? | | |
| 13 | ¿Nota que logra mantenerse una presentación personal adecuada para el desempeño de sus funciones? | | |
| 14 | ¿Mantiene equilibrio entre sus intereses y los de la | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | institución? | | |
| 15 | ¿En aras de mejorar su condición laboral, muestra capacidad de desempeño laboral de funciones constantes? | | |
| | Factores operativos | | |
| 16 | ¿La organización contribuye a mejorar los niveles de conocimiento que puedan tener sus trabajadores respecto a los procesos laborales? | | |
| 17 | ¿Se esmera por mantener un nivel de calidad de atención adecuado con el personal que se relaciona | | |
| 18 | ¿Es satisfactorio para el cumplimiento de sus responsabilidades en la institución todos los materiales y equipos asignados? | | |
| 19 | ¿Percibe que existe una adecuada coordinación de trabajo en el personal que labora en la institución? | | |
| 20 | ¿Reconoce un liderazgo efectivo y eficiente en la dirección de la organización? | | |

Gracias por sus respuestas

ANEXO B
ACTAS DE VALIDACIÓN

Validación

Barinas, enero de 2022

Ciudadano (a):

Presente. -

Distinguida profesor (a):

Por medio de la presente, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de instrumento que se utilizara para recabar la información requerida en el trabajo especial de grado titulado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA “LA HERRERA”, PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO BARINAS, 2021-2022**, como requisito exigido, para optar al título Licenciado en Administración, que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.

Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradezco emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad del trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

Br. Katerin Albarrán

C.I. 26.525.184

Instrucciones para la Validación

1. El instrumento anexo tiene como objetivo ser aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la Escuela Básica Estadal Concentrada “La Herrera”, Parroquia Santa Rosa, Municipio Rojas del Estado Barinas. En tal sentido, se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que fue construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.
2. El criterio de **pertinencia** se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo.
3. El criterio de **coherencia** se refiere a la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura.
4. El criterio de **claridad** se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados.
5. Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que el cuadro de validación indique con una “X” la casilla correspondiente, así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar.
6. Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto.
7. Se le agradece colocar los datos personales solicitados.
8. Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la operación de variables.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, Freddy Beltrán titular de la cedula de identidad N° 3810960, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA "LA HERRERA", PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO BARINAS, 2021-2022**. Presentado por el bachiller Katerin Albarrán cédula de identidad C.I. 26.525.184, para optar al título de Licenciada en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 02 días del mes de Febrero de 2022.

Firma del Experto
C.I. 3810960
Telf. 0414-5670139

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Freddy BolívarC.I. N°: 3810960 Profesión: Lic. Administración/ MetodólogoFecha de Validación: 02-02-2022

| N | Pertinencia | | Coherencia | | Calidad | | Recomendaciones | | |
|----|-------------|----|------------|----|---------|----|-----------------|-----------|----------|
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | Aceptar | Modificar | Eliminar |
| 1 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones: Funcionarios en aplicados.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, Mauricio Labriola titular de la cedula de identidad N° 5659972 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA "LA HERRERA", PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO BARINAS, 2021-2022.** Presentado por el bachiller Katerin Albarrán cédula de identidad C.I. 26.525.184, para optar al título de Licenciada en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 31 días del mes de 1 de 2022.


Firma del Experto
C.I. 5659972
Telf.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Navio Lebrados
 C.I. N°: 5659972 Profesión: Administración
 Fecha de Validación: 31-1-22

| N | Pertinencia | | Coherencia | | Calidad | | Recomendaciones | | |
|----|-------------|----|------------|----|---------|----|-----------------|-----------|----------|
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | Aceptar | Modificar | Eliminar |
| 1 | X | | X | | X | | X | | |
| 2 | X | | X | | X | | X | | |
| 3 | X | | X | | X | | X | | |
| 4 | X | | X | | X | | X | | |
| 5 | X | | X | | X | | X | | |
| 6 | X | | X | | X | | X | | |
| 7 | X | | X | | X | | X | | |
| 8 | X | | X | | X | | X | | |
| 9 | X | | X | | X | | X | | |
| 10 | X | | X | | X | | X | | |
| 11 | X | | X | | X | | X | | |
| 12 | X | | X | | X | | X | | |
| 13 | X | | X | | X | | X | | |
| 14 | X | | X | | X | | X | | |
| 15 | X | | X | | X | | X | | |
| 16 | X | | X | | X | | X | | |
| 17 | X | | X | | X | | X | | |
| 18 | X | | X | | X | | X | | |
| 19 | X | | X | | X | | X | | |
| 20 | X | | X | | X | | X | | |

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo Simón Pérez Blanco titular de la cedula de identidad N° 12036827, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA "LA HERRERA", PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO BARINAS, 2021-2022**. Presentado por el bachiller Katerin Albarrán cédula de identidad C.I. 26.525.184, para optar al título de Licenciada en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 02 días del mes de 02 de 2022.

Firma del Experto
C.I. 12.836827
Telf. 0414.0714811

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Simón Pérez BlancoC.I. N°: 12836827 Profesión: Lcdo AdministraciónFecha de Validación: 02/02/2022

| N | Pertinencia | | Coherencia | | Calidad | | Recomendaciones | | |
|----|-------------|----|------------|----|---------|----|-----------------|-----------|----------|
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | Aceptar | Modificar | Eliminar |
| 1 | X | | | | | | X | | |
| 2 | X | | | | | | X | | |
| 3 | X | | | | | | X | | |
| 4 | X | | | | | | X | | |
| 5 | X | | | | | | X | | |
| 6 | X | | X | | | | X | | |
| 7 | | | | | X | | X | | |
| 8 | X | | | | X | | X | | |
| 9 | X | | | | | | X | | |
| 10 | X | | | | X | | X | | |
| 11 | X | | | | | | X | | |
| 12 | X | | | | | | X | | |
| 13 | X | | | | | | X | | |
| 14 | | | X | | | | X | | |
| 15 | | | | | X | | X | | |
| 16 | | | | | X | | X | | |
| 17 | | | | | X | | X | | |
| 18 | | | | | X | | X | | |
| 19 | X | | | | | | X | | |
| 20 | X | | | | | | X | | |

Observaciones: _____



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo, JESUS ARIAS titular de la cédula de identidad N° 15.383.073 en mi condición de DIRECTOR, hago constar por medio de la presente que la bachiller: Albarrán Katerin, C.I: 26.525.184; autora del Trabajo de Aplicación titulado **"ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL CONCENTRADA "LA HERRERA", PARROQUIA SANTA ROSA, MUNICIPIO ROJAS DEL ESTADO BARINAS, 2021-2022"** siendo el tutor Prof. (a) José Rodríguez C.I. N° 9.990.216, para optar al título de Licenciado en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", certifico que la estudiante antes mencionada realizo su Trabajo de Aplicación en esta institución.

En Barinas, a los 09 días del mes de Marzo de 2022.

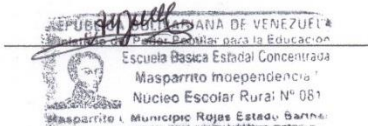


TABLA DE CONFIABILIDAD

| Sujeto | ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 |
| 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| ∑ | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 88 |
| Pi | 0.67 | 0.83 | 0.67 | 0.83 | 0.83 | 0.67 | 0.83 | 0.67 | 0.50 | 0.67 | 0.50 | 1.00 | 0.67 | 0.67 | 0.67 | 1.00 | 0.83 | 0.67 | 0.67 | 0.83 | $\bar{x} = 14.7$ |
| Qi | 0.33 | 0.17 | 0.33 | 0.17 | 0.17 | 0.33 | 0.17 | 0.33 | 0.50 | 0.33 | 0.50 | 0.00 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.00 | 0.17 | 0.33 | 0.33 | 0.17 | $S^2 = 60.27$ |
| PiQi | 0.22 | 0.14 | 0.22 | 0.14 | 0.14 | 0.22 | 0.14 | 0.22 | 0.25 | 0.22 | 0.25 | 0.00 | 0.22 | 0.22 | 0.22 | 0.00 | 0.14 | 0.22 | 0.22 | 0.14 | $\Sigma PQ = 3.54$ |

Análisis de Confiabilidad

$$KR20 = \frac{K}{k-1} * [(S^2 - \sum PiQi) / S^2]$$

$$KR20 = 20/19 * [(60.27 - 3.54) / 60.27] = 1,05 \times (56.73/60.27)$$

$$KR20 = 0.98$$

El valor rtt = 0.98 Expresa que la confiabilidad es consistente, ya que es muy alta (Rango de 0.81 a 1.00), de acuerdo a Aroca (2008, p. 163)

