



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE
DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE
LLANO - ESTADO BARINAS**

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de
Licenciado en Administración

Autora:

Zerpa Pérez María Y 24.789.844

Tutora: MSc. Darling Sayago A

Barinas, junio de 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE
DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE
LLANO - ESTADO BARINAS**

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de
Licenciado en Administración

Autora:

Zerpa Pérez María Y 24.789.844

Tutora: MSc. Darling Sayago A

Barinas, junio de 2024



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

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

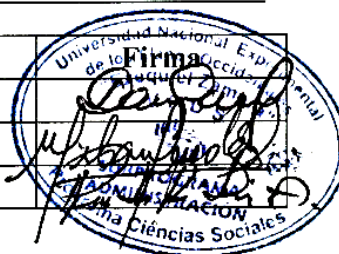
Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy jueves 13 de junio del 2024. Reunidos en: Pabellón 4 Barinas I Aula de Petróleo UNELLEZ – Barinas. Se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS Presentado por la Bachiller: María Zerpa Pérez, C.I. V - 24.789.844 a los fines de cumplir con el requisito legal de optar al Grado Académico de Licenciado 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.Nº	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL. DEF. (1-5)
Zerpa Pérez María	24.789.844	30	48	18	96	4.84

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora Resolución N° CAPCSyE/06/2024, de FECHA: 6/6/2024, ACTA N° 011 ORDINARIA PUNTO 08 y queda asentada en el Subprograma Administración, a los Trece (13) días del mes de junio de 2024.

Observaciones _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.Nº
Tutor (a)	Sayago Darling	6.451.024
Jurado Principal	Méndez Mirla	14.549.600
Jurado Principal	Prada Luis	9.989.645





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

Yo **Darling Sayago Altamiranda** titular de la cédula de identidad N° **6.451.024**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS**, presentado por la Bachiller: **Zerpa Pérez María Yamile**, cédula de identidad N° **24.789.84**, por medio de la presente certifico que he leído el trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

Asimismo, me comprometo como tutor a estar presente en la defensa del Trabajo de Aplicación, en la fecha, hora y lugar que se establezca para tal fin.

En la ciudad de Barinas a los Tres días del mes de junio del año 2024.

Datos del Tutor

Teléfono 04125201052

E-Mail: **dysauba@gmail.com**

A handwritten signature in dark ink, enclosed within a black rectangular border. The signature appears to read 'Darling Sayago'.

MSc. Darling Sayago Altamiranda

C.I.V. 6.451.024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo, **José Luis Álvarez García**, en mi condición de Inspector, hago constar por medio de la presente que la Bachiller Zerpa Pérez María Yamile; cédula de identidad N° 24.789.84, autora del Trabajo de Aplicación titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS**, siendo la tutora la MSc. Darling Sayago Altamiranda C.I. V-6.451.024; para optar al título de Licenciada en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, certifico que la estudiante antes mencionados realizo su trabajo de aplicación en esta institución.

En Barinas, a los 03 días del mes de junio del 2024.

Firma y sello de la Institución

Dirección:

Teléfono: 000000000000

Dedicatoria

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida. Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis padres, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos. quienes siempre han creído en mí. Gracias por su amor, por su sacrificio y por enseñarme a nunca rendirme ante los obstáculos de la vida.

Este logro es también suyo. Mi viejita, mi heroína de capa larga, quien con su fortaleza, sabiduría, amor incondicional y regaños me repetía una y mil veces sigue estudia termina la universidad me ha inspirado y guiado en cada paso de mi vida. Gracias por ser mi luz en momentos oscuros y por creer en mí siempre. Este logro es un triunfo de las dos. Eres mi roca y mi ejemplo para seguir. Estoy orgullosa de llamarte madre.

A mi pequeña angelita que fue mi más mayor inspiración a seguir y terminar con mi carrera cuando ya me Había dado por vencida a continuar, su existencia me inspiro a seguir fue mi mayor motivación. ¡Lamentablemente Dios se la llevo a una vida mejor! Pero eso no derrumbo mis ganas de continuar mi carrera mi hija fue mi inspiración mi mayor motivación y desde lo más alto del cielo le digo que este logro es para ti por haber estado un poquito de tu tiempo conmigo TE AMO mi pequeña angelita Lucia Guadalupe.

Este logro es también a una persona muy especial en mi vida La Señora Edith Zambrano De Espejo que a pesar de la distancia la llevo en mi corazón ella es una persona a la que le debo gran parte de mi vida gracias a ella aprendí a trabajar desde temprana edad y a estudiar con esmero una que otras peleas que teníamos, pero sé que todos esos regaños, esas llamadas de atención era por mi bien hoy en día entiendo que no era para mal sino para mi bienestar. Y aunque se encuentra lejos este logro también es gracias a ella. Para mí es y será como una madre a la admiro y quiero tanto, todos aquellos que han sido una parte integral de mi camino académico y personal.

A mi pareja que en la última etapa de mi carrera de una manera u otra me dado todo su apoyo incondicional.

A mis profesores y mentores, por su dedicación y pasión por la enseñanza y por guiarme en mi camino.

A mis compañeros, por las risas y el estudio. Por las conversaciones estimulantes, y los momentos que compartimos juntos.

No podría haber llegado hasta aquí sin su apoyo. ¡Gracias!

Índice General

Contraportada.....	2
Dedicatoria.....	5
Lista de Cuadros.....	9
Lista de Gráficos.....	10
Resumen.....	11
Introducción.....	12
Capítulo.....	13

I El Problema

Planteamiento y Formulación Del problema.....	16
Objetivos de la Investigación.....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	22
Justificación de la Investigación.....	23
Alcance y Delimitación.....	25

II Marco Teórico o Referencial

Antecedentes de la Investigación.....	26
---------------------------------------	----

Breve Reseña Histórica del Ámbito Social Objeto de Estudio.....	29
Bases Teóricas.....	30
Teoría del Desarrollo y la Comunicación.	30
Teoría sobre el Capital Social.....	31
Clima Organizacional.....	32
<i>Estructura Funcional</i>	32
<i>Estrategias de Interacción</i>	33
<i>Operatividad de Talento Humano</i>	35
Gestión de Desempeño.....	38
<i>Características</i>	39
<i>Ámbito de Atención</i>	41
<i>Institución</i>	41
Proceso de Gestión de Desempeño.....-	42
<i>Eficiencia Institucional</i>	43
<i>Función del Desempeño</i>	44
Bases Legales.....	44
Definición de Términos Básicos.....	45

III Marco Metodológico

Enfoque o Paradigma de la Investigación.....	49
Tipo de Investigación.....	49
Diseño de la Investigación.....	50
Población y Muestra.....	50
Población.....	50
Muestra.....	50
Técnica e Instrumento de Recolección de Información.....	51
Validez y Confiabilidad.....	51
Validez.....	51
Confiabilidad.....	52
Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información.....	55
IV Análisis de la Información.....	56
V Conclusiones y Recomendaciones.....	70
Referencias.....	73
Anexos.....	76
A. Cuestionario y Juicio de Expertos.....	74

Lista de Cuadros

	P.p
Cuadro 1. Operacionalización de Variables.....	47
Cuadro 2. Clima Organizacional para el Desempeño Gerencial.....	57
Cuadro3.Estructura Funcional para el Desempeño del Personal Administrativo.....	58
Cuadro 4. Estructuras Organizacionales – Institucionales.....	59
Cuadro 5. Gestión Institucional.....	60
Cuadro 6. Clima Organizacional y Gestión de Desempeño.....	61
Cuadro 7. Gestión del Desempeño y Gestión Administrativa.....	62
Cuadro 8. Gestión Atención Institucional.....	64
Cuadro 9. Trabajo Cooperativo.....	65
Cuadro 10. Eficacia del Clima Organizacional.....	66
Cuadro 11. Procesos de Gestión Institucional.....	67
Cuadro 12. Función del Desempeño Administrativo.....	69

Lista de Gráficos

	P.p
Grafico 1. Clima Organizacional para el Desempeño Gerencial.....	57
Grafico 2. Estructura Funcional para el Desempeño del Personal Administrativo.....	58
Grafico 3. Estructuras Organizacionales – Institucionales.....	59
Grafico 4. Gestión Institucional.....	60
Grafico 5. Clima Organizacional y Gestión de Desempeño.....	62
Grafico 6. Gestión del Desempeño y Gestión Administrativa.....	63
Grafico 7. Gestión Atención Institucional.....	64
Grafico 8. Trabajo Cooperativo.....	65
Grafico 9. Eficacia del Clima Organizacional.....	66
Grafico 10. Procesos de Gestión Institucional.....	67
Grafico 11. Función del Desempeño Administrativo.....	68

Clima Organizacional y su Influencia en la Gestión de Desempeño del Personal Administrativo en la Inspectoría de Llano - Estado Barinas

Resumen

El presente estudio tiene como Objetivo General: Analizar el Clima Organizacional y su Influencia en la Gestión de Desempeño del Personal Administrativo en la Inspectoría de Llano - Estado Barinas. Se plantea su problemática con la finalidad de describir y a su vez conocer como el Clima Organizacional en dicha institución influye en la Gestión de Desempeño; permitiendo evaluar la función gerencial. En cuanto a la razón teórica, parte el fundamento de Clima Organizacional, el Talento Humano, la Función Gerencial y en consecuencia la Gestión de Desempeño. En cuanto a la metodología, la investigación se enmarco en un enfoque positivista de la investigación, dentro de un Diseño de Campo no Experimental, siendo la población objeto de estudio los trabajadores administrativos de la Inspectoría de Llano en la Gobernación del estado Barinas. Los resultados manifiestan que el Clima Organizacional influye totalmente en el Desempeño Laboral; así mismo los trabajadores manifiestan si se está haciendo un trabajo para mejorar de forma eficiente la relación Clima Organizacional – Gestión de Desempeño. Como conclusión principal se determinan que hay una influencia en la Gestión de Desempeño desde el marco del Clima en la organización, pero que se está trabajando para mejorar constantemente dichos aspectos

Palabras Claves: Clima Organizacional, Gestión de Desempeño, Personal Administrativo.

Desde una perspectiva macro, el Estado deriva su trabajo del conjunto de instituciones que dan forma a la vida de los individuos en sus esferas particulares. En este contexto, existen instituciones que se ocupan de la seguridad, la protección y resguardo. La administración de la seguridad y protección, como es la seguridad social en Venezuela, se encuadra en este marco, y es un sistema que responde a medidas protectoras expresadas en particularidades sociales, es decir, seguridad y protección en momentos coyunturales y colectivizadores. En consecuencia, es la seguridad social la que tiene entre sus funciones los activos de la seguridad social, la atención de la población, implementando órganos auxiliares de Policía Judicial, que contribuyen a la política estatal de protección a la población.

Para ello, la Inspección de Seguridad Social y Policial de la Inspección del Llano trabaja en el aspecto de aporte del grupo y se le otorga el beneficio de proteger a la población en esta línea, aunque este proceso también está establecido en la administración. Las funciones operativas de la Inspectoría de Llano, como cualquier otra organización, se apoyan en funciones administrativas y representan una base administrativa optimizada para un programa adaptado a este contexto. En resumen, los estudios que se presentan a continuación presentan un análisis del clima organizacional y su impacto en la gestión del desempeño del personal administrativo de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas.

En este sentido, las personas actúan, deciden, trabajan, lideran, mejoran sus propias actividades y dependen en gran medida de los procesos de gestión imperantes en el entorno laboral para el desempeño de sus funciones. Y si una organización se basa en las personas, también se basa en su filosofía general, debido a que la cultura organizacional se refleja en su desempeño, las operaciones de gestión dependen en parte de interacciones que consisten en flujos gestionados por la cultura organizacional, como una característica que permite a las personas trabajar juntas de manera efectiva para lograr objetivos organizacionales e individuales, dando referencias en el hecho de la colectivización de los agentes de cambio organizacional y en la vida cotidiana.

Por lo tanto, los servidores públicos juegan un papel importante en los procesos desarrollados tanto de gestión como en el desempeño, utilizando herramientas para alcanzar la misión organizacional y las metas, a partir de su experiencia con las realidades locales. Está claro que el objetivo final de los organismos e instituciones públicas es proporcionar servicios que satisfagan las expectativas de sus comunidades. Cabe señalar que la administración pública requiere líderes que obtengan poder a través del valor de sus ideas y de su capacidad para persuadir e inspirar confianza entre superiores y subordinados, basados siempre en la ética de las instituciones públicas, tienen la capacidad de resolver situaciones difíciles, especialmente dentro de las organizaciones y en la sociedad en general.

De hecho, se han observado actuaciones administrativas erróneas en los asuntos públicos, y ejemplos de violaciones de la ética pública incluyen la corrupción, el clientelismo, el nepotismo, el fraude, el favoritismo, la impunidad y la negligencia. No es lo mejor, el escenario revelado exige un análisis de la situación actual que permita una

opinión crítica y constructiva sobre este tema. En las dimensiones de seguridad social, medidas de protección y comportamiento situacional, el motor es el esfuerzo humano.

Por lo tanto, el desafío de construir una sociedad económicamente mejor es claro. Mejorar las normas sociales y un gobierno más eficaz son desafíos para las operaciones de gestión modernas en los centros de atención social, empezando por la gestión del desempeño de las instalaciones, que depende de la influencia del perfil climático de la organización. Es así como, la supervisión institucional es una función de una gestión eficaz. El establecimiento y la realización de muchos objetivos económicos, sociales y políticos depende en gran medida de las capacidades de los administradores. En situaciones complejas en las que dirigir una gran organización requiere grandes cantidades de recursos materiales y humanos, la gestión es fundamental para alcanzar los objetivos.

Tal visión afirma que la vida cotidiana de los servidores públicos debe basarse en una gestión óptima del desempeño en una cultura organizacional que funcione, y que este orden en la administración pública se entiende en términos de horizontalidad, protección, caridad y afirma que todos se basan sobre obligaciones importantes. El papel de la administración pública en el desarrollo económico y social de un país y el creciente énfasis en actividades antes limitadas al sector privado han convertido a la administración pública en la empresa más importante del país. Toda organización depende de la administración pública para alcanzar sus objetivos, ya sean sociales, religiosos, políticos o económicos, en el ámbito del esfuerzo colectivo en el que la administración pública asume su importancia más precisa y fundamental.

Dentro de este orden de ideas, la presente investigación se estructuró en tres capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I. El Problema: Planteamiento y Formulación del Problema, Objetivos de la Investigación, Justificación, Alcance y Delimitación del trabajo a realizar.

Capítulo II. Marco Teórico o Referencial: Antecedentes de la Investigación, breve Reseña Histórica del Ámbito Social objeto de estudio, Bases Teóricas, Bases Legales, Definición de Términos Básicos, y el Sistema de Variables.

Capítulo III. Marco Metodológico: Enfoque o Paradigma de Investigación, Tipo de Investigación, Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información, Técnica de Análisis de la Información.

Seguidamente se encuentra el Capítulo IV, que hace alusión al Análisis de la información producto de la aplicación del instrumento. Luego se sitúa el Capítulo V, el mismo presenta las Conclusiones y Recomendaciones, a los cuales se llegan luego de todo el procedimiento investigativo.

Finalmente, un cuerpo de Referencias Bibliográficas que señala las obras e investigaciones consultadas para el desarrollo de la investigación y los anexos que sustentan la misma.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y Formulación del Problema

Partiendo del hecho de que el mundo terrestre presenta una muestra de evolución que comienza con la convivencia desde inicios prehistóricos. Los humanos vivían organizados en cuevas, construyendo mecanismos colectivos para la supervivencia y al mismo tiempo centrándose en formas de relaciones para acortar y fortalecer la distancia. Esto significa que desde el inicio de una organización, independientemente de su propósito, la clave para alcanzar sus resultados, metas y objetivos reside, ante todo, en la forma de relaciones con los actores que rodean a la organización y dentro de la propia organización.

Así mismo, se presentan formas de organización para superar los hechos notorios de la naturaleza y de los propios humanos que interfieren con la experiencia óptima en forma de relaciones con los seres circundantes. Dadas estas consideraciones, desde el momento en que surge una organización, surge una forma de convivencia colectiva, interacción y flujo óptimos, asegurando que el bienestar sea colectivo y que cada grupo social esté conectado a una visión, una organización; comunidad, empresa, educación, política... sino que es un concepto de organización, acción, reacción, descrito por Guerra (2013) como “un grupo de personas apegadas a un producto, mercancía o razón con un propósito común; aunque este concepto es diverso; por definición, es un grupo o conjunto de grupos” (p. 9).

Una tendencia similar es la organización comunitaria, que tiene en cuenta el concepto de grupos con un propósito común, por lo que la realidad está entretejida en la ecuación, organizando fundamentalmente, el desempeño organizacional se basa en las relaciones interpersonales, los fundamentos del grupo o simplemente la satisfacción de algunos elementos del grupo.

Por tanto, la teoría organizacional surge en el contexto del clima organizacional; el clima organizacional se considera una medida sensible de las características organizacionales y se define como un conjunto de características que se perciben en relación con la organización y de las cuales se puede inferir cómo está estructurada la organización, sus unidades o divisiones actúan hacia la sociedad como miembros, consciente o inconscientemente. En dinámica, esto se refiere al cómo y por qué de las organizaciones que sirven inherentemente al bienestar del grupo, con una dimensión de atención a través de la satisfacción. Es decir, sentirse realizado en cuanto a lo que se tiene y lo que se quiere, en lo que corresponde.

En este orden de ideas, el clima organizacional es un factor integral y complejo, definido como un fenómeno que interviene y media entre las tendencias motivacionales de los actores y miembros de un sistema organizacional, las cuales se reflejan en acciones que tienen consecuencias significativas para la organización. En este sentido, Toro (2001) citado por Ramírez (2013) define el clima organizacional como “las percepciones u opiniones comunes que los miembros desarrollan respecto de las políticas, prácticas y procedimientos de la organización” (p.33).

El enfoque referencial de este indicador es que el conjunto de elementos, percepciones y comportamientos de convivencia en el clima organizacional se explican extrapolando el

concepto de clima de "cómo se existe en el entorno". El clima ciertamente juega un papel en la definición del ambiente de trabajo.

Al respecto, Alfonso (2009), expresa que “el clima organizacional constituye uno de los factores de mayor incidencia en los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación y su repercusión inmediata, agiliza los procesos como en los resultados. (p.78). Es necesario diseñar varias variantes para garantizar la satisfacción de todos los involucrados en el proceso organizacional, ya que la realidad social se vuelve más compleja en cuanto a sus factores y componentes de satisfacción. Esto se debe a que la sociedad del conocimiento se está tecnificando cada vez más, lo que hace que los colectivos necesiten mayores funciones para satisfacer sus necesidades en todos los aspectos. La modernización implica organizaciones interdisciplinarias.

En el sentido más amplio, una organización en el borde de la visión tiene varios actores, pero las organizaciones que pertenecen al orden empresarial y organizacional gestionan el proceso como un foco en el énfasis de la atención, por lo que su cultura organizacional influye en la efectividad de la gestión dentro de la institución. Al respecto, Marchant (2008) considera que “mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima organizacional en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiestan hacia la organización”... (p.152). Aquí hay un sentido implícito de pertenencia y relación. Cuanto mayor es la satisfacción con la organización, mayor es la capacidad de la función motora. Por tanto, los esfuerzos de una empresa por mejorar su cultura organizacional pueden influir en las personas que allí trabajan y mejorar indirectamente su calidad de vida.

En consecuencia, se evidencian una serie de estudios realizados respecto al clima organizacional, entre los que se puede mencionar el realizado por Aranciba (2008), asegurando que las organizaciones de por sí son empresas “ es un conjunto de personas que en el ámbito racional conviven es un espacio y tiempo determinado para un sí condicional de algo”(p.56); cuando aumentan las oportunidades para tomar decisiones acertadas, tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales como a nivel de planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión del desempeño y mejora de la comunicación interna y externa. Se puede evaluar, el sistema, la mejora del proceso productivo, la mejora del sistema de compensación, entre otros; las empresas se clasifican en órdenes institucionales y las instituciones se clasifican en públicas, privadas, sectoriales, este último es que se asume como eje problematizador en la investigación en proceso constructivo; Inspectoría de Llano del estado Barinas.

En la investigación se concluye que el clima organizacional está presente en toda la organización. Según la investigación, se asume que la Inspectoría de Llano es una institución destinada a promover la salud y protección de los trabajadores en Venezuela. Esta institución depende de forma indirecta y directa del ministerio del trabajo en Venezuela en el orden ejecutivo regional. El punto de partida de la Inspectoría de Llano es una organización de orden público que se tiene como objetivo crear y definir los principios básicos de funcionamiento como órgano de seguridad ciudadana, basado específicamente en el ámbito del control de la actividad agropecuaria dentro del Estado Barinas, con organización, funcionamiento competencia en el área de investigación penal, sujeto al Código Orgánico Procesal Penal, al Ministerio Público y a las actividades realizadas en las faenas propias del Llano.

El 22 de septiembre se cumplieron 105 años de la creación del cargo de Inspector de Llano en el estado Barinas. Cargo establecido por el ciudadano Isilio Febres Cordero presidente provisional del estado Zamora en el año 1909. El mismo funcionaría en los lugares que a juicio del Ejecutivo fuera necesario para la mayor y cabal observancia de las disposiciones consignadas en la Ley de Llano del Estado. El cargo de inspector de llano era nombrado a través de un decreto especial y los funcionarios elegidos debían cumplir todas las órdenes que, en ejercicio de su cargo, le comunicara el gobierno regional. El inspector de llano tenía la facultad de velar en el territorio de su jurisdicción, por el exacto cumplimiento de la citada ley y muy particularmente por la severa aplicación de los artículos 46, 48,49,50,51,52,54,55,72 y 75; debiendo dar parte inmediatamente a las autoridades del lugar, sobre las faltas que observare en la práctica de aquellas disposiciones.

Asimismo, el inspector del llano podía detener, en caso de urgencia, los ganados que se condujeran a otros estados sin las formalidades prescritas por el artículo 46 de la mencionada ley, dando aviso a los funcionarios responsables para dar cumplimientos a las disposiciones reglamentarias. Igualmente, el inspector de llano estaba en el deber de recorrer las sabanas de sus jurisdicciones, y podía ir acompañado de uno o más hombres de a caballo.

El ciudadano Numa Arvelo fue el primer inspector de llano nombrado mediante decreto el 22 de 1909. Nombramiento refrendado por el Secretario General de Gobierno Benjamín Tapia Baldó. Ha pasado más de un siglo, y en la actualidad todavía existe este oficio diseminado por todos los municipios del estado Barinas a través de las Inspectorías del Llano. Estos funcionarios llevan el control y censo de cada de las fincas y fundos de la

región. La labor de los inspectores de llano está encaminada a la certificación de todas las personas que laboran en esos espacios para garantizar la transparencia de sus funciones y evitar el abigeato. Al mismo tiempo que controlan y aplican las sanciones correspondientes de acuerdo a las leyes referidas a la materia, tanto en fincas, fundos y mataderos y demás áreas donde se maniobre con ganadería.

Formulación del Problema

En relación a la disertación prevista, el objeto investigacional del presente estudio se configura en el hecho de sustanciar un análisis en referencia a lo que se corresponde al clima organizacional y su influencia en la gestión de desempeño del personal administrativo Inspectoría de Llano, del estado Barinas. Dado a que se pretende conocer el clima organizacional que se tiene en el Inspectoría de Llano en el ámbito de los trabajadores administrativos de la oficina central del municipio Barinas; partiendo de ello se vincula en descripción de cómo se referencian al orden

Esta perspectiva de investigación sugiere un eje de supuestos problemas de investigación. Primero, están las características de la cultura organizacional que se tiene en el ámbito laboral del recurso humano de atención administrativa Inspectoría de Llano, del estado Barinas. Para ello dispone un análisis descriptivo que se tiene como fundamento tener en cuenta cómo repercute el clima organizacional en la gestión de desempeño de los trabajadores administrativos Inspectoría de Llano, del estado Barinas. Esto incluye cual es la secuencia de capacitación estratégica, qué motivación se necesita para lograrla, cómo interactuar con otras organizaciones y qué controles sociales existen dentro de la organización y cómo se gestiona e interactúa en relación con los empleados dentro de la organización.

Partiendo de lo anterior se presentan las siguientes interrogantes:

¿Cómo es la influencia del Clima Organizacional en la Gestión de Desempeño de los trabajadores administrativos de la Inspectoría de Llano del estado Barinas?

¿Cuáles son los fundamentos operativos-gerenciales del clima organizacional en la función de gestión de desempeño en el ámbito de atención pública de la Inspectoría de Llano del estado Barinas?

¿Cuál es la efectividad de los procesos de gestión de desempeño desde un eficiente clima organizacional y su influencia en la función institucional de los trabajadores administrativos de la Inspectoría de Llano del estado Barinas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el Clima Organizacional y su Influencia en la Gestión de Desempeño del Personal Administrativo en la Inspectoría de Llano - Estado Barinas.

Objetivos Específicos

- Determinar la influencia del Clima Organizacional en la Gestión de Desempeño de los trabajadores administrativos de la Inspectoría de Llano del estado Barinas.
- Establecer los fundamentos operativos-gerenciales del Clima Organizacional en la función de Gestión de Desempeño en el ámbito de atención pública de la Inspectoría de Llano del estado Barinas.

- Evaluar la efectividad de los procesos de Gestión de Desempeño desde un eficiente Clima Organizacional y su influencia en la función institucional de los trabajadores administrativos de la Inspectoría de Llano del estado Barinas.

Justificación de la Investigación

A esta tendencia se suma el hecho de que la empresa se muestra respaldada por el hecho de que esta investigación tiene como objetivo conocer qué tipo de cultura organizacional se maneja actualmente en la Inspectoría de Llano por parte del gobierno del estado Barinas, en los últimos años ha sido sumado a enfocar la responsabilidad social del Estado con atención humana. Todo esto aporta relevancia a la investigación como resultado de la misma. Asimismo, el estudio de la situación dentro de una institución puede posibilitar un desarrollo adecuado y exitoso, esto se fundamenta en el manejo ideal del Clima Organizacional y su influencia en la gestión del desempeño.

Desde una perspectiva social, un clima organizacional adecuado debe tener como objetivo encontrar y evitar desviaciones relacionadas con la desmotivación en la gestión del desempeño de una institución. Desde el punto de vista teórico, esta investigación busca implementarse mediante la aplicación de conceptos teóricos y básicos de la Gestión del Desempeño del Clima Organizacional, lo anterior permitirá a los investigadores diferenciar conceptos relacionados con las variables de investigación.

Desde un punto de vista práctico, se presenta un análisis del avance de esta investigación que brinda una importante oportunidad para que el objeto de estudio, responda con claridad a los problemas que se presentan actualmente en la aplicación de las

teorías para un adecuado Clima Organizacional, Gestión del Desempeño. y los factores que propician su persistencia en el tiempo.

Otro de los aportes a este trabajo, se encuentra en el hecho de que a través de su elaboración, se abren las posibilidades de progreso en lo que respecta al Clima Organizacional Gestión de Desempeño en la Inspectoría de Llano, Ubicado en el Municipio Barinas estado Barinas a beneficiarse con un buen funcionamiento en los aspectos mencionado, por lo tanto, implementar así una mayor rapidez de los mismos para la atención a la ciudadanía.

Desde el punto de vista metodológico, se caracteriza, por ser un diseño de investigación de campo no experimental, la cual es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Esta investigación se enmarca dentro de la Descriptiva. En efecto, la investigación es admitida dentro de la Área de Ciencias Económicas y Sociales, este trabajo se encuentra inmerso en la Línea de Investigación de los Sistemas Administrativos y de Información se establecen básicamente en un marco donde se deben ejecutar las acciones administrativas donde Según García y Zapata (2008) el clima organizacional “es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta”.(p.25). Es decir, son un conjunto de cualidades, atributos o características relativamente duraderas de un ambiente de trabajo particular que son percibidas, sentidas y experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen en su comportamiento.

Alcances

En esta investigación se analizar el clima organizacional y su influencia en la gestión de desempeño del personal administrativo de la Inspectoría de Llano del estado Barinas, con el fin de obtener todos los datos necesarios de una manera organizada, confiable y correcta.

Delimitaciones

Geográficas:

La investigación está dirigida la Inspectoría de Llano Ubicado en el Municipio Barinas estado Barinas.

Conceptuales:

En esta investigación se pretende Analizar el clima organizacional y su influencia en la gestión de desempeño del personal administrativo de la Inspectoría de Llano del estado Barinas, el cual estará basado en los requerimientos legales y las normas técnicas aplicables a este proyecto.

Capítulo II

Marco Teórico

Antecedentes de la Investigación

Para dar inicio al desarrollo del marco conceptual, es necesario considerar los antecedentes del tema y señalar que existe una serie de trabajos especializados que analizan el clima organizacional desde una perspectiva del desempeño. Corresponde a las investigaciones, estudios y conocimientos acumulados en el campo de la variación que se relacionan directa o indirectamente con el objeto de estudio. En este sentido, este estudio realizará un recorrido teórico desde los niveles internacional, nacional, regional y local hasta los motivos de publicación de los resultados.

Huamán (2019). Realizó un estudio referente a la seguridad ciudadana española el cual título “Clima Organizacional en la Sub Gerencia de Administración de Mercados y Sanidad de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo - 2019”. Universidad Señor de SIPAN – Perú. Su Objetivo General fue Determinar el clima organizacional en la sub gerencia de administración de mercados y sanidad de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo 2019.

Su metodología se enfocó en un estudio de tipo descriptivo con un diseño documental. Al respecto la autora hace un énfasis en el estudio del proceso social y de autocuidado de una sociedad. Los resultados del baremo del clima organizacional en la sub gerencia de administración de mercados y sanidad, destaca el nivel regular, considera que a veces existe

una coordinación adecuada y oportuna entre los trabajadores, y nunca cuentan con los equipos necesarios para realizar su trabajo, finalmente se concluye que la variable clima organizacional es regular.

Por otro lado, Guerra, (2019), el cual título: “Visión heterodoxa de las empresas de producción social enfocadas en el Clima Organizacional”. La investigación realizada se enmarco en una investigación descriptiva-analítica. Se enfoco en el abordaje de las mesas empresariales de visión social de la ciudad de Barquisimeto en lo dado a que el estudio fue realizado para el grado de Magister en Gerencia Social. Los resultados arrojan que las EPS están cumpliendo su trabajo operativo en lo que refiere a la operatividad técnica-social; se fundamentan en la concienciación mediante charlas, talleres, dinámicas de grupo, visitas institucionales y hasta han logrado experimentos en la Parroquia obelisco en la zona alta de la ciudad Barquisimeto

Por otro lado, Carreño (2018), realizo un Trabajo de Investigación para Optar al Título de Magíster Scientiarum en Administración. Mención: Gerencia General en la UNELLEZ –VPDR-Apure. El cual título: “Gestión administrativa de FUNDEI en la calidad de vida de las comunidades indígenas (caso: Municipio Achaguas). De aquí inicia su proceso relacionado en la teoría de las organizaciones infiriendo a que las mismas necesitan un proceso integrador, que les permita tener un control para el desarrollo eficaz de las mismas.

Debido a este imperativo, surge la concepción de la realización del análisis de gestión administrativa como mecanismo efectivo, no sólo para diagnosticar, sino para perfeccionar u orientar nuevas políticas capaces de sensibilizar tanto a la alta gerencia como también a los niveles medios y bajos de las organizaciones, coadyuvando de ésta manera a una mayor

motivación laboral que admita posicionar a las organizaciones de una manera eficiente. En síntesis, la gestión administrativa es acompañada del clima organizacional como un proceso que consiste básicamente en organizar, coordinar y controlar además de que es considerada un arte en el mundo de las finanzas.

En relación a lo metodológico, el estudio de esta investigación se circunscribe a un diseño de campo y de nivel analítico, cuyo objetivo fue Analizar la Gestión administrativa en la Fundación para el Desarrollo Integral del Indígena Apureño (FUNDEI) para la Calidad de Vida de las Comunidades Indígenas en el Municipio Achaguas, Estado Apure. En conclusión, se detectaron desviaciones, como funciones mal concebidas o inapropiadas y se hicieron las recomendaciones pertinentes, que optimicen y logren progresos dentro de la fundación, de tal manera que proyecte una mejor imagen y represente un ente eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades que conciernen a la alta gerencia. Además, la gestión administrativa es vista como el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral, el cual está formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en grupo para poder llegar a cumplir los objetivos planteados.

Para el efecto del estudio en curso, se denota la importancia de tomar la investigaciones presentadas como un antecedente, dado que se asume el clima organizacional y la gestión administrativa de un ente de atención social, analogía de la Inspectoría de Llano, asimismo se configura en los trabajadores administrativos así como también se tiene la necesidad del clima organizacional efectiva para el óptimo desenvolvimiento de la gestión administrativa

Reseña Histórica del Ámbito Social Objeto de Estudio

El 22 de septiembre se cumplieron 105 años de la creación del puesto de Inspección del Llano en la Provincia de Barinas. Este cargo fue creado en 1909 por el ciudadano Febres Cordero como presidente interino del estado de Zamora. A juicio del Poder Ejecutivo funcionará cuando sea necesario para dar cumplimiento en el mayor grado posible a lo dispuesto en la Ley del Llano del Estado.

El cargo de Inspector General fue designado mediante decreto especial y el funcionario electo debía cumplir con todas las instrucciones notificadas por el gobierno local en el ejercicio de su cargo. Los inspectores generales, en el ámbito de sus competencias, velarán por la estricta observancia de las leyes antes mencionadas, en particular de los artículos 46, 48, 49, 50, 51, 52, 54. Tenía competencia para garantizar la estricta aplicación de los artículos 55, 72 y 4, 75; Si descubre alguna infracción durante la implementación de estos Términos, debe informarla inmediatamente a las autoridades locales.

Asimismo, en caso de emergencia, los Inspectores de las Llanuras podrán detener el ganado transferido a otros países sin seguir los procedimientos exigidos por el artículo 46 de la ley antes mencionada y solicitar a los funcionarios interesados que cumplan con las disposiciones de la ley. Por otro lado, los simples inspectores tenían el deber de recorrer la sabana dentro de su zona de responsabilidad y podían ir acompañados de uno o más jinetes.

El ciudadano Numa Alvero fue el primer Inspector Ordinario designado por decreto del 22 de diciembre de 1909. El nombramiento fue confirmado por el secretario general de Gobierno, Benjamín Tapia Bardo. Ha pasado más de un siglo y hoy todavía se realiza este comercio en todos los municipios de Barinas y Llano. Este personal realiza inspecciones y

recuentos de todas las fincas y productos de la región. La labor de los inspectores de nivel tiene como objetivo certificar a todas las personas que trabajan en estos espacios, garantizar la transparencia en su funcionamiento y prevenir el robo de ganado. Al mismo tiempo, administrar e imponer las sanciones apropiadas de conformidad con las leyes pertinentes, tanto en granjas, granjas, mataderos y otras áreas donde se manipule ganado.

En la actualidad cuenta con ochenta y cinco empleados, entre los que se encuentran el Inspector, 74 fiscales y 10 trabajadores administrativos debido al crecimiento productivo de la institución.

Bases Teóricas

Las Bases Teóricas son un conjunto de ideas y proposiciones que forman un enfoque o punto de vista específico para explicar el fenómeno o problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los temas o variables que se examinarán. En el presente documento se tomarán en cuenta los siguientes elementos mientras se desarrolla esta fase del proyecto: El lugar del problema en su enfoque teórico establecido; relaciones entre el objeto de estudio y la teoría; Los puntos de vista de varios autores sobre el tema de la investigación.

Teoría del Desarrollo y la Comunicación

En la visión antropológica, el desarrollo se describe como ascenso y crecimiento y debe explicarse como un proceso de cambio facilitado por la acción social con el fin de mejorar la calidad de vida de todos los miembros de la población humana. En este sentido, muchos cambios son posibles si el objetivo es preservar el sistema local y al mismo tiempo hacerlo funcionar mejor. La cultura para el desarrollo y su medio es la comunicación. Tal

perspectiva se centra en la necesidad de la comunicación para el desarrollo, ya que sociedad significa la participación de sujetos humanos organizados por propósito y orden.

En una perspectiva más amplia, esto es parte del acto de cambio y corresponde a la promoción de limitaciones estructurales y sociales que impiden mejoras en la calidad de vida, entendida como la totalidad de las necesidades humanas individuales y colectivas. En el sentido de la luz eléctrica, se trata de una necesidad básica digna de control social para su uso eficiente desde una perspectiva colectiva de utilidad en el consumo y uso, caracterizada por la utilidad del medio ambiente y del sistema en su conjunto. Hablando racionalmente, se deben maximizar los beneficios sociales y económicos de cualquier instrumento de desarrollo. Cada proyecto debe tener en cuenta las siguientes características: Involucrar a las personas en la planificación e implementación de cambios que sean culturalmente compatibles, que respondan a las necesidades locales percibidas y que impacten a las personas, y aprovechar las organizaciones tradicionales y ser flexible.

Teoría sobre el Capital Social

La dimensión del capital social, entendido como gerencia de las comunidades desde la atención de diversas acciones relacionadas con el desarrollo y la lucha contra la pobreza humana desde un caos de realidades. En tal sentido, El Banco Mundial (2004) define el capital social como “las instituciones, relaciones y normas que caracterizan la calidad y cantidad de las interacciones sociales en la sociedad”. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) lo define como “aquellos aspectos de la organización social, incluyendo redes, normas y confianza social que facilitan la coordinación y cooperación para beneficio mutuo”. Por su parte la OCDE (2001) lo define como redes junto con

normas, valores y opiniones compartidas que facilitan la cooperación dentro y entre los grupos.

El Clima Organizacional

Al respecto, Álvarez (2002) señala que el clima organizacional: es una variable que media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de la empresa, por un lado y las personas, sus actividades, comportamientos y desempeño en el trabajo, por otro. Su poderoso impacto en la motivación, el compromiso, la creatividad y el desempeño de las personas y los equipos de trabajo lo convierten en una herramienta estratégica fundamental para la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en las empresas modernas. (p.9). Por tanto, el clima organizacional es uno de los factores determinantes de los procesos organizacionales, de gestión del cambio y de innovación. Gana importancia por la recuperación inmediata del proceso y resultados, lo que incide directamente en la calidad del propio sistema. Además, los términos cultura y clima organizacional suelen confundirse. Por ello, como señala Álvarez (ob.cit), a continuación se proponen varios métodos que permiten visualizar claramente el impacto de estas expresiones en las organizaciones.

Estructura Funcional

(a) Enfoque estructuralista: define el ambiente de la organización Como el conjunto de rasgos duraderos que caracterizan una organización, la diferencian de otras y afectan el comportamiento de sus miembros (b) Enfoque Subjetivo: define el clima organizacional como el concepto que el empleado se forma de la organización. (c) Enfoque de síntesis: este se caracteriza por ser el más reciente y visualiza el clima desde el punto de

vista estructural y subjetivo a la vez. Para este clima, es el impacto subjetivo percibido en el sistema, junto con otros factores cruciales, como las actividades, creencias, valores y motivación de los empleados de una organización específica. (p. 17). Por lo tanto, los líderes deben entender que el entorno laboral es un activo para la empresa y por lo tanto deben valorarlo y prestarle la debida atención, siempre buscando la forma de lograr que sus empleados se sientan lo más motivados posible.

La reconstrucción teórica del capital social sugiere que el desarrollo de una comunidad requiere un enfoque cuidadoso de la gestión social, teniendo en cuenta todos los factores que forman parte de su propia cultura y que determinarán en gran medida el éxito o el fracaso de cualquier iniciativa. Por tanto, cualquier resultado de la teoría del capital social es una extrapolación, es decir, los consejos sociales, los consejos humanos, los ejes públicos de desarrollo son todos parte del capital social; se convierte en un factor importante a la hora de implementar nuevas estrategias de desarrollo que respeten las diferencias. De hecho, la mayoría de las estrategias de desarrollo no tienen en cuenta las características sociales, políticas, culturales o económicas de los pueblos aborígenes, sino que generalizan y asumen características homogéneas de todas las poblaciones. En este sentido, muchas iniciativas fracasaron, incluso si fueron desarrolladas con las mejores intenciones, porque no tuvieron en cuenta los factores que configuran los contornos del desarrollo de una racionalidad comunicativa de interacción activa, centrada en la gestión social.

Estrategias de Interacción

El clima laboral es un valor intangible y cuantitativo en la organización que está relacionado con el aquí y ahora. Se puede medir con diversas técnicas, como la medición

del pulso, para comprender a intervalos regulares cómo se siente el empleado ante las tareas, qué confianza y motivación encuentra en su vida diaria. como la comunicación con otros miembros de la empresa.

Por otro lado, un clima organizacional negativo puede convertirse en un fuerte factor desmotivador para los empleados, lo que afecta gravemente sus resultados laborales y pone en peligro el logro de los objetivos de la empresa. Pero esta no es la única consecuencia negativa para las empresas, también puede afectar el compromiso con los valores y la misión corporativa, el aumento de la rotación de empleados, el ausentismo, el estrés laboral y la falta de visión de largo plazo.

Algunas estrategias para mejorar el clima organizacional en una institución están determinadas por ciertos aspectos como:

(a) Ser claro con lo que se tiene que hacer. Es esencial que los empleados tengan una comprensión de su papel y los objetivos que deben lograr dentro de la organización, así como que se sientan orgullosos y satisfechos con las tareas que deben completar, independientemente de si estas tareas son difíciles o están relacionadas con los objetivos de la empresa. De esta manera, aumentarán su compromiso con la organización.

(b). Líderes que inspiren. El líder o directivo tiene un papel trascendental a la hora de motivar a los empleados, debe fijar objetivos claros para cada empleado, creando al mismo tiempo un ambiente de cohesión, entusiasmo e inspiración duradera..

c) Invertir en Formación y Desarrollo. La capacitación continua es esencial para que los empleados sientan que su organización tiene oportunidades y se sientan preparados para enfrentar nuevos desafíos.

(d) Hacer que los trabajadores se sientan escuchados. La comunicación interna y la colaboración en los equipos de trabajo son esenciales para crear ambientes de trabajo saludables, ya que fomentan la sensación de que todos son parte de un equipo, que son escuchados y que sus opiniones son consideradas, lo que aumenta la sensación de pertenencia a la organización.

(e) Aplicar por la flexibilidad. En un entorno dinámico lleno de crisis y transformaciones, es crucial adaptarse y ser flexible para mantenerse competitivos y al mismo tiempo brindar bienestar a los empleados. Esto incluye el teletrabajo, horarios flexibles y promover la conciliación laboral-personal, lo que aumentará la satisfacción de los empleados.

Con base en lo anterior, se puede enfatizar que los estudios de clima organizacional (por ejemplo, mediciones de pulso) son excelentes herramientas para medir de manera rápida y continua el compromiso y la satisfacción de los empleados, especialmente si lo que buscamos es un modelo de gestión basado en el desarrollo y el desempeño. Lo que permite establecer diagnósticos de calidad que reflejen beneficios y mejora continuas del desempeño del talento.

Operatividad de Talento Humano

Tiene un significado específico dependiendo de los aspectos diferentes y únicos que se quieran identificar y organizar. Para algunos escritores, la operatividad del talento es gestión de individuos de alto valor o altamente calificados, mientras que para otros es un medio o la habilidad de gestionar el talento en general, es decir, necesariamente siempre funciona bajo el supuesto de que cada uno tiene algún talento que necesita ser reconocido y

descubierto para poder liberarlo y beneficiar a la sociedad. Otra visión de la gestión. La Evaluación del desempeño del talento que incluye dos temas extremadamente importantes como el potencial y el rendimiento.

Actualmente el rendimiento laboral que tiene que ver con la calidad y la eficiencia en un trabajo determinado siempre ha sido la herramienta estándar que mide la productividad de un trabajador. Por otro lado, la gestión del talento humano, también busca enfocarse en la capacidad y en el potencial del trabajador, que significa que su destreza y conocimiento más adelante en un futuro cercano puede ser potenciado sus propias habilidades que puede llevar a la especialización y perfección de estas habilidades que en muchos casos son propias he inherentes y propias de la persona.

Hay aspectos que tenemos que resaltar de la gestión del talento al interior de una organización, donde siempre debe incluir: (a) La planificación del recurso humano. (b) La gestión del desempeño. (c) El desarrollo del liderazgo. (d) Identificar las brechas de talento. (e) El reclutamiento

El término gestión del talento humano, está vinculado principalmente a las prácticas de los recursos humanos basadas en sus talentos, a la gestión por competencias y la gestión por resultados. El concepto de la gestión del talento humano tiene estrecho vínculo con las competencias, funciones y responsabilidades inherentes con el cargo y la función. El otro aspecto tiene que ver con el sistema de competencias donde se encuentra como un elemento importante el conocimiento, las habilidades, la experiencia y el otro aspecto muy propio que son los rasgos personales que vienen a ser la marca innata de la persona.

El Factor Dual de Herbert: Satisfacción - Desempeño

Se encontró que la estimulación personal, el reconocimiento, los logros y la autorrealización tienen relación con el bienestar, según encuestas sobre la satisfacción de las personas en sus trabajos. Sin embargo, lo contrario se atribuye al entorno donde la persona realiza sus tareas, las relaciones personales, las condiciones de trabajo y la política de la organización. Después, se creó el concepto de enriquecimiento del trabajo (enriquecimiento del trabajo), que se refiere a un alto desempeño en la institución, con el fin de evitar la monotonía y aumentar las responsabilidades y la valoración de las personas. La valoración de la gestión del desempeño se centra principalmente en la autonomía, la retroalimentación y el entorno de trabajo.

Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor

En este desarrollo teórico se enfrentan dos enfoques de dirección, cada uno de los cuales está influenciado por la concepción del ser humano de la persona que lleva a cabo la implementación. En la Teoría X, se utilizan controles y castigos para obtener motivación, basándose en la suposición de que la pereza es una característica de las personas. En la Teoría Y, valora mucho el esfuerzo y el compromiso como motivadores.

Liderazgo. Chiavenato

Chiavenato, Idalberto (2003), Destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos Específicos"(p.34). Es importante destacar que, aunque el liderazgo está fuertemente relacionado con las actividades administrativas y que el primero es crucial para el segundo, el concepto de liderazgo no es

idéntico al de administración. Al hablar sobre el liderazgo, Warren Bennis ha afirmado que la mayoría de las organizaciones están sobre administradas y lideradas por el sur.

En consecuencia, una persona puede ser un buen gerente (buen planificador y administrador), ordenado y justo, pero carece de las habilidades de liderazgo para motivar. Quizás algunas personas sean líderes efectivos, capaces de generar entusiasmo y devoción, pero carecen de las habilidades administrativas necesarias para canalizar la energía que desatan en otros. Muchas organizaciones están valorando más a los gerentes que también tienen habilidades de liderazgo ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual.

Gestión del Desempeño

Surge de la gestión social como una gerencia operativa que se fundamenta en el desempeño en toda institución, una empresa como influyente de control y seguimiento, la atención social mide la gestión del desempeño, el cual debe ser una prioridad en orden jerárquico. Para la cual, una visión general de la empresa se suscribe y donde describe las seis funciones básicas de la empresa: Técnicas: Que se refieren a la actividad de producción, logística, operación; Financieras: Captación del capital, financiación de la inversión; Comerciales: Ventas y distribución; Seguridad (en el trabajo): Garantizar la integridad de las personas en su trabajo. Contables: Actualización contable y Administrativas: Planificación, organización, mando, coordinación y control. Chiavenato, Idalberto (2003).

Dentro de esta perspectiva, se configura el clima organizacional y su influencia en la gestión del desempeño desde la gerencia administrativa de la Inspectoría de Llano del

estado Barinas, el cual desde la organización empresarial se confluye en un tejido social, ya que desde la gerencia se enfoca un eje integral de desarrollo comunicacional y operativo como las instituciones del Poder Popular; los centros educativos y las diversas manifestaciones de organización en función del clima organizacional .

El análisis que emerge del abordaje de la realidad, se plantea como mejorar la actividad, resolver los problemas de coordinación y eficiencia en la interacción como institución y como en si misma se va a permitir consolidar la eficiencia en la gestión de desempeño de la organización que en su conjunto de órdenes de atención administrativa y de salud refleja la atención social, en primera instancia desde la dirección y administración. Las funciones administrativas desde la gestión del desempeño, las entiende como funciones de planificación, organización, coordinación y control. Las administraciones de las empresas deben seguir una serie de principios generales de administración.

Características

En los últimos años, la gestión del desempeño ha surgido como un concepto alternativo a las técnicas utilizadas tradicionalmente para comparar los resultados con las expectativas, de modo que sólo es necesario evaluar el trabajo planificado previamente. No existen controles para prevenir desviaciones y garantizar que los planes se ejecuten según lo planeado. Las definiciones y conceptos de gestión del desempeño, si se usan correctamente, pueden transformar una empresa. Es sinónimo de liderazgo por propósito, reconocimiento de los empleados y, lo más importante, del vínculo entre remuneración y desempeño. Consiste en un conjunto de procesos diseñados para construir una comprensión compartida de los objetivos comerciales y motivar a los empleados a maximizar las oportunidades comerciales. Parte del proceso de objetivos estratégicos es definir funciones, establecer

objetivos individuales, apoyar al personal y su supervisión, análisis del desempeño laboral, capacitación transversal, remuneración basada en el desempeño, capacitación y desarrollo del personal. Es más probable que el proceso de gestión del desempeño tenga éxito si se percibe como un ciclo completo que garantiza que el empleado: cumpla con las expectativas que la empresa tiene de él, demuestre su contribución general y las partes interesadas o inversores entiendan cómo evaluar su desempeño, capacidad para aceptar y afrontar los desafíos y la empresa reconoce su importancia. Por tanto, se establece la remuneración basada en el desempeño. Las herramientas de gestión del desempeño se utilizan en la planificación estratégica, el establecimiento de metas, objetivos, prioridades y valores de la empresa, procesos y personas, evaluaciones, planes de desarrollo personal y actividades de aprendizaje y desarrollo.

Sus principales características son: enfoque en la mejora continua, evaluación y gestión del desarrollo de la personalidad individual. El mayor problema a la hora de determinar las evaluaciones del desempeño de los empleados se produce cuando existe sesgo o discriminación.

Los evaluadores deben comprender la naturaleza humana en el mundo del trabajo, las estrategias que se consideren útiles deben legitimarse, sostenerse y adoptarse, y las acciones basadas en experiencias defectuosas deben minimizarse. Los sistemas de gestión del desempeño más exitosos no están diseñados para detectar y castigar errores. Están diseñados para aprender, para ayudar a las empresas a identificar qué funciona y qué necesita mejorar, reemplazando y arreglando lo que no. En consecuencia, la gestión del desempeño forma parte de un proceso de gestión empresarial más amplio, ya que brinda la oportunidad de revisar estrategias, objetivos, procesos de trabajo y políticas de personal,

etc. con el objetivo de corregir desviaciones en el desempeño de la empresa. El éxito o el fracaso de una empresa dependen de la participación y motivación de los empleados, por lo que los directivos deben asegurarse de que se cumplan sus necesidades y expectativas.

Ámbito de Atención

La atención en la gestión de desempeño administrativo establece las acciones y herramientas para ejecutar periódicamente un proceso de planificación, seguimiento, evaluación y realimentación con respecto al quehacer de las personas funcionarias administrativas en sus puestos de trabajo. La gestión del desempeño se enfoca en la mejora continua de las personas funcionarias en la ejecución de sus actividades laborales y en el fortalecimiento de los aspectos comportamentales para contribuir de manera integral al logro de los objetivos y metas de cada período laboral.

Por lo tanto, podemos mencionar sus objetivos.

- (a) Promover la comunicación y planificación del trabajo entre los funcionarios y los líderes jerárquicos.
- (b) Propone apoyo a la gerencia inmediata o superior jerárquica en el desempeño del funcionario.
- (c) Identificar las fortalezas y los elementos de mejora de las personas funcionarias a medida que se desarrolla su trabajo y al finalizar su jornada laboral.
- (d) Facilitar el seguimiento de las personas funcionarias a su cargo en el desarrollo de habilidades y conocimientos de la jefatura inmediata o superior jerárquica.

(e) Promover una cultura de autoanálisis y análisis constructivo, así como de aprendizaje continuo sobre el trabajo que realizan las personas funcionarias durante cada período laboral.

(f) Para implementar programas de capacitación, se deben determinar las necesidades formativas en los distintos estratos ocupacionales.

Proceso de Alternativas para la Gestión de Desempeño Institucional

Dependiendo de la decisión involucrada, la tarea implica la recopilación y evaluación de información personal (a través de la autoexploración y el autoanálisis) e información externa, social, ocupacional o educativa. La persona que elige debe participar activamente en la búsqueda de información. El desempeño, es una focalización de lo que se debe y se tiene, como ha de ser la función estructural desde la pertenencia de la institución y la pertinencia de lo que se tiene.

Proceso de Gestión de Desempeño

La gestión del desempeño es un elemento clave para mejorar el desempeño organizacional, ya que sus resultados impactan directamente en el crecimiento personal de las personas, creando un ambiente de desarrollo, coordinando esfuerzos, otros. La gestión del desempeño se introdujo a finales de la década de 1980, cuando las organizaciones descubrieron la necesidad de alinear los objetivos individuales y de equipo con sus objetivos estratégicos. A lo largo de los años, se ha profesionalizado y modernizado, creando metodologías que apuntan en parte a desarrollar herramientas con validez predictiva y objetividad, en parte a integrar esta evaluación con la estrategia de la empresa y los resultados esperados, así como a desarrollar los talentos y potenciales de las personas.

El propósito de la gestión de operaciones es coordinar los esfuerzos individuales para lograr los objetivos organizacionales. Para hacer esto, necesita establecer expectativas, medir el comportamiento y los resultados, liderar, brindar retroalimentación continua y monitorear los resultados. Finalmente, recuerde que este proceso es continuo y que el monitoreo y la comunicación son fundamentales para aumentar la productividad del equipo y hacer de su organización un lugar más feliz para trabajar.

Eficiencia Institucional

Se enmarcan en el ámbito de la modernización de la gestión del sector público, son comunes a todos los organismos del Estado y dan muestra de la eficiencia y transparencia de los sistemas que hacen posible el funcionamiento de ministerios, servicios, municipios y reparticiones estatales. Por cada uno de los sistemas se establecen etapas de desarrollo y objetivos de gestión, los cuales corresponden a las metas que formulan las distintas instituciones cada año. En algunos casos si se han completado las etapas finales y egresadas de todos los sistemas de gestión, la institución se compone por tres objetivos de gestión que deben ser implementados a través de indicadores asociados a productos estratégicos e indicadores transversales.

Entre los que podemos mencionar:

Objetivo 1: Indicadores de desempeño de los productos estratégicos. Consiste en cumplir las metas de los indicadores de desempeño asociados a los productos estratégicos de la institución.

Objetivo 2: Indicadores de desempeño transversales. Consiste en medir, notificar y difundir los indicadores transversales establecidos por la Dirección de Presupuesto.

Objetivo 3: Indicadores de desempeño transversales. A partir de los indicadores transversales, se selecciona una meta para el indicador relativo al cumplimiento en los tiempos de respuesta a las solicitudes de acceso a la información pública

Función del Desempeño

El desempeño se puede resumir en la forma en que una persona realiza sus deberes. Sin embargo, el desempeño de la tarea y el desempeño contextual son factores del desempeño. El desempeño de la tarea se evalúa en función de sus objetivos, el desempeño contextual revela sus competencias más importantes, como su relación con sus compañeros de trabajo, con los clientes o su capacidad para resolver problemas. El desempeño laboral se ve afectado negativamente por estrés, un jefe autoritario y un ambiente laboral desfavorable. Por el contrario, un buen liderazgo, un entorno de trabajo atractivo y la satisfacción laboral aumentan significativamente el desempeño.

Bases legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria número 5.453, Marzo 24, 2000, en su artículo 23 menciona lo sucesivo:

Los tratados, pactos y convenciones sobre derechos humanos que Venezuela ha suscrito y ratificado tienen una posición clara en el orden interno y tienen una aplicación directa y inmediata por los tribunales y otros órganos del Poder Público, ya que contienen normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución, la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y de más órganos del Poder Público

En consecuencia, la Carta Magna establece que cada tratado firmado por Venezuela debe ser respetado y cumplido, siempre y cuando los parámetros o normas internas de la nación lo estipulen, teniendo rango constitucional todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el País suscriba. Venezuela tiene la responsabilidad de respetar y hacer cumplir estos principios como propios, tanto por las personas como por cualquier entidad u órgano del Estado. Lo que da referencia que la seguridad social y ciudadana que se tiene desde el contexto laboral es de orden internacional y abarca y foco del grupo de atención internacional.

Definición de Términos Básicos

Ambiente Laboral. Son todos los elementos materiales y humanos que pueden afectar las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del lugar de trabajo, su disposición y el clima laboral.

Motivación. Es lo que explica por qué las personas o los animales inician, continúan o terminan un comportamiento específico en un momento determinado. El término "estado de motivación" se refiere a fuerzas que actúan dentro del agente y que generan una disposición para participar en un comportamiento orientado a un objetivo.

Relaciones. Término este que se emplea para referirse a una actividad profesional que realiza una persona consistente en, mediante técnicas y herramientas comunicativas, el dar a conocer y darle prestigio a diversas empresas o negocios.

Personal Administrativo. El personal es responsable de mantener todo en orden dentro de la empresa, por lo que hace hincapié en las funciones que cumplen y las cualidades que debe tener este personal. Esto incluye todo lo relacionado con el manejo de documentación,

la atención al público, la ejecución de tareas dentro de los departamentos, el apoyo a otras dependencias, la organización y planificación de actividades internas y externas, y todo lo relacionado con la gestión administrativa.

Operacionalización de variables

Objetivo General: Analizar el Clima Organizacional y su Influencia en la Gestión de Desempeño del Personal Administrativo en la Inspectoría de Llano - Estado Barinas.

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Items	Instrumento
Clima Organizacional	Un conjunto de elementos, acciones, componentes y técnicas que influyen y conforman un orden de organización funcional	Organizacional Institucional	– Clima Organizacional – Estructura funcional – Estrategias de interacción – Operatividad del talento humano	1 2 3 4	CUESTIONARIO
Gestión de Desempeño	Actividad de una organización. De línea los fundamentos gerenciales en relación con el clima organizacional colaborativo	Sociales	– Gestión de desempeño – Características – Ámbito de atención – Institución	5 6 7 8	
Proceso de Gestión de Desempeño	El proceso son las fases y condiciones de un hacer, en tal sentido el desempeño se corresponde a las fases establecidas en el proceso	Desarrollo Organizacional	– Eficiencia institucional – Procesos de gestión – Función del desempeño	9 10 11	

Fuente: Zerpa (2024)

Capítulo III

Marco Metodológico

La investigación representa una herramienta para poner en marcha el conocimiento, gracias a ella se adquieren y ordenan ideas para formar conceptos, enunciados principios, leyes y teorías. Según Balestrini, (2008) define el marco metodológico como:

La instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y sus métodos calculan las magnitudes de lo real. De allí que se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporan en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de los datos. El fin esencial del marco metodológico es el de situar en el lenguaje de investigación los métodos e instrumentos que se emplearán en el trabajo planteado, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de investigación, su universo o población, su muestra, los instrumentos y técnicas de recolección de datos, la medición, hasta la codificación, análisis y presentación de los datos. De esta manera, se proporcionará al lector una información detallada sobre cómo se realizará la investigación (p. 114).

En tal sentido, esta parte del trabajo describe detalladamente cada uno de los aspectos relacionados con la metodología, sustentada por criterios de autores de libro

metodológicos; acá se presenta el cómo de la investigación.

Enfoque o Paradigma de investigación

La investigación se asume desde la posición Positivista en orden Cientista-Estadístico, en corriente racionalista que para Torres (2009) “toda investigación cuantitativa se dimensiona desde el método hipotético - deductivo, ya que busca comprobar la hipótesis que da el enunciado al problema” (p.56).

En dimensión se asume una descripción de la realidad del clima organizacional de los trabajadores del foco administrativo de la Inspectoría de Llano y por ende la influencia que tiene este clima organizacional en la gestión de desempeño.

Tipo y Nivel de Investigación

Esta investigación se enmarco dentro de una investigación Descriptiva. Los estudios descriptivos tienen como objetivo determinar las características, propiedades y perfiles significativos de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea objeto de análisis.

De acuerdo a Arias, (2012):

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

Se adoptó el tipo de investigación descriptiva, ya que la información obtenida se analizó describiendo sus procedimientos, tal y como se da en el medio en el que se desarrolla. En

este caso, se describió la situación actual de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas.

Diseño de la Investigación

El estudio se apoya en un diseño investigación No Experimental de Campo, la cual según Balestrini (2009) “Se realiza sin manipulación alguna de manera deliberada las variables independiente, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin intervención directa del investigador.” (p.9). Asimismo la investigación adopta un diseño de campo, el cual es percibido como la indagación de problemas con la finalidad de descubrirlos, en tal sentido el estudio en curso propone analizar los datos que se emergen del abordaje de la realidad, para explicar sus causas y efecto, entendiendo la influencia que se tiene en la Inspectoría de Llano en cuanto al clima organizacional para la efectiva gestión de desempeño.

Población y Muestra

En relación, de Arias, (2012), se define como "Cualquier conjunto de elementos de la que se quiere conocer o investigar alguna de sus características.” (p. 126). En tal sentido para la presente investigación la población asumida está dada por el personal administrativo que cumple funciones en la oficina central de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas. En fundamento, son 10 trabajadores.

Dado a que la población es finita y menor a cien unidades de análisis en lo estadístico, no se asume muestra, todo dado a que será un trabajo en el total de la población. En tal sentido, los 10 trabajadores administrativos.

En relación a ello, se tiene que la operatividad en la recolección de los datos será suministrada por el total de las unidades de análisis, en tal orden Sabino (2009), señala que “Para garantizar el trabajo la máxima confiabilidad de los resultados, es recomendable según los requerimientos de la investigación obtener el máximo de unidades poblacionales.” (p. 168); aspecto que se considera relevante para el desarrollo de esta investigación.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recopilación de los datos requeridos en esta investigación, se tiene la técnica de encuesta y el instrumento el cuestionario; la observación directa y el instrumento esta sustanciado en el cuaderno de anotaciones. Para el diseño se responde al fundamento policotómico: el cual será presentado con alternativas de respuestas.

Validez

Al respecto, se determinó la validez a través de la consulta de tres expertos a saber; uno en metodología de la investigación, otro en lenguaje y comunicación y otro en investigación social, todo esto dado a que el tutor es sociólogo. En ello, Hernández, (2008), señala que "La validez es la eficacia con que un instrumento mide lo que desea medir." (p. 238). En este sentido, antes de su aplicación a la población en estudio, el instrumento se sometió a juicio de expertos los cuales verificaron si los ítems guardan relación con las variables e indicadores del estudio, precisión y calidad, así como la pertinencia de los contenidos.

Confiabilidad

Los datos a obtenidos fueron procesados mediante el Coeficiente Alfa de Crombach de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2008), se basa en “La consistencia y precisión de las respuestas del individuo respecto a los ítems del instrumento.” (p.87). Tal aspecto demuestra la capacidad que tiene un instrumento de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones, con una misma muestra y bajo unas mismas condiciones.

Se aplicará una prueba piloto a diez (10) Los empleados de la institución, una vez verificado la confiabilidad del instrumento y cotejados los resultados, será aplicado a la totalidad de la muestra se realiza una matriz de confiabilidad, el cual permite medir la consistencia interna tal como se visualiza a continuación:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

K: número de ítems
 S_i : varianza de cada ítem
 S_t : varianza de la suma de todos los ítems

Donde:

K: El número de ítems

Si2: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

St2: Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Según Pelekais y col (2007) el coeficiente de correlación supone una correlación del instrumento consigo mismo, y genera un valor que oscila entre cero (0) y uno (1). Los resultados generados por el coeficiente de confiabilidad son interpretados a través de la escala elaborada por Robles (2016), la cual presenta cuatro escalas, mientras más se acerque el valor a 1, mayor será la confiabilidad del instrumento. (Anexo A).

Escala de interpretación para el Coeficiente de Alpha de Cronbach

RANGO	INTERPRETACIÓN
3.26 – 4.00	Muy Alta
2.51 – 3.25	Alta
1.76 – 2.50	Muy Baja
0.01 – 1.75	Baja

Fuente Propia (2024)

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún precio-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Se desarrolló en el programa de Excel Office aplicando la formula anterior;

$$\alpha = k - 1 - \frac{\sum v}{k - 1 - vt}$$

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permitió estimar la fiabilidad de la encuesta de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. Se obtuvo un 0.82 de fiabilidad ya que para Welch y Comer (1988, citado por Velásquez y Portillo, 2012) en cuanto más cerca se encuentre el valor de alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados, por lo que obtuvo los datos de cada muestra que garantizó la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Análisis de Fiabilidad

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.82	11

Técnica de Análisis de los Datos

Por otra parte, para efecto del análisis de la información se utilizara la técnica estadística descriptiva esto con el fin de describir apropiadamente las características del fenómeno en estudio, que en fundamento se tiene la opinión que tienen los trabajadores sobre el clima organizacional y el cómo es la gestión organizacional y su repercusión en la gestión de desempeño.

Se considerarán para representar la información:

- Cuadros
- Gráficos
- Análisis

Para el fin último dar foco al análisis final, dado en la presentación de la repercusión del clima organizacional en la gestión del desempeño en la Inspectoría de Llano del estado Barinas.

Capítulo IV

Análisis de Información

En la siguiente fase investigativa, se hace representatividad de un panorama conceptual y gráfico sobre el análisis de datos. Se describen de manera no exhaustiva algunos elementos estadísticos útiles tanto para la organización y presentación de la información obtenida en la realidad, como para el análisis de los resultados enmarcada en el estudio. Los resultados de esta investigación fueron enfocados a través de la elaboración de Tablas de frecuencia y porcentajes que posteriormente se graficaron de acuerdo a los ítems a través de diagramas circulares y señalando el porcentaje (%) de los resultados con sus respectivos análisis, lo cuales permitieron verificar las variables en estudios, de acuerdo a los objetivos de la investigación y se permitió describir el enfoque gerencial desde el clima organizacional en la institución objeto de estudio

El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. Según Kerlinger (2002), “la interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación” (p. 135). Esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer posteriormente las conclusiones y recomendaciones en función a los objetivos propuestos. La herramienta utilizada para el análisis de datos es la estadística. Esta disciplina proporciona innumerables beneficios a la investigación científica y tecnológica.

En este orden de ideas, se presenta en fundamentación los fundamentos estructurales que reconducen el clima organizacional y la gestión de desempeño, dando con notación en lo que se corresponde a la influencia del mismo en la efectiva acción de hacer desde el ser relacionado en el estudio. En tanto, el capítulo en cuestión muestra los resultados que arroja la realidad y se determina en un análisis funcional desde las relaciones e interacción de los grupos en el campo administrativo.

Cuadro 2

Ítem N° 1 ¿Se visualiza el clima organizacional para el desempeño gerencial en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	5	50
Casi Siempre	3	30
Ocasionalmente	2	20
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

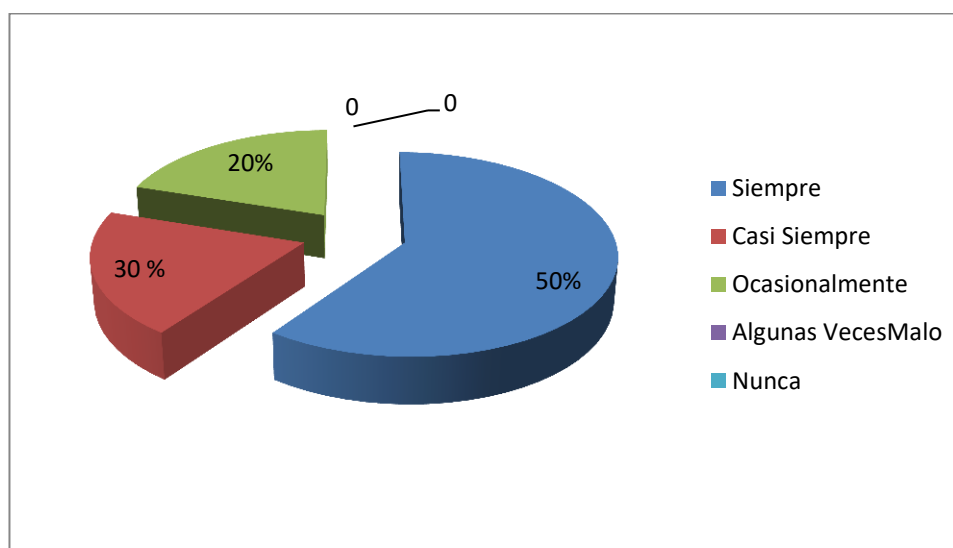


Grafico 1: Clima Organizacional para el Desempeño Gerencial

Análisis

En lo que respecta al ítem N°1 en relación a ¿Se visualiza el clima organizacional para el desempeño gerencial en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? el 50% de los encuestados indicó que Siempre se visualiza el Clima Organizacional, para un 30% de los encuestados selecciono que Casi Siempre y un 20% señaló que el Ocasionalmente.

Cuadro 3

Ítem N° 2 ¿Se visualiza el efecto desde la estructura funcional para el desempeño del personal administrativo en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	9	90
Casi Siempre	1	10
Ocasionalmente	0	0
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

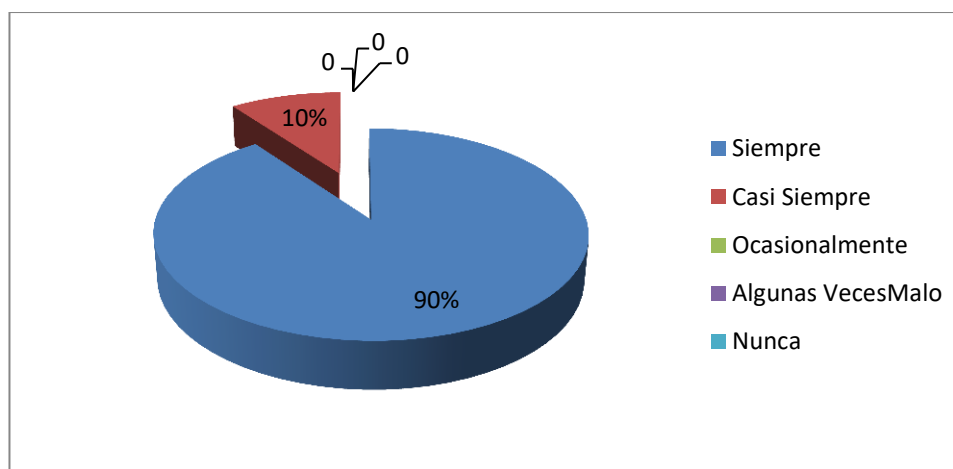


Grafico 2: Estructura Funcional para el Desempeño del Personal Administrativo.

Análisis

En el ítem N° 2, la población abordada configuro en cuanto a la estructura funcional para el Desempeño del Personal Administrativo en la Inspectoría de Llano del estado Barinas. El 90% de los encuestados indicó que Siempre se visualiza el efecto desde la estructura funcional para el desempeño del personal administrativo para un 10% señala que Casi Siempre se visualiza determinando de acuerdo a los datos que el clima organizacional va camino a lo óptimo, eficiente y eficaz; dado que es nulo el dato que relaciona el hecho de negativo la función gerencial.

Cuadro 4

Ítem N° 3 ¿Existen estrategias organizacionales-institucionales para fortalecer la interacción del personal administrativo de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	8	80
Casi Siempre	2	20
Ocasionalmente	0	0
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

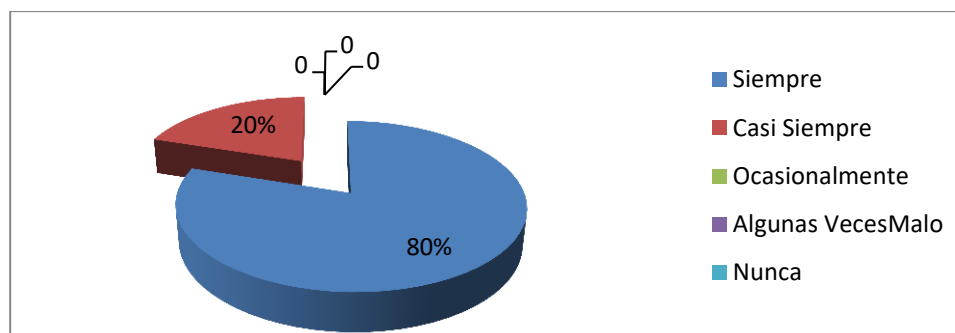


Gráfico 3: Estructuras Organizacionales – Institucionales

Análisis

En los resultados arrojados del ítem N° 3, el cual busca medir las Estrategias Organizacionales - Institucionales que se realizan para fortalecer la interacción del personal administrativo de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas. Emergen los siguientes resultados un 80% indica que Siempre existen estrategias organizacionales-institucionales para fortalecer la interacción del personal administrativo un 20% Casi Siempre.

Cuadro 5

Ítem N° 4 ¿Se denota la óptima gestión institucional desde la operatividad del talento humano?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	6	60
Casi Siempre	2	20
Ocasionalmente	2	20
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

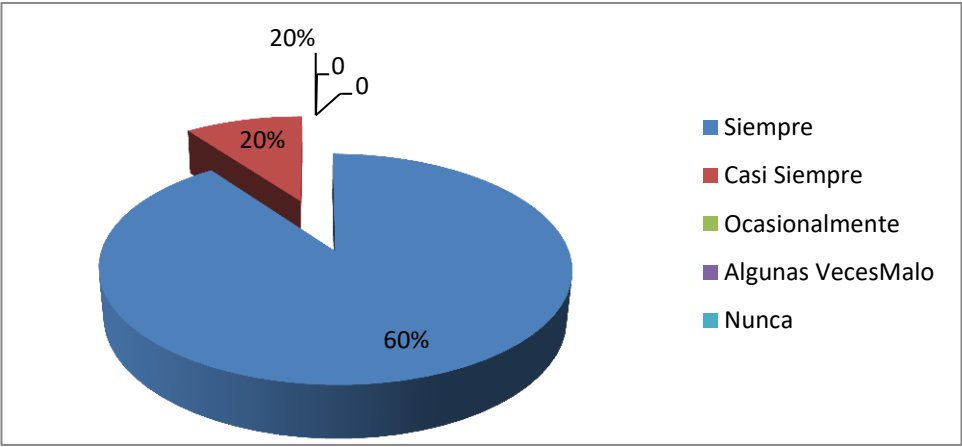


Grafico 4: Gestión Institucional

Análisis

Con respecto a ¿Se denota la óptima gestión institucional desde la operatividad del talento humano?, se tiene que la Gestión Institucional desde el personal está dada en la formación: talleres, abordajes comunitarios, operativos, relaciones interpersonales dado en un 60% representado por dos (6) de los 10 encuestados expresa que Siempre se denota la óptima gestión institucional desde la operatividad del talento humano, para un 20% opina que casi siempre y el otros 20% manifiesta que ocasionalmente

Lo ante significado, infiere que el fundamento gerencial en relación al Talento Humano como padran de la gestión institucional, se está dibujando en primera instancia por la vinculación entre instituciones y demás entes del foco relacionado con las acciones de la Inspectoría de Llano en el estado Barinas.

Cuadro 6

Ítem N° 5 ¿Existen elementos que desde el clima organizacional influyen en la gestión de desempeño de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	1	10
Casi Siempre	2	20
Ocasionalmente	6	60
Algunas Veces	1	10
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

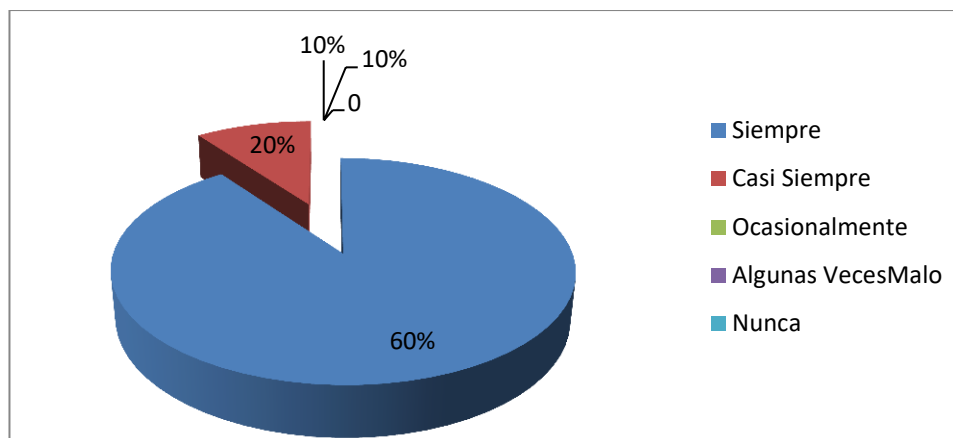


Grafico 5: Clima Organizacional y Gestión de Desempeño

Análisis

Referente a los elementos que desde el clima organizacional influyen en la gestión de la Inspectoría de Llano en el estado Barinas, se tiene que el 60% opina que ocasionalmente existen elementos que desde el clima organizacional influyen en la gestión de desempeño de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas, el 20% de las opiniones, dice que Casi Siempre, el 10% señala que Siempre, y el 10% que algunas veces.

Cuadro 7

Ítem N° 6 ¿Los niveles de participación, socialización e interacción que se tienen en la Gestión del Desempeño de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas e inciden en la gestión administrativa?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	5	50
Casi Siempre	2	20
Algunas Veces	2	20
Nunca	1	10
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

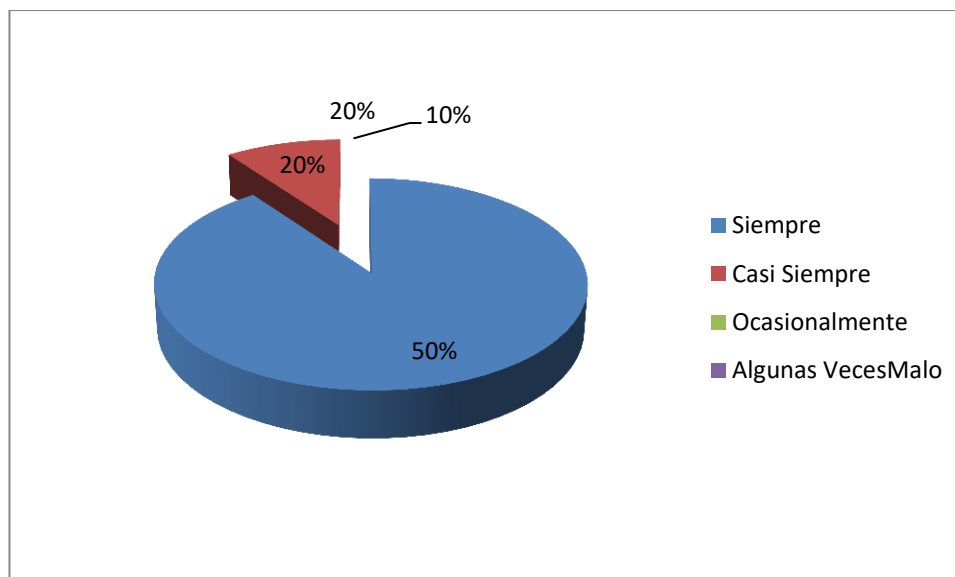


Grafico 6: Gestión del Desempeño y Gestión Administrativa

Análisis

En el ítem N° 6 En relación a Los niveles de participación, socialización e interacción que se tienen en la Gestión del Desempeño de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas e inciden en la gestión administrativa y su incidencia en la gestión administrativa se denota la siguiente frecuencia, el 50%, dos (2) personas indicaron que Siempre, el 20% Casi Siempre, el otro 20% Algunas Veces y las una (1) persona el 10% indico que Nunca.

En este ítem se pudo evidenciar la realidad actual en cuanto a la frecuencia de las jornadas de participación dentro del clima organizacional de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas.

Cuadro 8

Ítem N° 7 ¿Se aplican mecanismos adecuados en la gestión atención institucional en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	7	70
Casi Siempre	2	20
Ocasionalmente	1	10
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

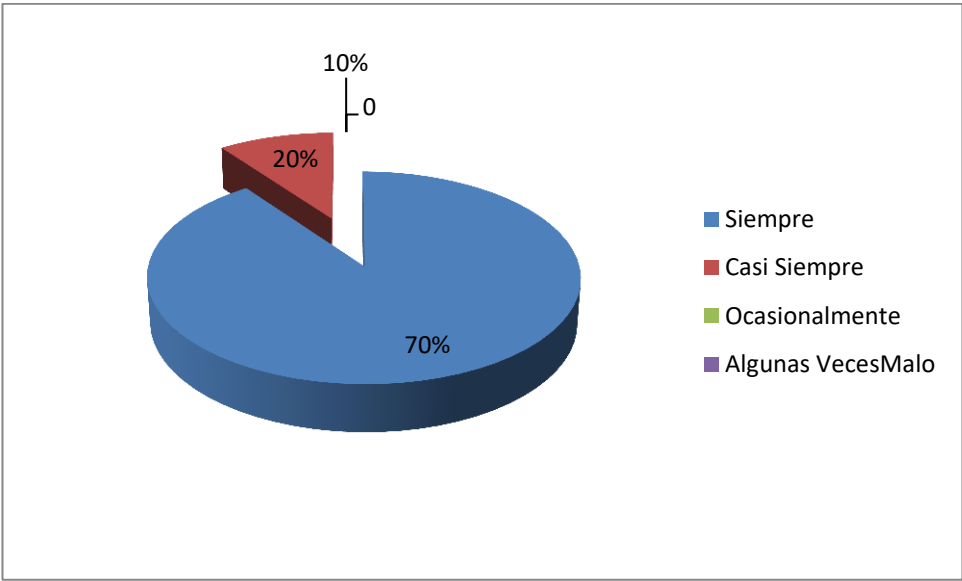


Grafico 7: Gestión Atención Institucional

Análisis

En relación al ítem N° 7 se les preguntó a los encuestados ¿Se aplican mecanismos adecuados en la gestión atención institucional en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?, respondiendo un 70 % de la población objeto de estudio opina que Siempre, el 20 % de los encuestados indicaron que Casi Siempre, para un 10 %

Ocasionalmente. Lo que refleja, que la Evaluación de Desempeño es muy importante en la atención institucional.

Cuadro 9

Ítem N° 8 ¿Se evidencia el trabajo cooperativo desde el clima organizacional y de qué manera influye en la gestión de desempeño de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	7	70
Casi Siempre	2	20
Ocasionalmente	1	120
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

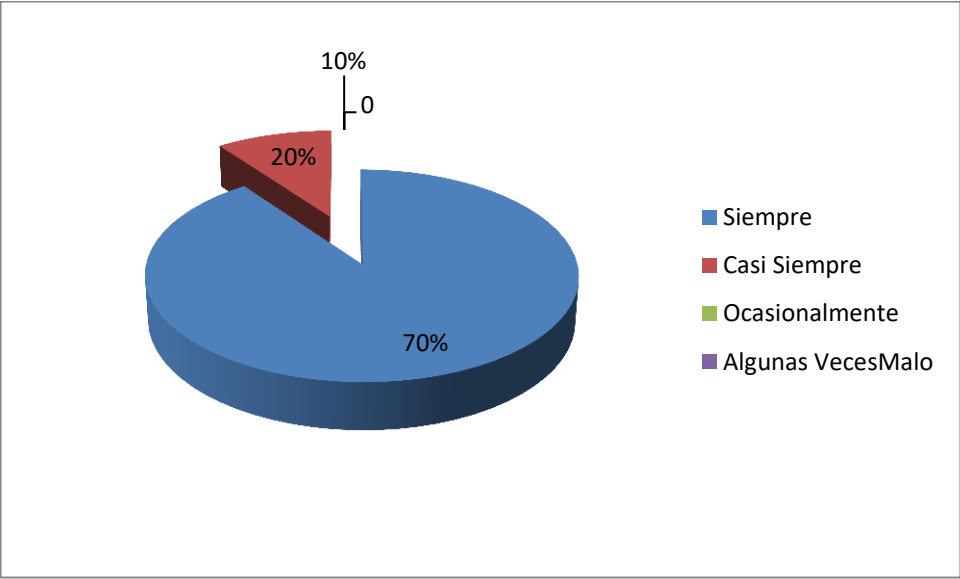


Grafico 8: Trabajo Cooperativo

Análisis

Al consultarle a los encuestados como es el trabajo cooperativo desde el clima organizacional y su influencia en la gestión del desempeño dado en la institución tomada como objeto de estudio, se significa el siguiente porcentaje: de manera Interinstitucional lo manifiestan Siete (7) de los encuestados para representar al 70% opinan que Siempre, Dos (2) personas de la población reflejan que Casi Siempre representan el 20%, el 10% representado por Una (1) persona que señalo que Ocasionalmente la mayor concentración de respuestas está representado por la alternativa que indica que es mediante función interinstitucional.

Cuadro 10

Ítem N° 9 ¿Se aprovecha la eficacia del clima organizacional en la gestión del desempeño en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	10	100
Casi Siempre	0	0
Ocasionalmente	0	0
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

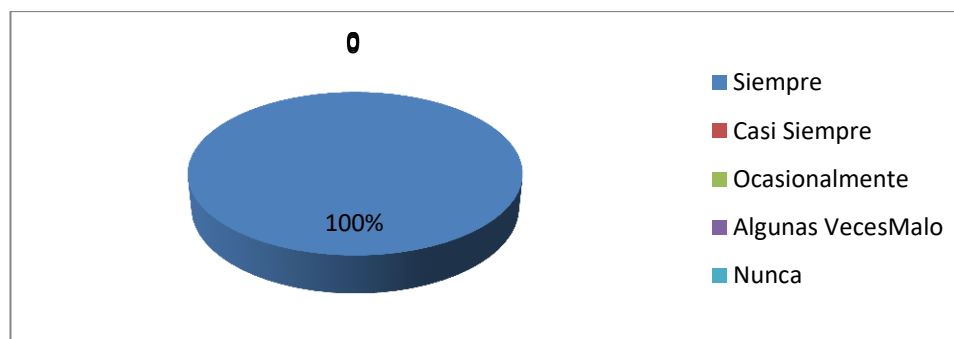


Grafico 9. Eficacia del Clima Organizacional

Análisis

En el ítem N° 9. Desde la Eficacia del Clima Organizacional, de acuerdo a lo manifestado por los Diez (10) encuestados, infieren que se le da aprovechamiento en la Gestión del Desempeño la cual arroja un 100%. Debido a que expresan que Siempre Se aprovecha la eficacia del clima organizacional en la gestión del desempeño

Cuadro 11

Ítem N° 10 ¿Con que frecuencia se realizan los procesos de gestión institucional para así fortalecer el clima laboral de la organización?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	9	90
Casi Siempre	1	10
Ocasionalmente	0	0
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

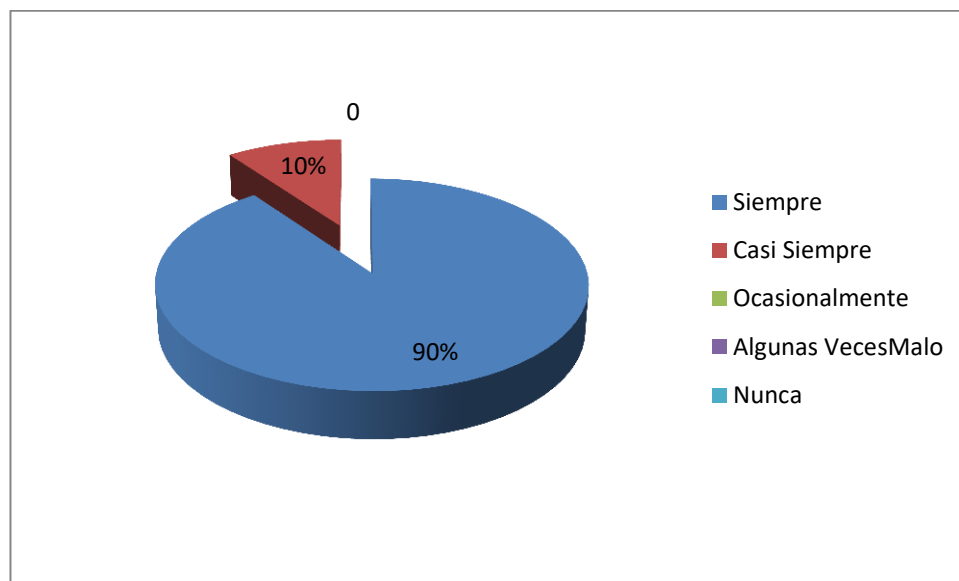


Grafico 10. Procesos de Gestión Institucional

Análisis

Al consultarle a la población objeto de estudio, en relación a la frecuencia que se realiza en los procesos de gestión para fortalecer el clima organización de los trabajadores administrativos, el 90% representado por casi el total de los encuestados reflejan que Siempre se ponen en proceso la Gestión Institucional para así fortalecer el clima laboral de la organización; solo el 10 % considera que Casi Siempre se evidencian procesos de fortalecimiento de la Gestión Institucional.

Cuadro 12

Ítem 11 ¿Se programan actividades optimizadoras en relación a la función del desempeño administrativo en de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas?

CATEGORÍA	F	%
Siempre	10	100
Casi Siempre	0	0
Ocasionalmente	0	20
Algunas Veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Zerpa, M (2024)

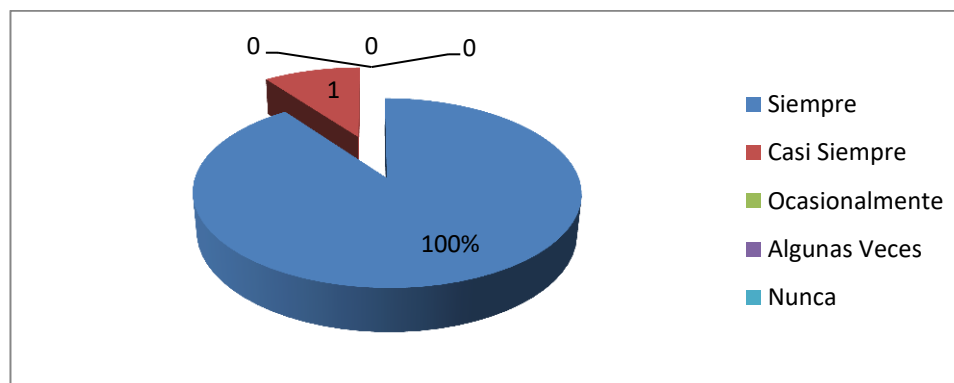


Grafico 11. Función del Desempeño Administrativo

Análisis

En relación a los encuestados, en su totalidad el 100 %; indico en su contexto vivencial que siempre se programan actividades para optimizar la gestión de desempeño administrativo.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

En el presente trabajo de investigación se logró establecer que el clima organizacional tiene influencia en el desempeño laboral del personal administrativo, con base en los resultados, esto demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se expresa que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral.

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento de los colaboradores, se ha convertido en un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios dentro del entorno institucional. En consecuencia, el clima organizacional se va concebir como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

En cuanto a los fundamentos operativos – gerenciales del Clima Organizacional se puede enfatizar que el desempeño laboral, la motivación y salud mental de los colaboradores, así como fortalece la integración de los miembros de la organización, la unidad en el equipo de trabajo; sin dudas, analizar el clima favorece a la institución para conocer la percepción de sus colaboradores

Para culminar se puede mencionar que la efectividad de los procesos de Gestión de Desempeño desde un eficiente Clima Organizacional y su influencia en la función institucional de los trabajadores se desprende de que un buen clima organizacional no sólo beneficia al empleado, sino a toda la empresa. Si se establece una buena relación entre organización y capital humano, los trabajadores se sienten más comprometidos con los objetivos de la compañía, generando mayor productividad.

En cuanto a las valoraciones institucionales, aparecen como un mecanismo de atención en procesos estructurales funcionales que corresponden al trabajo de grupos y comunidades que colectivizan bienes y conocimientos en las dinámicas cotidianas.

Por lo tanto, se puede observar que el clima organizacional afecta el comportamiento de los integrantes de la institución a través de su percepción de diversos factores de la realidad en el campo laboral, como el nivel de comunicación, motivación, productividad, autoridad, política, seguridad, otros. Lo anterior demuestra que el clima organizacional es un factor esencial para que los empleados mantengan niveles adecuados de desempeño en la organización, por lo que un buen clima institucional es fundamental para un buen desempeño laboral.

Recomendaciones

Profundizar la capacitación de los empleados del departamento administrativo con el fin de incidir en el desempeño profesional con un óptimo clima organizacional.

Utilizar los mecanismos, técnicas y herramientas que proporciona la gestión de competencias, y de esta forma utilizar el conocimiento de los empleados en otras áreas de actividad.

Para finalizar las recomendaciones podemos decir que es muy importante analizar los factores que afectan a la organización y afectan la productividad, la imagen, el esfuerzo laboral, pero lo más importante es analizar el clima laboral de las personas y sus componentes integrados, porque si una persona se expone a un mal ambiente laboral, puede provocar estrés en las personas, pueden volver a cometer errores, provocar accidentes laborales, aumentar los riesgos laborales, lo que a su vez provocará mayores primas de seguros, un aumento de los costes de la empresa y en el corto plazo puede provocar despidos para ajustar gastos. , como se vio que la investigación y especialmente la mejora del entorno laboral mediante la realización de buenos cambios en el entorno laboral pueden prevenir este efecto secundario, hacer que las personas sean más productivas y ayudar a mejorar y mantener su salud y rendimiento.

Referencias

- Alfonso, J (2009). El clima organización: visión y misión de la empresa. Ediciones PAPPER. Argentina.
- Aranciba, S (2008). Gerencia de Desempeño y Clima Organizacional: “Bilateralidad empresarial”. Biblioteca de FACES-UCV. Caracas-Venezuela
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Espítome.
- Alfonso, J (2009). El clima organización: visión y misión de la empresa. Ediciones PAPPER. Argentina.
- Balestrini (2009). Como se Elabora un Proyecto de Investigación. Caracas- Venezuela. Asociados servicio editorial.
- Banco Mundial (2004) ¿Que es el Capital Social? Website:www.worldbank.org/wbp/sanish/scapital (15/03/2024).
- Carreño (2018) Gestión administrativa de FUNDEI en la calidad de vida de las comunidades indígenas (caso: Municipio Achaguas). Trabajo de grado sustentado oralmente UNELLEZ-Apure. Biblioteca Vicerrectorado VPDR.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860, de fecha 30 de diciembre de 1999. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.344 del 27 de Diciembre de 2005
- Guerra, L (2019). Visión heterodoxa de las empresas de producción social enfocadas en el Clima Organizacional. Artículo arbitrado por la revista de trimestral la escuela de sociología de la Universidad del Zulia. ISBN 1203/ tomo 15 Trimestre 3 2011. Disponible escuela de ciencias sociales LUZ-Maracaibo-Zulia, Venezuela.
- Hernández S., Fernández C. Y Baptista L. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill., Interamericana de México, S. A. de C. V.
- Hernández, G. (2008). Metodología, Métodos y Técnicas de la investigación social. La Habana: Editorial Félix Varela de educación, versión digital, julio, Madrid, OEI
- Huamán, L. (2019). “Clima Organizacional en la Sub Gerencia de Administración de Mercados y Sanidad de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo-2019”. Universidad Señor de SIPAN – Perú.
- OCDE (2003) El Ser Bueno de las Naciones: el papel Social del Capital humano. OCDE. Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2007). Fortalecimiento y Desarrollo de los Sistema de Salud Tradicionales: organización y provisión de servicios de salud en poblaciones multiculturales. Washington, D.C
- PNUD (2004). Informe sobre Desarrollo Humano 2004. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. Website: http://hdr.undp.org/reports/global/2004/espanol/pdf/hdr04_sp_overview.pdf f. 14/11/2023).

- Ramírez, A (2019). Principios epistemológicos del clima organizacional: Un asunto teórico para repuntar las organizaciones. Trabajo de ascenso para la categoría de profesor titular de la Universidad de Carabobo. Disponible en la biblioteca de Profesores ordinarios. Valencia-Venezuela 2019.
- Ruiz, R. J. (1995). Fundamentos del Análisis de Gestión Administrativa. Editorial Panapo. Caracas.
- Suárez, E. (2012). Valores Organizacionales y Calidad de Vida. México. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Tamayo, y Tamayo M. (2008). El Proceso de la Investigación Científica, (3ªed) México: Editorial Limusa, S.A. de C. V. Grupo Noriega Editores.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2013). Manual de trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales SEDUPEL. Caracas.
- Welch, S. y Comer (1988). Quantitative Methods For Public Administration, Brooks/Cole Publishing Co., Pacific Grove, California, pp. 168-296

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Este cuestionario está diseñado para tener una idea clara sobre los conocimientos y aspectos que Uds., como trabajadores de la empresa tienen acerca del Clima Organizacional y su influencia en la Gestión de Desempeño del Personal Administrativo de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas.

A continuación se presentan una serie de preguntas, la cuales tienen como finalidad de recolectar datos para el desarrollo del trabajo especial de grado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS**. La información suministrada es con fines académicos, para optar por el título de Licenciada en Administración, en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales.

Agradezco su colaboración y disposición para con este estudio y el haber aceptado apórtame estos datos, al igual que la honestidad y claridad en las repuestas. Garantizo la confiabilidad de la información.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas, marque con una equis (X) la opción que considere correcta. Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO

Ítem	Pregunta
1	¿Se visualiza el clima organizacional para el desempeño gerencial en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
2	¿Se visualiza el efecto desde la estructura funcional para el desempeño del personal administrativo en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
3	¿Existen estrategias organizacionales-institucionales para fortalecer la interacción del personal administrativo de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
4	¿Se denota la óptima gestión institucional desde la operatividad del talento humano? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
5	¿Existen elementos que desde el clima organizacional influyen en la gestión de desempeño de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
6	¿Los niveles de participación, socialización e interacción que se tienen en la Gestión del Desempeño de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas e inciden en la gestión administrativa? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
7	¿Se aplican mecanismos adecuados en la gestión atención institucional en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
8	¿Se evidencia el trabajo cooperativo desde el clima organizacional y de qué manera influye en la gestión de desempeño de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
9	¿Se aprovecha la eficacia del clima organizacional en la gestión del desempeño en la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
10	¿Con que frecuencia se realizan los procesos de gestión institucional para así fortalecer el clima laboral de la organización? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()
11	¿Se programan actividades optimizadoras en relación a la función del desempeño administrativo en de la Inspectoría de Llano de la Gobernación del estado Barinas? Siempre () Casi Siempre () Ocasionalmente () Algunas Veces() Nunca ()

Fuente: Zerpa, M (2024)

Barinas, 10 de Marzo de 2024

Ciudadana(o):

Abg. Lcdo José Vegas

Presente.-

Distinguida Profesor:

Por medio de la presente, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado “**Clima Organizacional y su Influencia en la Gestión de Desempeño del Personal Administrativo en la Inspectoría de Llano - Estado Barinas**” como requisito exigido, para optar al Título de 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 de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted. Atentamente

Bachiller Zerpa Pérez María Y

C.I. N° 24.789.844

Instrucciones para la Validación

1. El instrumento anexo tienen como objetivo Analizar el Clima Organizacional y su Influencia en la Gestión de Desempeño del Personal Administrativo en la Inspectoría de Llano - 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 ha sido 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 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 en 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 Operacionalización de las Variables.

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado

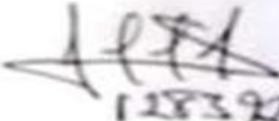
Datos del Experto

Nombre y Apellido: José Vegas

C.I. N° 12839271

Fecha de la Validación 10-03-2024

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	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		


 12839271



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, **José Vegas**, titular de la Cedula de Identidad N° **12839271**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS** presentado por la Bachiller Zerpa Pérez María; C.I. N° **24.789.844**; para optar al Título de **Licenciada en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 10 días del mes de marzo de 2024.

Firma del Experto

Cédula de Identidad

Barinas, 10 de Marzo de 2024

Ciudadana(o):

PHD Norma Pinto

Presente.-

Distinguida Profesor:

Por medio de la presente, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS”** como requisito exigido, para optar al Título de 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 de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted. Atentamente

Bachiller Zerpa Pérez María Y

C.I. N° 24.789.844

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Norma Josefina Pinto Bolivar

C.I. N° 12.904.570

Profesión Contador Publico

Fecha de la Validación 10-03-2024

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	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		





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, **Norma Josefina Pinto Bolivar**, titular de la Cedula de Identidad N° **12.904.570**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS**” presentado por la Bachiller Zerpa Pérez María; C.I. N° **24.789.844**; para optar al Título de **Licenciada en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 10 días del mes de marzo de 2024.

Firma del Experto

Cédula de Identidad

A handwritten signature in purple ink, which appears to read 'Pinto', is shown on a light blue background.

Barinas, 10 de Marzo de 2024

Ciudadana(o):

MSc. Rosmary Estrada

Presente.-

Distinguida Profesora:

Por medio de la presente, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS”** como requisito exigido, para optar al Título de 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 de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted. Atentamente

Bachiller Zerpa Pérez María Y

C.I. N° 24.789.844

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado

Datos del Experto

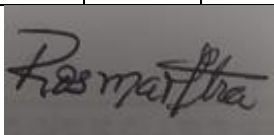
Nombre y Apellido: Rosmary Estrada

C.I. N° 12.647.870

Profesión Docente de Metodología

Fecha de la Validación 15-03-2024

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	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		



Cédula de Identidad

12.647.870



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, **Rosmary Estrada**, titular de la Cedula de Identidad N° **12.647.870**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA INSPECTORÍA DE LLANO - ESTADO BARINAS”** presentado por la Bachiller Zerpa Pérez María; C.I. N° **24.789.844**; para optar al Título de **Licenciada en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 10 días del mes de marzo de 2024.

A black and white image of a handwritten signature in cursive script, which appears to read 'Rosmary Estrada'.

Firma del Experto

Cédula de Identidad

12.647.870