



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIDAD

EDUCATIVA “MANUEL PALACIOS” UBICADA EN OBISPOS,

ESTADO BARINAS

Autor:

Romero Henry Rene

CI: 12.555.157

Tutor: Dubraska Durango

Barinas, Julio de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIDAD

EDUCATIVA “MANUEL PALACIOS” UBICADA EN OBISPOS,

ESTADO BARINAS

Autor:

Romero Henry Rene

CI: 12.555.157

Tutor: Dubraska Durango

Barinas, Julio de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS ANDES OCCIDENTALES
"RODRÍGUEZ FALCÓN"
VICERRECTORADO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, primero (01) de Agosto del año 2022, reunidos en el Subprograma de Contaduría, cubículo 4, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación Titled: "CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIDAD EDUCATIVA "MANUEL PALACIOS" UBICADA EN OBISPOS, ESTADO BARINAS". Presentado por el Diseñador Romero Henry C.I. Nro. V - 12.555.157. A los fines de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Licenciado (a) en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y Nombres	C.I. N°	30% (Prof Aula)	50% (Inf Est.)	20% (Pres Oral)	100% TOTAL	CAL DEF (1-5)
Romero Henry	12.555.157	25	48	19	92	4,68

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora Nro. CAPCSyB/06/2022, Acta N° 003, Punto N° 22, de fecha 21/06/2022 y queda asentada en el Subprograma Administración el primero (01) día del mes de Agosto de 2022.

Observaciones

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I. N°	Firma
Tutor (a)	Durango Dubrads	16.980.897	
Jurado Principal	Sarreal Wilfredo	13.501.090	
Jurado Principal	Véiz Blano Simón	12.836.827	



Dedicatoria

A mi abuelo, que es la base fundamental de mi vida y fuente de inspiración para culminar con mis objetivos propuestos.

A mi madre, que lucha siempre por mi futuro, gracias por apoyarme en cada momento y tus consejos para continuar.

A mi padre, por siempre estar conmigo en todo momento

A mis tíos, por ser muy especial en mi vida, siempre apoyándome

A mis hermanos, que les sirva de ejemplo y que continúen con sus metas

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida, por permitirme llegar a este mundo sana, por hacerme parte de una familia increíble y por colocar en mi camino a personas maravillosas, por cuidarme y protegerme en todo momento. Gracias Dios por todas las bendiciones en mi vida y por permitirme culminar esta meta de tu mano siempre.

A mi mamá, por ser mi soporte, mi apoyo y mi bastón durante estos 4 años. Por no dejarme caer y estar siempre para mí, cada paso que doy es pensando en tu bienestar. Gracias por tanto esfuerzo y dedicación, esta meta es de las dos. Te amo.

A mi papá, que es un hombre trabajador. Gracias por estar siempre a mi lado.

A mi abuelo, por su apoyo incondicional, paciencia, y dedicación. Por ser lo mejor que hay en mi vida, por ser mi alarma y hacer el mejor desayuno para mí, por alegrarte más que yo por mis logros, por ser luz en mi vida por sentirte siempre orgulloso de mí. Este logro también es tuyo. Te amo por siempre papi.

A mi abuela, por estar siempre en todo momento apoyando cada paso que doy, por ser la más consentidora y servicial. Te amo mami.

A mis tíos, por su apoyo incondicional en cada meta emprendida.

A la excelente casa de estudio: Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, por la oportunidad que me brindó de continuar estudiando y permitirme prepararme cada día.

A mis tutora Dubraska Durango por sus orientaciones en la realización de esta tesis.

Índice general

	pp.
Contraportada.....	1
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Lista de cuadros.....	8
Lista de gráficos.....	10
Resumen.....	11
Introducción.....	12
 Capítulo	
I El Problema	
Planteamiento y formulación del Problema.....	14
Objetivos de la Investigación.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos específicos.....	19
Justificación de la investigación.....	20
Alcance y delimitaciones.....	22
 II Marco referencial	
Antecedentes de la investigación.....	23
Bases Teóricas.....	28
Bases Legales.....	30
Definición de términos.....	31
Sistema de variables.....	33
 III Marco metodológico	
Enfoque o paradigma de la Investigación.....	35

Tipo de Investigación.....	36
Diseño de Investigación.....	36
Población y muestra.....	37
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
Validez y confiabilidad.....	39
Técnicas de procesamientos y análisis de datos.....	40
IV Análisis de información	
Presentación de la información.....	41
V Conclusiones y recomendaciones	
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	66
Referencias.....	67
Anexos.....	71
A: Cuestionario.....	72
B: Instrumento de validación.....	76
C: Tabla de especificaciones.....	87
D: Resultados de confiabilidad.....	89
E: Carta de ejecución de trabajo de aplicación.....	91

Lista de Cuadros

Cuadro	pp.
1. Operacionalización de variables.....	34
2. Baremo de interpretación de Cronbach.....	40
3. Identificación de los formas de organización.....	42
4. Diseño de programas, proyectos, normas y estrategias en la organización....	43
5. Identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.....	44
6. Distribución del trabajo general en pequeñas tareas.....	45
7. Definición de objetivos y metas para el desempeño organización.....	46
8. Identificación de procesos para la verificación de logros y propósitos.....	47
9. Coordinación de políticas, procedimientos y presupuestos para el logro de una visión organizacional.....	48
10. Decisiones interactivas para identificar las oportunidades y amenazas de la organización.....	49
11. Asignación de tareas para la delimitación del trabajo.....	50
12. Trabajo en equipo para el logro de metas.....	51
13. Conformación de ambiente de trabajo para el desempeño de las tareas....	52
14. Estructuración de roles en la organización.....	53
15. Delegación de autoridad para desempeñar tareas y labores.....	54
16. Responsabilidades de corrección en el trabajo individual y organizacional.	55
17. Actividades de coordinación para el cumplimiento de metas en la planificación.....	56
18. Gestión de estrategias enmarcadas dentro de la figura de mando.....	57
19. Gestión de interés para la dedicación del trabajo en la organización.....	58
20. Procedimientos funcionales como guía para el logro de los fines.....	59

21. Jerarquización de actividades para el cumplimiento de metas y objetivos en el plan.....	60
22. Acciones y recursos basados en un plan lógico y práctico.....	61
23. Mecanismos orientados al cumplimiento de metas y organizaciones.....	62

Lista de Gráficos

Cuadro	pp.
1. Identificación de los formas de organización.....	42
2. Diseño de programas, proyectos, normas y estrategias en la organización....	43
3. Identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.....	44
4. Distribución del trabajo general en pequeñas tareas.....	45
5. Definición de objetivos y metas para el desempeño organización.....	46
6. Identificación de procesos para la verificación de logros y propósitos.....	47
7. Coordinación de políticas, procedimientos y presupuestos para el logro de una organización.....	48
8. Decisiones interactivas para identificar las oportunidades y amenazas de la organización.....	49
9. Asignación de tareas para la delimitación del trabajo.....	50
10. Trabajo en equipo para el logro de metas.....	51
11. Conformación de ambiente de trabajo para el desempeño de las tareas.....	52
12. Estructuración de roles en la organización.....	53
13. Delegación de autoridad para desempeñar tareas y labores.....	54
14. Responsabilidades de corrección en el trabajo individual y organizacional..	55
15. Actividades de coordinación para el cumplimiento de metas en la planificación.....	56
16. Gestión de estrategias enmarcadas dentro de la figura de mando.....	57
17. Gestión de interés para la dedicación del trabajo en la organización.....	58
18. Procedimientos funcionales como guía para el logro de los fines.....	59

19. Jerarquización de actividades para el cumplimiento de metas y objetivos en el plan.....	60
20. Acciones y recursos basados en un plan lógico y práctico.....	61
21. Mecanismos orientados al cumplimiento de metas y organizaciones.....	62



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIDAD

EDUCATIVA “MANUEL PALACIOS” UBICADA EN OBISPOS,

ESTADO BARINAS

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad central describir el conocimiento acerca de los procesos administrativos en el personal de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas. El estudio se circunscribe dentro de la visión paradigmática denominada positivismo-cuantitativo, enmarcado en un tipo de investigación de descriptiva, bajo un diseño de investigación no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por veintiséis (26), empleados o trabajadores, cuya selección fue elegida por la técnica de muestra censal representado por el mismo valor poblacional perteneciente a la institución señalada. Las técnicas e instrumento para la recolección de la información fueron la observación, la encuesta y el instrumento de tipo cuestionario contentivo de veintiún (21) preguntas distribuidos en tres alternativas de respuestas (Mucho, poco o nada). Para esta investigación se empleó la validez a través de la técnica de juicio de experto y la confiabilidad se calculó con SPSS con un valor de

0,96. Por último, se usaron tablas de contingencia para expresar las frecuencias y la moda de cada indicador y los gráficos de sectores para su distribución porcentual. Los resultados evidencian la manifestación una variabilidad en el dominio de tres aspectos como información, comprensión y aplicación, los cuales inherentes al conocimiento de los procesos administrativos, necesitan ser potenciado para optimizar el valor que representan en la organización escolar mencionada.

Palabras clave: Conocimiento, procesos administrativos, organización escolar.

En el contexto de la organización, los procesos administrativos como ente de relación dinámica albergan un conjunto de ciclos de acción operativa destinados a cumplir cada aspecto concerniente a los fines establecidos de cualquier gestión. Por tanto, su concreción en el entorno organizacional es de vital importancia, dado que posibilita que las múltiples metas y objetivos se cumplan con efectividad, logrando con ello, que el desempeño eficiente de la gestión y sus propósitos organizacionales.

De allí que su puesta en marcha y por ende, su conocimiento abre el camino para el talento humano se informe, comprenda y aplique el alcance y beneficio que poseen los procesos administrativos, puesto que se convierte en el elemento clave para la ejecución lógica de las actividades de toda organización. Sin embargo, en muchos contextos organizativos, los procesos administrativos aparece como una variable poco significativa, lo cual conduce a que la gestión y resultados sean desarrollados de manera inadecuada, con marcados efectos negativos poniendo sin duda, en riesgo los alcances de la realidad organizacional.

Es por esta razón, que el conocimiento de los procesos administrativo debe generar condiciones, donde el capital humano se apropie de su importancia a fin de que delinea herramientas para la toma de decisiones y a su vez, habilite estrategias oportunas para responder la dinámica existente entre la organización y su medio. Todo esto, implica entonces la necesidad de describir el conocimiento acerca de los procesos administrativos

en el personal de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio
Obispos, estado Barinas.

En tal sentido, la investigación se presenta de manera organizada por los siguientes capítulos:

Capítulo I, describe los aspectos que ciñen la problemática de estudio, el objetivo tanto general como específico, la justificación y alcances y limitaciones.

Capítulo II, reseña los antecedentes considerados como estudios previos de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, la definición e términos y variables del estudio.

Capítulo III, corresponde a definir del aspecto metodológico, naturaleza de la investigación, tipo, diseño, técnicas e instrumentos de recolección de información, población y muestra, técnicas de validez y confiabilidad y técnicas de procesamiento de la información.

Capítulo IV, describe los aspectos concernientes a los resultados de la investigación.

Capítulo V, destaca la importancia de las conclusiones y recomendaciones generadas a partir de todo el proceso de investigación.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y Formulación del Problema

En el ejercicio de la administración de las empresas, los procesos administrativos contemplan sin duda, un conjunto de aspectos integrados dirigidos a planear, organizar, dirigir y controlar de manera adecuada cada uno de los compromisos y operaciones que demandan las instituciones dentro de su funcionalidad cotidiana. Además, permite que sea la base primordial de la práctica administrativa, la cual le otorga sentido armónico y efectivo a cada una de las decisiones y políticas que sirven para el logro un mejor desempeño apegado a la visión que persigue toda organización.

Es por ello que muchas empresas se fundamentan en sus procesos administrativos como una adecuada estrategia que le conduzca a mejorar sus operaciones administrativas y productivas para crecer y consolidarse dentro de su contexto. De allí que el conocimiento de cada una de sus etapas en la administración se hace indiscutible, dado al impacto que tiene en los altos niveles según Pineda y Gómez (2013), “de la estructura organizacional, las funciones, competencias de las personas, los procesos y procedimientos que integran la lógica operativa y de dirección de la empresa”(p.74).

Más allá de la relevancia que tiene el conocimiento de los procesos administrativos, es evidente que su internalización, comprensión y aplicación en las instituciones educativas,

adquiere una consecuencia negativa, dado a la poca claridad y precisión en que se desarrolla,

resaltando con principal énfasis en un desequilibrio en las decisiones y coordinación operativa que pueda tener el gerente para su gestión académica y administrativa tanto, a corto, mediano y largo plazo de toda la organización. González (2014), afirma que:

En el medio en que se desenvuelven los establecimientos, ellos descuidan lo administrativo; no toman en cuenta la importancia en utilizar adecuadamente el proceso administrativo, esto indica que no tienen una visión clara de lo que desean, y hace que se presenten problemas internos como: descenso en el número de alumnos, ingresos insatisfactorios, despidos innecesarios de personal; y hasta el posible cierre del establecimiento debido al desconocimiento de cómo emplearla (p.3).

De acuerdo al autor, el desconocimiento de los procesos administrativos se ha convertido en un serio problema en las instituciones escolares, que ponen en riesgo la dinámica operativa de las estrategias y desarrollos de gestión, así como los diversos componentes de relación entre la organización y su campo de acción. Desde esta perspectiva, se alude entonces a que los procesos administrativos sean visto como punto clave dentro de las organizaciones, ya que son la vía para entender la relación entre el entorno y la estrategias que se conforman para determinar la funcionalidad de la misma.

Muchos autores e investigadores resaltan el papel importante que tienen el conocimiento de los procesos administrativos y como éste a través de sus fases y etapas puede ayudar a mejorar cada una de las direccionalidades que se concretan en la organización, y su vez, con ello, encontrar los resultados exitosos que le permitan ubicarse dentro de un posición clara con base a su misión y visión de institución escolar.

El proceso administrativo, debe ser caracterizado por elementos que va desde la planificación hasta la gestión de controles que permitan al grupo humano que vive y conviven en la organización educativa cumplir a cabalidad los fines previamente establecido y en esa medida, se conforme una identidad propia que oriente el comportamiento y motivos de sus integrantes para acceder al mejoramiento funcional de la estructura organizacional.

Por ello, el conocimiento formal de los procesos administrativos, donde los aspectos, de planificación, organización, dirección y control debe generar un espacio para que los miembros de la organización establezcan sus decisiones, conformen proyectos y actúen de modo justo ante las exigencias internas y externas que determinan la función de cada organización escolar. Así lo expresa Toro y Malavé (2017),

Una adecuada administración comienza con la comprensión nítida de los objetivos a ser alcanzados. Por lo tanto, la consecución de los mismos y manipular un adecuado sistema de sus procesos, aplicación de estrategias alternativas coherentes con relación la visión institucional son factores fundamentales en accionar de las empresas (p.32).

En atención a lo expuesto, se asevera que los procesos administrativos, es por lo general el activo mayor de las organizaciones, y su conocimiento no se separa de la actividad funcional que rige la vida de sus miembros, por lo que es fundamental que exista una comprensión profunda de su sustento como aspectos que son de base para la aplicación en las instituciones educativas.

Cabe destacar que el reconocimiento de los procesos administrativos actúa como pilares de una empresa u organización, y su efectividad aparece cuando se aplica de forma

continua y adecuada en la actividad administrativa, lo cual conduce a que se tomen medidas correctivas al momento que cada componente manifiesta inconsistencias o dificultades para llevarse a cabo.

Por ello, es tan importante que las organizaciones trabajen sobre el conocimiento integral de los procesos administrativos, ya que posibilitan que las disposiciones y la aplicación de estrategias estén en sintonía con las demandas que la institución, empresa y organización debe enfrentar dentro de su entorno. Es importante señalar que la administración y sus procesos derivados de ellas, se mantenga en un estado de armónico a fin de guiar las intencionalidades de la organización a resolver los problemas de su contexto.

En este sentido, el problema del conocimiento acerca de los procesos administrativos es compleja, la cual según Caiceda y Porras (2019), “necesita no solo de conocimientos prácticos administrativos sino también de una buena base teórica” (p.2), por lo que su efecto estará en coherencia con la visión institucional, sus relaciones, el desarrollo del trabajo con eficiencia y eficacia, así como también y los objetivos que la misma persigue.

De manera que esta situación descrita se puede ver identificada también a nivel mundial, donde a través de la investigación de Montiel (2016), afirma “La mala aplicación de la administración y planificación generan dificultades para alcanzar los objetivos propuestos, por lo tanto las metas propuestas a corto y largo plazo no se cumplen y queda al margen de su utilidad” (p.7). De forma que esta consecuencia negativa encuentra su causa quizás en la falta de conocimiento de la importancia que tiene los procesos administrativos en las empresas o instituciones escolares.

De modo que es imperante prestar atención a esta variable porque al profundizar sobre sus informaciones, comprensiones y aplicaciones en cada una de los aspectos relacionados con los procesos administrativos se puede alcanzar los posibles aspectos que están presentes en la actividad funcional de cada organización y de sus objetivos esenciales.

Además, llama la atención, en mencionar que los procesos administrativos son vitales para dinamizar de manera coherente las actividades de toda empresa, y su desconocimiento por tanto, aleja sustancialmente todos los beneficios que se podría obtenerse, no solo para la institución escolar como empresa, sino también para aquellas personas que hace vida laboral en la misma.

De acuerdo a estas consideraciones, se señala que en toda empresa o institución es fundamental que se realice adecuadamente los procesos administrativos, de manera que aumente su nivel de funcionalidad, por lo que en la práctica actual, esta idea de llevarlos bajo las teorías administrativas son pocos apreciadas por los miembros de que la conforman, lo que trae resultados desfavorables para la organización como conjunto.

Esta problemática relacionada con el conocimiento de los procesos administrativos también recae particularmente en la realidad de la Unidad Educativa Nacional “Manuel Palacios” ubicada en el Municipio Obispos, Estado Barinas, en la que es posible observar y asumir un proceso de investigación que permitan determinar cómo sus trabajadores, la conciben comprenden y aplican dentro de su espacio laboral.

En este orden de ideas, se tienen hallazgos de dificultades que tienen que ver el tipo de administración que llevan, lo cual no se ajustan a los criterios de la teoría administrativa que va desde la persona que se encuentra al frente de la dirección institucional hasta sus

subalternos como docentes, secretarias, y trabajadores, donde no cuenta con una formación académica en el área de administración, por lo que se impide el cumplimiento cada una de las fases de planificación, organización, dirección y control de las funcionalidades de cada actividad.

Asimismo, se evidencia la falta de conocimientos técnicos para llevar a feliz término un proceso administrativo formal, resistencia del personal para adaptarse a los cambios, y una carencia de gestión enmarcada en la administración ha llevado a que los objetivos de la institución no se alcance satisfactoriamente. Adicionalmente, manifiestan que hay carencias de información que puedan servir de apoyo para tomar decisiones en favor de la institución y sus miembros, existencia de una poca comprensión de los aspectos operativos administrativos y a su vez, poca aplicación de ellos, para generar cambios en términos de servicios entre otros.

En definitiva, cada una de estas consideraciones permitió conformar una pregunta de investigación general, así como específicas, la cuales se describe a continuación;

¿Cómo es el conocimiento acerca de los procesos administrativos en el personal de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas?

Objetivo General

Describir el conocimiento acerca de los procesos administrativos en el personal de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas.

Objetivos específicos

Diagnosticar la información acerca de los procesos administrativos que tiene el personal de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas.

Caracterizar la manera en que el personal comprende los procesos administrativos de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas

Identificar como aplican los procesos administrativos el personal de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas.

Justificación de la investigación

Los procesos administrados son esenciales en toda empresa, institución escolar u organización, debido a que los aspectos que le conforman permiten tomar las decisiones de manera ordenada tanto en el ámbito de la administración como académico, lo cual permite que la misma responda de manera satisfactoria a las exigencias de su entorno. De ahí que son cada vez importante que se apliquen con rigurosidad a fin de llevar a cabo una gestión eficaz aras de asegurar su funcionalidad operativa y avanzar hacia un resultado positivo en su cotidianidad laboral.

En correspondencia a esto, la investigación se fundamenta, porque existe la necesidad de describir el conocimiento acerca de los procesos administrativos en el personal de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas, dado que es un componente importante en cumplimiento de los aspectos relacionados a la planificación, organización, dirección y control de las funciones de la institución como organización.

Del mismo modo, se argumenta porque es importante que se conozca las informaciones, conceptos, teorías, opiniones que tienen los trabajadores sobre la administración que en muchas veces generan imprecisiones al respecto y generar con ello, un cuerpo de conocimientos que permitan orientarlos hacia el manejo efectivo de los procesos administrativos como parte sustantiva de la institucionalidad.

Igualmente, se justifica desde la dimensión comprensión, porque los esquemas de administración en todas sus fases deben ser internalizados de forma coherente, donde los trabajadores tengan informaciones sobre su importancia, ventajas y su alcance en la toma de decisiones para resolver los problemas que día a día se generan en la organización.

Asimismo, se argumenta porque es urgente que los trabajadores apliquen de manera adecuada cada proceso que encierra la administración con el fin de influir en la ejecución de las actividades con eficiencia, eficacia y efectividad. También, existen razones de utilidad desde la administración, porque se hace imprescindible ajustar a la entidad escolar a las nuevas tendencias locales, regionales, nacionales y mundiales relacionadas con las formas en que se deben realizar los procesos administrativos como punto clave para el logro del éxito.

Por su parte, se argumenta desde el ámbito de utilidad práctica, porque al describir los conocimientos acerca de los procesos administrativos, se producirá la generación resultados y beneficios de gran importancia traducidos en términos de certeza y por supuesto en su funcionalidad como organización escolar.

Por otra parte, se justifica, debido a que los trabajadores de la institución escolar, manifiestan motivos de interés que apuntan hacía un cambio gradual de sus procedimientos

convencionales por un sustento teórico y operativo que le posibilite herramientas para el manejo óptimo de sus actividades administrativas.

Alcances y Delimitaciones de la Investigación

Alcances

En la presente investigación, los alcances van dirigidos a los trabajadores de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas, a fin caracterizar como precisan la información, comprenden y aplican los procesos administrativos dentro de su contexto.

Delimitaciones

En relación a la ubicación espacial el estudio se efectuará en la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas, específicamente a todo el personal que labora en dicha institución en el año 2020.

Capítulo II

Marco referencial

Antecedentes de la Investigación

En el siguiente capítulo, es donde se encuentran los estudios, antecedentes, teorías y aspectos son de valor para comprender y ampliar la temática sobre el conocimiento de los procesos administrativos. Ramírez (2012) “Es un cuerpo de ideas explicativas coherentes, viables, conceptuales y exhaustivas, armadas lógicamente y sistemáticamente para proporcionar una explicación envolvente pero limitada, acerca de las causas que expliquen la fórmula del problema de la investigación” (p. 46).

A nivel internacional, González (2014), realizó un trabajo de investigación con el nombre “el proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango”. El objetivo principal de la investigación, es determinar cómo manejan el proceso administrativo; y los efectos que presentan en los establecimientos educativos privados en Quetzaltenango.

Para la realización del estudio y análisis de la no aplicación adecuada de los pasos del Proceso Administrativo en los establecimientos educativos de esta ciudad, se incluyeron las variables de la presente tesis: Proceso Administrativo y establecimientos educativos privados, del cual se tomó como énfasis los pasos del proceso administrativo que son: planeación, organización, dirección y control.

A través del planteamiento del problema se enfocó la importancia que tiene la aplicación adecuada de los pasos del proceso administrativo, se estableció que también es una herramienta que es necesaria para el buen funcionamiento de las áreas de la empresa y con ella lograr el objetivo que se determina. Dentro del esto se estableció los objetivos, hipótesis, alcances y limitaciones. Dentro del instrumento que se utilizó para la investigación, es un cuestionario para encontrar las deficiencias o debilidades de todo el proceso. Esto se aplicó a los directores, maestros, secretarias, se abarco el 75% siendo de 68 colegio del 100% que es de 90 establecimientos. El otro 25% no desearon aportar información. Se tabularon lo datos en gráficas de sectores para luego interpretar los resultados.

En los resultados se detectaron que el proceso no es aplicado por completo, es decir que hay planeación, pero la organización, dirección y control es aplicado de manera incompleta, por lo cual afecta y hace que los objetivos no se lleguen a cumplir.

De acuerdo al autor, el trabajo de investigación es un aporte importante, por cuanto las deficiencias en los procesos de administración pueden encontrar su causa en el desconocimiento de ello, ya que la debida aplicación de cada aspecto puede venir de la falta de reconocimiento en su información, comprensión y aplicación.

A nivel Nacional, García y González (2016), presentaron una investigación con el título “Los procesos administrativos que desarrolla la directiva de la coordinación general del Liceo Andrés Eloy Blanco, Estado Carabobo. El objetivo general es analizar los procesos administrativos que desarrolla la Directiva de la Coordinación Pedagógica General del liceo Andrés Eloy Blanco Ubicada en Tocuyito, Municipio Libertador, Estado Carabobo. Es un

estudio de campo con diseño descriptivo, población y muestra censal de diez (10) encuestados.

Las técnicas de recolección de datos fueron la observación, encuesta y los instrumentos fueron el cuaderno de notas y cuestionario. El cuestionario, fue validado por juicio de expertos. Confiabilidad con el estadígrafo Kuder Richardson. Los resultados permiten destacar que el problema está en la Coordinación pedagógica general, creado por la falta de control de las actividades administrativas y procesos de flujo de información, documentos y datos de la institución realizados por parte de la directiva de esa coordinación, por lo que genera debilidades que afectan a la institución.

Esta investigación es importante, porque centra su finalidad en abordar los procesos administrativos, lo cual es un problema en el caso de estudio, y sirve de guía para identificar sus causales y consecuencias cuando no se lleva de manera adecuada en las organizaciones educativas.

De la misma manera, Cárdenas (2017), presentó una investigación “Sistema de control de gestión para el desarrollo de procesos administrativos. Caso: dirección de escuela de la facultad de odontología de la universidad de Carabobo. La presente investigación tuvo como finalidad proponer un sistema de control de gestión para el desarrollo de los procesos administrativos en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Se fundamenta en la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo. La investigación se sustentó en la Teoría de la Interactividad de Bascones y Ciordia, Teoría de los Sistemas de Chiavenato, Teoría de la Comunicación de Shannon. La muestra estará conformada por un total de 25 estudiantes y egresados que realizan

solicitudes de programas de estudio al mes en la Dirección de Escuela de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y fue de tipo estratificado con afijación proporcional.

Para consolidar los objetivos del estudio, se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo Lickert. La validez del instrumento se realizó a través del juicio de expertos, mientras la confiabilidad se determinó mediante la aplicación de Alfa de Cronbach. Los resultados se plasmaron en tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras.

El estudio concluyó la importancia de automatizar el servicio y agilizar los procesos a través de un sistema que les permita realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente. De esta manera la dirección está a la mano con otras dependencias en el uso de sistemas de información automatizados de la manera adecuada, a fin de agilizar y optimizar los procesos administrativos de la misma.

La investigación señalada, se considera de gran valor para el estudio, porque se atiende la variable relacionada a los procesos administrativos con el fin de optimizarlos, lo cual sirve de sustento para determinar sus dimensiones y generar aportes que permitan la comprensión de ello.

Por último, Liz (2019), realizó un estudio “Procesos administrativos una mirada interna en el desarrollo de los procedimientos de la sección de nómina”. La presente investigación tiene como propósito describir los procesos administrativos inmerso en el Desarrollo de los Procedimientos de la sección de nómina del Personal Obrero (Caso Estudio: Vicerrectorado de Producción Agrícola Unellez-Guanare) Año 2016.

Dada la naturaleza de la investigación esta se enmarca en el paradigma cuantitativo, el nivel de la investigación es descriptivo, el diseño de la investigaciones no experimental, tipo de la investigación de campo, apoyada en una investigación documental. La población la conforma 20 personas, que laboran en la parte administrativa específicamente en las oficinas de administración, contabilidad, presupuesto y recursos humanos del Vicerrectorado de Producción Agrícola Unellez-Guanare.

Asimismo, se hizo coincidir la población con la muestra. Como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta, el instrumento utilizado para la recolección de datos en esta investigación es un cuestionario estructurado de 21 preguntas o ítems, utilizando la escala de medición de frecuencia Likert, permitiendo determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo de los encuestados. La validez se llevó acabo a juicio de experto y la confiabilidad se utilizó mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach, permitiendo medir la fiabilidad de la escala de medida.

Referente a los resultados un alto porcentaje respondió negativamente por lo que existen debilidades en cada una de las fases administrativa. Se identificó los procesos administrativos en la sección de nómina del personal obrero, se estableció los procedimientos de la sección de nómina del personal obrero y se analizó los procesos administrativos en el desarrollo de los procedimientos de la sección de nómina del personal obrero.

Según la investigación señalada, puede destacarse que constituye un valioso recurso para el estudio, debido a que persigue de manera similar la descripción de los procesos administrativos a fin de saber su aplicación efectiva en el contexto.

Bases Teóricas

En la investigación, las bases son los fundamentos teóricos que permiten ampliar el sentido de las variables de estudio. Arias (2012) “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (40).

Conocimiento de procesos administrativos

Los procesos administrativos son de gran valor en las organizaciones, debido que permiten adecuar los recursos tanto materiales y humano a fin de lograr las metas desde una visión organizada y eficiente. Por ello, su conocimiento cobra una importancia no solo en las empresas, sino en todas aquellas organización en la cual, el dominio de la información, comprensión y su aplicación favorece las operaciones de la misma. Al respecto, Artuña y otros (2008) señalan que “es un proceso o ciclo común, con distintas etapas que están interrelacionadas y que se siguen para la consecución de algún fin común” (p.117).

De acuerdo a lo dicho por el autor, los procesos administrativos direccionan de forma coherente y secuencial cada uno de las actividades del quehacer laboral y es un instrumento de suma relevancia para alcanzar los logros. Bustos (2003), menciona: “El conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral” (p.34). En otras palabras, el proceso administrativo en sus fases conduce que cumpla de forma operativa aspectos relacionados con la planeación, organización, dirección y control para buscar la plenitud del funcionamiento de la empresa.

Por esta razón, el conocimiento de los procesos administrativos abarca aspectos como información, comprensión y aplicación, ya que su definición puede entenderse como Urbaez (2005), lo define “como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurable” (p.12). De esta manera, el conocimiento de los procesos administrativos se define como aquel proceso basado en la información, comprensión y aplicación que la persona tiene sobre el conjunto de fases relacionadas a planeación, organización, dirección y control que determinan la funcionalidad de una empresa u organización.

Fases del proceso administrativo

En la administración, las fases actúan como procesos cíclicos que orientan toda actividad y permiten que los seres humanos tomen las decisiones precisas frente a su exigencia organizacional. De allí que las fases o etapas se clasifican de la siguiente manera:

Planeación

En las empresas u organizaciones, la planeación está referida a aquel proceso mediante el cual se plantean las orientaciones basadas en proyectos o tareas que tiene la empresa u organización. Chiavenato (2002), afirma “Es la primera función administrativa y se encarga de definir los objetivos para el futuro del desempeño organizacional” (p.17). De allí que en la planificación se hace el plan de acción que sirve de guía para alcanzar los objetivos planteados.

Organización

Por su parte, en la segunda etapa que corresponde a la actividad administrativa se encuentra la organización, la cual Kliksberg citado por Roa (2019), expresa que “toda organización debe entenderse como una institución social cuyo centro es un sistema de actividades coordinado y racional, con un conjunto de relaciones entre las actividades que en ella se llevan a cabo” (p.184), por lo que responde básicamente a determinados propósitos dentro de su visión particular de la empresa.

Dirección

Otras de las funciones importantes tienen que ver con la dirección según Reyes (2005), define la dirección “Aquel elemento de la administración que logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, y que se vigila simultáneamente en forma adecuada todas las ordenes emitidas” (p.305). La dirección es una actividad administrativa orientada a maximizar el cumplimiento de las tareas a fin de mejorar la funcionalidad y conseguir las metas propuestas.

Control

Por último, no podemos olvidar el control según Fayol citado por Melinkoff (1990), el control “Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos...Tiene la finalidad de señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición” (p.62).

Bases Legales

En las bases legales, se presentan los artículos que se desprenden de los estamentos jurídicos, los cuales soportan desde la visión jurídica el desarrollo de la investigación. Arias y Sangrado (2014), expone que en “este marco se incluye cuando la temática a desarrollar involucra el análisis de leyes, decretos y normativas” (p.96). En tal sentido, se expone lo siguiente:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En el artículo, 141, establece la importancia que tiene la administración pública como una actividad orientada a gestionar, controlar y generar resultados sobre la funcionalidad de toda empresa. De allí que se explica que:

La Administración pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho. En su análisis, podemos definir la Administración Pública la actividad derivada del Poder Ejecutivo, referente a las actividades de gestión sobre los bienes del Estado, a fin de suministrar de forma inmediata y permanente, a la satisfacción de las necesidades públicas y lograr con ello el bien general (p.9).

De conformidad con esto, la administración conduce a que se generen las metas con eficacia y eficiencia a fin de generar los resultados esperados en la organización y satisfacer a la sociedad.

Definición de términos básicos

Los términos básicos asociados a la investigación, son un aspecto importante para dar significado preciso al evento de estudio. Según Ruiz (2012), la definición de términos “es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema.” (p. 78).

Administración: es el proceso de coordinación de recursos para obtener la máxima productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en el logro de los objetivos de una organización (Munch, 2010).

Estructura organizacional: se refiere a la forma de coordinación de las tareas, actividades de una empresa en cuanto a las relaciones entre los jefes y subordinados. Los diferentes departamentos se pueden estructurar en tres formas básicas: por función, por producto/mercado o en forma de matriz. (Mantilla, 2009).

Gestión estratégica de recursos humanos: se entiende como el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en la personas, buscan el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno (Cuesta, 2010).

Manual: se define como un documento en el cual se describen los aspectos más relevantes en un tema particular En el ámbito de las organizaciones se elaboran manuales con el propósito de describir procedimiento relevante para un buen funcionamiento interno. (Alles, 2011).

Modelos organizativos: es un esquema del cómo se requiere que se encuentre la organización en un corto y largo plazo, se debe realizar un análisis de la situación actual y

luego ver cuán efectivo será la aplicación de este nuevo modelo, el enfoque que se desea alcanzar mediante el mejoramiento en todo ámbito. (De la Torre, 2007)

Políticas de organización: son pautas que las organizaciones o corporaciones establecen para permitir tomar decisiones dentro de los criterios previamente establecidos y que favorecen el logro de los objetivos institucionales o corporativos. (Bernal y Sierra, 2008).

Procedimientos: es una serie de actividades de carácter repetitivo que se realiza de forma cronológica y secuencial” (Hernández y Rodríguez, 2008).

Proceso administrativo: comprende las actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo (Koontz y Weihrich, 2002).

Sistema de Variables

Las variables son las propiedades o características que se estudian dentro de una investigación, por lo que Sabino (2005), señala que las variables “constituyen elementos, factores o términos que pueden asumir diversos valores cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que se presentan” (p.16).

De lo anterior, se señala que la variable de estudio está relacionada al Conocimiento de los procesos administrativos, la cual se medirá con base a sus componentes e indicadores contenidos en su instrumento de recolección de información.

Cuadro 1. Operacionalización de la Variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Conocimiento de los procesos administrativos	Proceso basado en la información, comprensión y aplicación que la persona tiene sobre el conjunto de fases relacionadas con la planeación, organización, dirección y control que determinan la funcionalidad de una empresa u organización.	Componente Informativo	Sabe	A1, A2
			Identifica	A3
			Conoce	A4,A5,A6, A7
		Componente Comprensivo	Valora	B1,B4
			Atribuye	B3,B6
			Asume	B2,B5,B7
		Componente de aplicación	Gestiona	C2,C3
			Jerarquiza	C4,C5
			Efectúa	C1,C6,C7

Capítulo III

Marco metodológico

Paradigma de la investigación

En este capítulo se describe las decisiones del investigador en cuanto a los métodos, técnicas y estrategias para darle respuesta a la pregunta de investigación. Díaz, (2010) plantea que la metodología “describe el procedimiento que el científico utilizado en la realización de la investigación, el cual le permitirá alcanzar los objetivos propuestos y la comprobación de hipótesis planteadas, si las hubiese” (p.8). Lo dicho por el autor, permite comprender que la metodología comprende el proceso en que el investigador se acerca a la variable de estudio para profundizarla y generar de ello, la información pertinente para la investigación.

De manera que la investigación se inscribe desde la corriente del positivismo, por cuanto utiliza los principios de objetividad y métodos cuantitativos para aproximarse a la variable que se pretende estudiar. Ruiz (2002), “El método cuantitativo se basa en la teoría positivista del conocimiento, la cual modelada prácticamente en el esquema de las ciencias naturales intenta describir y explicar los procesos y fenómenos del mundo social” (p.34).

En este sentido, a través de la utilización del método cuantitativo se aplicaran los procedimientos necesarios para abordar la problemática referida al conocimiento de los procesos administrativos del personal de la Unidad Educativa Manuel Palacios, Obispos, Barinas.

Tipo de investigación

En relación a tipo de investigación, se cataloga como descriptiva porque busca describir la variable de estudio, haciendo una detallada caracterización o exposición de la manera en que se manifiesta. Arias (2012), afirma que:

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 que se refiere al tema. (p.24).

De modo que en la investigación, responde a preguntas sobre cómo y de qué manera se manifiesta la variable, es decir, el conocimiento de los procesos administrativos presentes en las unidades y el contexto de estudio.

Diseño de la investigación

En cuanto el diseño de la investigación, se refiere a como cuando y donde recolectar la información, por lo que está en correspondencia con las decisiones del investigador. Pérez (2013), plantea que “el diseño sirve de guía y de orientación para el trabajo que se va

adelantar en el proceso de campo, así como la manera en que finalmente se analizarán y presentarán los resultados” (p.59).

De allí que el diseño es de campo, ya que los datos se recogerán directamente en el contexto de la personal de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas. Álvarez (2006), “es que aquella que permite no solo observar, sino recolectar los datos directamente de la realidad donde se ubica el objeto de estudio , es decir, dentro de su propio ambiente”(p.51).

También, la investigación es no experimental, porque se recolectó la información sin manipular la variable de estudio y es transeccional, dado que la recogida de datos se hará en un único momento en su ambiente natural. Hernández, Fernández y Baptista (2012), “El diseño no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Mientras que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.184).

Población y Muestra

Por su parte, la población de estudio es considerada uno de los aspectos fundamentales, dado que son las unidades de análisis y proveedoras de la información acerca de la variable. Guevara y Cárdenas (2016), definen “la población de estudio como el conjunto de todos los casos (documentos, individuos, comunidades, entre otros), que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.321). Con base a lo señalado por autor, la población de estudio está conformada por (26) empleados o trabajadores de la Unidad Educativa Nacional Manuel Palacios, ubicada en el Municipio Obispos, estado Barinas.

En lo referente a muestra es considerada como un parte de conjunto total de los casos asumidos en el proceso de investigación Guevara y Cárdenas (ob.cit), aclara que “es un subgrupo de la población de la cual se recolectan datos para ser interpretados mediante estadísticas, esta debe caracterizarse por ser representativa de la población y debe delimitarse o seleccionarse con precisión” (p.32).

Es por esto, que la muestra por considerarse finita y de fácil acceso estará conformada por la misma población de estudio, es decir, se asumirá el criterio de muestra censal, según Tamayo y Tamayo (2007) “es aquel procedimiento donde se estudian todos los miembros o elementos que integran una población, siendo estos los más representativos (p. 65).

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son formas de observar la realidad, son procedimientos científicos, es decir, las diferentes herramientas con que cuenta el investigador para observar la realidad y en esa medida recabar la información que requiere para el desarrollo de la investigación.

En este orden de ideas, se usará la técnica de la encuesta como el medio para acercarse a la variable de estudio y emplear instrumentos que permitan su captación. Palella y Martín (2010:) definen la encuesta como una “técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. A diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, la responden por escrito” (p.123)

Mientras que el instrumento a utilizarse será el cuestionario denominado como aquel recurso para asentar las opiniones del investigado. Sabino (2000), “El cuestionario es una

herramienta fundamental para realizar encuestas y obtener conclusiones adecuadas sobre grupos, muestras o poblaciones en el tema que se va a investigar” (p.61), El cuestionario estuvo caracterizado por un número de ítem (21), determinados por una escala (M) mucho, (P) Poco (N) Nada.

Validez y Confiabilidad

Para Hernández; Fernández; y Baptista. (2012), expresa que “La validez es definida como el grado en que un instrumento realmente mide las características de las variables que pretende medir”. (p. 15). En este sentido, la validez fue conformada a través de la técnica de juicio de experto para que desde su experiencia valoren el instrumento para su posterior aplicación.

Asimismo, la confiabilidad según Hernández; Fernández; y Baptista (ob. cit.), define que el criterio de confiabilidad del instrumento, se determinará en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, a fin de saber la relación entre los ítems medidos, la cual se utilizó bajo la siguiente fórmula estadística:

$$\alpha = \left[\left(\frac{n}{n-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right) \right]$$

Donde:

a= Coeficiente Alpha de Cronbach

I = Número de ítems utilizados para el cálculo

$S_i^2 =$ Suma de la varianza de cada ítem

$St^2 =$ Varianza total de los ítem

Del mismo modo, para interpretar los valores calculados de la confiabilidad de los ítems, se utilizó la escala utilizada por Ruiz (2012), descrita así:

Cuadro.2 Baremo de interpretación de Cronbach

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 - 1	Muy alto
0,61 – 0,80	Alto
0,41 – 0,60	Medio*
0,21 – 0,40	Bajo*
0 – 0,20	Muy bajo*
*Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.	

Nota: Ruiz (2012).

En tal sentido, tras la aplicación del programa estadístico, el valor arrojado fue de 0,86 de confiabilidad situándose en una escala de Alto, según el baremo de interpretación.

Técnicas de Procedimiento y análisis de los datos

Para sistematizar la información recogida por investigador, se utilizó técnicas de procesamientos y de análisis. Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit.), expresan que “el tipo de análisis o pruebas estadísticas a realizar dependen del nivel de medición de las variables” (p.147). Para este tipo de investigación, y siguiendo los datos que se recolecten,

así como su nivel de medición se usarán las frecuencias, moda, gráficos de sectores para presentar la información de la variable de estudio.

Capítulo IV

Resultados

Análisis e interpretación de los resultados

En este capítulo se hace énfasis el proceso relacionado con los hallazgos o resultados tras la aplicación del instrumento de recolección de información a las unidades de análisis, lo cual permite conformar el soporte conceptual asociados a cada indicador perteneciente a la variable de estudio. De allí que López (2015), considera que el análisis e interpelación de los resultados abarca:

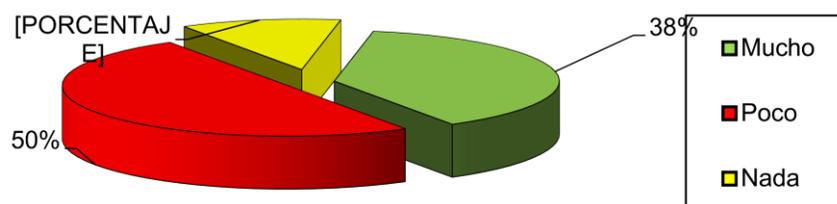
Es la etapa del experto que consiste en exprimir, extraer e interpretar la información obtenida mediante un proceso de recolección de datos. La información reducida tiene una muy reducida importancia, por ello se requiere hacerla hablar y con ello, consiste en esencia el análisis e interpretación de los datos. El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación (p. 64).

De conformidad con lo señalado, la fase de análisis e interpretación de los resultados implicó la elección de ciertas técnicas para su puesta en marcha, es decir, se entró en un conjunto de fases o etapas para la organización de la información, los cuales permitieron hacer la revisión y organización del material, categorización de la información, codificación de las categorías, calificación, tabulación de los datos, procesamiento, graficación, interpretación y discusión.

Cuadro 3.

Identificación de los formas de organización.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	10	38
Poco	13	50
Nada	3	12
Total	26	100

**Gráfico 1. Identificación de los formas de organización.**

En correspondencia con los resultados en el ítem 1, se tiene que 10 trabajadores manifestaron en un 38% que poseen mucha información sobre las formas de organización como proceso administrativo; mientras que 13 trabajadores representados en un 50% dijeron saben poco acerca de este tipo de actividades, así también 3 sujetos expresados en un 12% tiene poca información al respecto, lo que queda en evidencia que un porcentaje considerable de trabajadores presentan necesidades o manifiestan debilidades para precisas variantes formas inherentes al proceso administrativo. Osuna y Salaiza (2016), afirman:

Las nuevas formas de organización en el trabajo representan una ventana abierta a fomentar y crear las condiciones del trabajo colaborativo y del intercambio de ideas para lograr la innovación organizacional, pieza clave para hacer frente a los retos que

Cuadro 4.

Diseño de programas, proyectos, normas y estrategias en la organización.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	6	19
Poco	15	58
Nada	5	19
Total	26	100

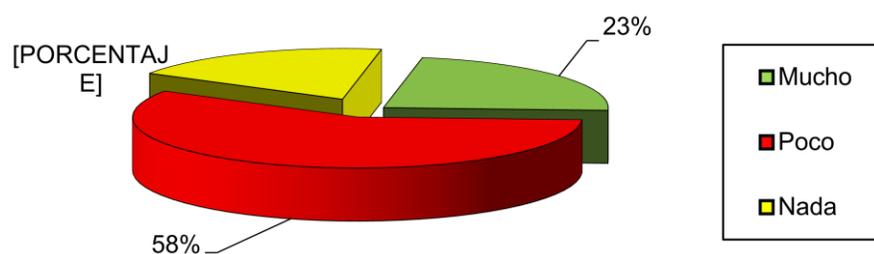


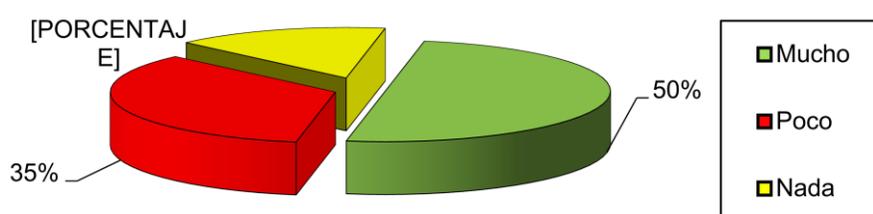
Gráfico 2. Diseño de programas, proyectos, normas y estrategias en la organización.

En relación al ítem 2, los datos obtenidos de la encuesta muestran que 6 trabajadores con un 23% dijeron que saben mucho acerca de cómo diseñar programas, proyectos, normas y estrategias para el logro de los fines que se proponen; un grupo de 15 trabajadores resumidos en un 58% manifestaron que saben poco sobre lo que hacen; mientras que 5 trabajadores equivalentes a un 19% dijeron que no saben nada al respecto. Es importante que se direccionen criterios para diseñar actividades basadas en programas, planes y estrategias que permita mejorar la toma de decisiones para reorientar los procesos administrativos, ya que constituyen líneas maestras que garantizan el funcionamiento de y a su vez, según Arroyo, y Schejtman (2012), “son los responsables de establecer las prioridades de la intervención, ya que permiten identificar y organizar los proyectos, definir el marco institucional y asignar los recursos a la

Cuadro 5.

Identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

CATEGORÌA	f	%
Mucho	13	50
Poco	9	35
Nada	4	15
Total	26	100

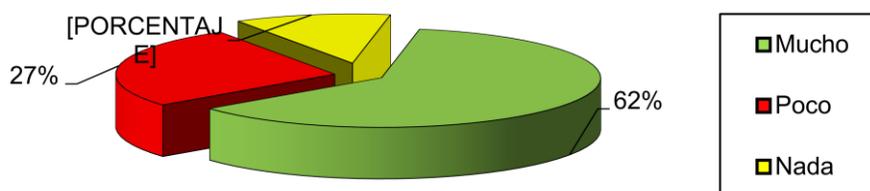
**Gráfico 3. Identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.**

Según las respuestas emitidas por los sujetos en el cuadro y gráfico; perteneciente al ítem 3, se observa que 13 trabajadores en un 50% manifestaron que identifica mucho las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que puedan influir en la organización. Mientras que 9 trabajadores en un 35% señalan que poco saben identificar sobre estos aspectos en la organización, a su vez, 4 trabajadores en un 15% dijeron que nada saben acerca de estos criterios. Tal resultados permiten establecer la necesidad de cambios profundos en la organización puesto que el manejo de criterios para el diagnóstico de la organización, dado que según Vázquez (2014), “El análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) ayuda a conocer todo el entorno que rodea a una organización, tanto en su ambiente interno como externo” (p.1122).

Cuadro 6.

Distribución del trabajo general en pequeñas tareas.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	16	62
Poco	7	27
Nada	3	11
Total	26	100

**Gráfico 4. Distribución del trabajo general en pequeñas tareas.**

Los datos representados en el ítem 4, demuestran que en 16 trabajadores en un 62% de los encuestados opinaron que conocen mucho sobre la manera en que se divide el trabajo general en pequeñas tareas; de tal manera que el personal se encargue a una sola. Por su parte, 7 trabajadores resumidos en un 27% dijeron que conocen poco sobre dicha actividad y 3 trabajadores en un 11 % señalaron que no tiene conocimiento sobre este proceso. La tendencia de las respuestas evidencia una fortaleza referida a la distribución del trabajo, sin embargo, es importante que se potencie esta actividad a fin de mejorarla en el contexto de estudio, ya que según Tellez (2012) es “la composición ocupacional y de competencias de la fuerza de trabajo, así como la estructura administrativa de control reflejada en la estructura departamental y divisional de las organizaciones” (p.174).

Cuadro 7.

Definición de objetivos y metas para el desempeño organización.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	8	31
Poco	11	42
Nada	7	27
Total	26	100

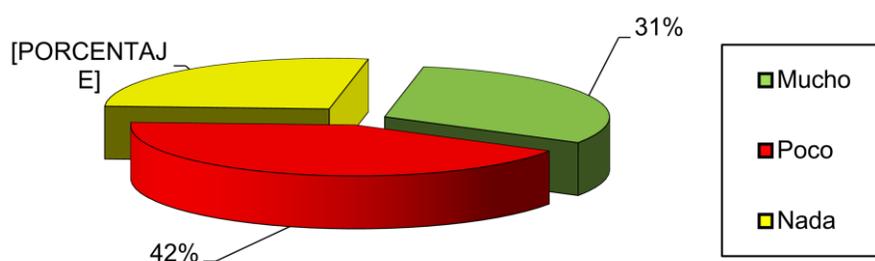


Gráfico 5. Definición de objetivos y metas para el desempeño organización.

En este ítems 5, se muestra que 8 trabajadores representados en un 31% de los encuestados dijeron conocen mucho acerca de cómo se definen los objetivos y metas para el futuro del desempeño organizacional; un grupo de 11 trabajadores en un 42% consideró que poco conocer y un segmento de 7 trabajadores en un 27% manifestaron que nada conocen sobre este aspecto. Es importante destacar que estas herramientas para delinear metas y objetivos debe ser parte de todo el personal, dado que posibilita que el desempeño organizacional alcance sus cometidos dentro de su contexto. Además, según Toniut y Arraigada (2017), “Es importante establecer aquello que la organización piensa hacer, para quién lo hará, así como las premisas filosóficas centrales, sin dejar de lado los valores dado que estos conforman el conjunto de principios, creencias y las reglas que regulan la gestión de la organización”(p.51).

Cuadro 8.

Identificación de procesos para la verificación de logros y propósitos.

CATEGORÌA	f	%
Mucho	15	58
Poco	7	27
Nada	4	15
Total	26	100

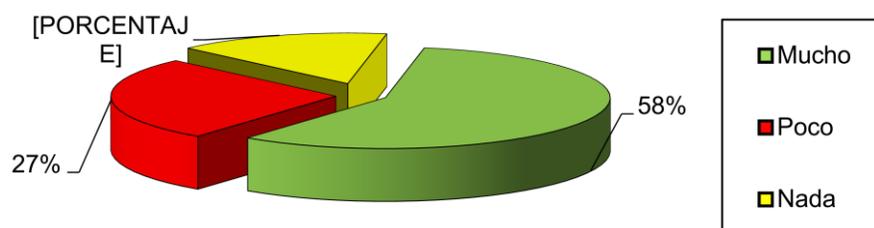


Gráfico 6. Identificación de procesos para la verificación de logros y propósitos.

En el ítem 6, la respuesta indica que 15 trabajadores opinaron en un 58% que identifica mucho sobre los procesos que permiten la verificación del logro y propósitos, además, de 7 trabajadores en un 27% dijeron que poco lo hacen, mientras que 4 sujetos en un 15% expresaron que nada saben de cómo precisar esta acción dentro de su organización. Es importante destacar que la identificación de los procesos para saber o no el logro de cada aspecto de toda actividad administrativo, implica reconocer sus maneras de abordaje, debido que se considera clave para cristalizar los resultados de la organización. Durán y Orellano (2017), “Las empresas de todo tipo y tamaño deben estar preparadas para identificar la necesidad de transformaciones, así como su capacidad de adaptación a ellos, lo cual de esta manera el personal puede llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales” (p.2).

Cuadro 9.

Coordinación de políticas, procedimientos y presupuestos para el logro de una visión organizacional.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	14	54
Poco	6	23
Nada	6	23
Total	26	100

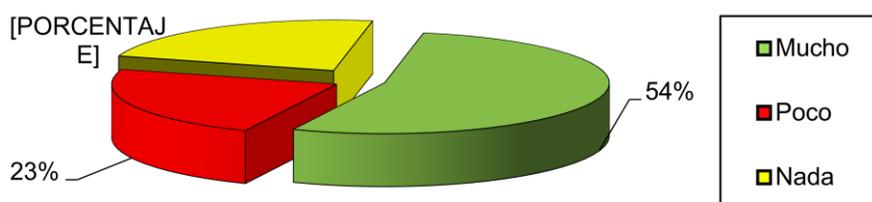


Gráfico 7. Coordinación de políticas, procedimientos y presupuestos para el logro de una visión organizacional.

La respuesta para el ítem 7, se observa que un número de 14 encuestados manifestaron en un 54% que sabe mucho sobre cómo coordinar políticas, procedimientos y presupuestos que ayuden a tener una visión clara de lo que se quiere lograr; mientras que 6 trabajadores representados en un 23% saben poco acerca de este aspecto y de manera similar 6 trabajadores equivalentes a un 23% dijeron que nada saben al respecto. En tal sentido, se considera que es necesario generar las acciones en sintonía con la realidad que viven cada trabajador en la organización y según Rodríguez (2005), “este mundo competitivo y globalizado son de vital importancia en la toma de decisiones, en los diferentes niveles jerárquicos, para garantizar el éxito gerencial de cualquier tipo de organización” (p.15).

Cuadro 10.

Decisiones interactivas para identificar las oportunidades y amenazas de la organización.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	15	58
Poco	9	34
Nada	2	8
Total	26	100

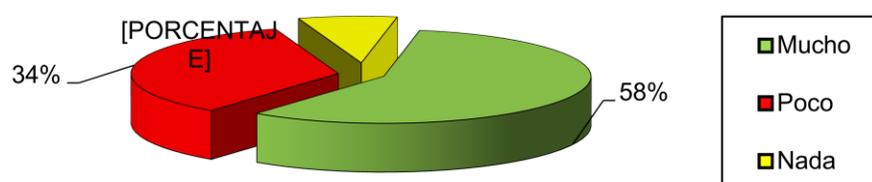


Gráfico 8. Decisiones interactivas para identificar las oportunidades y amenazas de la organización.

Los datos presentados en la tabla y gráfico, se observa que en el ítem 8 de este ámbito organizacional, un grupo de 15 trabajadores contestaron en un 58% que valora mucho las decisiones interactivas, que se deben tomar para identificar las oportunidades y amenazas en la organización. Un segmento de 9 sujetos encuestados en un 34% opinó que valoran poco estos parámetros y por último, 2 trabajadores reflejados en un 8% expresaron que no valoran nada estos aspectos. En la actualidad es de relevancia que desde la organización se le preste valor a la acción o práctica para identificar las oportunidades y amenazas, ya que según Zamorano (2009), “La tarea esencial de la administración es preparar las condiciones y los métodos organizacionales de operación, de modo que las personas puedan alcanzar sus propias metas de la mejor manera, dirigiendo sus propios esfuerzos hacia los objetivos de la organización” (p25).

Cuadro 11.

Asignación de tareas para la delimitación del trabajo.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	10	38
Poco	9	35
Nada	7	27
Total	26	100

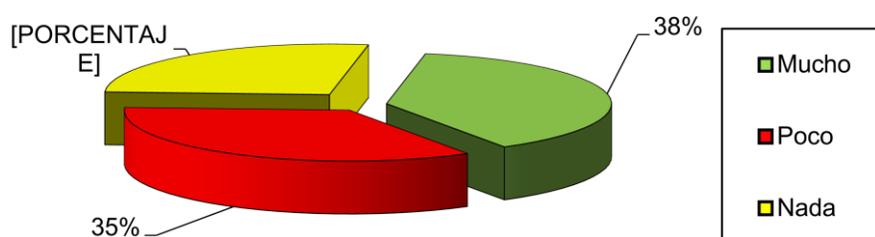


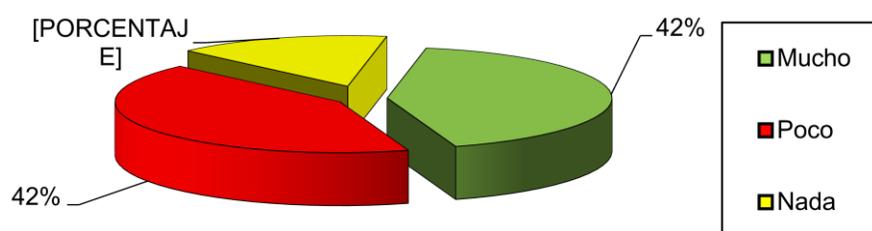
Gráfico 9. Asignación de tareas para la delimitación del trabajo.

En lo que respecta a los datos que se muestran, los encuestados emitieron su opinión, donde 10 sujetos en un 38% dijeron que asume mucho el valor que tiene la asignación las tareas para delimitar el trabajo que se desempeñará dentro de la organización; también 9 trabajadores representados en un 35% manifestó que lo hacen poco; y un grupo de 7 trabajadores en un 27% dijo que no asumen nada. La tendencia demuestra que es una necesidad que se consolide la asignación de tareas como una manera de que se optimice el desempeño y a su vez, la concreción de los objetivo delimitados por cada organización. Salcedo y Romero (2009), afirma que “El ejercicio de asignar tareas, le permite al gerente evidenciar su proclividad a valorar a la persona, o al grupo. Esto se relaciona con dos tendencias fundamentales: Delegar y dividir responsabilidades hacia las personas, y, crear interdependencia y responsabilidad compartida en el grupo” (p.32).

Cuadro 12.

Trabajo en equipo para el logro de metas.

CATEGORÌA	f	%
Mucho	11	42
Poco	11	42
Nada	4	16
Total	26	100

**Gráfico 10. Trabajo en equipo para el logro de metas.**

Los resultados presentados en el ítem 10, demuestran que 11 de los encuestados manifestaron en un 42% que atribuyen mucha importancia al trabajo en equipo para alcanzar metas lo mejor posible, un grupo de 11 sujetos equivalentes a un 42% consideró que poco lo hacen; mientras que 4 trabajadores en un 16% dijo que no se hace nada al respecto. El trabajo en equipo sin duda, es una buena oportunidad en toda organización, dado que como estrategia favorece la implicación de tareas administrativas, Además, Quintero y Africano (2018), consideran que “la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad” (p.41).

Cuadro 13.

Conformación de ambiente de trabajo para el desempeño de las tareas.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	16	62
Poco	7	27
Nada	3	11
Total	26	100

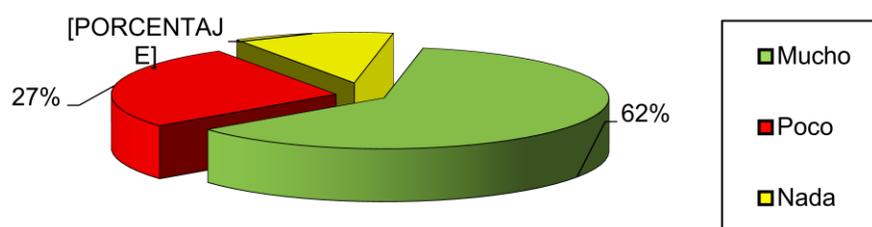


Gráfico 11. Conformación de ambiente de trabajo para el desempeño de las tareas.

Las repuestas recibidas relacionadas al ítem 11, muestran que 16 sujetos en un 62% consideran que valoran mucho la creación de un ambiente como una oportunidad para el desempeño de las tareas; 7 trabajadores argumentaron en un 27% que poco valoran este aspecto y 3 personas en un 11% manifestó que nada hace para concretar esta acción dentro de su organización. La creación de un ambiente de trabajo en un contexto, posibilita que se generen escenarios altamente productivos, por lo que es de vital importancia su conformación, ya que aparece una condición de clima laboral propicio para desarrollar de forma efectiva las diversas tareas o metas, as lo expresa Salazar (2016),” El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además

Cuadro 14.

Estructuración de roles en la organización.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	14	54
Poco	10	38
Nada	2	8
Total	26	100

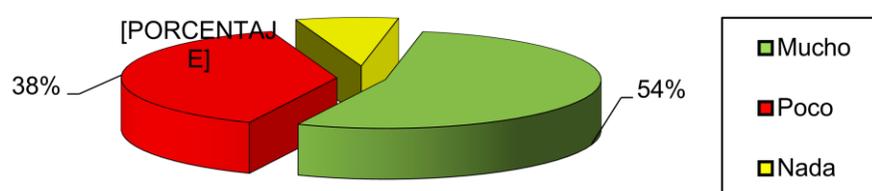


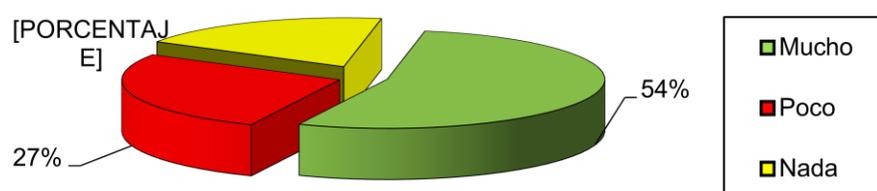
Gráfico 12. Estructuración de roles en la organización.

En las respuesta del ítem 12, se observa que un grupo de 14 trabajadores en un 54% argumentó que asume con mucha seriedad que la estructuración de los papeles de cada uno de los miembros, es importante para la organización; 10 encuestados en un 38% opinó que poco lo asumen este aspecto y 2 trabajadores en un 8% dijo que nada hace respecto a lo señalado. El rol y el compromiso de cada persona con el proceso administrativo, es sin duda, en un elemento estratégico de gran importancia para el desarrollo de toda organización, lo cual legitima que se cumpla a cabalidad las actividades y lograr una mayor satisfacción laboral tanto para la empresa como para quienes se desempeñan. De allí que Velásquez (2009), afirma que “Los roles son designaciones o compromisos, llevados a la acción por personas, las relaciones son producto de la comunicación, del dialogo o de una conversación, los procesos y su estructura responden a acuerdos implícitos o explícitos de operación” (p.132).

Cuadro 15.

Delegación de autoridad para desempeñar tareas y labores

CATEGORÌA	f	%
Mucho	14	54
Poco	7	27
Nada	5	19
Total	26	100

**Gráfico 13. Delegación de autoridad para desempeñar tareas y labores**

Las respuestas generadas en el ítem 13, destaca que 14 trabajadores consultados dijeron en un 54% que atribuyen mucho interés cuando se delega la autoridad para desempeñar determinadas tareas y labores; un grupo de 7 personas en un 27% manifestó que poco le manifiesta interés a esta figura, y 5 trabajadores en un 19% del restante dijeron que nada hacen a esta consideración. Este es un indicador que sugiere darle importancia, dado que las organizaciones actúan bajo figura de mando, lo cual es quien dirige el cumplimiento de los procesos administrativos y garantiza la coordinación de logros y resultados en la organización. Fernández, (2010), plantea que “La delegación de autoridad es el fundamento en que se basa la existencia de una organización, ya que ello significa "conceder o conferir parte de la autoridad a otra persona para que desempeñe determinada función” (p.2).

Cuadro 16.

Responsabilidades de corrección en el trabajo individual y organizacional.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	19	73
Poco	4	15
Nada	3	12
Total	26	100

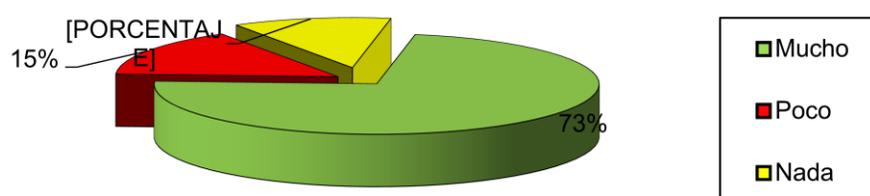


Gráfico 14. Responsabilidades de corrección en el trabajo individual y organizacional.

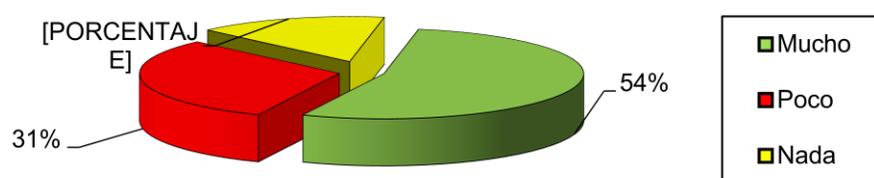
Los resultados del ítem 14, revelan que 19 de los trabajadores en un 73% dijeron que asume con mucha responsabilidad la corrección del desempeño individual y organizacional de manera tal que se puedan lograr los planes; asimismo, 4 trabajadores correspondiente a un porcentaje de 15% consideraron que poco lo concretan y 3 encuestados en un 12% manifestó su opinión que nada hacen al respecto. La conformación de situaciones enmarcadas en la evaluación del desempeño organizacional, promueve el cumplimiento de la misión de la organización. Pérez y Ramírez (2009), afirma:

En esa práctica de detección y corrección de errores, se presentan acciones en las cuales las decisiones tomadas en diferentes niveles de la organización, perpetúan las variables reguladoras que aseguran el cumplimiento de dicha decisión, sin que ésta

Cuadro 17.

Actividades de coordinación para el cumplimiento de metas en la planificación.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	14	54
Poco	8	31
Nada	4	18
Total	26	100

**Gráfico 15. Actividades de coordinación para el cumplimiento de metas en la planificación.**

Los resultados del ítem 15, se destaca que 14 trabajadores en un 54% dijeron que efectúan muchas actividades coordinadas que permitan cumplir las metas que se encuentran plasmadas en la planeación; mientras que 8 encuestados en un 31% expresaron que poco lo hace; adicionalmente, un grupo restante de 4 trabajadores manifestaron que nada hacen para desarrollar esta actividad, lo que permite inferir que la conformación de actividades destinadas a la búsqueda de resultados satisfactorios, es una variante de importancia en la dinámica laboral, ya que según Hernández (2012), “La coordinación se constituye en la integración de los integrantes de la organización para obtener un satisfactorio desempeño, en el que todos los agentes involucrados tengan claro el procedimiento (normas y prescripciones) para la ejecución de programas y proyectos”(p.11).

Cuadro 18.

Gestión de estrategias enmarcadas dentro de la figura de mando.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	17	65
Poco	6	23
Nada	3	12
Total	26	100

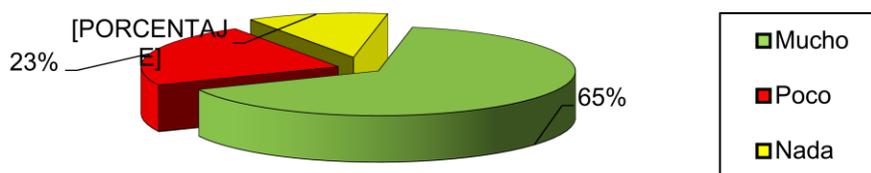


Gráfico 16. Gestión de estrategias enmarcadas dentro de la figura de mando.

Los resultados del ítem 16, sustentan que 17 encuestados en un 65% manifestaron que gestionan muchas estrategias para que las actividades de trabajo puedan realizarse bajo el mando de una persona; 6 encuestados representados en un valor de 23% opinaron que poco lo desarrollan y 3 consultados en un 12% dijeron que nada hacen para concretar esta actividad. Es de interés que las organizaciones responden en su mayoría a condiciones de jerarquización, por lo que la implementación de acciones en favor de direccionar las tareas debe ser una política de todo contexto funcional organizativo a fin de garantizar los resultados en un futuro cercano. Cetzal (2012), agrega que

Las personas que inciden en la organización son las que definen y viven las políticas y lineamientos que norman la vida organizacional. Por otra parte, las personas también definen los procesos de trabajo, dividiéndolos en procedimientos, mismos que establecen el quehacer cotidiano de la institución (p.36).

Cuadro 19.

Gestión de interés para la dedicación del trabajo en la organización.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	16	62
Poco	7	27
Nada	3	11
Total	26	100

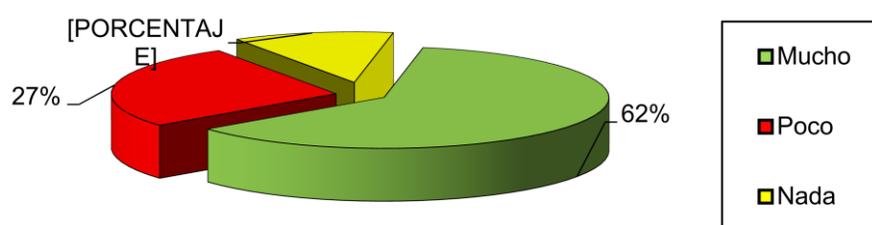


Gráfico 17. Gestión de interés para la dedicación del trabajo en la organización.

Los resultados del ítem 17, demuestran que 16 trabajadores reflejados en un 62% de opinaron hacen mucho que los integrantes del grupo se dediquen exclusivamente al trabajo, que se les fueron establecido; un grupo de 7 encuestados en un 27% manifestaron que poco lo realizan y 3 sujetos en un 11% dijeron que nada hacen a tal consideración. Es importante destacar que la funcionalidad de toda organización, actúan procesos dinamizadores para el cumplimiento de las metas, de ahí que la motivación al logro, la figura de reconocimiento del papel del trabajador, representan aspectos potencializadores del cambio y el éxito empresarial. Quevedo (2015), plantea que:

Desempeñarse en un estado de engagement incrementa el repertorio de pensamiento-acción en las personas, así como las conductas relacionadas con la flexibilidad, la creatividad, la apertura hacia la información y el desempeño organizacional (p.38).

Cuadro 20.

Procedimientos funcionales como guía para el logro de los fines.

CATEGORÌA	f	%
Mucho	15	58
Poco	8	31
Nada	3	11
Total	26	100

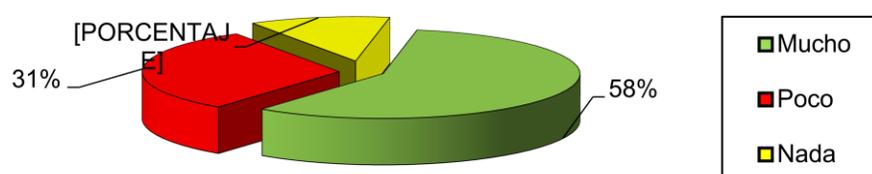


Gráfico 18. Procedimientos funcionales como guía para el logro de los fines..

Los resultados del ítem 18, muestran que 15 trabajadores representados en un 58% opinaron que gestionan muchos procedimientos funcionales y beneficiosos como guía para el logro de los fines; mientras que 8 empleados en un 31% manifestaron que poco lo realizan; asimismo, 3 trabajadores en un 11 dijo no hace nada al respecto. Es importante que se tenga que la configuración de procedimientos para garantizar el logro de objetivos posibilita a una unidad organizativa de forma integral, debido a que responde básicamente a la misión intrínseca de la organización y por supuesto de los intereses de quienes la integran. De allí que Vergara (2017), considera que:

Los procedimientos son herramientas efectivas del control, las cuales son guías prácticas de políticas, procedimientos, controles de segmentos específicos dentro de la organización; estos ayudan a minimizar los errores operativos financieros, lo cual da como resultado la toma de decisiones óptima dentro de la institución (p.248).

Cuadro 21.

Jerarquización de actividades para el cumplimiento de metas y objetivos en el plan.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	10	39
Poco	11	42
Nada	5	19
Total	26	100

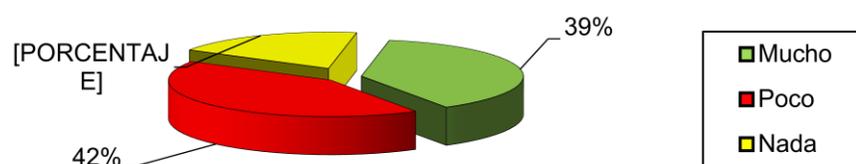


Gráfico 19. Jerarquización de actividades para el cumplimiento de metas y objetivos en el plan.

En el ítem 19, se evidencia que 10 empleados equivalentes a un 39% dijeron que jerarquiza mucho las actividades concretas para que las metas y objetivos se cumplan dentro del plan; 11 trabajadores en un 42% argumentaron que poco lo concretan, y por último, un segmento de 5 trabajadores en un 19% dijo que nada hace frente a esta situación. Es notoria la importancia que rigen los principios de jerarquización de tareas, debido a que origina una coordinación coherente de compromisos, responsabilidades y asignación de actividades para el logro eficaz de lo que se persigue en toda organización. Además, según Canepa (2016), “La actividad sería un proceso mediado socialmente, ya que primariamente se encontraría marcada por la división del trabajo, así como por los procesos de intercambio que sedimentan las relaciones entre individuos y la organización”(n.6).

Cuadro 22.

Acciones y recursos basados en un plan lógico y práctico.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	12	46
Poco	11	42
Nada	3	12
Total	26	100

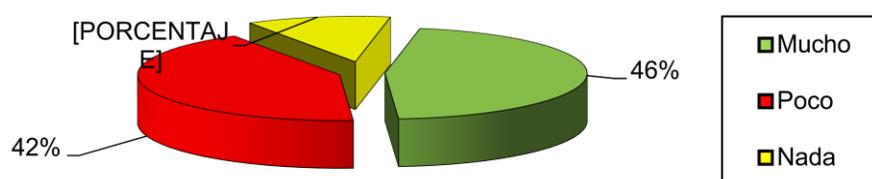


Gráfico 20. Acciones y recursos basados en un plan lógico y práctico.

En el ítem 20, se muestra que 12 empleados en un 46% dijeron que concretar acciones y recursos, basándose en un plan o método lógico y práctico y no en intuiciones; 11 trabajadores representados en un 42% argumentaron que poco lo efectúan: mientras que 3 trabajadores en un 12% opinaron que nada hacen para lograrlo. De allí que es importante señalar que la operatividad exitosa de toda empresa u organización tiene su base en el desarrollo lógico de las acciones y objetivos, ya que esto influye no solo en la estructura organizacional, sino en quienes asumen sus obligaciones, lo cual la convierte espacio potencialmente dinámico basado en actividades pensadas para atender los requerimientos. Amorochó y Chadid (2009), argumenta que “Planear y medir son elementos fundamentales para lograr resultados (consolidarse y crecer), que en un contexto que se traduce en subsistir de manera competitiva, sostenible y sustentable”

(n 19)

Cuadro 23.

Mecanismos orientados al cumplimiento de metas y organizaciones.

CATEGORÍA	f	%
Mucho	17	64
Poco	6	24
Nada	3	12
Total	26	100

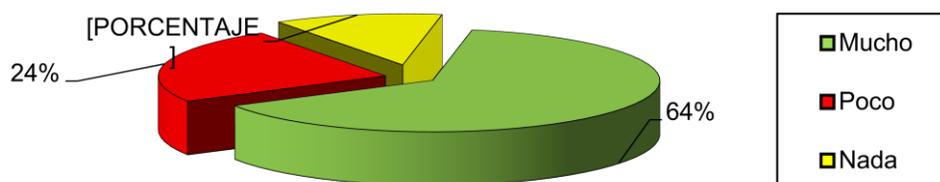


Gráfico 21. Mecanismos orientados al cumplimiento de metas y organizaciones.

Finalmente en el ítem 21, se registra que 17 trabajadores correspondientes a un 64% dijeron que gestionan muchos mecanismos que influyan en los individuos para que cumplan sus metas organizacionales y grupales; un grupo de 6 empleados expresados en un 24% dijo hacer poco; y 3 empleados en un 12% asumió que lo nada hace frente a esto. Estos indicadores numéricos la gestión de líneas orientadoras de metas y logros son reflejo de las estrategias funcionales y la formación de un equipo adecuado, por lo que impacta de manera directa en los niveles organizativos toda organización y por ende, a la concreción de su éxito propio. Vargas (2014), agrega que “Quienes tienen a cargo la tarea de implementar los cambios necesarios para el desarrollo organizacional les corresponde convencer, estimular y coordinar y gestionar todos los recursos humanos y materiales que conduzcan al objetivo deseado” (p.83).

En tal sentido, siguiendo la información descrita anteriormente,, propiciaron la creación de aspectos clave para la recogida de cada una de las opiniones de los sujetos encuestados en el contexto de la investigación, los cuales se indican a continuación:

La variable conocimiento acerca de los procesos administrativos, estuvo compuesta por tres dimensiones, información, comprensión y aplicación. En el componente información se encontramos aspecto de orden negativos que necesitan ser potenciados, tal es el caso del ítem 2, referido al diseño programas, proyectos, normas y estrategias para el logro de los fines que se proponen, lo cual su mayor valor porcentual estuvo representado en que las unidades de estudio sabe poco al respecto.

De igual manera en el ítem 3, donde los encuestados presentan dificultades para manejar mecanismos que le permitan identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que puedan influir en la organización. Así también el ítem 5, manifiesta resultados negativos, ya que los empleados saben poco sobre cómo definir los objetivos y metas para el futuro del desempeño organizacional.

En el componente comprensión o comprensivo, el ítem de mayor significatividad es el ítem 9, donde los trabajadores comprenden poco el valor que tiene la asignación las tareas para delimitar el trabajo que se desempeñará dentro de la organización. También el ítem 10, los trabajadores le atribuyen poca importancia al trabajo en equipo para alcanzar metas lo mejor posible. Adicionalmente, el ítem 12 manifiesta un aspecto negativo, dado que los empleados poco asumen la estructuración de los papeles de cada uno de los miembros, es importante para la organización.

Por último, el componente aplicación, el ítem 19, aparece como uno de los más representativo, dado que los empleados poco jerarquiza actividades concretas para que las metas y objetivos se cumplan dentro del plan. A lo sumo, el ítem 20 los empleados presenta debilidades, ya que efectúan pocas acciones y recursos, basándose en un plan o método lógico y práctico y no en intuiciones. En resumen, los empleados manifiestan ciertas debilidades en aspectos que encierran los procesos administrativos, dado que constituyen recursos claves para la optimización de las gestiones dentro de una organización.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Esta sección describe el conjunto aspectos conclusivos y de recomendaciones derivadas principalmente del proceso de indagación, es decir, concretados a través de sus objetivos de investigación y sus componentes asociados a las variables e indicadores.

En el componente información, es evidente que el personal de la Unidad Educativa Manuel Palacios, ubicada en el municipio Obispos, Barinas, presenta un conjunto de debilidades en los términos de conceptualizaciones referidas a los procesos administrativos, lo cual sin duda, impide que se tenga una visión sobre cada ciclo o fase y por su puesto para emplearlos en cada una de las funciones que cumple dentro de la organización educativa.

En lo que respecta al componte comprensión, es evidente que el personal tiene poco entendimiento de los aspectos organizativos, pues actividades de jerarquización, reconocimiento de fases administrativas, definición de objetivos dificulta de sobremanera el éxito de toda organización, por lo que es de suma importancia que se concatene con el cuerpo conceptual a fin de mejorar su rol en la entidad escolar.

Por último, el componente aplicación, presenta debilidades, ya que se considera la última fase en que el conocimiento se estructura, y en el ejercicio del personal es observable que el

el personal destaque importancia directa, aras de utilizarlo en actividades de gestión de su los procesos administrativos y por supuesto, en el logro del éxito de la escuela vista como una organización.

Recomendaciones

Es importante que desde la gerencia de la organización escolar de potencien herramientas para el conocimiento de los procesos administrativo a fin precisar sus componentes como variables presentes en las labores que realizan los empleados.

Es recomendable que se sigan los ciclos inherentes a los procesos administrativos, dado que el rompimiento de su cadena o relación genera resultados inciertos y afecta la dinámica de la organización frente a su contexto.

Es relevante que el personal de la organización escolar reconozca el valor que tiene el conocimiento y destaque sus componente como una vía para que en su ejercicio de potencie y se cumpla a cabalidad dentro de la organización.

Los empleados o trabajadores deben tener disposición para cumplir a cabalidad cada etapa del proceso administrado, pues su conocimiento adquiere una relevancia fundamental para el logro del éxito de organización. Por último, es necesario que los actores de la organización observen el proceso administrativo como la relación entre el entorno y la estrategia a fin de mejorar el desempeño.

Referencias

- Alles, M. (2011), *Diccionario de términos de Recursos Humanos*, Edición Primera; Editorial Granica.
- Álvarez, I. (2006), *Como hacer una tesis en bachillerato*. Caracas: Colección Arcadia.
- Arias, F. (2012), *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 6º ed. Editorial Episteme: Venezuela.
- Arias, M., y Sangrado, O. (2014), *Estudios observacionales, estudios trasversales y medidas de frecuencia*. Revista Evid.Pediatr.
- Artuña, D. y otros (2008), *ATB, Administración especial*. Madrid: España. Bernal, C., y Sierra, H. (2008), *Proceso Administrativo para las Organizaciones del siglo XXI*; Edición Primera Editorial Pearson Educación.
- Busto, E. (2003). *Proceso Administrativo*. 1ra Edición.
- Caiceda, R., y Porras, E. (2019), *Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana*. Ciencias Holguín / Revista trimestral .25. 2.
- Canepa, C. (2016), *Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas*. Vol. 12 (29):1-36
- Cárdenas, G. (2017), *Sistema de control de gestión para el desarrollo de procesos administrativos. Caso: dirección de escuela de la facultad de odontología de la universidad de Carabobo*. Trabajo de maestría de la Universidad de Carabobo.
- Cetzal, R. (2012), *El poder en las organizaciones escolares... todos lo buscan, pocos lo consiguen*. Revista Educación y Ciencia. Vol. 2(40): 33-46
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Proceso administrativo*. (3ra. Edición). Editorial McGraw. Hill. Interoamericana S.A. Bogotá-Colombia.

- Chiavenato I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 5ta Edición. México: McGraw-Hill, Interamericana, Editores, S.A
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente (1999). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5453. (Extraordinario).
- Cuesta S, (2010), *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*, Edición primera, Editorial Ecoe Ediciones.
- Díaz, V. (2010), *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Editorial Máster.
- De la Torre, J. (2007), *Diseño de Sistemas Administrativos y de Servicio, Educación a distancia*, Editor CODEU, Tecnología Educativa
- Fernández, C. (2010), *Algunos aspectos de la organización*. Revista Gerencia. Vol. 13: 1-15
- González, A. (2014), *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Trabajo de grado e la Universidad Landívar. Perú.
- Guevara, M., y Cárdenas, V. (2016), *Protocolos de investigación en enfermería*. México: Manual Moderno.
- Hernández, B. (2012), *Comunicación y coordinación para una "buena" organización en la administración de lo público*. Revista AEA. Vol.14.1
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2012), *Metodología de la Investigación*". McGraw-Hill, Cuarta Edición.
- Hernández y Rodríguez, S., (2008), *Administración: teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. Edición segunda, Editorial McGraw-Hill.

- Koontz, H., y Wehrich, H. (2002). *Administración - una perspectiva global*. Edición. México.
- Melinkoff, R. (1990). *Los procesos Administrativos*. Editorial Panapo. Caracas- Venezuela.
- Palella y Martins. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3ra. Ed.). Ed. Fedupel. Caracas. Venezuela.
- Pérez, M. (2013), *El proceso de investigación: visión general de desarrollo*. Colombia: Universidad del Norte.
- Pérez, J., y Ramírez, J. (2009), *Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje*. Vol. 17(22): 251-271
- Pineda, N. y Gómez, N. (2013), *Aplicaciones del proceso administrativo en empresas de la región*. Grafías Disciplinarias de la UCP. 21: 71-82
- Quevedo, C. (2015), *Determinación del Nivel de Engagement Laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México*. Revista ciencia & Trabajo. Vol. 17 (52): 37/42.
- Ramírez, T. (2012) *Cómo hacer un proyecto de investigación. 1era reimpresión*. Caracas, Venezuela: Editorial PANAPO.
- Reyes A. (2005). *Administración de Empresas Teoría y Práctica*. (Segunda Parte). México. Editorial Limusa S.A.
- Roa, L. (2019), *Procesos administrativos una mirada interna en el desarrollo de los procedimientos de la sección de nómina del Personal Obrero (Caso Estudio: Vicerrectorado de Producción Agrícola Unellez-Guanare) Año 2016*. Trabajo de la UNELLEZ, Guanare.
- Ruiz, O. (2002), *La decodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao; Madrid.
- Sabino, C (2000). *El proceso de investigación*. Caracas. Panapo.

- Salazar, C. (2016), *Creando un ambiente organizacional para la innovación*. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales. Vo.13:65-80
- Salcedo y Romero (2009), *Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano*. Revista Venezolana de Gerencia. Vol.11 (33): 28-39
- Osuna, L., y Salaiza, F. (2016). *Nuevas formas de organización para la innovación administrativa y técnica*. Revista Telos. Vol. 18 (1): 121– 137.
- Toniut y Arraigada (2017), *La definición de los valores en la organización: una propuesta metodológica*. Revista Argentina de Investigación en Negocios. Vol.3 (1):49-58
- Toro, A., Carranza, Q., Espinoza, M., y Malavé, G. (2017), *Sistemas de control de Gestión, una herramienta administrativa para las decisiones gerenciales*. Revista de Administración y Finanzas, 38-49
- Urbaz, M. (2005), *Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas*. Revista espacios. Vol.26. 10-22
- Vargas, G. (2014), *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Revista Educación. Vol.40(1). 79-91
- Velásquez, A. (2007), *La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann*. Revista EAN. Vol. 61:129-155
- Vergara, M. (2017), *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización*. Revista Universidad y Sociedad. 9(2): 247-25
- Zamorano, R. (2009), *Análisis de los factores en la toma de decisiones estratégica de los directores de las IES públicas y privadas*. Revista investigación administrativa. Vol. 103(3). 22-37

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ANEXO A

Cuestionario

**CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIDAD
EDUCATIVA “MANUEL PALACIOS” UBICADA EN OBISPOS,
ESTADO BARINAS**

Autor:
Romero, Henry Rene
CI: 12. 555.157
Tutor: Dubraska Durango

Barinas, Marzo de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Estimado (a) Ciudadano (a).

El instrumento que a continuación se presenta forma parte de una investigación que tiene como título: **CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIDAD EDUCATIVA “MANUEL PALACIOS” UBICADA EN EL MUNICIPIO OBISPOS, ESTADO BARINAS, AÑO 2022.** El cual tiene como propósito recabar información para comprender el fenómeno estudiado, optando de esta manera al Grado de Licenciado (a), en Administración.

Es necesario indicar que la información suministrada será absolutamente confidencial, de allí que no será necesaria su identificación, pues la misma será utilizada con fines estrictamente académicos. En tal sentido, se le agradece la mayor sinceridad al responder cada planteamiento, ya que su opinión será valiosa para obtener una investigación veraz.

Instrucciones:

- 1.- A continuación se presentan una serie de enunciados con tres (3) alternativas de respuesta: Mucho (M), Poco (P) Nada (N)
- 2.- Seleccione una alternativa, la que más se ajuste a su criterio.
- 3.- No marque más de una opción de respuesta por cada pregunta.

N°	ITEMES Como empleado de la institución educativa :	Alternativa de Respuesta		
		Mucho	Poco	Nada
1	Sabe identificar las formas de organización como proceso administrativo.		✓	
2	Sabe cómo diseñar programas, proyectos, normas y estrategias para el logro de los fines que se proponen.	✓		
3	Identifica las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que puedan influir en la organización.	✓		
4	Conoce la manera en que se divide el trabajo general en pequeñas tareas del tal manera que el personal se encargue a una sola		✓	
5	Conoce como se definen los objetivos y metas para el futuro del desempeño organizacional	✓		
6	Identifica los procesos que permiten la verificación del logro y propósitos		✓	
7	Sabe cómo coordinar políticas, procedimientos y presupuestos que ayuden a tener una visión clara de lo que se quiere lograr		✓	
8	Valora las decisiones interactivas, que se deben tomar para identificar las oportunidades y amenazas en la organización	✓		
9	Asume el valor que tiene la asignación las tareas para delimitar el trabajo que se desempeñará dentro de la organización	✓		
10	Atribuye la importancia del trabajo en equipo para alcanzar metas lo mejor posible.	✓		
11	Valora la creación de un ambiente como una oportunidad para el desempeño de las tareas.	✓		
12	Asume que la estructuración de los papeles de cada uno de los miembros, es importante para la organización	✓		
13	Atribuye interés cuando se delega la autoridad para desempeñar determinadas tareas y labores.		✓	
14	Asume responsabilidades de corrección del desempeño individual y organizacional de manera tal que se puedan lograr los planes		✓	
15	Efectúa actividades coordinadas que permitan cumplir las metas que se encuentran plasmadas en la planeación.	✓		
16	Gestiona estrategias para que las actividades de trabajo puedan realizarse bajo el mando de una persona.	✓		
17	Hace que los integrantes del grupo se dediquen exclusivamente al trabajo, que se les fueron establecidos.		✓	
18	Gestiona procedimientos funcionales y beneficiosos como guía para el logro de los fines.		✓	
19	Jerarquiza actividades concretas para que las metas y objetivos se cumplan dentro del plan.		✓	

20	Efectúa acciones y recursos, basándose en un plan o método lógico y práctico y no en intuiciones.		✓	
21	Gestiona mecanismos que influyan en los individuos para que cumplan sus metas organizacionales y grupales			✓



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ANEXO B

Resultados de confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	27,2692	60,285	,174	,866
VAR00002	27,5385	59,698	,215	,866
VAR00003	27,2308	59,065	,237	,866
VAR00004	27,0769	61,114	,065	,871
VAR00005	27,5385	55,698	,523	,855
VAR00006	27,1538	55,095	,593	,853
VAR00007	27,2692	55,725	,472	,857
VAR00008	27,0769	55,834	,628	,852
VAR00009	27,4615	55,058	,546	,854
VAR00010	27,3077	54,862	,648	,851
VAR00011	27,1154	56,586	,494	,857
VAR00012	27,1154	56,826	,522	,856
VAR00013	27,2308	53,385	,714	,847
VAR00014	26,9615	63,878	-,182	,879
VAR00015	27,1923	55,282	,580	,853
VAR00016	27,0385	59,158	,246	,865
VAR00017	27,0769	55,274	,624	,852
VAR00018	27,1538	58,935	,269	,864
VAR00019	27,3846	54,806	,628	,851
VAR00020	27,3077	52,782	,858	,843
VAR00021	27,0385	56,038	,548	,855

