



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE  
LOS DOCENTES DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA  
UNELLEZ VPDS BARINAS 2024**

**AUTORES:**

VIDAL, ANA C.I: 29.925.830

PEROZO, ARIANA C.I: 30.409.542

**TUTOR:** LIC. FRANCIA VALERO

BARINAS, ENERO DE 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

BARINAS, ESTADO BARINAS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE  
LOS DOCENTES DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA  
UNELLEZ VPDS BARINAS 2024**

(Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de Licenciatura en  
Administración)

**AUTORES:**

VIDAL, ANA C.I: 29.925.830

PEROZO, ARIANA C.I: 30.409.542

**TUTOR:** LIC. FRANCIA VALERO

BARINAS, ENERO DE 2025

Elaborado por Prof. (a) Nelly Díaz de Carmona, Prof. Isidoro Mejías, José Floris H., Nassor Askoul y Marisela Hurtado

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

**ACTA DE EVALUACION FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN**

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurados Evaluadores según Resolución N° CAPCSyE/01/2025, Fecha 16/01/2025, Acta 001 Extraordinaria, Punto 02, hoy 6 de Febrero de 2025, reunidos en el Bnas II P9 A6, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación titulado RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA UNELLEZ VPDS BARINAS 2024. Presentado por los Bachilleres: Vidal G. Ana M. C.I: 29.925.830 y Perozo R. Ariana A. C.I: 30.409.542, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas y respuestas, de acuerdo con lo establecido en las normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y nombres	C.I.N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL. DEF (1-5)
Vidal G. Ana M.	29.925.830	30	50	20	100	5
Perozo R. Ariana A.	30.409.542	30	50	20	100	5

Se emite la presente acta y queda asentada en Subprograma de Administración, a los 6 días del mes de Febrero del Año 2025

Observaciones:

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.	Firma
Tutor	Francia Valero	19.191.238	<i>Francia Valero</i>
Jurado	<i>Margarita J. Jaramila</i>	9.381.980	<i>Margarita J. Jaramila</i>
Jurado	<i>Luis Pineda</i>	9.989.645	<i>Luis Pineda</i>





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

### APROBACION DEL TUTOR

Yo, \_\_\_\_\_, titular de la cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA UNELLEZ VPDS BARINAS 2024**, presentado por las Bachilleres: Vidal Ana, cédula de identidad N° 29.925.830 y Perozo Ariana, cédula de identidad N° 30.409.542, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

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

En la ciudad de Barinas, a los \_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2025.

#### Datos del Tutor

Teléfono:

E-Mail:

Prof. Francia Valero

C.I.N°

## **DEDICATORIA**

A Dios Todo Poderoso, por las bendiciones recibidas y por el don de la vida, por permitirnos llegar hasta este nuevo punto y concedernos la salud para lograr este nuevo objetivo propuesto

A nuestros Padres, por cada sacrificio y cada enseñanza. Gracias por su amor incondicional, su apoyo constante y por enseñarnos la importancia del esfuerzo y la perseverancia. Este triunfo también es de ustedes

A todos nuestros Familiares y Amigos, que de una u otra manera nos brindaron su colaboración y se involucraron en nuestros estudios.

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a Dios Todo Poderoso, quien ha sido nuestra guía y fortaleza en cada paso de este camino. Su luz y sabiduría nos han acompañado, brindándonos la perseverancia necesaria para enfrentar los retos que se presentaron.

A nuestros Padres, un agradecimiento especial por su amor incondicional y su apoyo constante. Cada palabra de aliento y cada gesto de comprensión han sido fundamentales en este proceso. Su confianza en nuestras capacidades nos ha motivado a seguir adelante.

Para aquellos Compañeros, gracias por compartir momentos de alegría y también de inquietud. Su compañía y comprensión han hecho de este viaje una experiencia mucho más llevadera y agradable.

Finalmente, queremos agradecer al personal Docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, quienes han compartido su conocimiento y experiencia para nuestra formación profesional. Cada consejo y cada crítica constructiva han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo y para nuestro crecimiento personal y académico.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	5
Agradecimientos .....	6
Lista de cuadros .....	9
Lista de gráficos.....	10
Resumen.....	11
Introducción.....	12
Capítulo I .....	15
Planteamiento y Formulación del Problema .....	15
Objetivo General .....	19
Objetivos Específicos.....	19
Justificación.....	19
Alcance.....	20
Delimitaciones.....	21
Capítulo II .....	22
Antecedentes de la Investigación .....	22
Reseña Histórica del ámbito social (objeto de estudio) .....	25
Bases teóricas .....	28
Bases legales .....	47

Operacionalización de las variables .....	52
Capítulo iii .....	54
Enfoque de la investigación .....	54
Tipo de investigación .....	55
Diseño de la investigación .....	55
Población y muestra .....	56
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
Validación .....	58
Confiabilidad.....	59
Procesamiento y análisis de la información.....	61
Capítulo iv.....	62
Análisis de los datos.....	62
Capítulo v.....	77
Conclusiones .....	77
Recomendaciones.....	79
Bibliografías.....	81
Anexos .....	86

**LISTA DE CUADROS**

Cuadro 1. Modelo Litwin y Stringer de Clima Organizacional .....	29
Cuadro 2. Características del concepto de clima organizacional .....	35
Cuadro 3. Dimensiones del clima organizacional .....	41
Cuadro 4. Operacionalización de las variables .....	52
Cuadro 5. Valores del coeficiente de Alfa de Cronbach .....	59
Cuadro 6. Distribución de frecuencia y porcentual de la variable: Clima Organizacional. Dimensión: Factores Individuales .....	62
Cuadro 7. Distribución de frecuencia y porcentual de la variable: Clima Organizacional. Dimensión: Factores Grupales .....	65
Cuadro 8. Distribución de frecuencia y porcentual de la variable: Clima Organizacional. Dimensión: Factores Organizacionales .....	69
Cuadro 9. Distribución de frecuencia y porcentual de la variable: Desempeño Laboral. Dimensión: Medios y Beneficios Laborales .....	72

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución porcentual de las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión: Factores Individuales. Ítems 1, 2, 3 y 4 .....	63
Gráfico 2. Distribución porcentual de las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión: Factores Grupales. Ítems 5, 6, 7, 8, 9 y 10 .....	66
Gráfico 3. Distribución porcentual de las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión: Factores Organizacionales. Ítems 11, 12 y 13 .....	70
Gráfico 4. Distribución porcentual de las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión: Medios y Beneficios Laborales. Ítems 14, 15, 16, 17 y 18 .....	73

## RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación se desarrolla con la idea de explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas, de modo que permita comprender cómo el ambiente laboral influye en la eficacia y satisfacción del trabajo de los profesores en este subprograma en específico. El universo de estudio está conformado por todos los docentes del subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas, donde la población está constituida por diecisiete (17) profesionales del área, convirtiéndose en una población censal debido a que se pudo obtener la medición del número total de individuos. El estudio utiliza un enfoque de tipo cuantitativo debido a que se utilizaron técnicas estadísticas para analizar los datos, basándose en los métodos de las ciencias físico-naturales, con un diseño de investigación no experimental ya que se observó la relación de las variables en su entorno habitual sin la manipulación de las mismas. En el mismo contexto, se considera una investigación de tipo descriptiva porque explica las características del fenómeno que se está estudiando, además de tabular, interpretar, describir y medir la información obtenida. El estudio se apoya en un diseño de investigación de campo ya que se realizó en el ambiente propio donde ocurrió el fenómeno evaluado. Se aplicó un cuestionario adaptado al total de la muestra seleccionada, compuesto por dieciocho (18) ítems que miden las dimensiones de factores individuales, factores grupales, factores organizacionales y medios y beneficios laborales, el cual fue validado por expertos en el área y se determinó su fiabilidad por medio de un estudio piloto.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, ambiente de trabajo, influencia en el desempeño.

## INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se caracteriza por permanentes y vertiginosas transformaciones que llevan consigo cambios, los cuales deben asumir con responsabilidad las organizaciones a nivel mundial; de tal manera, poder estar actualizadas y dar respuesta a las exigencias que le plantea el momento histórico que viven. Para que una institución tenga relevancia en un futuro, esta debe tener un amplio conocimiento sobre cómo gestionar y aprovechar el entusiasmo y la capacidad del personal para adaptarse a los cambios, donde el aprendizaje se toma para mejorar. En tal sentido, las instituciones educativas deben estar en la capacidad de dar lo mejor de sí, en cuanto a que son instituciones formadoras, en donde debe prevalecer un clima organizacional armonioso de respeto y promotoras de la convivencia escolar. Un buen clima organizacional no sólo beneficia al empleado, sino a toda la empresa. Si se establece una buena relación entre organización y capital humano, los trabajadores se sienten más comprometidos con los objetivos de la compañía, generando mayor productividad.

Esta investigación, tiene como objetivo general, analizar el clima organizacional que maneja actualmente el subprograma de Turismo Agroecológico de la casa de estudio UNELLEZ VPDS Barinas; la cual tiene como visión contribuir con la formación y el desarrollo de la comunidad, donde se ha observado una problemática que se ha vuelto muy común en la mayoría de las instituciones a lo largo del tiempo relacionada con la percepción de los docentes del subprograma que allí laboran respecto a cómo se encaminan las acciones que se pueden realizar para crear un ambiente laboral más atractivo y dinámico, de modo que el incremento de la calidad educativa se vea reflejado en el desarrollo de sus labores como

educadores. Diferentes estudios, han manifestado la importancia que tiene un ambiente de confianza, estabilidad y sinergia para los miembros que trabajan en cualquier entidad, dando lugar a la pregunta ¿Qué tanto influye el clima organizacional con el desempeño de los trabajadores de una institución?

En este aspecto, es fundamental el desarrollo de principios y valores éticos, así como de normas de convivencia social, elementos claves que aseguran la viabilidad política y social de la economía del conocimiento y la globalización. Los valores éticos implícitos en la conducta humana deben abordarse desde el reconocimiento de la igualdad y el respeto entre los seres humanos hacia la formación de un ser humano integral, cuestión principal para consolidar el cambio que se pretende asumir. Es por ello que, en atención a lo representado, se hace indispensable intentar un estudio cuyo objetivo primordial es analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes del subprograma Turismo Agroecológico del programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ, la metodología que se utilizó en esta investigación se basó en el paradigma positivista del proceso investigativo, que se realizó bajo el método cuantitativo, a través de una investigación de campo, con carácter descriptivo, que se realizó en el programa Ciencias Sociales para lo cual se aplicó un cuestionario al personal docente del subprograma Turismo Agroecológico. En este orden la investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos:

En el **capítulo primero** se enfoca el problema; haciéndose un esbozo general del planteamiento del problema, donde se presentan los objetivos de la investigación, tanto el

general como los específicos, la justificación de la investigación y finaliza el capítulo con los alcances y las limitaciones.

En el **capítulo segundo** se describe el marco teórico; se presentarán las investigaciones afines, las teorías que sustenten el estudio, las bases teóricas, y finalmente la operacionalización de las variables.

El **capítulo tercero** corresponderá al marco metodológico; aquí se describe el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, validez del instrumento, confiabilidad, técnicas de análisis de los datos.

En el **capítulo cuarto** se presentan los resultados y los análisis de derivados de la aplicación del instrumento de recolección de datos.

En el **quinto capítulo** se detallan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, finalmente, se presentan las referencias bibliográficas de cada uno de los textos consultados en el desarrollo de este trabajo de grado y los anexos correspondientes.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento y formulación del problema**

Actualmente, el clima organizacional ha evolucionado significativamente en los últimos años, pasando de ser un proceso rígido y esporádico a uno más dinámico y continuo. Acompañado de la tecnología, el clima organizacional juega un papel crucial en la capacidad de una empresa para adaptarse y cambiar, facilitando la implementación de nuevas estrategias, mejorando la comunicación y fomentando la resiliencia y capacidad de superar desafíos adaptándose a nuevas circunstancias. De acuerdo a Toro, F & Sanín, A (2013), el clima organizacional “es un indicador de la calidad de la vida en el trabajo. Ésta se entiende como la existencia de condiciones que favorecen el crecimiento y desarrollo de las personas y que son percibidas de esta manera. Se trata de la combinación de elementos objetivos y subjetivos que desde el punto de vista de las personas garantiza y favorece su bienestar y desarrollo” (pág. 36). Esto es importante, ya que, al considerar aspectos como las condiciones físicas, las políticas de la empresa, las percepciones y sentimientos de los empleados, se asegura su bienestar y desarrollo en el trabajo.

Para Dessler (1976) “la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores” (pág. 46), reafirmando la conexión crucial que existe entre las condiciones tangibles y medibles dentro de la organización y las percepciones y emociones

de los trabajadores. Por lo tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la institución y los procesos organizacionales.

Considerando el estudio en profundidad, existe entonces una auténtica relación entre el clima organizacional de la institución, la motivación y el desempeño de sus trabajadores. En una institución educativa la visión y misión deben responder a un acuerdo que exprese la direccionalidad consensuada de todo un colectivo humano, sin embargo, si la dirección carece de herramientas de gestión de la participación y toma de decisiones, se dificultaría conseguir los objetivos institucionales, toda vez que el liderazgo juega un papel fundamental en el éxito organizacional.

Por otro lado, García (2018) destaca que las acciones que se lleven a cabo con los maestros se dan mejor en un buen ambiente de trabajo de buenas relaciones entre todos sus miembros, además destaca la disposición de los integrantes al trabajo colaborativo y el compromiso con el desarrollo de la institución. (pág. 799), lo que asegura que para crear un buen ambiente de trabajo debe tomarse en cuenta las opiniones de los participantes, en este caso, de los maestros, lo que permitirá lograr el compromiso en las tareas emprendidas. Para lograr buenas relaciones en las instituciones, es necesario tener maestros emocional y socialmente competentes, capaces de comunicarse asertivamente con todos sus colegas y sus estudiantes, que gestionen de manera adecuada los conflictos dentro de su aula y en las interacciones de la institución educativa.

Como consecuencia de los cambios originados por la globalización en el entorno empresarial, instituciones universitarias a nivel mundial se han dado la tarea de analizar los elementos que inciden en la calidad de vida laboral de sus trabajadores. Luis Romero

Rodríguez, profesor de la Universidad Rey Juan Carlos, en España, experto en comunicación estratégica y cultura corporativa, destaca en uno de sus artículos publicados la importancia del sentido de pertenencia y la identidad en la satisfacción de los trabajadores y la atracción de talento. Señala que las universidades públicas españolas “están acorraladas frente a los centros privados en lo relativo a la creación y mantenimiento del sentido de pertenencia e identificación institucional”.

Romero destaca como “la ausencia de una correcta planificación de cultura e identidad corporativa, sumado a que las autoridades suelen estar más enfocadas en temas superfluos, crean un caldo de cultivo para un polvorín que siempre está a punto de estallar”, refiriéndose a cómo las universidades públicas están más expuestas a crisis debido a incidentes internos no atendidos. Según él, si se hicieran públicos los resultados de las encuestas de satisfacción laboral y las actas de los Consejos de Departamento, muchas universidades serían intervenidas.

Por otra parte, un caso contrario se refleja en la Universidad Privada Argentina Siglo 21, la cual alcanzó el reconocimiento de la organización Great Place to Work, por octavo año consecutivo, por su cultura organizacional que promueve la colaboración y la inclusión como una estrategia orientada al bienestar integral de sus colaboradores. Esta certificación refleja la percepción interna sobre la gestión, el ambiente laboral y las prácticas de recursos humanos, basada en encuestas de clima laboral realizadas entre sus colaboradores, evidenciando así que la filosofía de la universidad está centrada en el compromiso con la evolución profesional y personal de sus integrantes.

Los datos revelados por Great Place to Work afirman que los colaboradores de Universidad Siglo 21 valoran altamente el clima laboral, las oportunidades de innovación,

los beneficios y los eventos organizados por la institución, así como la flexibilidad y dedicación de los líderes para potenciar los equipos. “Desde la Universidad Siglo 21 nos enorgullece ser reconocidos como uno de los mejores lugares para trabajar en la Argentina, gracias a una cultura organizacional que fomenta la colaboración, inclusión y respeto”, expresó Cecilia Lo Presti, secretaria de Gestión Humana de la Universidad.

En el caso de Venezuela, un artículo realizado por el Instituto Tecnológico para el Futuro de la Educación, destaca como la crisis política ha afectado en gran medida a la educación y los docentes venezolanos, mencionando como desde el año 2017 un 40% de los profesores han abandonado la profesión, motivado a los bajos salarios y el pésimo estado de las aulas, además de otras malas condiciones laborales (como la falta de seguridad social, atención médica y seguro funerario). Según Raquel Figueroa, de la Unidad Democrática del Sector Educativo, los bajos salarios y las malas condiciones laborales han obligado a cerca de un 50% de maestros a migrar a otros países para poder continuar con la enseñanza.

A partir de los datos recabados en investigaciones anteriores, se considera necesario profundizar en el estudio del clima organizacional y su impacto en el desempeño de los docentes del subprograma Turismo Agroecológico del centro de estudio UNELLEZ VPDS Barinas. Este análisis permitirá demostrar la importancia y el efecto en cuanto al desarrollo de sus trayectorias profesionales, así como evaluar en qué medida puede influir en los resultados y la consecución de las metas planteadas para el subprograma. Para explorar este tema con mayor profundidad y siguiendo esta línea de razonamiento, es necesario formular las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los factores específicos que influyen en el clima organizacional del subprograma Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas?

¿Cómo perciben los docentes del subprograma Turismo Agroecológico el clima laboral actual?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del subprograma Turismo Agroecológico?

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes del subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas 2024.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar los factores específicos que influyen en el clima organizacional del subprograma Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas.
2. Evaluar la forma en que perciben el clima laboral actual los docentes del subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas.
3. Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas.

### **Justificación**

La presente investigación tiene relevancia ya que el clima organizacional guarda un impacto significativo en la motivación, satisfacción y rendimiento profesional de los docentes, factores que, a su vez, influyen directamente en la calidad de la educación que reciben sus estudiantes. Un clima organizacional positivo no solo beneficia a los docentes, aumentando su motivación y satisfacción laboral, sino que también contribuye a la consecución de las metas educativas del subprograma. La investigación contribuirá a ampliar

el cuerpo teórico existente sobre el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral, específicamente en el contexto de la educación superior. Permitirá validar o refutar modelos teóricos que relacionan el clima organizacional con variables como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el desempeño.

Esta investigación será valiosa para directivos y docentes de la institución, ya que ofrecerá información y sugerencias para mejorar el clima organizacional y el rendimiento del personal docente del subprograma Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas. También será de interés para otros investigadores y estudiantes, contribuyendo a la literatura existente y sirviendo de base para futuros proyectos. Se propone una investigación empírica utilizando métodos cuantitativos para analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente del subprograma, basándose en teorías y modelos existentes.

Se recopilará información a través de encuestas y entrevistas y los datos serán analizados mediante análisis de regresión y análisis de contenido, y los resultados se utilizarán para guiar la formulación de políticas y procesos de mejora. Este estudio, por lo tanto, no solo busca aportar al conocimiento académico sobre el tema, sino también ofrecer soluciones que puedan ser implementadas para mejorar el entorno laboral y educativo.

### **Alcance**

La investigación identificará los factores más influyentes del clima organizacional en el desempeño del personal docente del subprograma Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas, buscando como objetivos evaluar las percepciones de los docentes sobre el entorno de trabajo y cómo este influye en su motivación y rendimiento, ofreciendo propuestas concretas para mejorar el clima laboral y, por ende, el desempeño docente, basándose en los resultados obtenidos. Los hallazgos se aplicarán a la formulación

de políticas y prácticas dentro de la institución educativa para mejorar la calidad del entorno laboral. Se pretende que la investigación genere conclusiones y recomendaciones que puedan ser aplicadas en la institución y se espera que estas puedan aportar al desarrollo y bienestar de la comunidad universitaria y contribuyan a su desarrollo.

### **Delimitaciones**

La investigación se limitará al área del subprograma Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas y no incluirá otras instituciones o programas. Los sujetos de estudio serán exclusivamente los docentes del subprograma, excluyendo a otros empleados o áreas administrativas. Entre las limitaciones a tomar en cuenta, existe la posibilidad de que los datos recolectados no reflejen de manera correcta la validez de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, entre otros factores, como la disponibilidad de los participantes, el grado de honestidad en las respuestas a los instrumentos y la posibilidad de cambios en la normativa y la tecnología que se implementa en la institución en el transcurso de la investigación.

El estudio se centrará en el análisis de datos recopilados durante el año académico 2024-2025 y se emplearán métodos cuantitativos específicos (encuestas y entrevistas) y no se utilizarán otras técnicas como experimentos o estudios longitudinales.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se proporciona el sustento conceptual y las bases teóricas que respaldan el estudio. Para Daros (2002), el marco teórico, “es el conjunto de ideas (teorías e hipótesis) con las cuales el problema abordado adquiere un sentido.” (pág. 79). Complementan esta definición Canales, Pineda y Alvarado (1994), quienes señalan que “el marco teórico es lo que encuadra, contiene, ubica y hace relevante el problema de investigación.” (pág. 55). En función de lo antes expuesto, en este capítulo se procesan algunos trabajos de investigación relacionados a las variables de este estudio y se maneja la información recolectada con los mismos para la elaboración de las bases teóricas y legales, así como la definición de los términos básicos de la investigación.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes de la investigación son todos aquellos trabajos de investigación que se han realizado anteriormente y que se relacionan con el tema que se está investigando. Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), plantean que “los antecedentes de la investigación son todas las indagaciones efectuadas con anticipación acerca del contenido que se va a investigar, proporcionando información sobresaliente al trabajo por desarrollar.” (pág. 305). Existen abundantes antecedes sobre investigaciones teóricas que sustentan el objetivo de la investigación.

A nivel internacional

Se inicia con la tesis de grado para obtener el título de Máster en Gestión del Talento Humano presentada por Verdesoto (2021), denominada: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre de 2019. Estableció como objetivo, analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo Junio a diciembre 2019. Metodológicamente, se basó en una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. Las técnicas de investigación que se aplicaron fueron la encuesta y la entrevista, realizadas a 36 funcionarios y a dos autoridades de la institución, respectivamente. Los resultados mostraron varios aspectos, entre los que, aunque los funcionarios tengan bien establecidos y calificados los factores intrínsecos, se presentan varias deficiencias como la poca felicitación por la realización acertada de su trabajo, escasas posibilidades de ascenso y no reciben reconocimientos públicos. Por otra parte, se pudo evidenciar deficiencias en la ejecución de procesos de capacitación y en las dificultades que se tienen en los procesos comunicacionales internos. Se evidenció, por último, que la institución no cuenta con un plan de motivación que posibilite una atención adecuada y efectiva a los trabajadores, con el que se sientan comprometidos a ser más productivos y a luchar por lograr los objetivos personales e institucionales.

Este estudio se relaciona con la investigación debido a que enfatiza el tema sobre la motivación laboral del talento humano, en el cual, se detectó que las condiciones laborales no son favorables y afecta el ambiente de trabajo.

A nivel nacional

Sarmiento (2020), quien realizó un trabajo de grado para optar al título de Magíster en Gerencia Pública el cual lleva por título: Motivación y desempeño laboral del personal adscrito a Fundacite Apure. Fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional y tuvo como objetivo general, determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito a Fundacite. La población estuvo representada por un total de 38 personas, y se tomó como muestra toda la población. La técnica de recolección de información equivale a una encuesta y cuestionario, con 20 ítems. Para la validación del instrumento se ajustó aplicando el procedimiento denominado “juicio de expertos” y la confiabilidad se realizó utilizando una prueba piloto. Dentro de las conclusiones aplica decir que, la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en la fundación.

Es importante resaltar que, el estudio antes descrito se vincula con el presente trabajo debido a que hace énfasis en la importancia de considerar los diferentes elementos motivadores que debe recibir un trabajador.

A nivel local

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

La metodología utilizada, consiste en una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con un diseño documental y de campo. La recopilación de datos se realizó con la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario bajo la escala de Likert, con 20 ítems. La población está compuesta por cuatro (4) personas de la Empresa Galería y Marquetería La Reina Lourdes C.A, por tanto, no se tomará muestra como tal, pues la población es finita. Seguidamente, se procedió al análisis y procesamiento de datos que se presentó en cuadros y gráficos de barras para el análisis e interpretación de resultados correspondientes. Se pudo concluir que, la empresa no ha logrado crear una entrega común de los trabajadores en pro de los intereses de la organización como factor primordial en el estilo de vida de cada uno de ellos, lo que refleja la ausencia de un clima organizacional verdaderamente eficiente, evidenciándose en el bajo desempeño laboral de cada uno de ellos.

Todo lo antes expuesto aporta a la investigación actual la necesidad que tienen las instituciones de un lugar de trabajo atractivo, y debido a la existencia de debilidades en el clima organizacional y cómo influyen negativamente en el rendimiento laboral del personal, donde se requieren de buenas relaciones interpersonales para consolidar un ambiente agradable de trabajo.

### **Reseña histórica del ámbito social (Objeto de estudio)**

El Programa de Formación de Grado para Licenciatura en Turismo Agroecológico constituye el aporte de la UNELLEZ, al propósito de convertir a Venezuela en una potencia multidesestino capacitando profesionales idóneos para prestar servicios Turísticos en la Región de los Llanos Occidentales. Se da inicio a la carrera Licenciatura en Turismo Agroecológico en el año 2017.

En tal sentido en el marco de las políticas de Estado, se plantea la formación de Licenciados en Turismo Agroecológico con competencias, habilidades, destrezas, actitudes y valores para el desempeño profesional en el campo del turismo, ecología y agro, dicho profesional será capaz y podrá realizar el estudio en la relación que existe entre el hombre, entorno, cultura y su ambiente.

### **Misión**

El Programa de Formación de Grado (PFG) Licenciatura en Turismo Agroecológico está dirigido a la formación de profesionales para el aprovechamiento de las áreas de potencial turístico que inserte al hombre como un agente conservacionista e integrador de su entorno para así poder generar unidades de producción en el ámbito turístico que mejore la economía de nuestro país.

### **Visión**

Este programa de formación de grado emergente tiene como objetivo que los docentes puedan formar sujetos de aprendizaje que sean críticos y emancipados, capaces de construir su propio aprendizaje de manera colectiva y colaborativa en el conocimiento de Turismo Agroecológicos, con valores, sentimientos, habilidades y actitudes que permitan exhibir y demostrar el egresado del PFGLTA en su campo de inserción Socio-productivo: empresas, organizaciones, unidades de producción pública y privadas cuya misión es la planificación, organización, dirección, control, seguimiento, producción y emprendimiento de acciones dirigida a la gestión del Turismo Agroecológico a nivel local, estatal, nacional e internacional en correspondencia con el modelo de desarrollo Socio-productivo sustentable y sostenible del país.

## Objetivos

El Programa de formación de Grado en Turismo Agroecológico se trazará los siguientes objetivos:

1. Formar Licenciados en Turismo Agroecológico, críticos, creativos y emprendedores con sólidas capacidades en las áreas de turismo, gestión ambiental, sistemas y modelos agros turísticos, proyectos y producción agroecológica para el desarrollo sustentable que permita desenvolverse científicamente en la solución de problemas donde se requiera la aplicación del conocimiento.
2. Dirigir o plantear estudios e investigaciones destinados a resolver problemas de conservación de la flora y especies en peligro de extinción.
3. Promover acciones comprometidas con la sostenibilidad y sustentabilidad de los ecosistemas a nivel local, regional y nacional
4. Satisfacer la demanda actual del país en la formación de profesionales idóneos en la formación de talento humano con pertinencia actualidad y vigencia, para cubrir las expectativas, necesidades y problema que conlleve los nuevos productos y servicios innovadores turísticos que en el mercado mundial.
5. Formar profesionales con fines socio – productivos, partiendo del principio ecológico, propiciando un desarrollo sustentable.
6. Realizar o participar en estudios o investigaciones relacionadas con sistemas y modelos agroecológicos.
7. Ejecutar proyectos productivos que conlleven a un desarrollo sustentable, donde se haga uso de los recursos naturales para satisfacer necesidades básicas sin comprometer los de las generaciones futuras.

8. Desarrollar proyectos de investigación donde se caracterice la multiplicidad de producción agroecológica para el desarrollo sustentable.
9. Asumir la formación integral potenciando la libertad, la honestidad, la dignidad, la justicia, la tolerancia, el respeto, el trabajo en equipo y la búsqueda constante de la sabiduría para enfrentar los retos del entorno.
10. Orientar continua y permanente aprendizajes desde la internalización de valores, actitudes y formas de comportamiento que contribuyan en la transformación y el mejoramiento de las condiciones sociales que implique el crecimiento y desarrollo personal y colectivo.
11. Aplicar diversas estrategias, herramientas, principios teóricos, técnicas y métodos establecidos por la teoría y práctica gerencial para lograr la sinergia entre las comunidades, organizaciones públicas y privadas relacionadas con el ambiente, con el fin de garantizar mejores condiciones naturales para el aprovechamiento del Turismo Agroecológico
12. Potenciar en los profesionales el desarrollo de la creatividad y la responsabilidad, utilizando la metodología participativa y protagónica.
13. Proponer planes de integración comunitaria con instituciones públicas y privadas para el fortalecimiento y puesta en práctica de políticas ecológicas y de preservación ambientalista.

### **Bases teóricas**

Las bases teóricas son las encargadas de sustentar a la investigación desde un punto de vista conceptual, por lo cual requieren de estar organizadas de manera acorde con la temática que se investiga en atención a los objetivos planteados en el primer capítulo. Al

respecto, Pérez (2012) explica que, “Es necesario que el investigador conozca y maneje todos los niveles teóricos de su trabajo, para evitar repetir hipótesis o planteamientos ya trabajados. Estos fundamentos teóricos van a permitir presentar una serie de conceptos, que constituyen un cuerpo unitario y no simplemente un conjunto arbitrario de definiciones, por medio del cual se sistematizan, clasifican y relacionan entre sí los fenómenos particulares estudiados (pág.1).

Por lo tanto, a través de las bases teóricas se podrá obtener el marco conceptual que permitirá sustentar la explicación de la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del subprograma Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas.

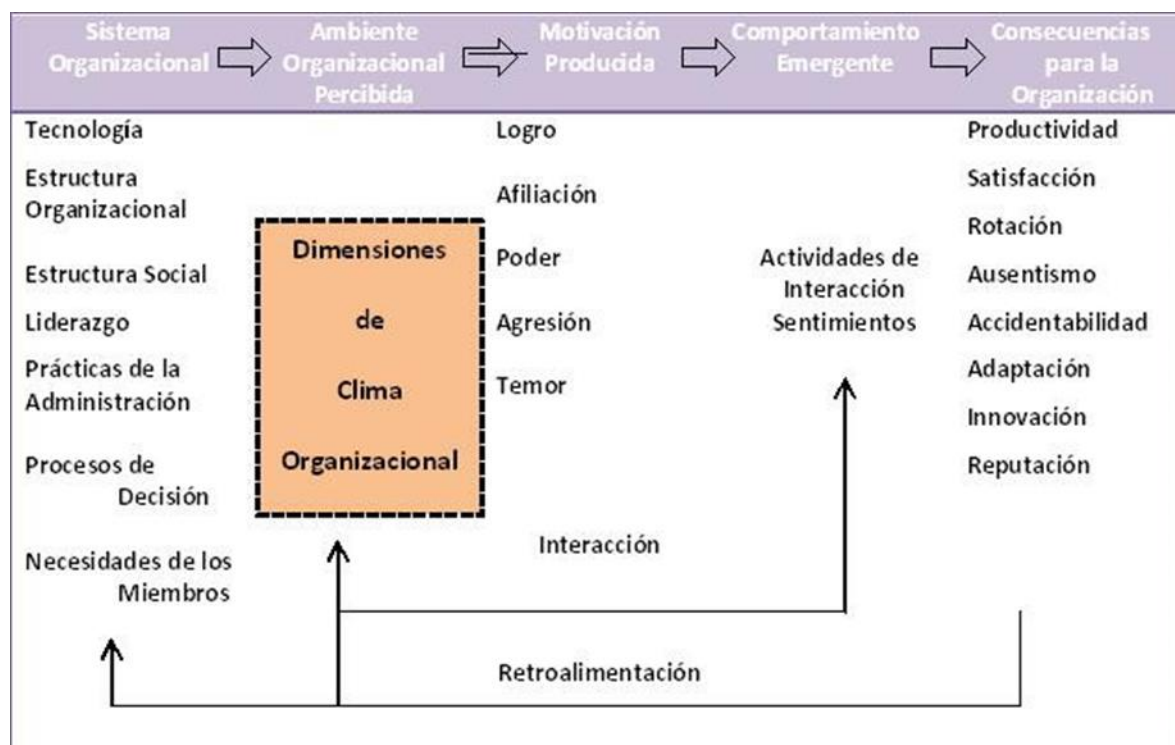
### **Modelo de clima organizacional (Litwin y Stringer)**

Este modelo describe que el sistema organizacional está conformado por tecnología, estructura organizacional, estructura social, liderazgo, prácticas de la administración, procesos de decisión y necesidades de los miembros, lo anterior genera un ambiente dentro de la organización, se produce una motivación y se va a dar un comportamiento emergente y va a crear consecuencias para la organización tales como la productividad, la satisfacción, la rotación, el ausentismo, la accidentabilidad, adaptación, innovación y reputación.

El clima organizacional es un factor que tiene que ver con los objetivos de la empresa, como la estructura organizacional, el liderazgo y los procesos de decisión. Por ello la evaluación del clima organizacional es necesaria para identificar la forma en que se percibe a la organización. Las propiedades del sistema organizacional generan sub-climas al interior de las organizaciones, repercutiendo en la motivación y el comportamiento de los miembros

de la organización, reflejándose en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, y demás consecuencias para la misma.

**Cuadro 1. Modelo Litwin y Stringer de clima organizacional**



**Teoría del Clima Organizacional de Likert. (1961, 1967; Citado por Goncalves, 2005)**

La teoría de clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

1. Variables causales: Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene

resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2. Variables intermedias: Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables representan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
3. Variables finales: Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida. Es importante destacar que la motivación y el desempeño de los trabajadores tienen que ver con el ambiente laboral que existe dentro de la organización y que los factores extrínsecos e intrínsecos no influyen directamente sobre la misma sino sobre cómo perciben estos factores los trabajadores de una organización.

### **Clima organizacional**

La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Cuando se refiere a características personales se está hablando, por nombrar algunas, de la motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo que al ser unidas a la percepción que este se hace del mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y la estructura organizacional de la empresa a la que forma parte, determinan en gran medida el

comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad que la empresa requiere.

Por su parte, Tagiuri (1968) afirmó que el clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características. Es decir, el clima organizacional constituye cada uno de esos valores y conductas que experimentan los miembros de una entidad.

James y Jones (1974), definieron el clima por medio de un modelo integrador de conducta organizacional. En donde algunas dimensiones del clima intervienen, modulan las influencias entre los componentes de la organización e integran actitudes individuales y comportamientos relacionados con el desarrollo del trabajo. Al respecto, se puede interpretar el clima organizacional como una visión global que integra las actitudes, conductas y comportamientos de los miembros que constituyen la organización.

Brunet (2011), la medida perceptiva de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados. Así, “las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones” (pág. 19). Al formar sus percepciones del clima el individuo utiliza información que viene de los acontecimientos que ocurren a su alrededor, de las características de su organización y de sus características personales. La medida perceptiva de los atributos organizacionales sigue siendo la definición más utilizada entre los investigadores ya que permite medir más

fácilmente el clima y respeta mejor la teoría de Lewin que postula la influencia conjunta del medio y de la personalidad del individuo en la determinación de su comportamiento.

“Para resumir, las tres variables importantes implicadas en esta definición son: (a) las variables del medio como el tamaño, la estructura de la organización y la administración de recursos humanos que son exteriores al empleado, (b) las variables personales, como las aptitudes, las actividades y las motivaciones del empleado, y (c) las variables resultantes, como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales” (pág. 20). Cada una de estas variables influye significativamente en la estructura y administración de la organización, comprende aptitudes, actividades y motivaciones del empleado y se vincula con la satisfacción y la productividad percibidas.

Por último, Chiavenato (1990), por su parte considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamiento de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización. (pág. S/N). Al respecto, se puede decir que el clima organizacional se refiere al ambiente interno de una empresa, influenciado por factores como la tecnología, políticas, reglamentos, estilos de liderazgo y la etapa de negocio, en donde estos elementos afectan las actitudes y comportamientos de los empleados, así como su rendimiento y productividad.

### **Características del clima organizacional**

De acuerdo al análisis que hace Bustos y Col (2002), el comportamiento de un miembro de la organización no es resultado de los factores organizacionales existentes

(externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización; de ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Para ellos, el clima organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que resaltan:

1. El clima se refiere a las características del ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externa o internas.
2. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en este medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
3. El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, entre otros.
4. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
5. El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Bustos (2005), finaliza indicando como el clima organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una entidad, entendiendo como cultura organizacional el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por

los miembros de una organización. Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el clima organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias, “mitos”, conductas y valores que forman la cultura de la organización.

Brunet (2001), el Cuadro 3, presenta las características propias del concepto de clima. El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, entre otros. (pág. 12, 13).

**Cuadro 2. Características del concepto de clima organizacional**

<b>1</b>	El clima es una configuración particular de variables situacionales.
<b>2</b>	Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
<b>3</b>	El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
<b>4</b>	El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
<b>5</b>	El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
<b>6</b>	El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
<b>7</b>	El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
<b>8</b>	Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
<b>9</b>	Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
<b>10</b>	Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

Fuente: Tomado de Taguirí, pág. 24 al 25, traducción libre.

Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características que representa, en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de las personas en cuestión.

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, entre otros. Por ejemplo, cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal. Como características medulares del clima organizacional, Silva, (1996) anota las siguientes:

1. Es externo al individuo
2. Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto
3. Existe en la organización
4. Se puede registrar a través de procedimientos varios
5. Es distinto a la cultura organizacional

### **Herramientas y métodos de diagnóstico del clima organizacional**

Según García y Bedoya (1997) dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello. Se puede decir entonces que García y Bedoya identifican

tres métodos para evaluar el clima organizacional los cuales son: (a) observación del comportamiento y desarrollo de los trabajadores, (b) entrevistas directas a los empleados y (c) encuesta a los trabajadores.

Para Méndez (2006) la medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y eficiencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano.

Entonces, la medición del clima organizacional pretende identificar y analizar factores internos formales e informales que influyen en el comportamiento de los empleados, enfocándose en las percepciones y actitudes de los trabajadores respecto al ambiente laboral, con el fin de diagnosticar su impacto en la motivación y eficiencia.

Según Brunet (1987) el instrumento de medida privilegiado para la evaluación del clima, es el cuestionario escrito. Este tipo de instrumento presenta al cuestionado, preguntas que describen hechos particulares de la organización, sobre los cuales deben indicar hasta qué punto están de acuerdo o no con esta descripción. En general, en los cuestionarios se

encuentran escalas de respuestas de tipo nominal o de intervalo. Generalmente, para cada pregunta se pide al encuestado que exprese cómo percibe la situación actual y cómo la percibiría idealmente, lo cual permite ver hasta qué punto el interrogado está a gusto con el clima en el que trabaja.

Para efectos de medición, la unidad de análisis es el área o grupo al que pertenecen las personas encuestadas y el total de la empresa, pues la información referente al clima percibido individualmente no tiene utilidad. La información que se obtiene mediante la aplicación de la encuesta debe ser de calidad y hay que tener presente la relevancia de su confiabilidad; por ello es importante considerar la forma como se aplica.

### **Consistencia interna del instrumento de medición**

La consistencia interna del instrumento de medición, se mide generalmente mediante el coeficiente denominado Alfa de Cronbach (Hernández, 2013):

Cuando se trata de instrumentos de recolección de datos, siempre es necesario saber si estos son confiables, es decir, se requiere determinar si no hay una variabilidad significativa de los resultados cuando se aplica el instrumento repetida veces. Una de las pruebas más usadas para la verificación de la confiabilidad es el "Alfa de Cronbach". Este coeficiente sirve para medir la confiabilidad de una escala de medida y fue propuesto por Cronbach en el año 1951. (pág. 33).

La comparación por pares se utiliza en lugar del coeficiente Alpha de Cronbach para medir la consistencia interna del instrumento de medición y se aplica cuando el número de objetos, situaciones, suposiciones u observaciones a medir es pequeño.

## **El cuestionario**

El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio, investigación, sondeo o encuesta (Casas, Repullo y Donado, 2003). Generalmente, se compone de un conjunto de preguntas que permitirá obtener la información de manera estandarizada (de hecho, la palabra cuestionario proviene del latín *quaestionarius*, que significa “lista de preguntas”). (pág. 3).

En los casos en que un cuestionario es utilizado como instrumento de evaluación, normalmente se habla de instrumentos orientados a medir lo que Cronbach llamó desempeño típico. Los test de desempeño típico buscan evaluar lo que la persona normalmente hace. En este caso, no existen contestaciones correctas o incorrectas, sino que se esperan respuestas que representen lo más fielmente posible lo que las personas piensan, hacen o creen (Klehe y Latham, 2006). Generalmente los cuestionarios, por tanto, buscan medir el desempeño típico de los conceptos en estudio. (pág. 5). Los cuestionarios como herramientas de evaluación se centran en medir el desempeño típico, según Cronbach. Estos test evalúan las acciones habituales de una persona, sin buscar respuestas correctas o incorrectas, sino respuestas que reflejen con mayor precisión los pensamientos, acciones o creencias de los individuos.

De acuerdo con Méndez (2006), Litwin y Stringer desarrollaron un cuestionario basado en la teoría de motivación de McClelland de carácter experimental con el fin de identificar las percepciones (subjetivas) de los individuos y su comportamiento en el ámbito de la organización. Las dimensiones que utilizaron son: estructura organizacional del trabajo, responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo y calidez, estándares, conflicto e

identidad/lealtad. El cuestionario tiene 50 ítems, con escala de rangos que va desde “completamente de acuerdo” hasta “completamente en desacuerdo”.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Con respecto a las dimensiones, es relevante y necesario mencionar la existencia de nueve de ellas en esta temática, las cuales son interesantes de analizar porque ayudan a identificar el clima existente en cualquier empresa. Es por esto que Litwin y Stringer (1998), las estudiaron de esta manera.

**Cuadro 3. Dimensiones del clima organizacional**

<b>Dimensiones del clima organizacional</b>	
<b>Estructura</b>	Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
<b>Responsabilidad (empowerment)</b>	Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
<b>Recompensa</b>	Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
<b>Desafíos</b>	Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
<b>Relaciones</b>	Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
<b>Cooperación</b>	Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
<b>Estándares</b>	Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
<b>Conflictos</b>	Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
<b>Identidad</b>	Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

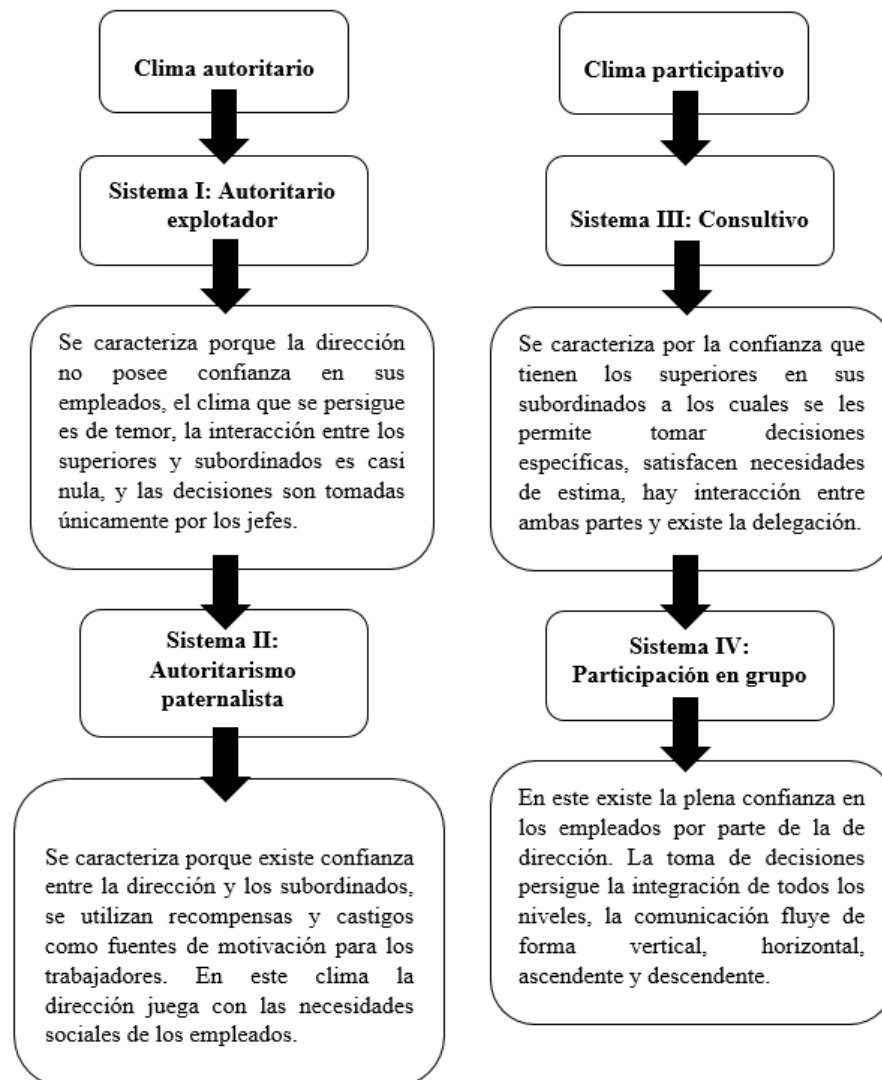
Fuente: Elaborado por González, J. Rodríguez, M. González, O., a partir de Litwin y Stringer

(1998, pág. 32-35).

## Tipos de clima organizacional

Según la propuesta de Likert (1999) existen dos principales tipos de clima organizacional en las empresas, como son, el autoritario y el participativo, cada uno de ellos con características definidas pero muy diferentes el uno del otro.

**Figura 1. Tipos de clima organizacional**



Fuente: Elaborado por González, J. Rodríguez, M. González, O., a partir de Pérez y Rivera (2015,

## **Importancia del clima organizacional**

Un buen clima laboral implica que tanto jefes como subordinados, estén motivados para realizar sus actividades con una actitud proactiva; la cual se materializa en comportamientos libres, que buscan la máxima productividad; flexiblemente acoplados a las políticas laborales; con aportaciones innovadoras que les permitan adaptarse a la organización y alcanzar en ella la máxima satisfacción con el mínimo esfuerzo; en pocas palabras, implica la felicidad de las personas, quienes permanecen en dicho centro laboral, sin desear estar en otro lugar. En palabras de Chiavenato (2009):

El concepto de motivación, a nivel individual, conduce al de clima organizacional, a nivel de la organización. Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se puede definir como un estado de adaptación. Tal adaptación no sólo se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la satisfacción de las necesidades de pertenencia a un grupo social de estima y de autorrealización (pág. 58).

Se puede decir entonces, que los seres humanos buscan adaptarse a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, lo que se conoce como adaptación, que abarca, no solo las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de pertenencia a un grupo social estimado y la autorrealización.

Según Soto. E (2007), el diagnóstico del clima laboral, suministra retroalimentación en los procesos que trastocan la conducta organizacional, así mismo, permite proponer planes

de mejora, encaminados al cambio de condiciones y conductas de los implicados, a través de la mejora con la finalidad de optimizar los niveles de motivación y rendimiento profesional, encauzando en muchos casos, el hecho de que los implicados propongan cambios o mejoras. (pág. 4). Soto destaca que el diagnóstico del clima laboral ofrece retroalimentación sobre los factores que afectan la conducta organizacional, además que permite sugerir planes de mejora para cambiar las condiciones y comportamientos de los empleados, con el objetivo de aumentar la motivación y el rendimiento profesional.

### **Desempeño laboral**

Para Faria (2004), el desempeño de cada individuo se define como el resultado de su comportamiento frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, sus tareas, actividades o “inactividades”; este depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. La empresa está colocada como el medio donde el individuo satisface o no sus necesidades y es de esa satisfacción o insatisfacción de necesidades que dependerá su motivación en la tarea, su dedicación al trabajo, su productividad, eficiencia y eficacia. El proceso de mediación o regulación implica percepciones, sentimientos, reacciones emocionales, relaciones y expectativas de satisfacción o insatisfacción de necesidades (pág. 23).

Es decir, el desempeño individual es el resultado de cómo una persona se comporta en relación con su trabajo, incluyendo sus responsabilidades y tareas. Este desempeño está mediado por la interacción entre el individuo y la empresa, donde la satisfacción o insatisfacción de las necesidades del empleado influye en su motivación, dedicación, productividad y eficiencia.

Chiavenato (2000), define cinco factores que pueden afectar el desempeño laboral de un puesto determinado en una organización, el valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades personales, así como de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas las variables que más lo condicionan (pág. 202). Chiavenato identifica cinco factores que influyen en el desempeño laboral: (a) valor de las recompensas, (b) esfuerzo individual, (c) percepción del papel, (d) habilidades y capacidades y (e) variables condicionantes; estos factores juntos determinan la eficiencia y eficacia del empleado en su rol dentro de la organización.

Por su parte, Alles (2015) menciona que la evaluación del desempeño de un trabajador es un instrumento para supervisar el personal, donde su principal objetivo es identificar el desarrollo individual y profesional, la mejora permanente y el aprovechamiento del mismo. Los empresarios y los empleados son escépticos en relación con las evaluaciones de desempeño. Habitualmente, se cree que las evaluaciones de desempeño son o “se realizan para decidir si se aumentan los salarios o no, o a quiénes hay que despedir” (pág.31). Alles señala que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta para supervisar al personal, con el fin de identificar el desarrollo la mejora continua, así como el aprovechamiento de los recursos humanos.

En cambio, Ottorino (2005) resalta la comunicación como una parte fundamental para determinar el desempeño, diciendo que las funciones que tienen la comunicación dentro de una organización se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores; es por ello que

los encargados de los distintos departamentos operativos en las organizaciones necesitan mantener alguna forma de control sobre sus miembros, para que los colaboradores se desempeñen con eficacia, estimularlos, proporcionar un medio de expresión emocional y tomar decisiones. Las comunicaciones actúan para controlar el comportamiento de los miembros: ya sean de origen formal o informal. Fomentan la motivación al aclarar a los empleados lo que se debe hacer, lo bien que lo están desarrollando, y lo que se puede hacer para mejorar el desempeño, si este se encuentra por debajo del promedio. En suma, proporcionan un escape para la expresión emocional (pág.45).

Este autor, enfatiza la importancia de la comunicación en el desempeño laboral, y cómo ésta está estrechamente vinculada al rendimiento de los empleados. Los líderes deben controlar y guiar a sus equipos para asegurar una eficiencia óptima, motivar a los trabajadores y ofrecer un canal para la expresión emocional.

### **Bases legales**

Tienen como finalidad, la descripción detallada de cada uno de los instrumentos que conforman el basamento jurídico que justifica la existencia del tópico de estudio, y la pertinencia de su investigación. En este sentido, desde el punto de vista legal, la investigación se basa en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**

En este sentido, es pertinente destacar el contenido del artículo 3 de la Constitución Nacional vigente, el cual expresa lo siguiente:

“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una

sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La Educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.”

Para el mejor entendimiento del presente artículo, el Estado venezolano tiene como objetivo principal la protección y el desarrollo de los derechos de las personas, incluyendo su dignidad, lo cual implica promover la democracia, la justicia social y la paz, el desarrollo de la sociedad como un todo y el bienestar económico de los ciudadanos también son fines esenciales del Estado, y estos se alcanzan mediante el ejercicio del trabajo y la educación, que son procesos fundamentales en la construcción de la sociedad que se propone en la Constitución.

También, establece en el Artículo 91 que:

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaría, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.”

Este artículo constitucional asegura el derecho de todos los trabajadores a recibir un salario suficiente que cubra sus necesidades materiales, sociales e intelectuales. Es por ello que los empleados, incluidos los docentes del subprograma turismo Agroecológico, tienen el derecho constitucional a recibir un salario que cubra sus necesidades básicas y permita una vida digna.

### **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)**

Según el Artículo 1 de esta ley, contempla que:

“Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.”

Esta ley establece como objetivo principal de la LOPCYMAT, el cual es garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, al cual tienen derecho todos los docentes del subprograma Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas.

Así mismo en su artículo 5, establece:

“La participación es un principio básico para la aplicación de la normativa de la presente Ley y debe ser desarrollado en todos y cada uno de los organismos públicos y privados con atribuciones en la misma. Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia, así como en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción en las empresas, establecimientos y explotaciones en los lugares de trabajo donde se desempeñen.”

Es decir, que el personal docente del subprograma Turismo Agroecológico de la UNELLEZ tienen el derecho a ser consultados y participar en las discusiones sobre estrategias y políticas de seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles. Esto tiene como objetivo no solo proteger sus derechos laborales y promover su salud y bienestar, sino también mejorar el ambiente de trabajo dentro de la institución, contribuyendo a un clima organizacional más estable y armonioso, donde los docentes y empleados pueden cumplir con su cometido laboral de manera más eficaz y productiva.

### **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2007)**

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

1. Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;

2. Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
3. Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes;  
y
4. Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Por lo tanto este artículo constituye un marco legal que exige que los participantes, tanto empleado público y privado creen un ambiente laboral saludable y seguro que le otorgue equilibrio físico y sobre todo emocional, de allí que sea necesario que las empresas constantemente realizan estudio a su clima organizacional que puedan dilucidar y dar respuesta a todas las acciones que se llevan a cabo en el desempeño laboral, comunicación y otras relaciones que involucren un clima laboral estable y armonioso entre la organización.

Artículo 236: El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Dentro de este artículo enfatiza el papel fundamental que juega el ambiente físico y organizacional en la productividad y bienestar de los trabajadores, incluidos los docentes del subprograma Turismo Agroecológico de la de la UNELLEZ VPDS Barinas. Establece la responsabilidad del empleador de crear un entorno de trabajo saludable y seguro donde se puedan desarrollar las habilidades y las relaciones interpersonales de sus trabajadores, sin la carga de condiciones inadecuadas o de ambientes tóxicos que pueden afectar su rendimiento o su bienestar.

### **Operacionalización de las variables**

Con la operacionalización de variables se pretende medir dichas variables las cuales ya fueron definidas conceptualmente, con la intención de que, al definir dichas variables, la investigación pueda ser comparada con otras similares. Por su parte, Arias (2022) define operacionalización de variable como “las técnicas, métodos o actividades que realizará el investigador para medir la o las variables de estudio de una investigación, separando y analizando sus componentes para establecer el proceso de medición de los datos recolectados.” (pág.57).

**Cuadro 4. Operacionalización de las variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Clima Organizacional</b>	El clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. García y Zapata (2008)	Factores individuales	Responsabilidad	1
			Recompensa	2
			Desafíos	3
			Relaciones Interpersonales	4
		Factores grupales	Conflictos	5
			Identidad	6
			Trabajo en equipo	7
			Motivación	8
			Valores	9
		Factores organizacionales	Cooperación	10
			Tecnología	11
			Comunicación	12
			Organización Institucional	13
<b>Desempeño laboral</b>	Se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Chiavenato (2000)	Medios y beneficios laborales	Remuneración	14
			Conductas	15
			Capacidad	16
			Beneficios	17
			Formación	18

Fuente: Vidal y Perozo (2024).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este capítulo, se describe la estrategia metodológica; el conjunto de pasos a realizar para la consecución del proyecto, es el “cómo se hará y por qué” se realizará el estudio para responder al problema planteado. Al respecto Balestrini (2006) explica “El marco metodológico es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real. De allí pues, que se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporarán en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de los datos” (pág. 126). Este hace referencia a los procedimientos o técnicas utilizados para aplicar una teoría y su método en la investigación, donde se incluyen las operaciones técnicas necesarias para recopilar datos, asegurando que el proceso de investigación sea sistemático y riguroso.

#### **Enfoque de la investigación**

De acuerdo al problema planteado y a los objetivos que persigue el estudio, este se apoya en el enfoque cuantitativo, el cual Hernández, Fernández y Baptista (2003) comentan que “centran su atención en sus relaciones y roles que desempeñan las personas en su contexto vital, el investigador interpreta las formas como se interrelacionan las referencias sociales”. (pág. 56). El objetivo principal que pretende abordar el presente trabajo es el de indagar y conocer la situación actual que maneja la casa de estudio UNELLEZ respecto a la gestión y manejo del ambiente laboral de los profesores del área de Turismo Agroecológico

del programa de Ciencias Sociales, como una forma de ofrecer una ayuda objetiva sobre cómo afrontar este tema tan estudiado actualmente.

### **Tipo de investigación**

La presente investigación se enmarcó en un diseño de investigación no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental se define como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (pág. 149). Por lo tanto, el investigador utilizará la investigación no experimental debido a que no manipuló las variables y observó las relaciones desprendidas de éstas tal y como se suceden en su entorno habitual.

De igual manera, y considerando el nivel de conocimientos a obtener, se considera una investigación de tipo descriptiva. Según Arias (2006), “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo, o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos que se requiere”. (pág. 24). Gracias a ello, se dieron detalles minuciosos respecto al clima organizacional del subprograma de Turismo Agroecológico y el personal docente que allí labora. Este tipo de investigación además de tabular dato, interpreta, describe y mide, de modo que se pueda realizar una evaluación de la información obtenida.

### **Diseño de la investigación**

En el marco de la investigación planteada al referido estudio, el diseño de investigación según Hurtado (2012), “Alude a las decisiones que se toman en cuanto al proceso de recolección de datos (y de experimentación en el caso de las investigaciones

confirmatorias y las evaluativas), que permitan al investigador lograr la validez interna de la investigación, es decir, tener un alto grado de confianza de que sus conclusiones no son erradas.” (pág. 155). En resumen, el diseño de investigación se refiere a las decisiones estratégicas sobre cómo recopilar datos y llevar a cabo experimentos, especialmente en investigaciones confirmatorias y evaluativas. En el caso de la investigación, se observará el fenómeno en su entorno natural y luego se analizará para comprender las relaciones y causas subyacentes del mismo, de modo que no se manipule las variables de manera intencional.

Aunado a lo anterior, esta investigación se considera de campo, ya que se realizará en un ambiente propio, donde ocurre el fenómeno a evaluarse por las fuentes primarias. Arias (2006) señala que, “la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes” (pág. 31). Los estudios de campo permitirán recoger datos en forma directa de la realidad donde se presentan en el acontecimiento.

### **Población y muestra**

En relación a este aspecto, Tamayo y Tamayo (2009), señalan que población “es la totalidad del fenómeno de estudio; incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación” (pág. 176). Por lo tanto, para el logro de esta investigación, se tomó como población sometida a estudio al personal docente que labora en el subprograma de Turismo

Agroecológico de la UNELLEZ Barinas, quienes por las actividades que realizan, cuentan con la experiencia suficiente para proporcionar información de gran ayuda para el desarrollo de la misma.

La muestra estará constituida por diecisiete (17) profesionales del área de docencia del subprograma de Turismo Agroecológico. En efecto, Sampieri (1998) señala la muestra como un “subgrupo de la población; subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido a sus características a lo que llamamos población” (pág. 27). Con el objetivo de comprender cómo el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes, se seleccionó este subprograma como unidad de análisis ya que permite explorar la relación entre variables como la satisfacción laboral y la dinámica del clima organizacional.

En atención a lo señalado, se puede decir que la población en estudio es finita y tiene características muy comunes. Según Ramírez (2010), una población finita “es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total” (pág. 63). Debido a que la población en estudio estará formada por diecisiete (17) individuos, esta cantidad pasara a formar parte de la muestra ya que es una población pequeña, convirtiéndose en una población censal. Según Vivanco (2005) se denomina muestra censal al “recuento de individuos que conforman una población estadística, definida como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones. El censo de una población estadística consiste básicamente en obtener mediciones del número total de individuos” (pág. 209).

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “son las distintas formas o maneras de obtener la información, los instrumentos son los

medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información”. (pág. 330). En el caso que reviste la presente investigación, la técnica de recolección de datos a aplicar será la encuesta. Esta técnica permite el análisis de los datos resultantes de la investigación, lo que equivale a decir que se realizará una contrastación entre los resultados encontrados con las ideas aportadas por los autores citados en la investigación. En concordancia, los mismos autores, la definen como “el conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hechos” (pág. 326), refiriéndose a una serie de afirmaciones que se aplican a un grupo específico de personas con el fin de obtener datos de manera directa sobre un tema, permitiendo a su vez un análisis preciso del mismo.

Para la recolección de la información se utilizará como instrumento el cuestionario, el cual se aplicará al total de la muestra seleccionada. Para Hurtado (ob. cit.), “el cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o tema en particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (pág. 475). El cuestionario será diseñado en base a criterios técnicos y metodológicos, congruente con el nivel intelectual de las personas a quienes se les aplicarán estos instrumentos y también cuáles son las preguntas más importantes y cuáles respuestas que interesen de acuerdo al objetivo general y a los objetivos específicos de la investigación.

### **Validación**

Como parte de un proceso para garantizar la calidad y fiabilidad de los datos recolectados a partir del cuestionario implementado, es necesario realizar una validación que permita garantizar que las medidas obtenidas son confiables y precisas, corroborando que las interrogantes estén realizadas en base a lo que se medirá. Según Arias (2006) la validez de

un cuestionario “significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir que las interrogantes consultaran solo aquello que se pretende conocer o medir.” (pág. 79). El instrumento será sometido a la revisión de tres (03) expertos en estadística y administración. Su retroalimentación será crucial para asegurar que el instrumento mida de manera precisa las variables de interés.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento de validación se relaciona con la ausencia de error en la medición, en donde, mientras más similares son los resultados obtenidos, tienen más credibilidad. Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que “la confiabilidad de un instrumento de medición se determina a través de diversas técnicas y, se refiere al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto de estudio, producen resultados iguales.” (pág. 200). Para determinar la confiabilidad de la encuesta aplicada, se utilizará el coeficiente de Alfa de Cronbach que, según Sampieri (1998) es el adecuado para los instrumentos que utilizan la técnica tipo Lickert o de respuestas cerradas con varias alternativas. El resultado obtenido por el método Alfa de Cronbach indica la confiabilidad del instrumento, siendo un valor positivo dentro de los intervalos de 0 y 1, ya que Hurtado (1998), “establece que debe oscilar entre 0 y 1, y en ningún caso puede ser negativo...” (pág. 421). La fórmula para calcular la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach es:

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

Donde:

$K$ : Número de ítems del instrumento.

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario.

$\sum_{i=1}^k S_i$ : Sumatoria de la varianza de los ítems.

$S_t$ : Varianza total del instrumento.

Los resultados se interpretaron bajo el siguiente cuadro de relación, que refleja el significado de los valores del coeficiente:

**Cuadro 5. Valores del coeficiente de Alfa de Cronbach**

Valores del Coeficiente	Niveles de confiabilidad
0,9	Excelente
0,9 - 0,8	Bueno
0,8 – 0,7	Aceptable
0,7 – 0,6	Débil
0,6 – 0,5	Pobre
< 0,5	No es aceptable

Fuente: George y Mallery (1995)

En el presente estudio, el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,73%, lo cual sugiere un nivel de confiabilidad aceptable, según los criterios establecidos en la literatura especializada. Este resultado indica que los ítems de las escalas utilizadas para medir el clima organizacional y el desempeño de los docentes están midiendo de manera consistente el constructo teórico subyacente, lo que refuerza la validez de los datos obtenidos.

### **Procesamiento y análisis de la información**

En esta investigación se introducirán algunos métodos derivados de la estadística descriptiva a objeto de resumir y comparar las observaciones que se han evidenciado con relación a las variables estudiadas. Al respecto, Paella y Martins (2004) señalan que, el análisis estadístico “permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar” (pág. 161). Se presentará como un conjunto de cuadros, a los cuales se les calculará los porcentajes y se detallarán los datos obtenidos de las encuestas en graficas con su debida interpretación.

## CAPÍTULO IV

### **Análisis de los datos**

En este capítulo se presentan y discuten los hallazgos obtenidos en la investigación. Se interpretan los datos recolectados a la luz de los objetivos planteados y se establecen las relaciones entre las variables estudiadas. Según Arias (2012), el propósito del análisis de datos “es reunir las operaciones y llevarlas a cabo de forma tal que proporcione respuestas a las interrogantes de la investigación.” (p. 149). Al respecto, Talaya (2008) afirma que el análisis de los datos, teniendo en cuenta las características de los objetivos específicos, las variables estudiadas y los instrumentos aplicados, se organizan por ítems, tabulación, el número de respuesta frecuencia, calculando el porcentaje de respuestas dadas por la muestra seleccionada y finalmente se grafica en esta etapa de la investigación cuantitativa de los porcentajes de respuestas de los distintos ítems, orientado siempre al análisis en el contexto de los objetivos de la investigación (pág. 302).

En base a los conceptos expuestos, se procedió entonces a presentar los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a la población de estudio de diecisiete (17) profesores del Subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas para su respectiva interpretación.

## Variable: Clima Organizacional

### Dimensión: Factores Individuales

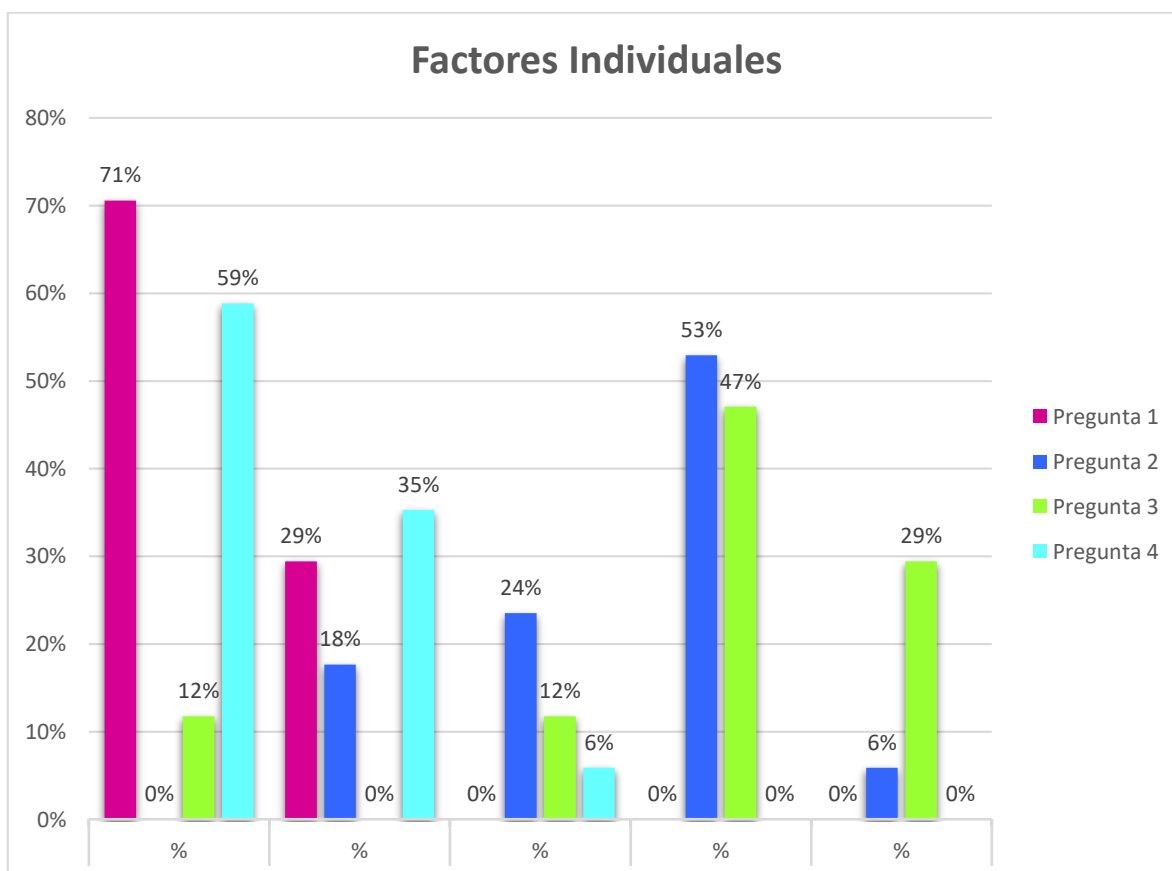
Para esta variable se estudiaron indicadores relacionados al análisis individual de cada docente como: la responsabilidad, recompensa, desafíos y relaciones interpersonales.

**Cuadro 6. Distribución de frecuencia y porcentual de la variable: Clima Organizacional. Dimensión: Factores Individuales**

N° ítems	Descripción	TA		DA		I		ED		MED		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	¿Busca activamente retroalimentación para mejorar su desempeño laboral?	12	71%	5	29%	0	0%	0	0%	0	0%	17	100%
2	¿Considera que las recompensas que recibe lo motivan a mejorar su desempeño?	0	0%	3	18%	4	24%	9	53%	1	6%	17	100%
3	¿Percibe que tiene a su alcance las herramientas tecnológicas adecuadas para su labor?	2	12%	0	0%	2	12%	8	47%	5	29%	17	100%
4	¿Percibe un ambiente de colaboración positivo entre sus compañeros de trabajo?	10	59%	6	35%	1	6%	0	0%	0	0%	17	100%

Fuente: Vidal y Perozo (2025)

**Gráfico 1. Distribución porcentual de las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión: Factores Individuales. Ítems 1, 2, 3 y 4**



En el **ítem 1**, la información recolectada por los encuestados representa el 71% de su totalidad, lo que indica que este porcentaje está **totalmente de acuerdo** con buscar retroalimentación para mejorar su desempeño, mientras que el 29%, otro porcentaje considerable, está **de acuerdo**. No se registraron respuestas en las categorías de indiferente, en desacuerdo o muy en desacuerdo. Los resultados indican que la gran mayoría de los encuestados valora positivamente la búsqueda activa de retroalimentación como una herramienta para mejorar su desempeño laboral. Según un estudio de Gallup, se afirma que los empleados se sienten más comprometidos y trabajan con mayor entusiasmo cuando reciben retroalimentación positiva de sus superiores y compañeros.

En el **ítem 2**, el 53% de los encuestados está **en desacuerdo** con que las recompensas que reciben los motiva a mejorar su desempeño. Otro porcentaje significativo se muestra **indiferente**, siendo representado por el 24%, mientras que un 18% está **de acuerdo**, lo que indica que las opiniones sobre el impacto motivacional de las recompensas son variadas y no están muy alineadas. Sin embargo, la alta proporción de respuestas negativas y neutras indica una posible desalineación entre las recompensas ofrecidas y los factores que realmente motivan a los empleados.

En el **ítem 3**, los resultados indican una insatisfacción generalizada con respecto a las herramientas tecnológicas disponibles. Con un 76% de los encuestados (47% **en desacuerdo** y 29% **muy en desacuerdo**) sintiendo que no cuentan con los recursos necesarios, es evidente que este es un tema crítico que necesita atención. La falta de herramientas adecuadas puede afectar directamente la productividad y la calidad del trabajo. Los empleados que no tienen acceso a tecnología eficiente pueden experimentar frustración, lo que puede llevar a una menor satisfacción laboral y un bajo rendimiento.

En el **ítem 4**, un 59% de los encuestados se declara **totalmente de acuerdo** en que perciben un ambiente de colaboración positivo. Este porcentaje alto sugiere que la mayoría de los empleados siente que hay un buen nivel de cooperación y apoyo entre sus compañeros, lo cual es fundamental para un entorno laboral productivo. El 35% adicional está **de acuerdo** con la afirmación. Solo un 6% se muestra **indiferente** ante la pregunta. Este porcentaje es relativamente bajo y podría indicar que la mayoría de los empleados no solo está satisfecha, sino que también está comprometida con el ambiente laboral.

### Dimensión: Factores Grupales

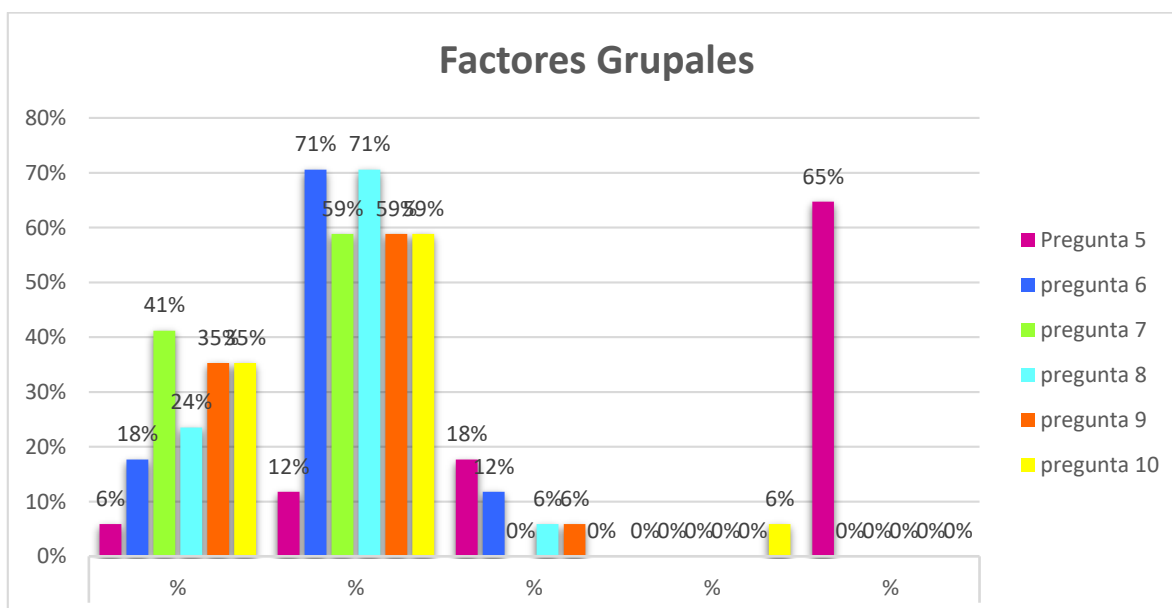
En esta dimensión se analizaron respuestas referentes a la percepción de los docentes en una situación de trabajo en equipo y tiene como indicadores: conflictos, identidad, trabajo en equipo, motivación, valores y cooperación.

**Cuadro 7. Distribución de frecuencia y porcentual de la variable: Clima Organizacional. Dimensión: Factores Grupales**

N° ítems	Descripción	TA		DA		I		ED		MED		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	¿Cree que los conflictos con sus compañeros afectan su motivación para trabajar?	1	6%	2	12%	3	18%	0	0%	11	65%	17	100%
6	¿Le resulta cómodo compartir sus opiniones y sugerencias con sus compañeros de trabajo?	3	18%	12	71%	2	12%	0	0%	0	0%	17	100%
7	¿El trabajo en equipo entre sus compañeros se maneja de manera constructiva?	7	41%	10	59%	0	0%	0	0%	0	0%	17	100%
8	¿Percibe una retroalimentación constructiva sobre su desempeño de parte de sus compañeros?	4	24%	12	71%	1	6%	0	0%	0	0%	17	100%
9	¿Se promueve un ambiente de respeto y honestidad en el trabajo diario?	6	35%	10	59%	1	6%	0	0%	0	0%	17	100%
10	¿Considera que en su equipo de trabajo se reconocen y valoran las contribuciones de cada miembro?	6	35%	10	59%	0	0%	1	6%	0	0%	17	100%

Fuente: Vidal y Perozo (2025)

**Gráfico 2. Distribución porcentual de las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión: Factores Grupales. Ítems 5, 6, 7, 8, 9 y 10**



En el **ítem 5**, solo el 6% de los encuestados expresaron que siente que los conflictos con sus compañeros afectan significativamente su motivación. De igual manera, un 12% adicional está **de acuerdo** en que los conflictos afectan su motivación, lo que sugiere que este porcentaje reconoce que los conflictos pueden tener un impacto negativo en su trabajo. El 18% de los profesores encuestados se muestra **indiferente** respecto a si los conflictos afectan su motivación. Esto puede significar que estos individuos no han experimentado conflictos significativos o que no consideran que estos influyan en su trabajo. La gran mayoría, que representa un 65%, responde que está **muy en desacuerdo** con la idea de que los conflictos con compañeros afectan su motivación para trabajar. Esto indica una fuerte percepción de que, a pesar de los conflictos, pueden mantenerse motivados y enfocados en sus tareas.

En el **ítem 6**, un 18% de los encuestados se siente completamente cómodo compartiendo sus opiniones y sugerencias con sus compañeros. Sumándole un 71% que está **de acuerdo** con la afirmación, lo que representa una gran mayoría. Esto indica que hay un grupo significativo que se siente seguro y respaldado al expresar sus ideas. Adicional, se observa un 12% de los encuestados que se muestra **indiferente** respecto a la comodidad para compartir opiniones. Esto puede sugerir que este grupo no considera relevante este aspecto o que no han tenido experiencias significativas en este sentido. Los resultados sugieren que existe un ambiente laboral mayoritariamente positivo en cuanto a la comunicación entre compañeros.

En el **ítem 7**, un 41% de los encuestados afirma que el trabajo en equipo se maneja de manera constructiva. Esto indica que una parte significativa del personal percibe que las interacciones y colaboraciones dentro del equipo son efectivas y productivas. Mientras que el 59% está **de acuerdo** con la afirmación, lo que complementa el 41% que está **totalmente de acuerdo**. En conjunto, esto significa que un 100% de los encuestados opina que el trabajo en equipo se maneja de manera constructiva, aunque con diferentes grados de convicción.

Los resultados del **ítem 8** revelan una tendencia clara: la mayoría de los docentes, representados por un 71%, percibe una retroalimentación constructiva por parte de sus compañeros. La retroalimentación permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad, que ayudan a enfocar los esfuerzos en mejorar el desempeño como docentes y alcanzar sus objetivos. Este hallazgo se puede reflejar en un clima organizacional más colaborativo y orientado al desarrollo profesional, lo que a su vez colabora con la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes.

Correspondiente al **ítem 9**, un 35% de los encuestados considera que se promueve un ambiente de respeto y honestidad en el trabajo, sumando este porcentaje al anterior, un 59% está **de acuerdo**, por lo que vemos que una abrumadora mayoría de 94% que está de acuerdo o **totalmente de acuerdo** con esta afirmación. Es muy positivo que no haya encuestados que estén en desacuerdo o muy en desacuerdo con el asentimiento. Esto indica una alta satisfacción con el ambiente de trabajo en este aspecto. Sin embargo, aunque los resultados son positivos en general, el 6% de los encuestados que se mostraron **indiferentes**, indica que aún existen oportunidades para fortalecer en esta cultura organizacional. Un artículo de PsigmaCorp, titulado: Honestidad en el trabajo: cómo la integridad impulsa la estrategia empresarial, explica cómo la honestidad en una organización no solo crea un ambiente interno saludable, sino que también fortalece las relaciones, además, fomenta una cultura donde los empleados se sienten valorados y comprometidos, lo que se traduce en un aumento de la productividad y retención del talento.

Al igual que en el ítem 9, en el **ítem 10**, un 94% de los encuestados considera que sus contribuciones son reconocidas y valoradas en su equipo de trabajo. Esto indica un alto nivel de satisfacción con el reconocimiento que reciben. Sin embargo, otro pequeño porcentaje se mostró en **desacuerdo** con esta afirmación (6%). Si bien es un número reducido, es importante indagar sobre las razones de esta percepción para identificar posibles áreas de mejora. Estos resultados refuerzan la idea de un clima laboral positivo y colaborativo, donde los empleados se sienten valorados y parte de un equipo. El reconocimiento es elemento clave para contribuir una cultura organizacional fuerte y positiva. Estos datos sugieren que el subprograma está logrando fomentar estos aspectos en gran medida. Al estimar las contribuciones de los empleados se refuerzan los valores y los objetivos de la empresa.

### Dimensión: Factores Organizacionales

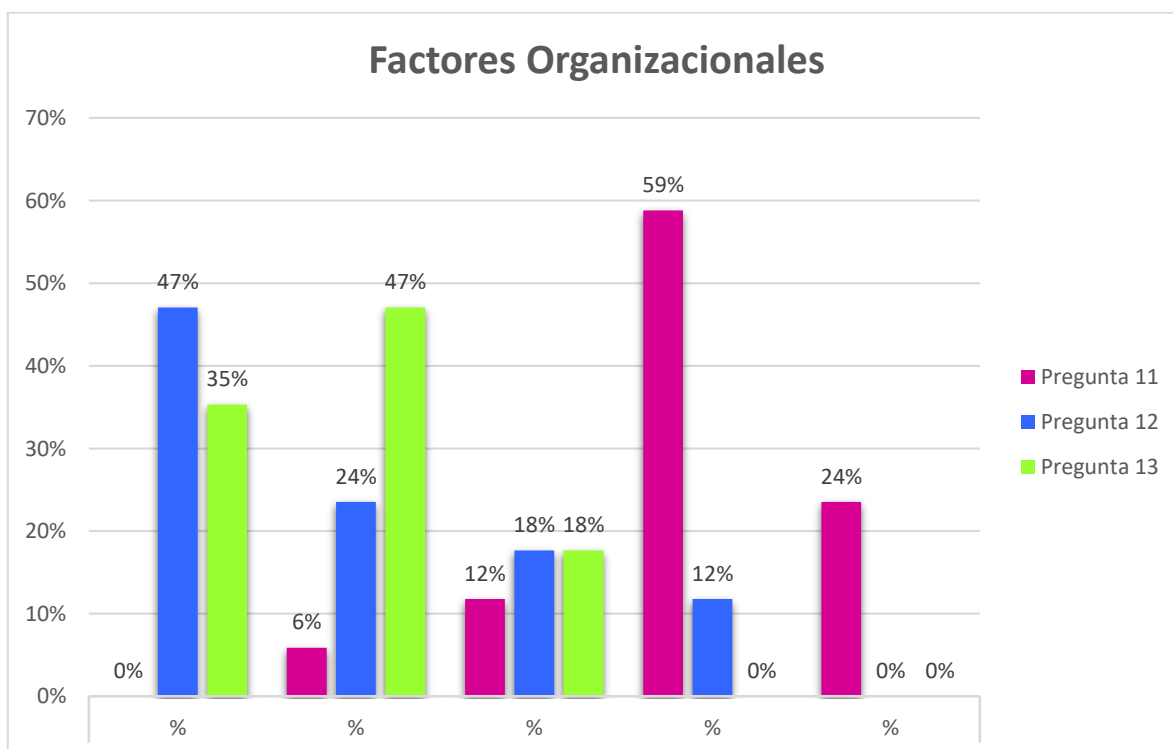
Para el análisis de esta variable se tomaron indicadores que develen la percepción de los docentes en cuanto a factores organizacionales como: la tecnología, comunicación y organización institucional.

**Cuadro 8. Distribución de frecuencia y porcentual de la variable: Clima Organizacional. Dimensión: Factores Organizacionales**

N° ítems	Descripción	TA		DA		I		ED		MED		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	¿Siente que la infraestructura tecnológica del subprograma es actual y funcional?	0	0%	1	6%	2	12%	10	59%	4	24%	17	100%
12	¿Percibe una comunicación clara y efectiva entre el cuerpo docente y la administración del subprograma?	8	47%	4	24%	3	18%	2	12%	0	0%	17	100%
13	¿Considera que las condiciones laborales son justas y equitativas para todos los docentes?	6	35%	8	47%	3	18%	0	0%	0	0%	17	100%

Fuente: Perozo y Vidal (2025)

**Gráfico 3. Distribución porcentual de las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión: Factores Organizacionales. Ítems 11, 12 y 13**



De acuerdo al **ítem 11**, los datos obtenidos arrojaron que un 12% de los encuestados se muestra **indiferente** respecto a la infraestructura tecnológica del subprograma. Solo un 6% de los encuestados está **de acuerdo** con que la infraestructura es adecuada. Este porcentaje, siendo tan bajo, refuerza la idea de que la mayoría de los empleados no confía en la tecnología disponible. Un 59% expresa que está **en desacuerdo** con la afirmación, lo que indica una percepción negativa generalizada sobre la infraestructura actual. Este es el grupo más grande y sugiere que hay problemas significativos que deben abordarse. De acuerdo al 24%, que está **muy en desacuerdo** con la afirmación, los resultados indican un alto nivel de insatisfacción con la infraestructura tecnológica del subprograma, lo que refuerza aún más la percepción negativa sobre la misma.

El **ítem 12**, indica que un 71% (47% **totalmente de acuerdo**, más un 24% **de acuerdo**) de los encuestados, sienten que la comunicación como organización es clara y efectiva. Este alto porcentaje sugiere que una gran parte del personal docente tiene confianza en los canales de comunicación existentes y en la transparencia de la administración. En cuanto al 18% de los encuestados que le es **indiferente** la pregunta, se refleja una sección del cuerpo docente que no tiene una opinión definida sobre la efectividad de la comunicación. Y, por último, un 12% que representa **en desacuerdo**, considera que la comunicación no es efectiva. Esto puede sugerir problemas potenciales en cómo se transmiten las decisiones administrativas o en cómo se involucra al personal docente en los procesos.

En relación al **ítem 13**, un 35% de los encuestados, se declara **totalmente de acuerdo**, sumándose a un 47% que está **de acuerdo**, con la confirmación de que considera que las condiciones laborales son justas y equitativas para todos los docentes. Este grupo puede incluir a aquellos que tienen una buena experiencia en su entorno laboral o que perciben que existe un equilibrio en la distribución de recursos y oportunidades dentro del sistema educativo. El 18% restante que se muestra **indiferente** puede surgir de diversas razones, como la falta de información, la desmotivación o la percepción de que el tema no les afecta directamente.

## Variable: Desempeño Laboral

### Dimensión: Medios y Beneficios Laborales

En esta dimensión se consideraron como indicadores factores generales como: la remuneración, conductas, capacidad, beneficios y la formación.

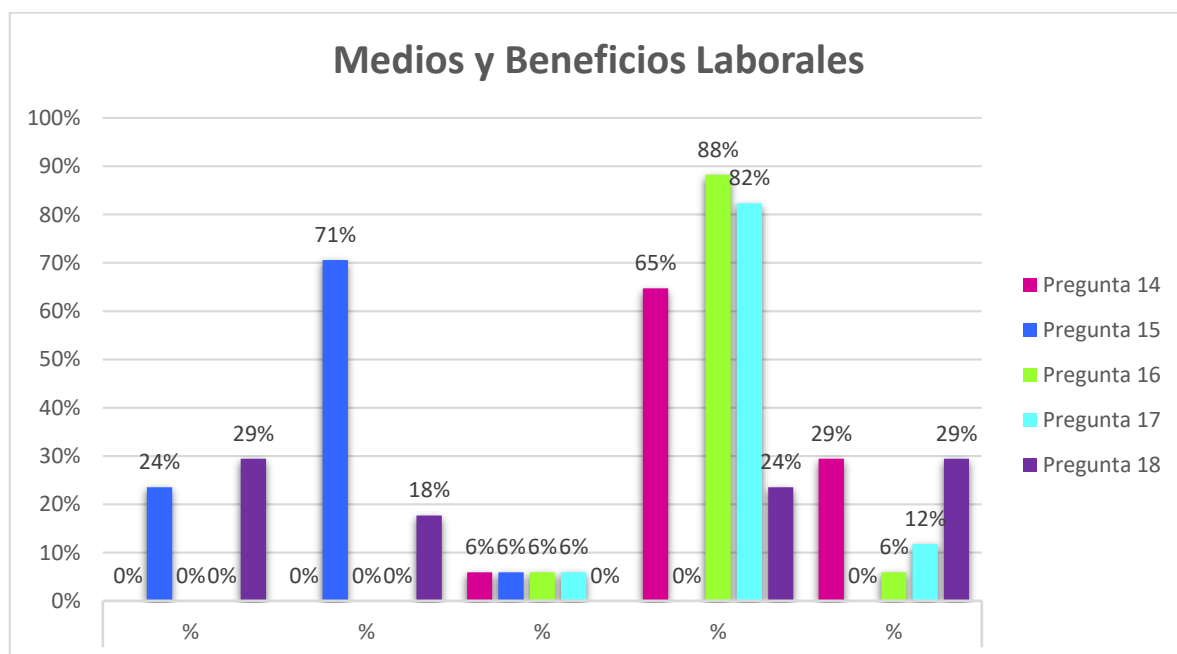
### Cuadro 9. Distribución de frecuencia y porcentual de la variable: Desempeño Laboral.

#### Dimensión: Medios y Beneficios Laborales

N° ítems	Descripción	TA		DA		I		ED		MED		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	¿Siente que está satisfecho con su salario actual en relación con sus responsabilidades?	0	0%	0	0%	1	6%	11	65%	5	29%	17	100%
15	¿Considera que en su lugar de trabajo se promueve la honestidad y la transparencia?	4	24%	12	71%	1	6%	0	0%	0	0%	17	100%
16	¿Siente que los recursos disponibles son suficientes para que realice su trabajo de manera efectiva?	0	0%	0	0%	1	6%	15	88%	1	6%	17	100%
17	¿Percibe que los beneficios ofrecidos por la institución lo motivan a mejorar su desempeño laboral?	0	0%	0	0%	1	6%	14	82%	2	12%	17	100%
18	¿Se brindan oportunidades suficientes para la formación y actualización profesional de los docentes?	5	29%	3	18%	0	0%	4	24%	5	29%	17	100%

Fuente: Vidal y Perozo (2025)

**Gráfico 4. Distribución porcentual de las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión: Medios y Beneficios Laborales. Ítems 14, 15, 16, 17 y 18**



El **ítem 14**, indica que un 65% de los encuestados está **en desacuerdo** con que su salario actual sea satisfactorio en relación con sus responsabilidades, siendo este el porcentaje más alto en comparación a otro porcentaje considerable de un 29% que está **muy en desacuerdo**. Solo un pequeño porcentaje, representado por un 6%, se muestra **indiferente**. Esto quiere decir que existe una baja dispersión en las respuestas, lo que indica un alto nivel de descontento con el salario actual en relación con las responsabilidades asumidas. La insatisfacción salarial puede tener un impacto negativo en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los empleados.

En relación al **ítem 15**, los datos obtenidos revelan una percepción predominante entre los empleados de que la honestidad y la transparencia son valores promovidos en el lugar de trabajo. Un 71% de los encuestados se muestra **de acuerdo** con esta afirmación, lo

cual sugiere una cultura organizacional que fomenta la comunicación abierta y la integridad. No obstante, el hecho de que no todos los encuestados estén totalmente de acuerdo sugiere que es fundamental continuar trabajando en el fortalecimiento de estos valores para garantizar un ambiente laboral más sano y productivo.

Los datos obtenidos en el **ítem 16** revelan una marcada insatisfacción entre los empleados respecto a la suficiencia de los recursos disponibles para realizar sus tareas de manera eficiente. Un abrumador 88% de los encuestados se muestra **en desacuerdo** con esta afirmación, lo que indica una problemática generalizada en cuanto a la provisión de recursos. La alta proporción de respuestas negativas puede atribuirse a diversos factores como, por ejemplo: la falta de herramientas y equipos, recursos humanos insuficientes, presupuesto limitado y procedimientos ineficientes. Los resultados señalan una clara necesidad de mejorar la provisión de recursos en el subprograma ya que esto puede tener un impacto negativo en la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral de los empleados.

En el **ítem 17** se observa que el 82% de los encuestados, siendo este el mayor porcentaje de respuestas, no está de acuerdo con que los beneficios recibidos por parte de la institución los motiven a mejorar su desempeño. Un 12%, otro porcentaje considerable, está **muy en desacuerdo**, lo que indica un alto nivel de insatisfacción con los beneficios ofrecidos. Los resultados de esta pregunta son contundentes: los beneficios actuales no están cumpliendo su función de motivar a los empleados a mejorar su desempeño. Es necesario realizar cambios significativos en el programa para que este pueda convertirse en una herramienta efectiva para atraer y retener talento.

En relación al **ítem 18**, se presenta una distribución de respuestas bastante equilibrada, aunque con una ligera tendencia hacia la insatisfacción. Un 29% de los docentes

considera que se les ofrecen suficientes oportunidades de formación y actualización. Otro 18% está **de acuerdo**, pero con menor intensidad que el grupo anterior. Un 0% se mostró **indiferente** ante esta pregunta, lo que indica una alta implicación en el tema de la formación. Un cuarto de los docentes (24%) considera que las oportunidades de formación son suficientes, mientras que un 29%, casi un tercio de los docentes, está **muy en desacuerdo**, lo que sugiere una fuerte insatisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional. Los resultados de esta encuesta ponen en manifiesto la necesidad de que las instituciones educativas inviertan en el desarrollo profesional de sus docentes, ofreciendo oportunidades de formación de calidad y adaptadas a sus necesidades.

## CAPÍTULO V

### Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes del subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas, como una forma de identificar las fortalezas y debilidades del clima organizacional del subprograma, lo que permitirá diseñar estrategias para mejorar las condiciones laborales de los docentes y, a su vez, optimizar la calidad de la formación de los futuros profesionales del sector. Los hallazgos de esta investigación evidencian la importancia crucial del reconocimiento y la valoración de las contribuciones individuales en el desempeño organizacional. Los resultados obtenidos demuestran que cuando los empleados perciben que su trabajo es valorado, se genera un círculo virtuoso de motivación, compromiso y productividad.

Tomando en cuenta los objetivos planteados, los resultados obtenidos permiten concluir que:

1. Existen cuatro factores específicos que influyen directamente en la ejecución y atención al trabajo que realizan los docentes de dicho subprograma, siendo estos:
  - a. La comodidad que experimentan respecto a poder compartir sus opiniones y sugerencias entre sí, lo que permite enriquecer la confianza en la identidad individual de cada uno, y junto a este, la motivación en cuanto a la

retroalimentación constructiva de sus trabajos que perciben como grupo en el subprograma.

- b. El tercero, relacionado a factores tecnológicos, donde el estudio indica que la mayoría de los docentes está inconforme con los equipos tecnológicos que tiene el subprograma actualmente lo que, evidentemente, contribuye a la demora de sus actividades.
  - c. Y, por último, la falta de recursos disponibles necesarios para llevar a cabo de manera eficaz sus actividades de docencia, generando una desmotivación en cuanto a la ejecución de sus trabajos.
2. El análisis de los datos sugiere que, en general, hay un consenso significativo entre los docentes sobre ciertos aspectos del clima organizacional como, por ejemplo: la percepción de un ambiente de colaboración positivo entre el grupo de trabajo, la comodidad de poder compartir ideas y sugerencias, y la retroalimentación constructiva sobre el trabajo que realiza cada uno. Existen también coincidencias importantes respecto a la opinión de que, en el subprograma, se promueve un ambiente de respeto y honestidad, se maneja un trabajo en equipo de manera constructiva, donde se reconocen los valores y contribuciones de cada miembro. Sin embargo, también existe una diversidad de opiniones en donde sugieren una clara desmotivación a la hora de realizar sus labores de docencia que corresponden a la falta de recursos y equipos tecnológicos indispensables para abordar sus actividades de manera eficiente.
  3. La investigación ha demostrado de manera contundente que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes del subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas. Los

resultados obtenidos evidencian un clima organizacional en donde la percepción con respecto a: la identidad individual, la motivación grupal, los factores tecnológicos y los recursos disponibles, aportan a un mayor compromiso y dedicación de sus labores como docentes gracias a que se identifican con la institución, sus valores y misión; promueve el compañerismo y el apoyo mutuo, incrementando la satisfacción laboral y, por ende, el desempeño; la disponibilidad de herramientas tecnológicas facilita el trabajo y mejora la calidad de la enseñanza, lo que se traduce en una mayor función de sus actividades y, por último, contar con los recursos necesarios (materiales, infraestructura, etc.) permite que desarrollen sus labores de manera eficiente y efectiva, reflejándose en mejores resultados.

### **Recomendaciones**

1. Promover actividades que fomenten el sentido de pertenencia y el orgullo de ser parte de la institución.
2. Implementar programas de formación y desarrollo de grupos para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.
3. Actualizar y optimizar el uso de equipos tecnológicos, garantizando el acceso a herramientas adecuadas para el desarrollo de sus actividades.
4. Realizar una evaluación periódica de las necesidades generales (materiales, infraestructura, formación, reconocimiento, entre otras), de modo que se asignen los recursos de manera eficiente.

Para futuras investigaciones:

1. Profundizar en el estudio de otros factores que influyen en el clima organizacional y el desempeño de los docentes del subprograma de Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas.
2. Analizar la relación entre el clima organizacional y otros indicadores de calidad educativa.

## BIBLIOGRAFÍAS

- Arano, R. Escudero, J. Delfín, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación.
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, vol. 10, núm. 1, pp. 70-84. Ecuador.
- Calle, M. Velásquez, J. Navarrete, A. Carrasco, G. (2023). El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de las organizaciones. *FIPCAEC* (Edición 39) Vol. 8, No 3. Perú.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*. No. 42. Colombia.
- Hernán, A. (2002). El liderazgo del director como clave para las relaciones interpersonales y el éxito organizacional en las instituciones educativas. Perú.
- López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista Educare*. Vol. 26 No. 2. Venezuela.
- Romero, L. (2023). Luis Miguel Romero: Las universidades están perdiendo sentido de pertenencia institucional. *Europa Press*. Madrid.
- Infobae. (2024). Así trabaja la universidad que fue reconocida por su liderazgo en la gestión del talento. [Página web en línea] <https://www.infobae.com/inhouse/2024/03/25/asi->

trabaja-la-universidad-que-fue-reconocida-por-su-liderazgo-en-la-gestion-del-talento/

Delgado, P. (2019). Crisis en la docencia: ¿Por qué los profesores están abandonando las aulas? México. [Página web en línea] <https://observatorio.tec.mx/edu-news/crisis-docencia/>

García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*. No. 42. Universidad del Valle. Colombia.

Cota, A. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas N°10*. México.

Roa, M. (2017). La comunicación y los efectos en clima organizacional. Trabajo de grado de Administración de Empresas. Colombia.

Iglesias, P. (2021). Un adecuado clima laboral, clave para mejorar la productividad empresarial tras la pandemia del COVID-19. {Página web} [https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/148055/Un-adecuado-clima-laboral-clave-para-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-del-COVID-19/?target=\\_self](https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/148055/Un-adecuado-clima-laboral-clave-para-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-del-COVID-19/?target=_self)

- Gutiérrez, E. (2001). Análisis del clima organizacional antes y después de un proceso de rotación de personal. Caso: Empresa Consultora en Recursos Humanos. Trabajo de grado. Caracas.
- Ávila, S. (2023). Clima Organizacional una de las claves del Éxito Empresarial. {Página web} <https://www.uniq.education/2023/03/03/clima-organizacional-una-de-las-claves-del-exito-empresarial/#:~:text=El%20estudio%20del%20clima%20organizacional,ser%20más%20eficientes%20y%20productivas.>
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science. Harper and Bros. Nueva York.
- Báez, A. (2015). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del despacho de secretaría de la Universidad de Carabobo. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Maracay.
- Corichi, A. Hernández, T. García, M. (2023). El clima organizacional: Un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. {Página web} <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Galindo, N. (2013). La medición del clima laboral. *Revista Eídos*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito-Ecuador.

- Bravo, T. Valenzuela, S. (2023). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. *MIDE UC*. México.
- Daros, W. (2002). ¿Qué es un marco teórico? *Enfoques*, XIV 1.
- Canales, F. Pineda, E. Alvarado, E. (1994). Metodología de la investigación. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la salud.
- González, J. Rodríguez, M. González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*. Vol 3 (Nº 37).
- Pineda, M. Salazar, N. Zaragoza, A. Silva, A. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. México. *Revistas Académicas*. {Página web} [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638/1590#toc](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#toc)
- Pilligua, C. Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. Vol. XV, núm. 28. Colombia.
- Romano, M. (2019). La importancia de un buen clima laboral. *Revista Alethéia IEU Universidad*. México.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) (LOPCYMAT).

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.583 de Fecha 3 de diciembre de 2002.

Ley Orgánica del Trabajo (2017). Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario. (junio, 19, 1997).

Loggiodice, Z. (2010). La gestión de conocimiento como ventaja competitiva para las agencias de viajes y turismo en la nueva cadena de distribución turística. Caso de estudio: Venezuela. *Biblioteca virtual Eumed.net*. Venezuela.

Equipo de edición de Vorecol. (2024). La importancia de la retroalimentación positiva en la motivación de los equipos de trabajo. México.

PsigmaCorp. (2023). Honestidad en el trabajo: cómo la integridad impulsa la estrategia empresarial. Artículo web {<https://www.psigmacorp.com>}.

**ANEXOS**

**(ANEXO A)**

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA UNELLEZ VPDS BARINAS 2024**, presentado por las Bachilleres: Ana Vidal, cédula de identidad N° 29.925.830 y Ariana Perozo, cedula de identidad N° 30.409.542, para optar al título de **Licenciado en Administración**, y que estoy dispuesto asesorar y supervisar en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales.

Así mismo hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para las carreras Licenciatura en Administración y Licenciatura en Contaduría Pública del Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la Ciudad de Barinas, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2025.

**Datos del Tutor**

Teléfono:

E-Mail:

Prof. Francia Valero

C.I.N°

## (ANEXO B)



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
BARINAS, ESTADO BARINAS

### PRESENTACIÓN

El presente instrumento tiene como objetivo recopilar información acerca de la **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA UNELLEZ VPDS BARINAS**. Se busca determinar si existe una relación significativa a través de indicadores como las relaciones grupales, desafíos, trabajo en equipo, motivación y la remuneración. Los resultados de esta investigación permitirán identificar áreas de oportunidad para mejorar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, optimizar el desempeño de los docentes y la calidad educativa del subprograma.

La información que suministre será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos, como parte de un proyecto de investigación para la Licenciatura en Administración. Agradecemos sinceramente su valiosa colaboración.

#### Instrucciones

1. Lea cuidadosamente cada pregunta.
2. Conteste todas las preguntas.
3. En caso de duda consulte al encuestador.
4. Debe realizarlo individualmente.
5. No coloque ni su nombre ni su firma ya que este instrumento es anónimo.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, cada una con cinco opciones de respuestas. Marque con una (X) la que considere exprese mejor su opinión. Dichas opciones se presentan con escala de estimación de: TA = Totalmente de Acuerdo; DA = De Acuerdo; I = Indiferente; ED = En Desacuerdo y MED = Muy en Desacuerdo.

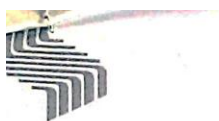


Variable: Clima Organizacional	N° ítems	Descripción	TA	DA	I	ED	MED	
	<b>Dimensión: Factores Individuales</b>							
	1	¿Busca activamente retroalimentación para mejorar su desempeño laboral?						
	2	¿Considera que las recompensas que recibe lo motivan a mejorar su desempeño?						
	3	¿Percibe que tiene a su alcance las herramientas tecnológicas adecuadas para su labor?						
	4	¿Percibe un ambiente de colaboración positivo entre sus compañeros de trabajo?						
	<b>Dimensión: Factores Grupales</b>							
	5	¿Cree que los conflictos con sus compañeros afectan su motivación para trabajar?						
	6	¿Le resulta cómodo compartir sus opiniones y sugerencias con sus compañeros de trabajo?						
	7	¿Los conflictos entre sus compañeros de trabajo se manejan de manera constructiva?						
	8	¿Percibe una retroalimentación constructiva sobre su desempeño de parte de sus compañeros?						
	9	¿Se promueve un ambiente de respeto y honestidad en el trabajo diario?						
	10	¿Considera que en su equipo de trabajo se reconocen y valoran las contribuciones de cada miembro?						
<b>Dimensión: Factores Organizacionales</b>								
11	¿Siente que la infraestructura tecnológica del subprograma es actual y funcional?							
12	¿Percibe una comunicación clara y efectiva entre el cuerpo docente y la administración del subprograma?							
13	¿Considera que las condiciones laborales son justas y equitativas para todos los docentes?							
<b>5</b>	<b>Dimensión: Elementos que Intervienen</b>							



14	¿Siente que está satisfecho con su salario actual en relación con sus responsabilidades?					
15	¿Considera que en su lugar de trabajo se promueve la honestidad y la transparencia?					
16	¿Siente que los recursos disponibles son suficientes para que realice su trabajo de manera efectiva?					
17	¿Percibe que los beneficios ofrecidos por la institución lo motivan a mejorar su desempeño laboral?					
18	¿Se brindan oportunidades suficientes para la formación y actualización profesional de los docentes?					

## (ANEXO C)



**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado para determinar la  
relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del subprograma  
Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas**

**Datos del Experto**

Nombre y Apellido: GERMAN MORALES

C.I.N° 11.505.604 Profesión: DOCENTE UNIVERSITARIO

Fecha de la Validación: 08/01/2025.

1	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Acceptar	Modificar	Eliminar
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		



Observaciones:

---

---

---

---

---

C.I: 11.505.604  
DR. GERARDO MORALES

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
BARINAS, ESTADO BARINAS

**Carta de Validación**

Yo, GERMÁN MORALES titular de la Cédula de Identidad N° 11.505.604, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA UNELLEZ VPDS BARINAS 2024**, presentado por las Bachilleres: Ana Vidal, titular de la Cédula de Identidad N° 29.925.830 y Ariana Perozo, titular de la Cédula de Identidad N° 30.409.542, para optar al Título de Licenciado en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2024.

  
Firma del Experto

Cédula de Identidad  
11.505.604



**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado para determinar la  
relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del subprograma  
Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas**


**Datos del Experto**

Nombre y Apellido: Jose G Sanchez

C.I.N° 13279229 Profesión: Sociólogo

Fecha de la Validación: 10 - 12 - 2024

1	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Accepta r	Modifica r	Elimina r
2	X		X		X				
3	X		X		X				
4	X		X		X				
5	X		X		X				
6	X		X		X				
7	X		X		X				
8	X		X		X				
9	X		X		X				
10	X		X		X				
11	X		X		X				
12	X		X		X				
13	X		X		X				
14	X		X		X				
15	X		X		X				
16	X		X		X				
17	X		X		X				
18	X		X		X				



Observaciones:

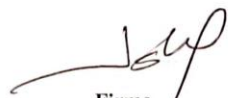
---

---

---

---

---

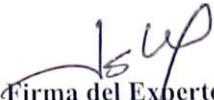
  
Firma / 13279229  
C.I:

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
BARINAS, ESTADO BARINAS

**Carta de Validación**

Yo, Joni Sánchez titular de la Cédula de Identidad N° 13279229, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA UNELLEZ VPDS BARINAS 2024**, presentado por las Bachilleres: Ana Vidal, titular de la Cédula de Identidad N° 29.925.830 y Ariana Perozo, titular de la Cédula de Identidad N° 30.409.542, para optar al Título de Licenciado en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

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

  
Firma del Experto  
13279229  
Cédula de Identidad



**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado para determinar la  
relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del subprograma  
Turismo Agroecológico de la UNELLEZ VPDS Barinas**

**Datos del Experto**

Nombre y Apellido: JOSÉ ALFREDO HERNÁNDEZ ZAMBRANO.

C.I.N° V-16575304 Profesión: LCDO. EN ADMINISTRACIÓN.

Fecha de la Validación: 15-12-24

1	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Acceptar	Modificar	Eliminar
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		



Observaciones:

PRESENTA CONDICIONES PARA SER APLICADO E/  
INSTUMENTO.

---

---

---

Firma

C.I: V-16575304.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
BARINAS, ESTADO BARINAS

**Carta de Validación**

Yo, JOSÉ A. HERNÁNDEZ Z. titular de la Cédula de Identidad N° V-16575304 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL SUBPROGRAMA TURISMO AGROECOLÓGICO DE LA UNELLEZ VPDS BARINAS 2024**, presentado por las Bachilleres: Ana Vidal, titular de la Cédula de Identidad N° 29.925.830 y Ariana Perozo, titular de la Cédula de Identidad N° 30.409.542, para optar al Título de Licenciado en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 15 días del mes de DICIEMBRE de 2024.

  
Firma del Experto

Cédula de Identidad  
V-16575304

(ANEXO D)

TA	DA	I	ED	MED																		
1	2	3	4	5	ITEMS																	
SUJETO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL			
1	1	4	1	2	5	2	1	2	2	1	4	1	1	5	2	4	4	4	46			
2	1	4	5	2	5	2	2	2	2	1	4	3	3	4	3	4	4	5	56			
3	2	5	1	3	5	2	1	2	1	2	4	1	2	4	1	4	5	1	46			
4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	51			
5	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	3	4	1	31			
6	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	4	2	44			
7	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	5	2	4	4	1	52			
8	2	4	4	1	5	2	2	2	2	2	5	1	2	5	2	5	4	5	55			
9	1	3	4	1	2	2	2	2	1	1	4	2	1	4	2	4	4	1	41			
10	1	2	4	1	5	1	1	1	2	2	2	1	1	4	1	4	4	4	41			
11	1	2	5	2	5	2	2	1	2	1	4	2	2	4	2	4	4	2	47			
12	1	3	5	1	5	2	2	2	1	2	4	1	2	5	2	4	4	4	50			
13	1	4	5	2	5	3	2	2	2	2	4	1	1	4	2	4	4	1	49			
14	1	4	5	1	5	2	1	2	1	1	5	3	3	4	2	4	4	5	53			
15	2	4	4	1	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	4	4	5	55			
16	1	4	4	1	3	1	1	2	3	2	5	4	1	4	2	4	5	5	52			
17	1	4	4	1	5	2	1	1	1	2	3	1	2	4	1	4	4	4	45			
	0,21	0,72	1,44	0,37	1,82	0,29	0,24	0,26	0,33	0,53	0,59	1,11	0,5	0,3	0,26	0,12	0,17	2,76	38,46			

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

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

$\alpha$	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	0,73
$K$	Numero de items del instrumento	18
$\sum_{i=1}^k S_i$	Sumatoria de la varianza de los items	12,020761
$S_t$	Varianza total de instrumento	38,46