



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE

ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA, F.P.

BARINAS ESTADO BARINAS

Autoras:

González R. Yohana P. C.I: 29.967.770

Luque M. Rosmary M. C.I: 30.389.016

Tutor: Prof. Dubraska Durango

Barinas, diciembre 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE

ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA, F.P.

BARINAS ESTADO BARINAS

Trabajo de aplicación presentado como requisito para optar al título de

Licenciado en Administración

Autoras:

González R. Yohana P. C.I: 29.967.770

Luque M. Rosmary M. C.I: 30.389.016

Tutor: Prof. Dubraska Durango

Barinas, diciembre 2024



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA: CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA DE ADMINISTRACION**

Aprobación del Tutor

Yo, **Dubraska E. Durango D.**, titular de la cédula de identidad N° **16.980.847**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA, F.P. BARINAS ESTADO BARINAS** presentado por las bachilleres: **González R. Yohana P.** y **Luque M. Rosmary M.**, titulares de las cédulas de identidad N° **C.I 29.967.770** y **C.I 30.389.016**, 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 02 días del mes de diciembre de 2024.

Prof. Dubraska Durango.

C.L 16.980.847

Teléfono:0412-5357865

E-mail: Alumnos.cs@hotmail.com

Barinas, 30/09/2024

CARTA DE ACEPTACIÓN

Yo, Ing. Jhon Vega, en mi condición de Fundador de Vega Inversiones KVA, F.P. por medio de la presente hago constar que doy aceptación a las ciudadanas bachilleres: Yohana Paola González Rangel, titular de la cedula de identidad N°. 29.967.770 y Rosmary Michelle Luque Martinez, titular de la cedula de identidad N°. 30.389.016 , estudiantes de la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales “ Ezequiel Zamora”, en la carrera de Licenciatura en Administración, para que realice su Tesis de Grado en esta prestigiosa Empresa, que lleva por nombre (Análisis del Clima Organizacional para el fortalecimiento del desempeño laboral de los Trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA,F.P. Barinas Estado Barinas)

En la ciudad de Barinas, a los treinta (30) días del mes de septiembre del 2024

Atentamente



Ing. Jhon Vega

VEGA INVERSIONES KVA, F.P.
KVA
RIF: V204062419
Jhon Henry Vega Lacruz



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA: ADMINISTRACIÓN

ACTA DE EVALUACIÓN 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 03, hoy 7 de Febrero de 2025, reunidos en el Barinas II P9 A4, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación titulado ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA, F.P. BARINAS ESTADO BARINAS. Presentado por los Bachilleres: Gonzalez R. Yohana P.C.I: 29.967.770 y Luque M. Rosmary M., C.I: 30.389.016, 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)
Gonzalez R. Yohana P	29.967.770	30	50	20	100	5
Luque M. Rosmary M	30.389.016	30	50	20	100	5

Se emite la presente acta y queda asentada en Subprograma de Administración, a los 07 días del mes de febrero del Año 2025.

Observaciones: _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.	Firma
Tutor	Prof. Dubraska Durango	16.980.847	
Jurado	Prof. José Luis Gómez	12.837.692	
Jurado	Prof. Carlos Álvarez	4.257.644	

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a Dios por permitirnos realizar este proyecto de grado.

Agradecemos a la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, por formarnos académicamente y prepararnos para ser futuros profesionales.

A nuestra tutora Lcda. Dubraska Durango quien con sus conocimientos nos apoyó y nos guio durante todo el transcurso del proyecto de grado, para alcanzar los resultados deseados.

A la EMPRESA VEGA INVERSIONES KVA, F.P. por permitirnos implementar un análisis del clima organizacional para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento de administración, además de prestar el apoyo para poder realizar los procedimientos adecuados con el fin de desarrollar el proyecto de grado.

A los expertos, Richar Molina, José Gómez y Nataly Leo por brindarnos sus conocimientos y aprobación en el instrumento de investigación.

A nuestros Padres y Familiares, quienes con su amor incondicional y apoyo constante han sido un motivo para llevar a cabo este logro.

A Nuestros Amigos y Compañeros quienes han sido nuestros aliados en todo este tiempo, gracias a su amistad hicieron de esta experiencia inolvidable.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de grado primeramente a Dios, por darnos la sabiduría para realizarla y por permitirnos llegar hasta este momento importante para nuestra formación profesional.

A nuestros padres. Cuyo amor y sacrificio incondicional han sido mi inspiración y apoyo, a mis familiares, que siempre han creído en mí y me han alentado a seguir mis sueños

A nuestros profesores cuyo conocimiento y dedicación han enriquecido nuestro aprendizaje. En especial a nuestra tutora, por su orientación, paciencia, apoyo incondicional, compromiso y guía han sido fundamentales en nuestro desarrollo académico y personal

A todos y cada uno de ellos se los agradecemos de todo corazón. Para todos ustedes va esta dedicatoria.

Contraportada.....	1
Agradecimiento	2
Dedicatoria.....	3
Lista de cuadros.....	4
Lista de gráficos.....	5
Resumen.....	7
Introducción.....	pp.
CAPITULO	
I El Problema	10
Planteamiento del Problema.....	10
Objetivos de la Investigación.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	14
Justificación de la Investigación.....	14
Alcances y Delimitaciones.....	16
II Marco Teórico	18
Antecedentes de la Investigación.	18
Reseña Histórica del ámbito social objeto de estudio.....	21
Bases Teóricas.....	23
Clima organizacional.....	23
Características del Clima Organizacional.	24
Tipos de clima organizacionales.	25
Funciones del Clima.....	26
Desempeño Laboral.....	28
Evaluación de desempeño.....	29
Responsabilidad de la evaluación del desempeño laboral.	31
Eficacia.....	33
Eficiencia.....	34
Bases Legales.....	35
Definición de Términos Básicos.....	37

Sistema de Variables.....	38
Operacionalización de las Variables.....	39
III Marco Metodológico	
Enfoque o Paradigma de Investigación.....	39
Tipo y Diseño de la Investigación	41
Población y Muestra.....	42
Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	43
Validez y Confiabilidad.....	44
Técnica de análisis de la información.....	45
IV Presentación y Análisis de la Información.....	46
V Conclusiones y Recomendaciones.....	69
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS.....	74
A. Instrumento aplicado.....	75
B. Validación del Instrumento	76
D. Alfa de Cronbach.....	85

LISTA DE CUADROS

1	Operacionalización de las Variables.....	33
2	Considera que existe una comunicación efectiva entre usted y sus superiores	47
3	Considera que las disputas en las relaciones laborales afectan negativamente el ambiente de trabajo.....	48
4	Percibe que el ambiente de trabajo garantiza su seguridad.....	49
5	Dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales	50
6	Cree que las decisiones tomadas en su departamento son claras.....	51
7	Sientes motivación por parte de tus líderes en tu trabajo actual.....	52
8	Se identifica con el compromiso organizacional promovido por su empresa...	53
9	Consideras que el orgullo de pertenencia en el departamento de administración es importante para el rendimiento del equipo.....	54
10	Consideras que el reconocimiento de los logros alcanzados influye en su desempeño laboral.....	55
11	Considera que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional suficientes	56
12	Cumple las metas laborales asignadas dentro de los tiempos establecidos.....	57
13	Considera que su gestión del tiempo es eficiente para cumplir con las tareas asignadas	58
14	Ha logrado mantener una reducción significativa de errores en sus actividades laborales	59
15	Demuestra atención al detalle en la realización de sus actividades laborales.....	60
16	Su asistencia regular al trabajo ha sido constante en los últimos meses.....	61
17	Es puntual en la ejecución de sus actividades laborales.....	62
18	Fomenta la colaboración con sus compañeros en las tareas de equipo.....	63
19	Participa activamente en la resolución de problemas en equipo dentro de su departamento	64
20	La empresa promueve un adecuado equilibrio entre su vida laboral y personal...	65
21	Siente motivación laboral para cumplir con sus responsabilidades.....	66

LISTA DE GRÁFICOS

1	Considera que existe una comunicación efectiva entre usted y sus superiores	47
2	Considera que las disputas en las relaciones laborales afectan negativamente el ambiente de trabajo	48
3	Percibe que el ambiente de trabajo garantiza su seguridad	49
4	Dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales	50
5	Cree que las decisiones tomadas en su departamento son claras	51
6	Sientes motivación por parte de tus líderes en tu trabajo actual	52
7	Se identifica con el compromiso organizacional promovido por su empresa	53
8	Consideras que el orgullo de pertenencia en el departamento de administración es importante para el rendimiento del equipo.	54
9	Consideras que el reconocimiento de los logros alcanzados influye en su desempeño laboral	55
10	Considera que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional suficientes	56
11	Cumples las metas laborales asignadas dentro de los tiempos establecidos	57
12	Considera que su gestión del tiempo es eficiente para cumplir con las tareas asignadas	58
13	Ha logrado mantener una reducción significativa de errores en sus actividades laborales	59
14	Demuestra atención al detalle en la realización de sus actividades laborales	60
15	Su asistencia regular al trabajo ha sido constante en los últimos meses	61
16	Es puntual en la ejecución de sus actividades laborales	62
17	Fomenta la colaboración con sus compañeros en las tareas de equipo	63
18	Participa activamente en la resolución de problemas en equipo dentro de su departamento	64
19	La empresa promueve un adecuado equilibrio entre su vida laboral y personal	65
20	Siente motivación laboral para cumplir con sus responsabilidades	66

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO
DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA, F.P.
BARINAS ESTADO BARINAS**

Resumen

El trabajo de grado presentado tiene como objetivo Analizar el Clima Organizacional para hacer más eficiente el Desempeño Laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. En Barinas Municipio Barinas. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo-descriptivo. Con una población de cinco (05) trabajadores del Departamento de Administración. El muestreo fue probabilístico e intencional, resultando en cinco (05) entrevistados. Para la recolección de datos, se emplearon técnicas de encuesta y nota de campo, utilizando como instrumento un cuestionario. La validez se sometió a juicio de tres expertos, considerando pertinencia, coherencia y claridad del instrumento. La confiabilidad, calculada mediante el Coeficiente Cronbach, resultó en 0,89, lo que indica una alta fiabilidad en veinte (20) ítems. Los principales resultados sugieren la necesidad de desarrollar una labor administrativa en un ambiente agradable y garante, a fin de garantizar la eficacia de los objetivos de forma sistematizada. Esto incluye incentivar la interacción en un contexto positivo, manteniendo una relación directa con cada empleado, para fomentar actitudes y habilidades. Las acciones deben orientarse hacia el cuidado de la actitud asumida por cada miembro, con el objetivo de garantizar la productividad. Además, direccionar la actividad hacia la generación de nuevas ideas y enfoques, que permite evaluar objetividad en conocimientos y habilidades adquiridas, para establecer responsabilidades y delegar funciones que le compete a cada uno.

Palabras clave: Análisis. Clima Organizacional. Desempeño Laboral.

El proceso de cambio, integración e incorporación de personal en las empresas es un elemento de trascendencia; teniendo con fin lograr innovaciones en su estructura; por lo que requieren establecer criterios para la ejecución de estrategias de integración para el fortalecimiento del Clima Organizacional para hacer más eficiente el desempeño Laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P, basado en los objetivos y metas que dentro de ella se propone, para lograr un mejor funcionamiento, productividad y eficiencia a nivel nacional, regional y local con la finalidad de mantenerse en un ambiente laboral óptimo.

Por esta razón, cambian las condiciones del trabajo administrador, con miras a prepararse, formarse, buscando herramientas que coadyuven al perfeccionamiento de su nivel profesional; dado que se requiere un cambio para trabajar de forma organizada; así como un cambio en la institución en estudio.

En tal sentido, Echeverría (2020) afirmó: “Los seres humanos hemos devenido económicamente, acumulando una fuerza destructiva, la aproximación metafísica no nos permite relacionarnos los unos con los otros con respeto mutuo. Se necesita una nueva comprensión del ser humano que permita observar y aceptar nuestras diferencias” (p. 67)

Lo planteado por el autor, se manifiesta porque existe una carencia hacia la convivencia, aun cuando se han dado las relaciones enfocadas en el aspecto económico, se manifiestan disconformidades entre el acercamiento sano, comprensión y respeto de las individualidades. La dinámica entre las organizaciones y su entorno en Venezuela a nivel nacional, regional y locales cada vez más compleja y acelerada, resaltando la relación existente entre las estrategias gerenciales presentes en las organizaciones administrativas y el liderazgo que se practica en cada uno de los gerentes, lo que conlleva a la búsqueda de nuevas alternativas o

la puesta en marcha de planes estratégicos que le permitan el fortalecimiento del Clima Organizacional y lograr mantenerse en el tiempo.

Por consiguiente: el desarrollo de la investigación se estructura en cinco (05) capítulos, los cuales son:

Primer capítulo denominado el Problema, recoge el planteamiento, las interrogantes, los objetivos de la investigación, la justificación, Alcances y Delimitaciones.

En el segundo capítulo, del Marco Teórico, presenta los antecedentes, que sirven como base de la investigación, una reseña histórica del objeto de estudio, las bases teóricas y legales las cuales le dan fundamento teórico y jurídico a la investigación, y el sistema de variables.

Para el tercer capítulo, denominado Marco Metodológico, el cual le da rigor científico a la investigación, contiene el enfoque de la investigación, tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de la información y las técnicas de análisis de la información, validez y confiabilidad de los instrumentos, así como las técnicas de procesamiento y análisis de la información.

Referente al cuarto capítulo, Presentación y Análisis de Resultados, refleja las respuestas dadas por la muestra objeto de estudio a los ítems del instrumento aplicados.

El Quinto capítulo, Conclusiones, Recomendaciones, finalmente las referencias bibliográficas y anexos.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y Formulación del Problema

En la actualidad la crisis social y moral se encuentra en los diferentes ámbitos de la población, requiere de incentivos que involucren el carácter personal y profesional de los individuos con el fin de aumentar sus medios productivos; es por ello, que las organizaciones empresariales no escapan de esta realidad, demandando personal capacitado, a realizar actividades que permitan cumplir con las metas u objetivos, para lograr resultados satisfactorios en el trabajo que se ejecute; y en el rol a desempeñar por cada líder como una forma idónea para dar cumplimiento al desempeño laboral.

Para Chiavenato, citado por Hurtado (2019), el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Ante esta situación, la gerencia y liderazgo permite la socialización del hombre en su trabajo; proceso preponderante en las empresas en lo que se refiere a la efectividad de cada jornada laboral, incluyendo a los profesionales de la administración como agentes que intervienen en el desarrollo del proceso de organizacional, administrativo y control,

mediante acciones sociales, laborales, entre otras; de allí, considerar alternativas de solución para los conflictos, como una habilidad para los gerentes y empleados que se forman dentro de las organizaciones.

De acuerdo a Peña (2018), “es necesario combinar fortalezas gerenciales con oportunidades del entorno, brindándole herramientas, visión crítica y las actitudes óptimas para diferenciarse y catapultar su desempeño en la alta dirección empresarial “(p. 45), es por esto que, la alta gerencia está compuesta por una cantidad de personas comparativamente pequeña responsables de administrar las políticas de las operaciones e interacción entre los actores involucrados de la organización con su entorno. (Añadir autor que argumente antes de hablar de Venezuela)

Ante esto, en Venezuela la dinámica entre las organizaciones y su entorno es cada vez más compleja y acelerada, impulsando en ellas la rápida evolución de los procesos administrativos, las relaciones laborales y los métodos gerenciales. Uno de los cambios más importantes es el que se otorga a las personas. Kourdy (2021), señala al respecto: “Las personas son invariablemente para lograr el éxito: una organización sólo podrá ser tan buena como la gente que trabaja en ella” (p. 58).

En este escenario, es imprescindible resaltar la relación existente entre las estrategias gerenciales presentes en las organizaciones administrativas y el liderazgo que ejercen cada uno de los gerentes en las mismas; debido a que ellas influyen en el logro y las metas propuestas por el recurso humano; surgiendo la necesidad de establecer elementos administrativos del personal, promoviendo una cultura organizacional sólida y confiable; con el propósito de orientar el trabajo gestor, con miras a prepararse, formarse, buscando herramientas que coadyuven al perfeccionamiento de su desempeño profesional; dado que se requiere un cambio para trabajar de forma organizada.

Sin embargo, el componente ético toma gran interés en lo que se refiere a la toma de decisiones gerenciales; puesto que constituye un factor de interés para el desarrollo, especialmente en lo que respecta a las relaciones en el campo administrativo, siendo necesario utilizar elementos de importancia como la confianza, respeto, honestidad y fidelidad en el cumplimiento de los acuerdos, los cuales son esenciales para el éxito de cualquier estrategia basada en relaciones con los agentes internos y otras organizaciones, en particular si se trata de estrategias cooperativas que coadyuven al beneficio colectivo.

En este sentido, el personal del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P Barinas estado Barinas; carece de inversiones importantes en capacitación de personal, en estudios especializados en las diferentes áreas administrativas, tecnológica y gerenciales para que su personal pueda responder eficientemente a las exigencias de la demanda, adecuarse rápidamente a los cambios y así crear y desarrollar la misión de la organización que se asocia con la visión renovada de la misma.

No obstante, a pesar de estos esfuerzos, Ante esto, se puede considera que en la medida en que las reflexiones éticas permiten orientar la acción en la toma de decisiones, motivación, trabajo en grupo y apoyo del líder del proceso organizacional se convierten en un saber aplicable a todos los ámbitos de acción del ser humano, motivado a que dentro de la organización el gerente debe promover el trabajo organizado, dirigir las actividades sin mostrar intereses subjetivos; sino por el contrario ser objetivo para llevar a la práctica su rol como profesional que dirige y gestiona en la empresa.

En tal sentido, Echeverría (2020) afirmó: “Los seres humanos del planeta hemos devenido económicamente interdependientemente acumulando una fuerza destructiva, lo que no nos permite relacionarnos con respeto mutuo. Se necesita comprensión del ser humano que permita observar y aceptar nuestras diferencias y vivir juntos”. (p. 67).

Lo planteado por el autor, se manifiesta porque existe una carencia hacia la convivencia, además de conflictos que van desde una actitud desfavorable en la comunicación, hasta apatía por el trabajo empresarial, aun cuando se han dado las relaciones enfocadas en el aspecto económico, se manifiestan disconformidades entre el acercamiento sano, comprensión y respeto de las individualidades de los puntos de vistas de cada cual; por lo que se está incurriendo en un conflicto donde se pudiera encontrar las posibles soluciones, lo cual va a depender con solo la aceptación del punto de vista de los demás; es decir el respeto para la otra persona.

Desde esta perspectiva, surge la necesidad de analizar la situación actual del clima organizacional de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. En el desempeño laboral de los trabajadores en, por ello, es indispensable realizar una descripción del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores. De acuerdo a lo anterior, se deduce que mediante la investigación objeto de estudio, se pueden dar respuesta a las siguientes interrogantes.

¿Se requerirá un análisis del Clima Organizacional para hacer más eficiente el desempeño Laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. en Barinas?

¿Cuál es el estado actual del Clima Organizacional de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. en Barinas?

¿Cuáles son las Fortalezas y Debilidades con relación al Clima Organizacional de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. en Barinas?

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. en Barinas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el Clima Organizacional para el fortalecimiento del desempeño Laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P en Barinas Estado Barinas.

Objetivos Específicos

Diagnosticar el estado actual del Clima Organizacional de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. Barinas Estado Barinas.

Identificar las Fortalezas y Debilidades con relación al Clima Organizacional de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. Barinas Estado Barinas.

Determinar la optimización del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. Barinas Estado Barinas.

Justificación

El siguiente apartado Bernal citado por Bedoya (2020), expresa: “la justificación en el campo de la ciencia atiende a la resolución de algún problema, algún vacío científico que deba cubrirse total o parcialmente, y que amerite con argumentación contundente su desarrollo” (p.67).

Los procesos administrativos son mecanismo mediante el cual las organizaciones examinan su quehacer cotidiano para evaluar, tanto el cumplimiento de las metas como de los objetivos establecidos. Esto, sin duda, contribuye a la construcción del capital humano y social, porque crea confianza entre los involucrado e incluye el desarrollo de todo el sistema,

con el propósito de coordinar las acciones individuales y colectivas, como fuentes primarias de construcción de la labor a realizar.

Igualmente, La investigación **beneficiara** como prioridad a los empleados Vega Inversiones KVA F.P. al abordar el clima organizacional como fenómeno que afecta el desarrollo de cada jornada de trabajo. Su importancia **teórica** radica en el aporte para la empresa, y como antecedente a los clientes y personal en el área administrativa y contable, que permite fortalecer sus conocimientos referidos al clima organizacional, Identificar las Fortalezas y Debilidades, constituyendo un elemento clave para el desarrollo y motivación de una actitud positiva en cada uno de sus miembros de los cambios requeridos y alcanzar los objetivos y metas organizacionales propuestas.

Cabe agregar, en cuanto **a lo práctico** la investigación busca involucrar al personal administrativo de la empresa, para la mejora continua en la ejecución de sus funciones, aportando sugerencias que logren la satisfacción de un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo personal y profesional de Vega Inversiones KVA F.P. para fomentar una convivencia sana; erradicar conflictos y alcanzar una actitud favorable en la comunicación y el trabajo diario.

En cuanto **a lo metodológico y científico** se considera que el trabajo se ubicará dentro de una interpretación del clima organizacional en los Departamentos de Administración en Vega Inversiones KVA F.P; además se realizará un estudio de trabajo enfocado en una investigación cuantitativa -descriptiva, donde se recogerán los datos directamente de donde suceden los hechos.

La importancia del estudio se centra en analizar el Clima Organizacional para hacer más eficiente el desempeño Laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. en Barinas Municipio Barinas.; dado que de acuerdo a las

evidencias logradas se conoció que existen deficiencias en el clima organizacional, por lo que se quiere efectuar recomendaciones al personal encargado del mismo para lograr la solución de conflictos ante la situación que se le presenta.

La investigación se supedita con el II Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 (Plan de la Patria), el cual destaca la formación técnica e integral del estudiante para la UNELLEZ, involucrándose dentro de un desarrollo productivo y social, ubicado en la línea estratégica y general (1.2) del Plan de la Patria adaptado al proyecto es “avanzaré un acuerdo económico, productivo para la estabilización, el crecimiento y productividad del país”. En este orden de ideas, el estudio de investigación se encuentra enmarcado en el contexto de las líneas de investigación contemplados en el Plan General de Investigación 2008 – 2012, dentro del área de Ciencias Económicas y Sociales específicamente en Pequeña y Mediana Empresa, para mejorar la calidad de servicios y la eficacia de la productividad.

Alcances y Delimitación

Alcances

La investigación se efectuó bajo el alcance de la línea de investigación propuesta por la Universidad de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), denominada Pequeña y Mediana Empresa en el área de estudio Ciencias Sociales y Económicas. Igualmente, se tomó en cuenta el estudio y análisis del Clima Organizacional para hacer más eficiente el desempeño Laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P.

Tomando en consideración aquellos elementos que aporten criterios con los cuales se puedan realizar observaciones respecto al papel que juega la gerencia en el cumplimiento

del proceso de análisis del clima organizacional y desempeño laboral. De forma confidencial y el tiempo del personal adscrito al departamento administrativo; puesto que es a ellos a quienes se les debe ofrecer una alternativa que coadyuve al mejoramiento de esta actividad.

Delimitación

Una de las delimitaciones en el marco del trabajo se encuentra el tiempo de nueve (9) meses ente los años (2024 y 2025), para el desarrollo de los cinco (5) capítulos de la investigación; así como la disposición del personal de recursos humanos y empleados para la aplicación del instrumento; de igual manera la aceptación para adaptarse, el cual se considera importante para el desarrollo del trabajo y desempeño de los involucrados. Igualmente, la unidad de estudio fue la empresa “Vega Inversiones KVA F.P.”, la cual se encuentra ubicada en el municipio Barinas del estado Barinas. Además se plantea la investigación como una alternativa progresista a trabajar con la estructura organizacional como un todo, donde surjan elementos favorables al proceso administrativo, que luego tendrá repercusiones en el logro de la organización.

Capítulo II

Marco Teórico

El marco teórico se corresponde al desarrollo de los aspectos generales que integran la temática a tratar. Al respecto, Arias (2012), plantea que éstas “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p.107). Es necesario dar un orden lógico coherente de las diversas temáticas que manejará la estructura en ellas.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes investigativos recogen estudios anteriores que le permiten hacer una revisión de los que guardan relación con el tema. En este sentido, Lawrence y otros, citados por Sampieri (2014), explica que “La revisión de la literatura permite analizar y reflexionar si la teoría y la investigación anterior sugieren una respuesta (aunque sea parcial) a la pregunta o las preguntas de investigación, o bien si provee una dirección a seguir dentro del planteamiento del estudio” (p. 26), por esto se toman en consideración para apoyar a la información y efectuar un trabajo investigativo más fidedignos como se expresa a continuación:

Para Nieto Y (2019), en la investigación que lleva por nombre “Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del departamento de recursos humanos del Hospital Dr. “Jesús Arnoldo Camacho Peña”, del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas. (Año 2019)”. Se inscribe bajo una naturaleza cuantitativa, el estudio propuesto se enmarco en una investigación de campo con un nivel correlacional, apoyado

en la investigación no experimental considerando el criterio de los objetivos de la investigación. En cuanto a la población, se hace referencia que se utilizó los seis (6) trabajadores de la institución en estudio, seguido de la técnica que se utilizó para el levantamiento de la información fue la encuesta con un instrumento tipo cuestionario en una escala tipo Likert. La validez del instrumento a través de la técnica de Juicio de Expertos con una Confiabilidad por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Concluyendo. que hay un clima autoritario donde los jefes toman las decisiones y de lo cual no se le permite a los demás empleados participar o consultarse si lo que se decide está bien para la institución si no que la gerencia determina este aspecto, en cuanto a los aspecto que viabilizan el clima organizacional en el Hospital se tiene que las fuerzas motivacionales se ven afectadas no se estimula el esfuerzo del empleado por la actividades que realizan, precisando que el clima organizacional dentro de la institución es vital para cualquier organización que quiera tener buenos resultados, por otra parte, los procesos de comunicación en cuanto a la gerencia y trabajadores solo se hace de manera directa cuando se imparten ordenes, esto denota que sigue estando presente en la organización un clima autoritario.

Bacalla Arista, Edgar (2022) sostiene, " el clima organizacional, está determinado por el desempeño laboral, es importante para desarrollar la estructura de la empresa y disposición de los colaboradores, por eso es significativo tener discernimiento en cómo se desenvuelve en el puesto de trabajo y su evolución. El clima organizacional logra resultados positivos o negativos en el desempeño laboral de una empresa, es un miembro que participe de la actuación del personal, hay empresas que no estiman el clima organizacional y el desempeño laboral, por esto, el presente trabajo maneja este tema que asimismo existen empresas con buen clima laboral.

Medrano Rivera, Boris Kevin (2019), La presente investigación, clima organizacional y desempeño laboral, La metodología es empleada en esta hipótesis es lógica y descriptiva, correlacional, los estudios adquiridos de la correlación entre variantes, clima organizacional y desempeño laboral muestra un índice que puede ser menor o mayor para este estudio, se decreta que haber relacionado clima organizacional y desempeño laboral estadísticamente significativa es positiva, y fuerte, positiva.

Meroussis Arriz, Georgios Tasso (2022), Expresa que esta investigación tiene como objetivo principal probar la relación que tienen entre si las variables de Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, viendo que las variables se vinculan unas a otras originando resultados que a mejor clima laboral, está variable tendrá una impresión en el desempeño profesional de los empleados en la empresa y de esa manera los colaboradores rendirán mejor en sus labores, comprobando que la percepción de los colaboradores influye en su producción, con tal, el ambiente laboral sea el correcto .

Ugarte Daza, Gustavo Marino (2021), El presente trabajo busca fortalecer el clima organizacional en el área de ventas de la empresa Rosatel (Grupo Americano de Comercio) ejecutando así un idóneo desempeño laboral, se resalta por su cultura organizacional y por los valores que continuamente se aplican en sus colaboradores, por lo que veremos que fortalezas y herramientas posee la empresa, fortaleciendo los vínculos laborales y así originar un buen desempeño laboral. El modo empleado para evaluar y medir el clima organizacional de los colaboradores del área de ventas fue una encuesta de manera anónima, donde los colaboradores respondieron acerca de cómo se sentían dentro de la empresa. Los resultados que se presentaron en la encuesta no fueron muy favorables, por lo tanto, se tuvieron que evaluar ciertas medidas que fueron aplicadas a la brevedad para originar esa comodidad en los colaboradores, las soluciones presentadas y ejecutadas por parte de la empresa y del área

de Gestión Humana, fueron los factores clave para que el desempeño laboral sea placentero, cabe destacar que Rosatel (Grupo Americano de Comercio) busca satisfacer a sus elementos más importantes: los colaboradores.

En cuanto a los antecedentes recopilados se observa que los mismos guardan relación con el tema, en consideración a ellos se pueda mencionar que los estudio propuestos se refieren al análisis de la relación existente entre el clima organizacional para el fortalecimiento del desempeño laboral y donde los investigadores se trazaron como propósito dar alternativas de solución ante diversas situaciones; por ello se puede señalar que los estudios se enmarcan dentro del mismo conocimiento.

Breve Reseña Histórica del ámbito social objeto de estudio

Nombre de la Empresa

Vega Inversiones KVA, F.P Barinas Estado Barinas.

Ubicación de la Empresa

Se encuentra ubicado en la Av. Elías Cordero casa Nro. 4-32 Sector San José Barinas-
Barinas

Reseña Histórica de la Empresa

El 9 de enero del 2018, se concretó la idea del ingeniero Jhon Vega de aperturar una empresa bajo la figura de firma personal, fue entonces cuando nació **VEGA INVERSIONES KVA, F.P.** con la finalidad de atender la demanda en el ámbito eléctrico para apoyar el desarrollo de proyectos a la empresa Corporación Eléctrica (CORPOELEC) y clientes en general a nivel regional y nacional.

El esfuerzo, la iniciativa y el empuje del fundador, manifestado a través de su gestión y la filosofía de reinversión de dividendos en la adquisición y mejora de bienes, equipos e instalaciones, permitieron la consolidación de una sólida empresa cuyo principal objetivo es

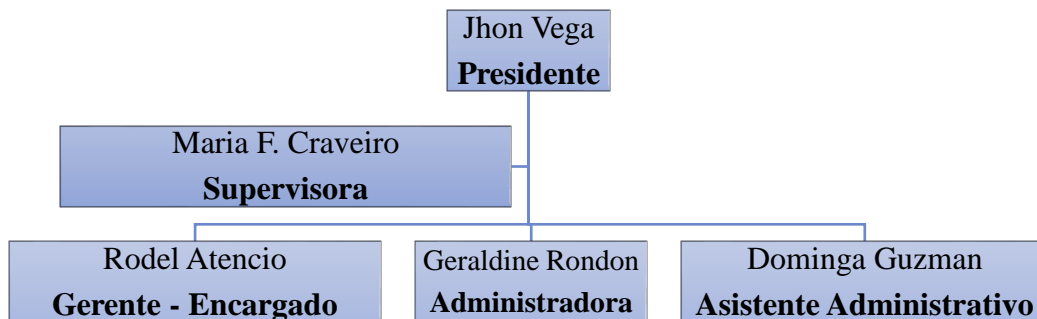
obtener la satisfacción de sus clientes a través de la prestación de un servicio con calidad, confiabilidad y eficiencia.

Los vertiginosos cambios que se han generado surge una positiva evolución de esta organización, haciendo de ella una pujante y gran empresa de servicios eléctricos, compra-venta de transformadores, ferretería y materiales eléctricos.

Líder en el mercado. **VEGA INVERSIONES KVA, F.P.** atiende convenientemente los requerimientos de cada uno de sus clientes, basada en una visión de futuro, en su enfoque hacia la seguridad y la calidad, sus excelentes recursos humanos, sus equipos e instalaciones; coordinados por los conocimientos y experiencias del fundador, así como el sentido de innovación y compromiso de sus profesionales, que en conjuntos orientan la exitosa gestión empresarial. Actualmente es una empresa reconocida en el Estado Barinas y a nivel nacional.

Organigrama Departamento Administrativo

VEGA INVERSIONES KVA, F.P.



Fuente: González. Luque. (2024).

Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen el núcleo del trabajo de investigación, una buena base teórica formará la plataforma sobre la cual se construye el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo, sin ella no se puede analizar los resultados, por lo que se hace necesario su ingreso al estudio. A juicio de Sabino (2010), las bases teóricas constituyen “el espacio del trabajo destinado a ilustrar sobre el contexto histórico en el cual se enmarca el problema; así como las investigaciones previas sobre la problemática estudiada y las teorías que lo fundamentan” (p. 110). Por lo cual se hace necesario en el estudio.

Clima organizacional

El clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características inmediatas que les son significativas, la describen y diferencian de otras organizaciones. Razón por la cual, Chiavenato (2011) plantea “...el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento” (p. 354). Es decir, constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos sociales e institucionales garantizar resultados, que incidan directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo.

El desarrollo del clima organizacional permite a los integrantes de la organización ciertas conductas e inhiben otras. Un clima abierto y humano alienta a la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, sí las personas se comprometen y son responsables, se debe a que el ambiente se lo permite, es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la eficiencia y eficacia de la jornada laboral.

Chiavenato citado por Saavedra (2021), sostiene “el clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los empleados de los elementos culturales, abarca el sentir y la reacción de las personas frente a las características y calidad del clima organizacional” (p. 205). Por esto, se infiere que es una actividad producto de la interacción en la organización, como todo aquello que identifica a una estructura o la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella, dado que profesan los mismas, reglas, procedimientos, normas, lenguaje; por lo tanto, se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional.

Características del Clima Organizacional

Las organizaciones en un medio ambiente interno; condiciona el grado de cooperación, dedicación de la organización, donde se plantea un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. Martínez (2022) manifiesta: “El clima se refiere a un medio ambiente interno organizacional; tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. (p. 35)

De lo señalado por el autor es relevante destacar la importancia de cumplir y tomar en cuenta cada uno de los elementos que promueven y generan el óptimo funcionamiento de las organizaciones. A continuación, se detallan:

El clima es una configuración particular de variables situacionales, sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, 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.

El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza. Se hace evidente frente a este aspecto considerar la personalidad que caracteriza a un individuo, el clima de una empresa determina en gran medida la efectividad de su imagen y la calidad de su productividad.

De lo antes mencionado, se infiere que cada estrategia se planifique, organice y se lleve a cabo en pro de garantizar un ambiente adecuado y aceptado por los involucrados, tal afirmación se relaciona con el estudio puesto que el mismo tiene como propósito mejorar el clima organizacional para garantizar el desempeño laboral de los empleados en la empresa.

Tipos de clima organizacionales

La interacción de estas variables según Costa (2011), trae como consecuencia la determinación de dos tipos de clima organizacionales, ellos:

Clima de tipo autoritario

El clima autoritario, explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Asimismo, el autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo

Se refiere al participativo consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

Es por ello, participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor - supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica. Mientras que, un clima cerrado, es estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Funciones *del Clima*

Actualmente los cambios de las estructuras sociales son a su vez influenciados por aspectos psicológicos y sociales buscando nuevos objetivos y contenidos que permitan dar el mayor número de posibilidades al análisis de actividades involucradas con el objetivo de adquirir recordar e integrar nuevos conocimientos. Sin embargo, aún se analizan los componentes de las organizaciones desde las perspectivas administrativas, con la necesidad de cambio en todo su hacer, fundamentada en una guía juiciosa organizativa y funcional donde el gerente se habituó para desenvolver su propio pensamiento en lo que se refiere al clima organizacional y sus funciones, colocándole delante de manera ordenada, los objetos,

funciones e ideas para deducir como líder relacionado con la formación de recursos humanos enriquecedoras de alto nivel. Al respecto Goncálvez, J. (2011), los describe de la siguiente manera:

Alejamiento

Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.”. (p.53). Se enfoca en la relación personal con los regentes, manteniendo distancia y prudencia sin afectar la confianza brindada por ellos.

Desobstaculización

Lograr que el sentimiento que tienen los miembros, de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan útiles. Cambiar la monotonía y rutina laboral, con actividades productivas y de mayor utilidad.

Espíritu

Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida. Permite al empleado asumir y modelar conductas significativas con el trabajo diario en lo personal y profesional, favoreciendo un ambiente coherente entre el discurso y la acción, guiando funciones continuas de auto evaluación y mejoramiento.

Intimidad

Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea. Al respecto, Krotoschin (2000) plantea: “la protección de la personalidad moral del trabajador frente a las nuevas tecnologías de supervisión ha obtenido un avance notable en el

desarrollo de monitoreo laboral, controles de acceso, video, entre otras, son algunas de las tecnologías que están modificando los lugares de trabajo. (p. 147).

Parafraseando al autor, es importante facilitar las tareas específicas, reduciendo los errores y transmitiendo rápidamente la información. En la actualidad se exige desempeñar un trabajo con mayor rapidez y eficiencia. Sin perjuicio de analizar la incidencia, en la vida personal del trabajador.

Vinculación

Lograr que grupo que actúa mecánicamente, es decir que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa. Es la relación de beneficios mutuos entre la empresa y su entorno, en los sectores empresariales, sociales y de medio ambiente, para fortalecer las competencias laborales y profesionales.

De lo antes descrito en referencia a las funciones del clima, en estos se observa que diversas actitudes se manifiestan a través del significado y el valor que sus miembros dan a las situaciones que viven en su ambiente de trabajo, donde estos fijan su posición frente a las mismas. De acuerdo a los autores estas influyen y determinan el comportamiento de los individuos en la organización.

Desempeño Laboral

El desempeño humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en contexto, pues este dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado. Cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad; así mismo el esfuerzo individual dependerá de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba este el papel que desempeña.

Según Chiavenato (2011) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la

organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Evaluación de desempeño

La Evaluación de desempeño, para Dessler. (2001) define a (a evaluación de desempeño como “la calificación a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño. Así pues, el proceso de evaluación implica: establecer las normas del trabajo, evaluar el desempeño real del empleado con relación a dichas normas y volver a presentar la información al empleado con el propósito de motivarle para que elimine las deficiencias de su desempeño”.

En cambio, Werther. (2000) define a la evaluación del desempeño como el “proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado” (p. 69). Los objetivos de la evaluación de desempeño, Chiavenato, (2000) habla de 3 objetivos fundamentales para de la evaluación de desempeño, los cuales permite condiciones de medición del potencial humano para determinar su pleno empleo, permitir el tratamiento de los recursos humanos como una importante ventaja competitiva de la empresa, y cuya productividad puede desarrollarse de modo indefinido dependiendo del sistema de administración y dar oportunidad de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte los objetivos organizacionales y. por otra, los objetivos individuales.

Existen varias razones para evaluar el desempeño, para Chiavenato (2011) sostiene que el desempeño laboral “Son comportamientos o acciones que se pueden observar en los

empleados y que tienen mucha notoriedad para lograr los objetivos de la organización” (p, 204). Por lo cual en este punto el autor expresa que el desempeño laboral es el accionar que tiene todo trabajador donde son observados detenidamente ya que estos comportamientos son de suma importancia para las metas que tiene toda organización.

Existen varias opciones sobre quienes pueden evaluar según Dessler (ob. cit) a lo cual propone las siguientes:

Evaluación de los compañeros

La evaluación de un empleado hecha por sus compañeros de trabajo puede ser muy efectiva para predecir el éxito futuro de la administración. Un problema podría ser los convenios de ayuda mutua, porque todos los compañeros sencillamente se reunirían para darse calificaciones altas unos a otros. Es evaluar los resultados de la actividad de las organizaciones y comparar los resultados en función de los estándares definidos para el logro de los objetivos; según la correspondencia o coherencia entre los resultados obtenidos y los previstos se toman decisiones para que las acciones se ajusten a dicho logro.

Supervisor Inmediato

Es la persona que estaría y por lo general está en mejor posición para observar y evaluar el desempeño de un subordinado y es el responsable del desempeño de esa persona. Igualmente es el trabajador de base o de confianza, valores como la empatía, el trabajo en equipo, la honestidad, ser justo o comportarse de forma responsable mejorarán sin duda el compromiso de los empleados y su desempeño en el trabajo, está facultado para ordenar a otros trabajadores lo concerniente al debido cumplimiento de sus obligaciones.

Comités de Estimación

Por lo general están compuestos por el supervisor inmediato del empleado y tres o cuatro supervisores más, implica verificar que los resultados estén de acuerdo con lo planeado, para lo cual se requiere establecer indicadores o unidades de medición de resultados.

Evaluación por los subordinados

Muchos lo llaman retroalimentación ascendente, aplica a toda la empresa y ayuda a alta gerencia a diagnosticar estilos para mejorar la administración de la organización. Asimismo, es un tipo de evaluación del desempeño en el que los empleados evalúan a sus superiores. Esta evaluación permite a los subordinados compartir su punto de vista y a los cargos más altos aprender sobre qué pueden mejorar en su liderazgo.

Retroalimentación de 360 grados

En este caso la información es recabada de toda la organización, por lo general este método se usa para la capacitación y el desarrollo es un método para evaluar el rendimiento de los empleados de una empresa. Este método consiste en recopilar información y retroalimentación sobre el desempeño de un empleado de múltiples fuentes, como supervisores, compañeros de trabajo, subordinados, clientes y uno mismo. Igualmente, hace uso de la información de los resultados anteriores para corregir las posibles desviaciones futuras a partir del estándar aceptable. Uno de los procedimientos más utilizados por la revisión de retroalimentación son las auditorías ya sea interna o externa.

Responsabilidad de la evaluación del desempeño laboral

Al respecto, Chiavenato (2011), señala que la evaluación del personal es una tarea que debe ser realizada por el área administrativa, al contar con personal capacitados para tratar con el talento humano que la empresa tiene a su disposición; además, puede ser aplicado por el gerente de la empresa en el caso de que éstos no cuente con la respectiva área en cuestión.

Sin embargo, el responsable de esta evaluación debe tener en consideración que su método y resultados que pueda variar en la manera en que se haya aplicado, lo que puede traer diferentes perspectivas de una misma necesidad. Por lo tanto, se tiene a:

El gerente

Es la autoridad dentro de la empresa y responsable del desempeño de sus subordinados en el caso de que no se cuente con el personal especializado para la evaluación. El gerente está en capacidad de poder supervisar directamente todo este proceso, puede contratar a terceros que sean los encargados de evaluar a su personal y únicamente con los resultados conseguidos, poder plantear soluciones para la empresa.

El empleado

Algunas empresas suelen dejar a los empleados libres de su autoevaluación con el fin de asegurar un examen crítico sobre las actividades que este realiza y el rendimiento que tiene su jornada, esto permite que haya información un poco más realista a la realidad del empleado.

Equipo de trabajo

Este aspecto requiere que el equipo de trabajo evalúe su desempeño de un área en cuestión en la que todos se encuentran participando, con el fin de conocer si las metas y objetivos planteados han sido alcanzados, como de igual forma si es que uno de sus integrantes tiene un rendimiento que no está al ritmo de los demás.

Al respecto, Chiavenato (2011), expresa "Los equipos se caracterizan por su clara cohesión, su espíritu colectivo concentrado en las tareas, el afecto que los miembros manifiestan en sus relaciones y su satisfacción por la calidad de sus procesos de trabajo".(p.123).

De lo expuesto se infiere, el trabajo en grupo permite distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Esto enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones, permite intercambiar opiniones respetando las ideas de los demás, logra una mayor integración entre las personas para poder conocer las aptitudes de los integrantes. La tendencia contemporánea hacia la administración participativa también aumenta la necesidad de delegar autoridad y de fomentar que los empleados trabajen juntos en equipo.

Comité de evaluación

Es un comité nombrado y constituido por los empleados y el gerente, con el fin de evaluar el rendimiento de colectivo e individual de cada uno de los subordinados, cumple la función de prestar asistencia a la evaluación del desempeño de sus cometidos relativos a las funciones de evaluación en la administración, y llevar a cabo exámenes exhaustivos de los métodos y sistemas de evaluación independiente y de autoevaluación.

Eficacia

La eficacia se considera como aquella situación en la cual se cumple que no es posible beneficiar a más elementos de un sistema sin perjudicar a otros, estado o cualidad de ser eficiente, de tener la capacidad de producir cierto resultado o efecto; es la capacidad de hacer un trabajo minimizando el consumo de recursos; Relación entre la cantidad de trabajo realizado o la energía generada por una máquina y la energía suministrada.

Para Thomsom (2008), en términos generales, “la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos” (p. 124). Por ello, es una capacidad o cualidad apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, entre otros) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y competitivas.

Por ello, se dice que se utiliza de la mejor manera posible los recursos, es decir hacer todo lo necesario para lograr los objetivos; pero eso no garantiza tener los resultados deseados. Por ejemplo, un equipo de fútbol puede jugar muy bien y no ganar el partido, sin embargo, utilizo lo mejor de sus recursos en ello. Según Chiavenato, (2006), eficiencia significa “utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles” (p. 106). Que es la proporción que existe entre los medios empleados y el producto obtenido de una acción. Puede ser técnica si los medios y el producto vienen expresados en unidades físicas, o económica si vienen expresados en unidades monetarias.

Eficiencia

Desde la perspectiva humana, personal y organizacional la eficiencia busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas, ella busca que el rendimiento sea máximo, a través de medios técnicos (eficiencia) y también por medios políticos (no económicos). Para las organizaciones lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores; en este sentido, la eficacia y la productividad constituyen factores de valor, ambos están condicionados, teniendo elementos indispensables como: la motivación, interés, pertenencia, actitud de cambio, buena comunicación, deseos de superación, eficiencia, buena convivencia, conocimiento, toma de decisiones acertadas, entre otros.

Chiavenato (2006), expresa “el hombre es un animal social que posee la tendencia a la vida en sociedad y a participaciones multigrupales” (p. 257). Así que viven en organizaciones y ambientes que son cada día más complejos y dinámicos, pasando un mundo transcomplejo; buscando lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades; porque las jerarquías altas pueden ser una barrera en la toma de decisiones rápidas. Por ello, es necesaria la aplicación de un clima organizacional grato para cambiar. En este sentido, una vez descrito los aspectos de

interés relacionadas con el término de eficacia incluido en el desempeño laboral de las organizaciones, es pertinente realizar la presentación del enfoque considerando los elementos que pudiesen conducir a determinar la eficacia del personal.

Bases Legales

De acuerdo Bernal, (2022), “se citan las normas, resoluciones, acuerdos, entre otros que respaldan la realización del estudio, dependiendo de la naturaleza del tema, en cada norma citada deben presentarse textualmente los artículos pertinentes. (p. 262).

Es por eso, que se considera que las bases legales tienen como finalidad hacer una revisión de los fundamentos jurídicos que apoyan la investigación y su basamento legal se consagra partiendo de la Constitución Bolivariana de Venezuela de (1999), y demás que hacen referencia. Entre estas se puede hacer referencia a los siguientes: La **Constitución de la**

República Bolivariana de Venezuela (1999), expone: Artículo 308

“El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno”.

Constitucionalmente, le corresponderá al Estado la tutela efectiva y la promoción de los medios de producción que tengan como norte la propiedad colectiva con la finalidad de lograr el desarrollo económico, tomando como base la iniciativa popular y para ello el Estado prestará asistencia técnica, capacitación y financiamiento, de la propiedad colectiva, con el propósito de mejorar el progreso financiero del país.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2023), Título I Capítulo I en las Disposiciones Generales. Artículo 2

El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, para el bienestar colectivo.

En este orden de ideas, las leyes emanadas por el estado propician un estado de garantías deberes y derechos a todo empleado público, donde el personal gerente administrativo en Vega Inversiones KVA F.P en Barinas brindará diversas oportunidades al personal de generar un clima adecuado en beneficio propio y de la organización.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Es una ley orgánica promulgada el 26 de julio del 2005 publicada en la gaceta oficial No.38.236, la misma se encarga de promover la implementación del régimen de la seguridad y salud en el trabajo, así como también la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, y a su vez establecer las representaciones dinerarias que corresponden por los daños enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Artículo 59: referido a las condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo, brindando con ello protección a los trabajadores y desarrollando parte de los preceptos constitucionales como es el de la no discriminación. Además, es importante señalar que las condiciones y medio ambiente de trabajo están íntimamente relacionados con la calidad y las condiciones de vida de los trabajadores, de allí parte lo elemental, gozar de disponibilidad de tiempo libre, necesario para el desarrollo mental, físico, cultural, entre otros. Al mismo tiempo, esta ley destaca el deber que tiene el patrón de ofrecerle a sus empleados condiciones donde existan prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo, (INPSASEL).

Definición de Términos Básicos

Según Tamayo (2009), "es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras empleados en la identificación y formulación del problema." (p. 78). Apartado de términos importante para comprender el cuadro completo de la investigación.

Compromiso laboral: es un camino de doble vía entre empresa y trabajador. A la empresa le conviene el compromiso del trabajador y a éste ser convenientemente retribuido por ello.

Comunicación: Es el arte de desarrollar y lograr entendimientos entre las personas, así como también un proceso de intercambio información y sentimientos entre dos o más personas, siendo especial para una administración eficiente.

Cultura organizacional, a veces llamada atmósfera o ambiente de trabajo, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.

Eficiencia: La palabra eficiencia proviene del latín *efficientia* que en español quiere decir, acción, fuerza, producción. Es la Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Empresa se la puede considerar como un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objeto social determinado.

Estrategias: Las estrategias de aprendizaje son un sistema de técnicas aplicadas al mejor entendimiento y manejo de una disciplina.

Gerente: Persona que lleva la gestión administrativa de una empresa o institución.

Paradigma: Constituido por los supuestos teóricos generales, las leyes y técnicas para su aplicación que adoptan los miembros de una determinada comunidad científica.

Procedimiento: Corresponde al plural de la palabra procedimiento, en tanto, por la misma se refiere a la acción, modo de proceder o método que se implementa para llevar a cabo ciertas cosas o tareas.

Relaciones Humanas: Son las interacciones ante la gente y se caracterizan por el grado de responsabilidad individual o grupal e Interdepartamental.

Sistema de variables

El sistema de variable permite medir, controlar o estudiar una variable viene dado por el hecho de que ella varía, y esa variación se puede observar, medir y estudiar. Por lo tanto, antes de iniciar una investigación, se debe conocer las variables que se desean medir y la manera en que se hará. En cuanto a dicho proceso Korn Citado por Balestrini (2008), plantea que “se deben seguir procedimientos descritos a continuación: Definición nominal de la variable a medir, definición real: en la que se listan las dimensiones y la definición operacional en la que se seleccionan los indicadores” (p. 59).

Además, genera un conjunto de preguntas de manera coherente y en relación íntima con los objetivos de la misma. De igual forma, mediante este procedimiento considera la conceptualización operacional de las variables en estudio, o como algunos autores llaman la operacionalización de las Variables.

Variable

Son atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua. Al respecto Ramírez (1999), plantea que una variable es: “la representación característica que puede variar entre individuos y presentan diferentes valores” (p.25).

Cuadro 1**Operacionalización de Variables de Investigación**

Variable Nominal	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Clima Organizacional	Chiavenato (2011) “Ambiente que existe entre los colaboradores de las empresas, ligado a la motivación para el desarrollo del ser humano, favorable cuando satisface sus objetivos y necesidades”. (p, 164).	Relaciones interpersonales Condiciones laborales Liderazgo	Efectividad de la comunicación	1
			Disputa de las relaciones	2
			Seguridad en el ambiente de trabajo	3
			Disponibilidad de recursos	4
			Claridad en la toma de decisiones.	5
			Motivación por parte de los líderes	6
			Compromiso organizacional	7
			Orgullo de pertenencia	8
			Reconocimiento de logros	9
			Oportunidades de desarrollo	10
Desempeño Laboral	Chiavenato (2011) “...calidad de servicio o de trabajo que brinda el trabajador dentro de una organización, y tiene que ver con sus competencias profesionales hasta sus habilidades.” (p, 204).	Identidad organizacional Reconocimiento o Eficiencia Calidad de trabajo Compromiso laboral Trabajo en equipo Satisfacción laboral	Cumplimiento de metas	11
			Gestión del tiempo	12
			Reducción de errores	13
			Atención al detalle	14
			Asistencia regular	15
			Puntualidad	16
			Colaboración con compañeros	17
			Resolución de problemas en equipo	18
			Equilibrio entre vida laboral y personal	19
			Motivación para cumplir responsabilidades	20

Fuente: Gózales & Luque

Capítulo III

Marco Metodológico

El marco metodológico tiene como fin, plantear los procesos metodológicos a seguir para el desarrollo de la investigación. Según Balestrini M (2002). “Toda vez que se ha formulado el problema de la investigación, delimitados los objetivos y asumidas las bases teóricas que orientarán el sentido de la misma de manera precisa, para indicar el tipo de datos que se requiere indagar, deben seleccionarse los distintos métodos y las técnicas que posibilitarán obtener la información requerida”.

En efecto, el marco metodológico de la presente investigación que tendrá por objeto analizar el Clima Organizacional para hacer más eficiente el desempeño Laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. Barinas Municipio Barinas. Además, la investigación contiene basamentos teóricos, de apoyo bibliográfico, necesario para dar la explicación lógica y teórica de lo que representan las variables y otros conceptos, para proporcionar un mayor conocimiento acerca del clima organizacional de los trabajadores en Vega Inversiones KVA, F.P en Barinas.

Enfoque o Paradigma de Investigación

La investigación se orienta hacia un estudio enfocado en un paradigma cuantitativo, de acuerdo a lo expresado por Méndez (2006), “se debe establecer el nivel de profundidad al que se quiere alcanzar con la investigación, el método de investigación y a las técnicas que se utilizaron en la recolección de información”. (p. 163). Para elaborar un esquema, de

acuerdo con el problema de investigación, que estuvo sustentada en un carácter descriptivo, donde se desarrollan cada uno.

El mismo partió de una concepción cuantitativa, donde Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor y Zamudio (2008), explican “la finalidad de ella es medir y conocer cada uno de los aportes a lograr dentro de la investigación,” (p. 45). En tal sentido, se puede decir que pueda abarcar una parte de la realidad donde se encuentra para tales fines; porque se trata de probar o de medir las características de la población que se encuentra en un cierto acontecimiento para evidenciar lo que haya sucedido como es el caso de Identificar las Fortalezas y Debilidades con relación al Clima Organizacional de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P, Barinas.

Tipo de Investigación

Ahora bien, se trabajó lo que se refiere al tipo de estudio, el cual estuvo enfocado se una investigación descriptiva, buscando especificar las propiedades importantes de personas, comunidades o cualquier otro fenómeno que sean sometidos a análisis. Describir es medir, desde el punto de vista científico, a partir de lo antes mencionado, Arias (2012) expone una investigación descriptiva: “Consiste en la caracterización de personas, grupos, comunidades y cualquier otro fenómeno”. (p.24).

El estudio se identifica como descriptivo por cuanto se pretende establecer un análisis para la optimización del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. Barinas Municipio Barinas, detallando cada uno de los aspectos relacionados con el tema.

Diseño de la Investigación

El diseño comprende un estudio de campo, para la cual Sabino (2010), señala que “se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador

cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos”. (p. 67). En otras palabras, las investigadoras efectuaran una medición de los datos.

Por lo antes mencionado, se tiene que la aplicación del estudio, permitió desarrollar actividades como son: ubicar, obtener y evaluar la información, éste tipo de investigación se apoyó en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Ampliando la idea, se establece que la investigación de campo es necesaria poner en práctica la observación, la cual se fundamenta en el método para la obtención de datos de la realidad, toda vez que consistió en obtener información mediante la percepción intencionada y selectiva, ilustrada e interpretativa de un objeto o de un fenómeno determinado, para llegar a conocerlos.

Población

La población de la investigación, son todas las unidades de investigación del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA, F.P Municipio Barinas Estado Barinas, que serán seleccionados de acuerdo a la naturaleza de un problema para garantizar hasta ella los datos recolectados en el trabajo.

Con respecto a esto, Márquez (2006), expresa que la población es: “Todas aquellas personas, objetos o cosas que sirven de base para plantear el problema que por naturaleza presentan características importantes dentro del contexto determinado los cuáles se toman para luego ser aplicados los instrumentos que permitan emitir sus conocimientos (p. 16). Para la realización del estudio, en este caso la población la conformaron cinco (05) empleados de los Departamento de Administración de Vega Inversiones KVA F.P Municipio Barinas Estado Barinas.

Muestra

En cuanto a la muestra se asumió la totalidad de sujetos que conforman la población, que de acuerdo al estudio quedó compuesta de la siguiente manera: cinco (05) empleados administrativos. Entre tanto Arias (2012), menciona que cuando "es posible asumir, el número de todos los integrantes que conforman la población, lo más recomendable es que se constituya a la vez la muestra, llamándose muestra poblacional; es decir se tomará el 100% de la población" (p. 16), motivo por el cual se efectuó la selección antes mencionada; cumpliendo con los requisitos del estudio.

Técnica de Instrumentos de Recolección de Información

En este apartado, se empleó como instrumento para la recolección de información un cuestionario, que según Arias. (2012). "Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos". La observación directa, la cual permitirá no perder de vista al fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis., siendo aplicado por los investigadores a los sujetos de estudio, para obtener la información necesaria con el fin de evidenciar las opiniones sobre el tema tratado de acuerdo con el objetivo de la investigación, abordando el mismo que se sustentará en procesos de acopio de información, organización y comprensión.

Al respecto Hurtado (2010), define el instrumento de recolección como "Un formulario diseñado para registrar la información que se obtiene durante el proceso de recolección" (p. 659). En este caso, se empleó como la entrevista y un cuestionario, siendo este último estructurado de 20 preguntas dicotómicas, que es una escala de respuestas cerradas con dos opciones de sí y no, y aplicado a la muestra, los cuales permitieron conocer con detalle las apreciaciones, opiniones y vivencias. Por tanto, Balestrini (2006) considera que los

“instrumentos son cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 67). Es importante señalar que se utilizó para obtener información pertinente a la investigación es un cuestionario

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Respecto a la validez del instrumento; Hernández y otros (2008), exponen que es el “Grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”. Determinar la validez del instrumento implicará someterlo a la evaluación de un panel de expertos, antes de la aplicación para que realicen los aportes necesarios a la investigación y se verifique si la construcción y el contenido del instrumento, se ajusta al estudio planteado. La validez de construcción del instrumento quedara reforzada por la inclusión del mapa de variables que establece la conexión de cada ítem del cuestionario con el soporte teórico que le corresponde, a fin de verificar si los cuestionarios miden las variables en estudio, para ello se empleara el método de validación por juicio de expertos.

Confiabilidad

En este estudio la Confiabilidad se realizará mediante la técnica de Alfa de Cronbach, por ser la más compatible para determinar la consistencia interna de ítemes Policotómicos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) manifiestan que: “El Coeficiente Alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1” (p.354). El coeficiente de Cronbach puede ser calculado por la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S^2 total} \right]$$

Dónde:

Coeficiente de Confiabilidad

n = Número de ítems.

$\sum 1^2$ = Sumatoria de las Varianzas de cada ítem.

S^2 Total = Varianza total del instrumento.

Es por eso que, en esta investigación es importante observar la confiabilidad del instrumento aplicado. Para evaluar la confiabilidad de las preguntas es común emplear el coeficiente alfa de Cronbach; la cual dio como resultado: $KR_{20} = 0,8967$.

Técnica de Análisis de la Información

Entrando a otra parte de interés, se establece la validez del instrumento; que haciendo revisión bibliográfica se encuentra a Arias (ob. cit.), quien opina “consiste en que un instrumento realmente mide la variable que pretende” (p. 243) Una vez elaborado el instrumento será presentado a los especialistas en administración, con el propósito que emitan su opinión y juicio de expertos en cuanto a la calidad de pertenencia, claridad y coherencia de los ítems que conforman el instrumento. En función de los juicios emitidos por estos profesionales en el formato que se les entregará y se determinará la validez del instrumento atendiendo a la valoración dada por los expertos.

Capítulo IV

Presentación y Análisis de Resultados

En este apartado de la investigación se efectuó el análisis de la entrevista aplicada a los sujetos objeto de estudio; para ello, fue pertinente hacer una interpretación de los resultados especificándolos en cuanto a elementos que son característicos de la investigación cuantitativa que son: variables, dimensiones e indicadores; con la finalidad que estos permitan hacer las conclusiones de acuerdo a la realidad existente. En este caso, Quiroga citado por Ramírez, (2023), establece: “El análisis de los resultados se refiere a la descripción teórica, analítica e interpretativa de los hallazgos encontrados, una vez aplicada el instrumento de recolección de datos” (p. 120).

Por consiguiente, para efectuar el análisis se utilizó la descripción de acuerdo a las respuestas dadas por los trabajadores que sirvieron de muestra. En relación a esto, se presenta seguidamente el análisis de los resultados que se corresponde con la exposición de la realidad existente en el estudio de cada una de las respuestas; por esto, se procedió hacer la descripción con el propósito de Analizar el Clima Organizacional para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P. Barinas Estado Barinas. Por otra parte, los datos obtenidos generaron el análisis para elaborar las conclusiones y recomendaciones, de ahí la importancia de interpretación de los resultados de una investigación; tal como se mencionan a continuación:

Cuadro 2**1. ¿Considera que existe una comunicación efectiva entre usted y sus superiores?**

Alternativas	F. A.	%
Si	2	40
No	3	60
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

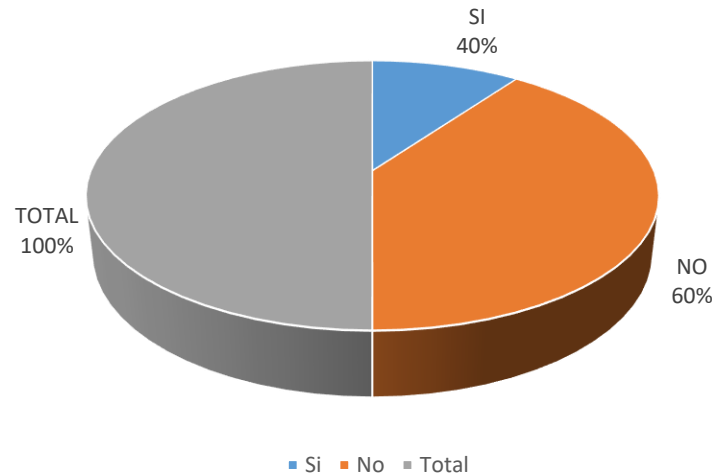


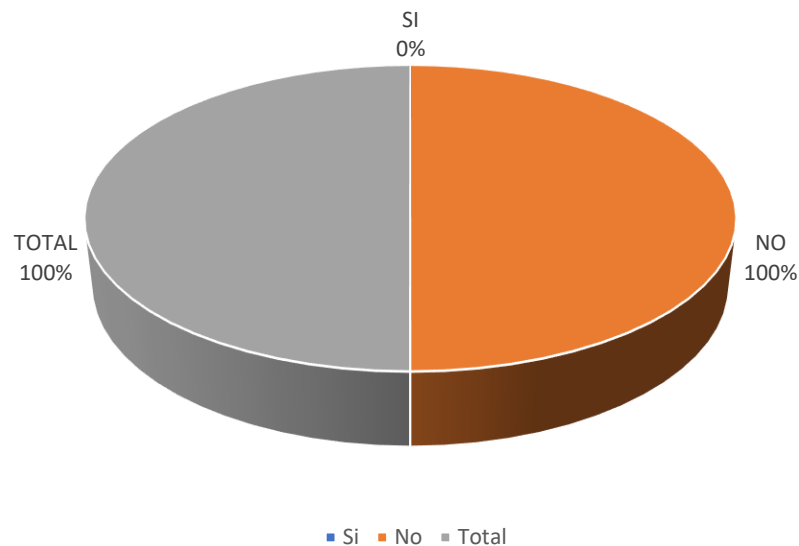
Gráfico 1. ¿Considera que existe una comunicación efectiva entre usted y sus superiores?

El ítem N° 1, donde se encontró con las respuestas de la población en estudio especificando que un sesenta por ciento (60%) “No” existe una comunicación efectiva entre el trabajador y sus superiores; en relación al cuarenta por ciento (40%) de los entrevistados añadieron que “Si” hay una comunicación efectiva entre el trabajador y sus superiores. De este planteamiento un significativo porcentaje expresa la falta de comunicación efectiva en la empresa, es un problema que puede afectar gravemente el funcionamiento en general por esto se debe identificar las causas subyacentes y tomar medidas para mejorar la comunicación, originando un ambiente de trabajo más saludable, productivo y colaborativo.

Cuadro 3**2. ¿Considera que las disputas en las relaciones laborales afectan negativamente el ambiente de trabajo?**

Alternativas	F. A.	%
Si	0	0
No	05	100
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

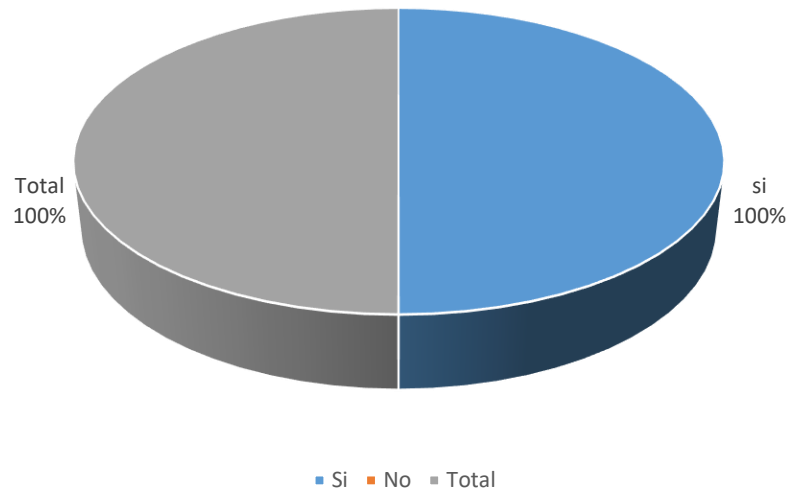
**Gráfico 2 ¿Considera que las disputas en las relaciones laborales afectan negativamente el ambiente de trabajo?**

Mientras, en el ítem N° 2 cien por ciento (100%) afirmo que “No” consideran que las disputas en las relaciones laborales afectan negativamente el ambiente de trabajo. De lo expuesto por los entrevistados, indica que los trabajadores sienten que las disputas en las relaciones laborales se manejan de manera constructiva y que se enfocan en la resolución de problemas en lugar de en la confrontación.

Cuadro 4**3. ¿Percibe que el ambiente de trabajo garantiza su seguridad?**

Alternativas	F. A.	%
Si	05	100
No	0	0
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

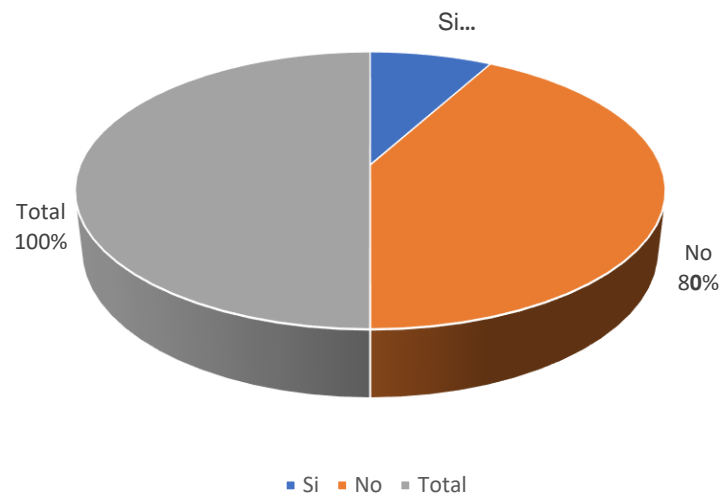
**Gráfico 3. ¿Percibe que el ambiente de trabajo garantiza su seguridad?**

En el gráfico 3, el personal “Si” considera un ambiente de trabajo que garantiza su seguridad, representando el cien por ciento (100 %). De allí, se infiere que un alto porcentaje manifiesta, un indicador de éxito organizacional y una señal de que están satisfaciendo las necesidades fundamentales de los empleados, lo cual es esencial para el crecimiento sostenible de la empresa.

Cuadro 5**4. ¿Dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales?**

Alternativas	F. A.	%
Si	01	20
No	04	80
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

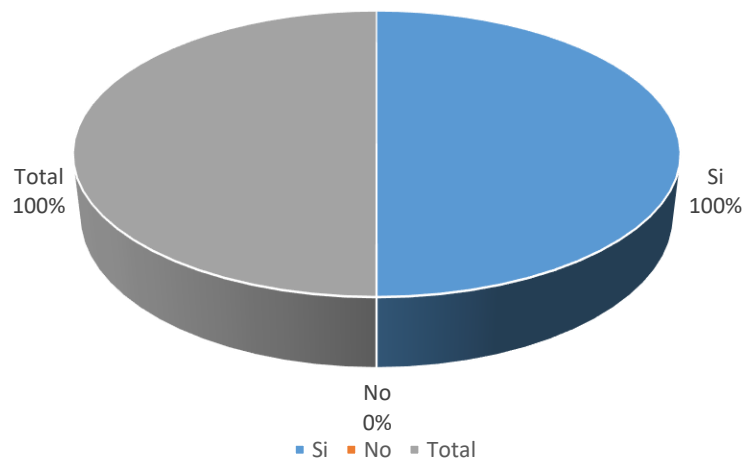
**Gráfico 4 ¿Dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales?**

Ítem N° 4 ochenta por ciento (80%) “No” Dispone de los recursos necesarios para cumplir sus responsabilidades laborales, veinte por ciento (20%) respondió “Si” al planteamiento. Se sugiere varios aspectos críticos que deben ser considerados como lo es la falta de recursos, el impacto en la productividad, la satisfacción laboral y la oportunidad de mejora. Por esto es fundamental que la empresa preste atención a las necesidades de los trabajadores y se aseguren de proporcionar los recursos adecuados para que puedan cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva.

Cuadro 6**5. ¿Crees que las decisiones tomadas en su departamento son claras?**

Alternativas	F. A.	%
Si	05	100
No	0	0
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

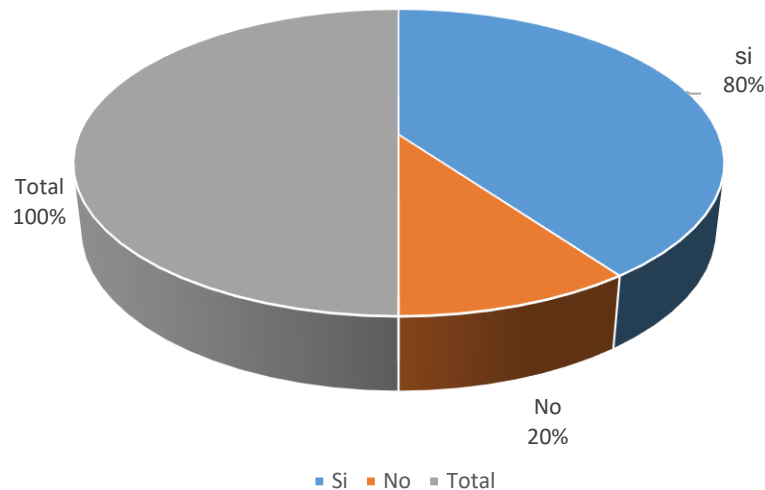
**Gráfico 5 ¿Crees que las decisiones tomadas en su departamento son claras?**

En referencia al ítem N° 5 cien por ciento (100%) “Si” cree que las decisiones tomadas en su departamento son claras, por lo cual afirma un entorno laboral positivo, así como una comprensión compartida de los objetivos y expectativas. Además, un equipo que se siente informado y alineado con las decisiones del departamento es propenso a enfrentar desafíos y a contribuir al éxito general de la empresa.

Cuadro 7**6. ¿Sientes motivación por parte de tus líderes en tu trabajo actual?**

Alternativas	F. A.	%
Si	04	80
No	01	20
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

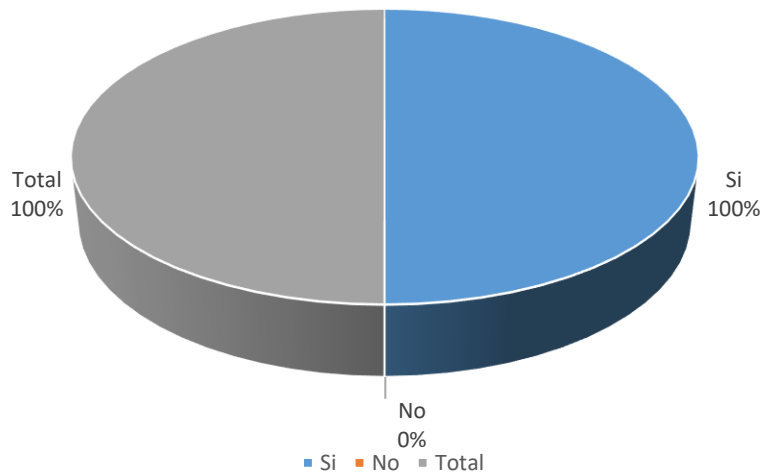
**Gráfico 6 ¿Sientes motivación por parte de tus líderes? en tu trabajo actual?**

En el ítem N° 6 Ochenta por ciento (80%) comentan “Si” sienten motivación por parte de sus líderes en su trabajo actual. Mientras el restante de veinte por ciento (20%) asevera que “No”. Se evidencia un ambiente mayormente positivo, aunque con áreas de mejora que puede representar una oportunidad crítica para que los lideres reflexionen sobre sus estilos de gestión y mejoren el reconocimiento, asegurando que cada empleado se sienta valorado y comprometido

Cuadro 8**7. ¿Se identifica con el compromiso organizacional promovido por su empresa?**

Alternativas	F. A.	%
Si	05	100
No	0	0
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

**Gráfico 7 ¿Se identifica con el compromiso organizacional promovido por su empresa?**

En referencia al ítem N° 7 cien por ciento (100%) “Si” Se identifica con el compromiso organizacional promovido por su empresa, se evidencia un alineamiento completo entre los valores de la organización y las aspiraciones de sus empleados. Originando que los empleados se sienten conectados con la misión y visión de la empresa

Cuadro 9

8. ¿Consideras que el orgullo de pertenencia en el departamento de administración es importante para el rendimiento del equipo?

Alternativas	F. A.	%
Si	05	100
No	0	0
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

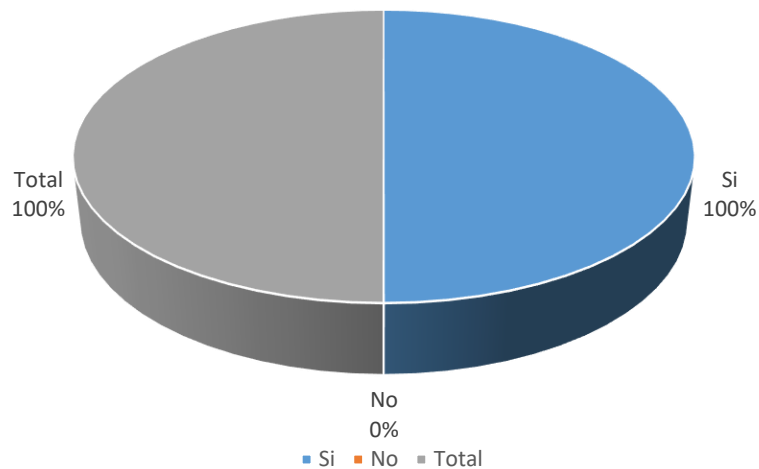


Gráfico 8 ¿Consideras que el orgullo de pertenencia en el departamento de administración es importante para el rendimiento del equipo?

Mientras en el ítem N° 8 cien por ciento (100%) dicen “Si” Consideran que el orgullo de pertenencia en el departamento de administración es importante para el rendimiento del equipo, se refleja un fuerte sentido de comunidad y compromiso dentro del grupo por lo tanto fomentar este orgullo de pertenencia es vital para mantener un ambiente laboral dinámico y promover el crecimiento tanto personal como organizacional.

Cuadro 10

9. ¿Considera que el reconocimiento de los logros alcanzados influye en su desempeño laboral?

Alternativas	F. A.	%
Si	01	20
No	04	80
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

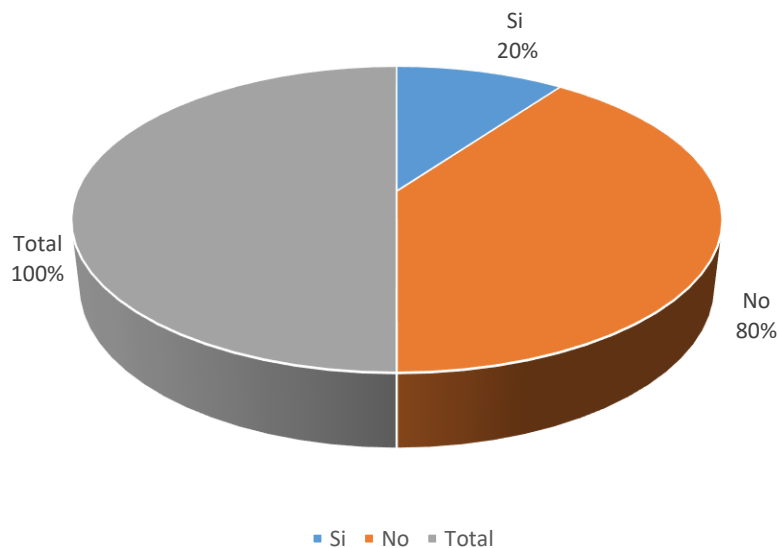


Grafico 9 ¿Considera que el reconocimiento de los logros alcanzados influye en su desempeño laboral?

En el ítem N° 9 ochenta (80%) manifiestan, “No” consideran que el reconocimiento de los logros alcanzados influye en su desempeño laboral, así mismo, veinte por ciento (20%) afirmaron “Si” influye, se revelada una disparidad en la percepción del impacto del reconocimiento en el compromiso, esto sugiere que la mayoría de los empleados pueden estar motivados por factores diferentes, como el desarrollo personal, el trabajo en equipo o la remuneración, en lugar del reconocimiento explícito.

Cuadro 11

10. ¿Considera que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesionales suficientes?

Alternativas	F. A.	%
Si	01	20
No	04	80
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

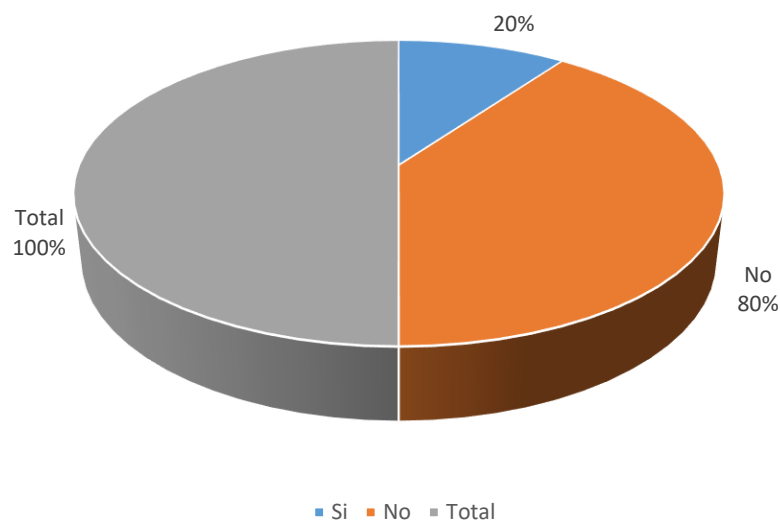


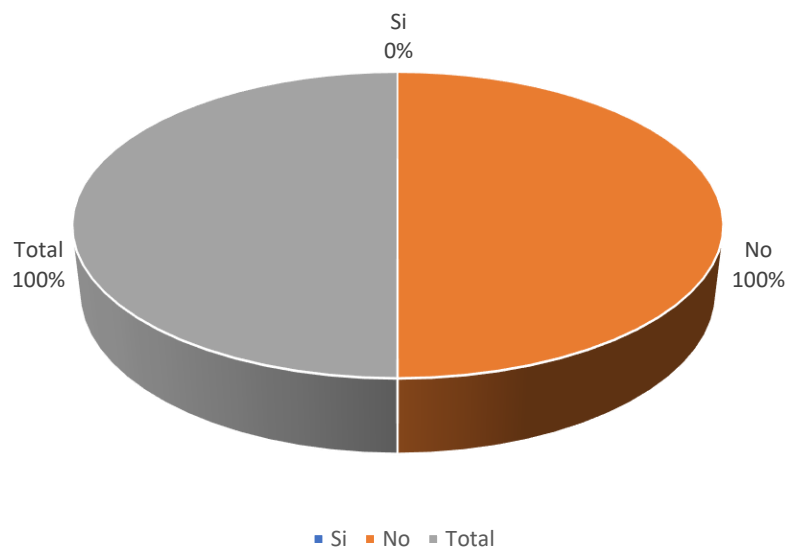
Gráfico 10 ¿Considera que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesionales suficientes?

En el ítem N° 10 ochenta por ciento (80%) manifiestan que “No” ofrece oportunidades de desarrollo profesionales suficientes, los veinte por ciento restante (20%) aseveraron que “Si” lo hace. De lo comentado, se presenta una clara insatisfacción con la inversión de la organización en el crecimiento de sus empleados, este descontento puede llevar a la desmotivación y una eventual rotación de personal, afectando la retención de talento clave. Por lo cual es fundamental que la empresa realice un diagnóstico sobre las necesidades y expectativas de desarrollo profesional del equipo para lograr que todos los empleados sientan que pueden crecer y avanzar en sus carreras.

Cuadro 12**11. ¿Cumples las metas laborales asignadas dentro de los tiempos establecidos?**

Alternativas	F. A.	%
Si	0	0
No	05	100
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

**Gráfico 11 ¿Cumples las metas laborales asignadas dentro de los tiempos establecidos?**

Por su lado, en el ítem N° 11, el cien por ciento (100%) expreso: que “No” cumple con las metas laborales dentro de los tiempos establecidos, se señala una problemática significativa en la empresa que puede derivar múltiples factores, como la falta de claridad en las expectativas, mala gestión del tiempo o incluso un entorno laboral estresante, es crucial que la empresa implemente medidas como la revisión de procesos, capacitación en gestión de tiempo y un apoyo más efectivo puede ayudar a mejorar el desempeño y restaurar la confianza en la capacidad del equipo.

Cuadro 13

12. ¿Considera que su gestión del tiempo es eficiente para cumplir con las tareas asignadas?

Alternativas	F. A.	%
Si	01	20
No	04	80
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

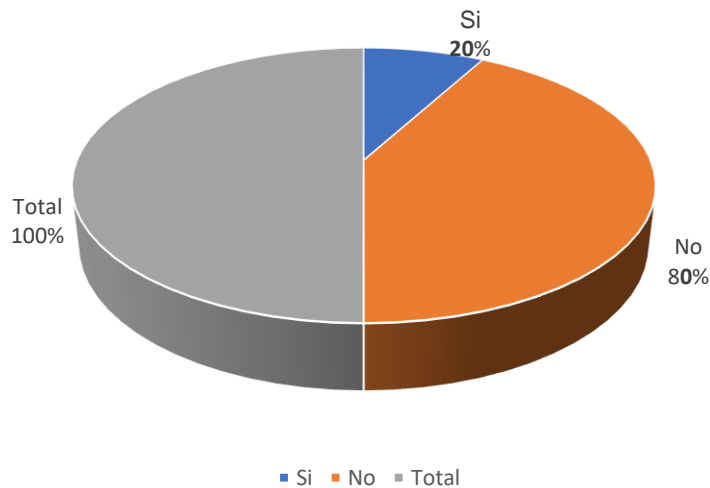


Gráfico 12 ¿Considera que su gestión de tiempo es eficiente para cumplir con las tareas asignadas?

Por su parte, en el ítem N° 12 ochenta por ciento (80%) expresan, “No” considera que su gestión de tiempo es eficiente para cumplir con las tareas asignadas, mientras que veinte por ciento (20%) restante dijo “Si”. esta situación revela una necesidad urgente de abordar la gestión de tiempo en la empresa, mediante la identificación de los factores que contribuyen a la deficiencia y la implementación de mejoras que favorezcan a todos los empleados.

Cuadro 14

13. ¿Ha logrado mantener una reducción significativa de errores en sus actividades laborales?

Alternativas	F. A.	%
Si	0	0
No	05	100
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

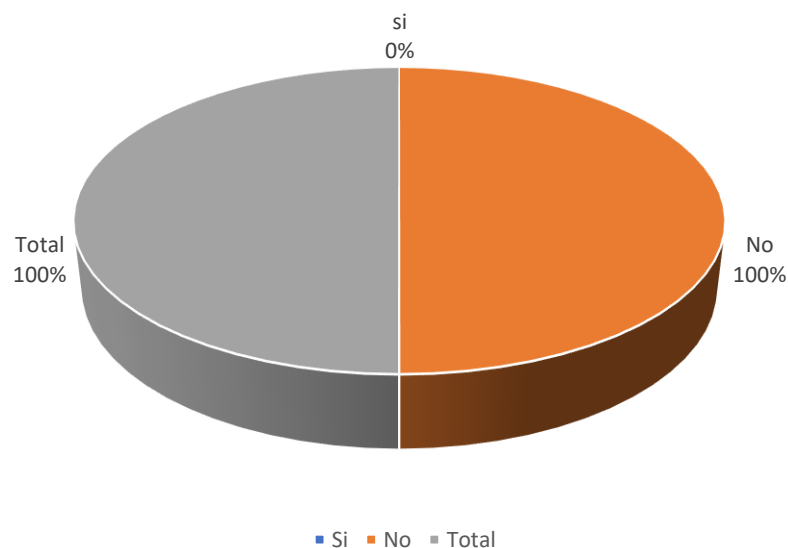


Gráfico 13 ¿Ha logrado mantener una reducción significativa de errores en sus actividades laborales?

En relación con la siguiente interrogante, en el ítem N° 13, el cien por ciento (100%) dijo, “No” ha logrado mantener una reducción significativa de errores en sus actividades laborales, de este modo revela la necesidad de una revisión profunda de los procesos, la capacitación, los recursos, la cultura organizacional y la comunicación dentro de la empresa, abordar estos aspectos podría ser clave para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo

Cuadro 15**14. ¿Demuestra atención al detalle en la realización de sus actividades laborales?**

Alternativas	F. A.	%
Si	3	60
No	2	40
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

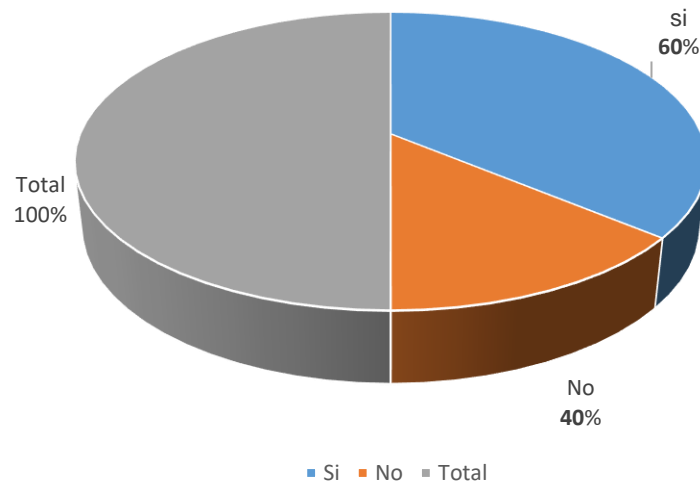


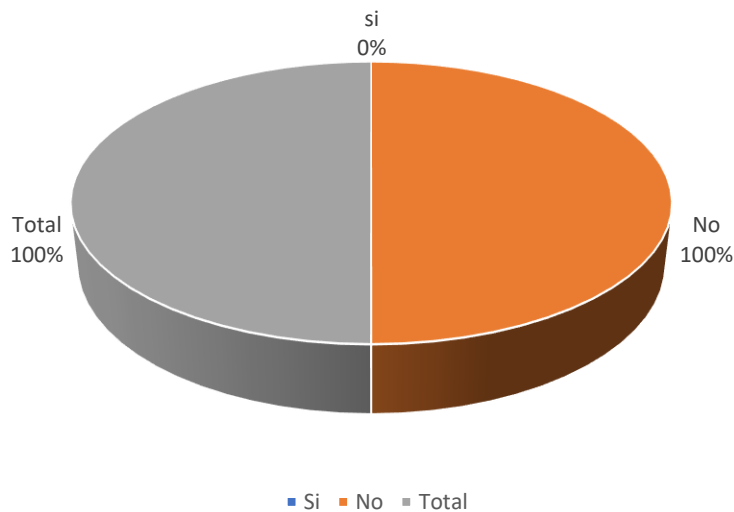
Gráfico 14 ¿Demuestra atención al detalle en la realización de sus actividades laborales?

En el ítem N° 14, sesenta por ciento (**60%**) “Si” demuestra atención al detalle en la realización de sus actividades laborales. El resto de cuarenta por ciento (**40%**) asegura que “No”. Es importante investigar las razones detrás de la percepción del 40% restante y considerar una planificación para fomentar un enfoque más detallado en todas las áreas del trabajo, esto podría implicar capacitación adicional, ajustes en la carga de trabajo o la creación de un ambiente que valore y recompense la atención al detalle.

Cuadro 16**15. ¿Su asistencia regular al trabajo ha sido constante en los últimos meses?**

Alternativas	F. A.	%
Si	0	0
No	05	100
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

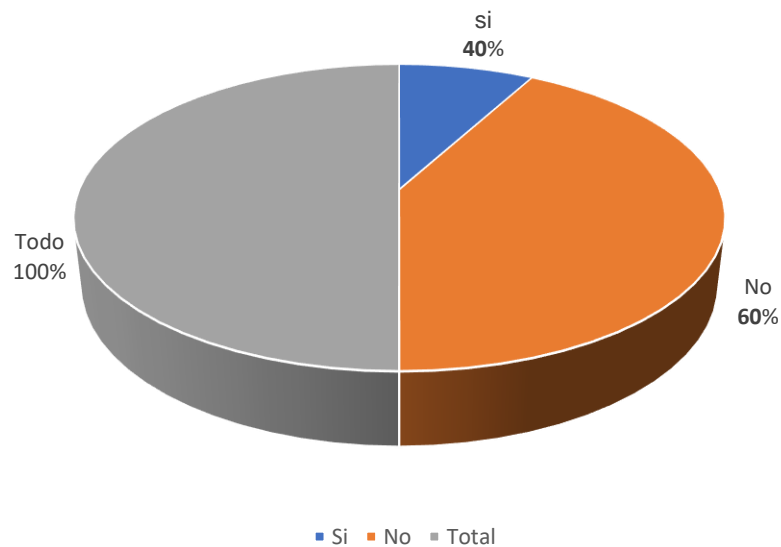
**Gráfico 15 ¿Su asistencia regular al trabajo ha sido constante en los últimos meses?**

Ítem N° 15, el cien por ciento (100%) “No” indica que su asistencia regular al trabajo no ha sido constante en los últimos meses, cuando todos los trabajadores reportan inconstancia en sus asistencias es fundamental que la empresa evalúe y aborde las causas subyacentes, a fin de mejorar no solo la asistencia, sino también el bienestar general de los empleados y la efectividad organizacional

Cuadro 17**16. ¿Es puntual en la ejecución de sus actividades laborales?**

Alternativas	F. A.	%
Si	2	40
No	3	60
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

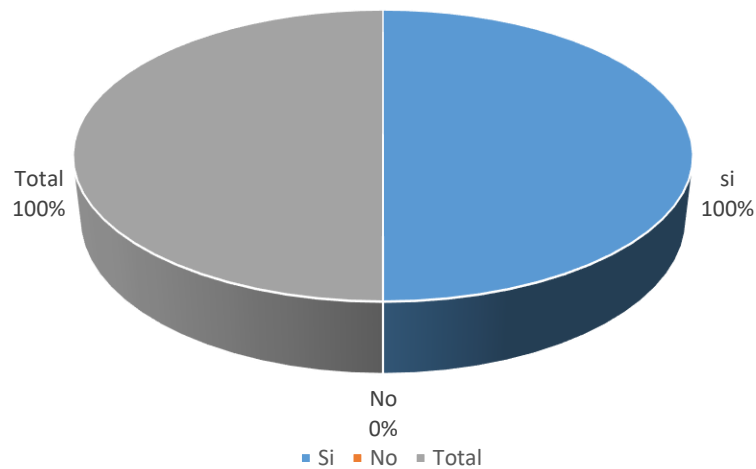
**Gráfico 16 ¿Es puntual en la ejecución de sus actividades laborales?**

Por otro lado, en el ítem 16, se visualiza que el sesenta por ciento (60%) de los encuestados expresaron que “No”; mientras cuarenta por ciento (40 %) dijo que “Si”. De lo anterior se deduce una necesidad de atención en la gestión del tiempo y en las condiciones laborales, así como en la evaluación y posible reestructuración de la cultura organizacional para promover una mayor puntualidad y eficacia en la ejecución de las actividades laborales.

Cuadro 18**17. ¿Fomenta la colaboración con sus compañeros en las tareas de equipo?**

Alternativas	F. A.	%
Si	05	100
No	0	0
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

**Gráfico 17 ¿Fomenta la colaboración con sus compañeros en las tareas de equipo?**

Por otro lado, en el ítem 17, se visualiza que el cien por ciento (100%) de los encuestados expresaron “Si” por lo cual se puede evidenciar un ambiente laboral altamente colaborativo. Esta unanimidad sugiere que la organización ha implementado estrategias efectivas para promover la cooperación, la comunicación abierta y el trabajo en equipo.

Cuadro 19

18. ¿Participa activamente en la resolución de problemas en equipo dentro de su departamento?

Alternativas	F. A.	%
Si	05	100
No	0	0
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

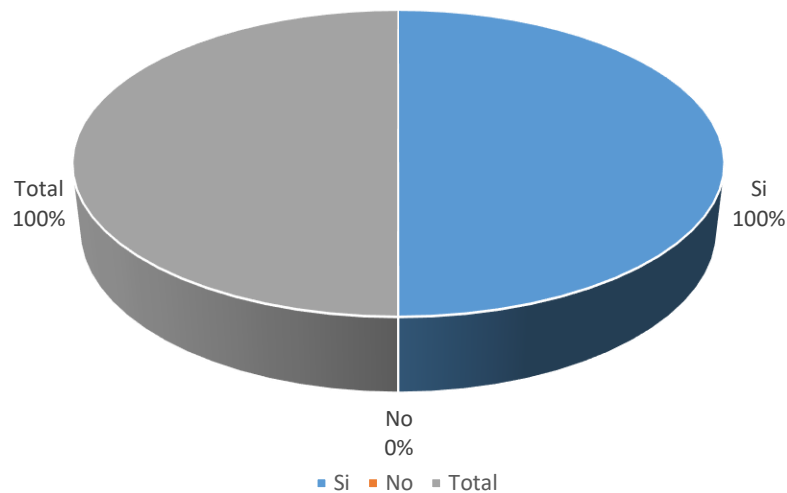


Grafico 18 ¿Participa activamente en la resolución de problemas en equipo dentro de su departamento?

En el ítem N° 18 cien (100%) “Si”, participan activamente en la resolución de problemas en equipo dentro de su departamento, es un indicador alentador de un entorno laboral participativo y positivo que refleja la organización en su conjunto

Cuadro 20

19. ¿La empresa promueve un adecuado equilibrio entre su vida laboral y personal?

Alternativas	F. A.	%
Si	05	100
No	0	0
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

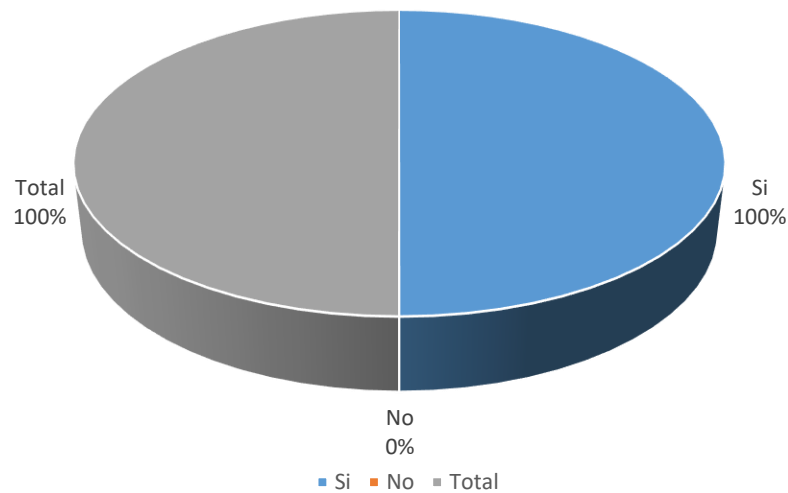


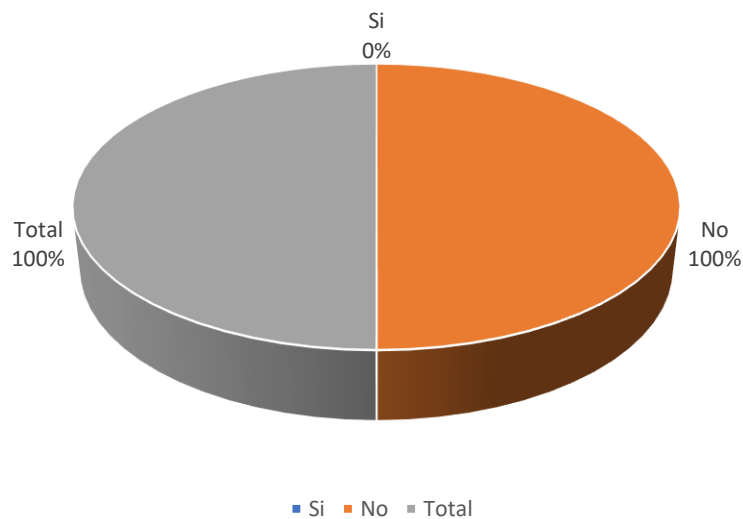
Gráfico 19 ¿La empresa promueve un adecuado equilibrio entre su vida laboral y personal?

Por su parte, en el ítem N° 19 se observa que un cien por ciento (100 %) de los encuestados aseveraron “Si” Les resulta satisfactorio el equilibrio adecuado que tiene la empresa entre su vida laboral y personal, es un testimonio de éxito de las estrategias de la empresa en la promoción del bienestar integral de sus empleados, lo cual es esencial para el crecimiento sustentable y la salud organizacional a largo plazo.

Cuadro 21**20. ¿Siente motivación laboral para cumplir con sus responsabilidades?**

Alternativas	F. A.	%
Si	0	0
No	05	100
Total	05	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de administración en Vega inversiones KVA.F.P.

**Gráfico 20 ¿Siente motivación laboral para cumplir con sus responsabilidades?**

Por otra parte, el ítem 20, demuestra entre sus resultados que el cien por ciento (100%) de la muestra encuestada opinó que “No” sienten motivación laboral para cumplir con sus responsabilidades, hay una variedad de factores que influyen en la motivación laboral, incluyendo el ambiente de trabajo, la relación con supervisores y compañeros, las oportunidades de desarrollo profesional y la alineación entre los valores personales y los de la empresa. De este modo los superiores deben esforzarse por entender y abordar las causas de la desmotivación para crear un ambiente de trabajo productivo.

Discusión de los Criterios Expuestos

Tomando en cuenta la situación actual del presente estudio y sus respectivos ítems de respuestas emitidas por el personal encuestado se pudo apreciar lo siguiente:

Es necesario instaurar desestima la importancia de un ambiente agradable y garante de la labor administrativa, a fin de garantizar la eficacia de los objetivos del proceso administrativo, como soporte fundamental para el logro de los objetivos organizacionales. Además, considerar la planificación e interactuar en función de los objetivos y el ambiente empresarial, previendo la participación de los empleados en el área administrativa, con la cual se defina el uso de sus recursos y planificación de acciones, en mejora del clima institucional.

Igualmente, aplicar talleres para que los empleados tengan conocimiento, del manejo de recursos, tareas y procedimientos administrativos, mediante el establecimiento de prioridades, así sistematizar el funcionamiento operativo y administrativo para facilitar la interiorización de los problemas que afectan a los involucrados, convirtiéndose esta herramientas de trabajo apropiada para que los gerentes tomen alternativas necesarias para establecer las responsabilidades y delegar funciones que le compete a cada uno.

Igualmente es necesario planificar las decisiones donde los objetivos establecidos sean considerados focos centrales de los procesos administrativos, que involucren al grupo total de trabajadores en las actividades que tengan interés y beneficio común. De allí, los entrevistados expresan que se debe tomar en cuenta la participación del personal, mediante criterios científicos, referido al desempeño y así darles la oportunidad a nuevos procesos innovadores, promoviendo la eficaz interacción entre los involucrados y su entorno.

De lo descrito, las orientaciones organizacionales de la gerencia deben dirigirse a través de las oportunidades y el rendimiento profesional como una alternativa para optimizar el perfil del guía del proceso administrativo.

Oportuno señalar que deben mantener una relación directa con una guía para seguir instrucciones, así desarrolla valores y actitudes positivas relacionados con la eficiencia en el desempeño laboral como un método participativo para lograr superar problemas como equipo generador de una cultura organizacional; mediante un modelo programado con sentido de integración al contexto administrativo.

Pertinente destacar que se debe direccionar la implantación de estrategias de evaluación del desempeño de los trabajadores como una vía de solución para mejorar la interacción entre supervisores y empleados, a partir de un trabajo eficiente que coadyuve a la acción para mejora la calidad de las actividades, en este caso el clima organizacional mediante acciones que preserven el mismo, mediante orientaciones, referido en el siguiente estudio.

Decir se debe orientar a todos los miembros de la organización hacia una filosofía de gestión plasmada en el buen desempeño, así perfeccionar y configurar el compromiso adquirido por cada individuo que forma parte del proceso administrativo, formando actitudes y herramientas para el constante auto-conocimiento a través de las bases de un desarrollo administrativo.

CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones

En la presente investigación se presentan las conclusiones y recomendaciones de los resultados obtenidos en función a los objetivos logrados.

En cuanto al Analizar el estado actual del Clima Organizacional de los trabajadores del Departamento de Administración en Vega Inversiones KVA F.P, se evidencia la necesidad de ejecutar labor administrativa en un ambiente agradable y garante, a fin de garantizar la eficacia de los objetivos del proceso administrativo. Por lo cual se requiere trabajar de forma sistematizada para incentivar la interacción para satisfacer a los empleados optimizando un contexto aceptable.

Con respecto a la identificación de las Fortalezas y Debilidades con relación al Clima Organizacional de los trabajadores del Departamento de Administración, se manifestó, la necesidad de mantener una relación directa con cada miembro involucrado en el proceso organizativo, prestando atención individual a cada uno, para desarrolla actitudes y habilidades efectivas para el rol a desempeñar dentro del área administrativa, mediante acciones hacia el cuidado de la actitud asumir, donde el rol de cada uno garantizaría la productividad, además direccionan la actividad hacia la generación de nuevas ideas, tomar responsabilidades, proporcionar nuevos enfoques a los problemas administrativos, alcanzando mayor calidad de vida, a partir de la cooperación, colaboración y el intercambio de información entre los trabajadores.

Se determinó que la optimización del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Administración, requiere de un ambiente de comunicación abierto y flexible tomando en cuenta la selección formatos y métodos, referido al desempeño para darle oportunidad a nuevos procesos innovadores de conocimiento para evaluar con objetividad, conocimientos y habilidades adquiridas, donde los supervisores tomen alternativas para establecer responsabilidades y delegar funciones que le compete a cada uno.

Recomendaciones

Atender a cambios continuos que ocurren en el ambiente laboral administrativo necesario para sensibilizar a los involucrados mediante una interacción entre pensar, sentir, actuar y una estrecha relación entre la preparación y voluntad del individuo.

Es importante que los líderes eficaces apliquen los principios de su organización practicando lo que predicán; generar una imagen positiva de sí mismos y exhibir capacidad cognoscitiva y proyecta transformaciones en el personal en alto grado, así mantener una relación directa con una guía para seguir instrucciones, desarrollando valores y actitudes positivas relacionados con la eficiencia en el desempeño laboral.

Referencias

- Alvarado, Prieto y Betancourt (2010), Liderazgo Y Motivación en el Ambiente Empresarial. Universidad Fermín Toro.
- Arias, F (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. (5° ed.) Caracas - Venezuela.
- Andrade (2021) Investigación Social Tercera Edición, de, Editorial Andrade. México D F.
- Balestrini M (2002). Como se Elaborar el Proyectos de Investigación. 7ª Edición Consultores y Asociados.
- Balestrini M (2006). Como se Elaborar el Proyectos de Investigación. 7ª Edición Consultores y Asociados.
- Balestrini M. (2008). Como se Elabora el Proyecto de Investigación, (Séptima Edición). Caracas – República Bolivariana de Venezuela: Editorial BL Consultores Asociados.
- Bernal. C (2010), Metodología de la Investigación, (2ª edición). México.
- Bedoya, H. (2020). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Castro (2019), “El clima laboral y su incidencia con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución y librería Veneplastltda”. Universidad de Cartagena Colombia.
- Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor y Zamudio (2008) Estudio exploratorios. Amorrortu Editores. Buenos Aires.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860. Caracas-Venezuela.
- Costa (2011). Propuesta para mejorar el clima organizacional de una empresa industrial de producción de alimentos. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Chiavenato (2011) *Introducción a La Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Enfoques Neoclásico de la Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Echeverría, R. (2020). *Ontología del Lenguaje*. Ediciones Granica. Octava edición. Argentina.
- Goncálvez, J. (2011). *Clima Educativo Universitario*. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Docencia Universitaria. pp. 99-104.
- Hurtado, J. (2010). *El proyecto de investigación*. (6a. e.) Caracas: Quirón.
- Hurtado (2019). *Estrategias de Márketing Digital como herramienta para la Optimización de las ventas en la Empresa Hurtado Inversiones SHT, F.P. en el Municipio Barinas*.
- Kourdy (2021), *La Globalización y las Nuevas Tecnologías de la Información*. Editorial Trillas. México.
- Lawrence, J. (2008), *Administración Financiera*, Octava Edición. Impreso en México, Editorial Mc Graw Hill, México D.F.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2023), Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicada en gaceta oficial N° 38.236 de fecha de 26 de Junio del 2005.
- Márquez (2006), *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes*. Ed. La Muralla. Madrid.
- Martínez (2022) *Cómo Estudia la Banca a las Empresas*. Ediciones Pirámide. Madrid.
- Méndez (2006) *El análisis cualitativo de datos*, en Buendía, L. y otros: Mc Editorial Grauhill. *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid.

- Nieto Y (2019), “Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del departamento de recursos humanos del Hospital Dr. “Jesús Arnoldo Camacho Peña”, del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas. (Año 2019)”. Universidad Ezequiel Zamora. Barinas. Venezuela. Tesis no publicada.
- Parra (2021), “Comunicación interna en el mejoramiento de las relaciones interpersonales del personal administrativo de los Institutos Universitarios de Tecnología de Maracaibo”. Universidad Santa María Especialización en Gerencia.
- Peña, J. (2018), La Gerencia. Editorial Círculo de Lectores. Gran Enciclopedia Ilustrada Círculo. Plaza &Janés Editores, Barcelona
- Perafan (2018), Desarrollo de Gestores. Manual de Gestión. Cuarta edición. Massachussets. USA
- Ramírez, T (1999) Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas: PANAPO.
- Sabino (2010) Metodología de la Investigación. Panapo. McGrall Hill. Caracas- Venezuela.
- Sabino, C. (2010). El Proceso de la Investigación. Editorial Manglar. Buenos Aires.
- Sampieri. R. (2014). Metodología de la Investigación. México, D.F.: McGraw Hill, segunda edición.
- Spendolini (2019). Gestión Estratégica y Paradigma innovador de Liderazgo. Compilación. España. McGraw Hill.
- Thomsom, H. D. (2008). Logros en el Ámbito Laboral. Editorial Buenatura. Buenos Aires.
- Zeus (2010). Planificación y Conducta Organizacional. Intermanagers México.

ANEXOS

Anexo A

Instrumento

Nº	ÍTEMS	SI	NO
1	¿Considera que existe una comunicación efectiva entre usted y sus superiores?		
2	¿Considera que las disputas en las relaciones laborales afectan negativamente el ambiente de trabajo?		
3	¿Percibe que el ambiente de trabajo garantiza su seguridad ?		
4	¿ Dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales?		
5	¿Cree que las decisiones tomadas en su departamento son claras?		
6	¿Sientes motivación por parte de tus líderes en tu trabajo actual?		
7	¿Se identifica con el compromiso organizacional promovido por su empresa?		
8	¿Consideras que el orgullo de pertenencia en el departamento de administración es importante para el rendimiento del equipo?		
9	¿Consideras que el reconocimiento de los logros alcanzados influye en su desempeño laboral?		
10	¿Considera que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional suficientes?		
11	¿ Cumples las metas laborales asignadas dentro de los tiempos establecidos?		
12	¿Considera que su gestión del tiempo es eficiente para cumplir con las tareas asignadas?		
13	¿Ha logrado mantener una reducción significativa de errores en sus actividades laborales?		
14	¿Demuestra atención al detalle en la realización de sus actividades laborales?		
15	¿Su asistencia regular al trabajo ha sido constante en los últimos meses?		
16	¿Es puntual en la ejecución de sus actividades laborales?		
17	¿Fomenta la colaboración con sus compañeros en las tareas de equipo?		
18	¿Participa activamente en la resolución de problemas en equipo dentro de su departamento?		
19	¿La empresa promueve un adecuado equilibrio entre su vida laboral y personal ?		
20	¿Siente motivación laboral para cumplir con sus responsabilidades ?		

Anexo B
Validación

Barinas, 14 de Enero de 2025.

Ciudadana(o):

Prof. Richar Molina

Presente.-

Distinguido Profesor:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA, F.P. BARINAS ESTADO BARINAS, como requisito exigido, para optar al Título de Licenciado en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradecemos emitir su juicio calificativo sobre los Ítemes del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuir a mejorar la calidad de nuestro trabajo. Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

Br González Yohana
C.I.N° 29.967.770

Br Luque Rosmary
C.I.N° 30.389.016

Anexo C

Hoja de Validación para el Cuestionario

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado a los empleados.

Datos del Experto

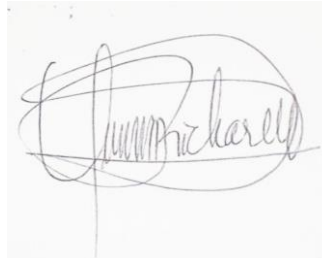
Nombre y Apellido: Richar Molina

C.I.N° 15.828.088 Profesión: Profesor, Magister M.Sc. en Gerencia

Fecha de Validación: 14-01-2025

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

Observaciones:





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

Carta de Validación

Yo, **RICHAR MOLINA** titular de la Cédula de Identidad N° **15.828.088**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **"ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA,F.P. BARINAS ESTADO BARINAS"**, presentado por los Bachilleres: **GONZALEZ YOHANA**, titular de la cédula de la Identidad N° **29.967.770** y **LUQUE ROSMARY**, titular de la cédula de la Identidad N° **30.389.016**, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 14 días del mes de enero de 2025.

C.I.15.828.088

Validación

Barinas, 13 de enero de 2025

Ciudadana(o):

Prof. José Gómez

Presente.-

Distinguido Profesor:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utiliza para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación **titulado “ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA, F.P. BARINAS ESTADO BARINAS** “como requisito exigido, para optar al Título de Licenciado en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

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

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

Br González Yohana
C.I.N° 29.967.770

Br Luque Rosmary
C.I.N° 30.389.016

Hoja de Validación para el Cuestionario

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado a los empleados.

Datos del Experto


Nombre y Apellido: José Luis Gómez Montilla

C.I.N° 12.837.692 Profesión: Profesor en el subprograma de ciencias sociales y económicas

Fecha de Validación: 13-01-2025

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

Observaciones:



C.I.12.837.692



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

Carta de Validación

Yo, JOSE LUIS GOMEZ MONTILLA, titular de la Cedula Identidad N. ° 12.837692, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado los instrumentos de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA,F.P. BARINAS ESTADO BARINAS”**, presentado por los Bachilleres: **GONZALEZ YOHANA**, titular de la cédula de la Identidad N° **29.967.770** y **LUQUE ROSMARY**, titular de la cédula de la Identidad N° **30.389.016**, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 13 días del mes de enero de 2025.

C.I. 12.837.692

Validación

Barinas, 14 de Enero de 2025.

Ciudadana(o):

Prof. Nataly Leo

Presente.-

Distinguido Profesor:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA, F.P. BARINAS ESTADO BARINAS, como requisito exigido, para optar al Título de Licenciado en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradecemos emitir su juicio calificativo sobre los Ítemes del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuir a mejorar la calidad de nuestro trabajo. Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

Br González Yohana

C.I.N° 29.967.770

Br Luque Rosmary

C.I.N° 30.389.016

Hoja de Validación para el Cuestionario

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado a los empleados.

Datos del Experto

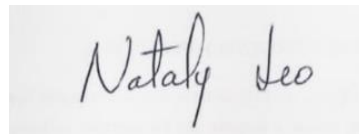
Nombre y Apellido: Nataly Leo

C.I.N° 18.907.999 Profesión: Lic. Administración

Fecha de Validación: 13-01-2025

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

Observaciones:



CI.18.907.999



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

Carta de Validación

Yo, **NATALY LEO** titular de la Cédula de Identidad N° **18.907.99**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **"ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN VEGA INVERSIONES KVA,F.P. BARINAS ESTADO BARINAS"**, presentado por los Bachilleres: **GONZALEZ YOHANA**, titular de la cédula de la Identidad N° **29.967.770** y **LUQUE ROSMARY**, titular de la cédula de la Identidad N° **30.389.016**, para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 14 días del mes de enero de 2025.

CI.18.907.999

CONFIABILIDAD TÉCNICA DE ALFA DE CRONBACH

	PREGUNTAS																				
Individuos	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	19
3	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	13
Totales	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	
p	1,00	0,67	1,00	0,67	1,00	0,67	0,67	1,00	1,00	1,00	1,00	0,33	1,00	1,00	0,67	1,00	1,00	0,67	1,00	0,67	
q	0,00	0,33	0,00	0,33	0,00	0,33	0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00	0,33	0,00	0,33	
p*q	0,00	0,22	0,00	0,22	0,00	0,22	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	0,00	0,00	0,22	0,00	0,00	0,22	0,00	0,22	
$\Sigma(p*q)$	1,78																				
σ^2	12,00																				
K	20																				
		FORMULA																			
		$r_{kr20} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum pq}{\sigma^2} \right)$																			
		$\left(\frac{k}{k-1} \right) > 1,0526$																			
		$> KR20 \quad 0,8967$																			
		$\left(1 - \frac{\sum pq}{\sigma^2} \right) > 0,8519$																			