



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

**Entorno Físico en el Rendimiento Laboral del Programa de Ciencias
Sociales y Económicas de la Universidad Nacional Experimental de los
Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", VPDS. Año 2026.**

Autores:

Elimar D. Lovera G.

C.I. 30 506 076

Karledy A. Aguilar G.

C.I 30 504 769

Tutora: Profe. Francia Valero

Barinas, Enero 2026

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

**Entorno Físico en el Rendimiento Laboral del Programa de Ciencias
Sociales y Económicas de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Occidentales "Ezequiel Zamora", VPDS. Año 2026.**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Licenciada en
Administración

Autores:

Elimar D. Lovera G.

30 506 076

Karledy A. Aguilar G.

30 504 769

Tutora: Profe. Francia Valero

Barinas, Enero 2026



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

ACTA DE EVALUACION FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurados Evaluadores según Resolución N° CAPCSyE/02/2026, Fecha 09/02/2026, Acta 001 Extraordinaria, Punto ÚNICO Unidad Ejecutora: CS. SOCIALES ECONÓMICAS, hoy 19 de Febrero de 2026, reunidos en Bnas II P9 Aula A3, se dio inicio al acto de presentación oral y publica del Trabajo de Aplicación titulado: "ENTORNO FÍSICO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL "PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS, UNELLEZ-VPDS". Presentado por los Bachilleres: Lovera Guerrero Elimar del Valle C. I. N°- V - 30.506.076 y Aguilar García Karledy Arianna C. I. N°- V - 30.504.769, 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)
Lovera Guerrero Elimar del Valle	30.506.076	30	45	20	95	4,80
Aguilar García Karledy Arianna	30.504.769	30	45	20	95	4,80

Se emite la presente acta y queda asentada en Subprograma Administración, a los 19 días del mes de Febrero del Año 2026.

Observaciones: _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.	Firma
Tutor	Valero Francia	19.191.232	
Jurado	Rivas Sixto	7.334.791	
Jurado	Novoa Josibel	17613237	

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

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado **Entorno Físico en el Rendimiento Laboral del Programa de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", VPDS.** presentado por las Bachilleres ELIMAR DEL VALLE LOVERA GERREO, cédula de identidad N° 30.506.076 y KARLEDY ARIANNA AGUILAR GARCIA, cédula de identidad N° 30.504.769, para optar al título de Licenciado en Administración y que estoy dispuesto asesorar y supervisar en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales y Económicas.

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

En la Ciudad de Barinas, a los 25 días del mes de octubre de 2025

. Francia Valero

Prof. nombre y apellido

C.I. 19.191.238

ÍNDICE GENERAL

Contraportada.....	II
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento.....	VII
Lista de cuadros.....	VIII
Lista de gráficos.....	IX
Resumen	X
Introducción.....	1
Capítulo I. El Problema.....	3
Planteamiento del problema y formulación del problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación de la investigación.....	5
Alcance y delimitación.....	6
Capítulo II Marco Teórico o Referencial.....	8
Antecedentes de la investigación.....	8
Breve reseña histórica del ámbito de estudio	10
Bases teóricas.....	11
Entorno físico	12
Condiciones ambientales	12
Entorno Acústico	12
Diseño Ergonómico y Espacial	12
Rendimiento laboral	13
Productividad	13
Calidad del servicio	13
Comportamiento organizacional	14
Bases legales.....	14
Definición de términos.....	16
Sistema de variables.....	18
Operacionalización de variables.....	19
III Marco Metodológico.....	20
Paradigma de investigación.....	20
Tipo de investigación.....	20
Diseño de la investigación.....	21
Población.....	21

Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	23
Validez y confiabilidad.....	24
Técnicas de procesamiento y análisis de la información	24
IV Análisis de la información.....	27
V Conclusiones y recomendaciones.....	52
Referencias.....	56
Anexos.....	78
A Instrumento de recolección de datos.....	60
B Validación del instrumento.....	62

DEDICATORIA

Primeramente, a dios todo poderoso por ser fuente de vida y guiarme en todo momento, por darme sabiduría y confianza, para culminar esta etapa.

A mis padres, por ser pilares fundamentales en mi vida. Por inspirarme a luchar por obtener lo que me proponíamos. Educándome dándome todo su apoyo.

A mis amigos más cercanos, que me apoyaron en todo momento para que no decayera...

También quiero dedicar este trabajo a mi grupo favorito seventeen, que también fue pilar fundamental para llegar a esto...

Karledy Aguilar..

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a Dios todopoderoso por guiar cada uno de mis pasos.

Agradezco profundamente a mi madre, quien me ha apoyado a lo largo de mi carrera, y a mi padre por su constante aliento.

Un agradecimiento especial a mi tutora, Francia Valero, por su apoyo y dedicación.

También quiero agradecer a mis compañeros y amigos, que pronto serán mis colegas, y a ti, Juan y Albany, por acompañarme en este camino, haciendo que mis días universitarios sean más enriquecedores y memorables.

Elimar Lovera...

AGRADECIMIENTO

A la UNELLEZ, a los profesores, y a todo aquel que ha contribuido a este logro. A nuestra asesora, por dedicar su tiempo y su sabiduría en nuestro tutorial. Y a todos aquellos que nos han brindado su apoyo incondicional en todo este proceso.

A nuestros padres que siempre los dieron el apoyo incondicional y nos motivaron a no rendirnos.

A nuestros amigos que hicimos en toda la carrera en general por el apoyo mutuo.

A todos gracias...

Lista de Cuadros

Cuadro 1.....	19
Cuadro 2.....	22
Cuadro 3.....	23
Cuadro 4.....	27
Cuadro 5.....	30
Cuadro 6.....	32
Cuadro 7.....	34
Cuadro 8.....	35
Cuadro 9.....	37
Cuadro 10.....	38
Cuadro 11.....	40
Cuadro 12.....	42
Cuadro 13.....	44
Cuadro 14.....	46
Cuadro 15.....	48

Cuadro 16..... 50

Lista de Gráficos

Gráfica 1.....	28
Gráfica 2.....	30
Gráfica 3.....	32
Gráfica 4.....	34
Gráfica 5.....	36
Gráfica 6.....	39
Cuadro 7.....	41
Gráfica 8.....	43
Gráfica 9.....	45
Gráfica 10.....	47
Gráfica 11.....	49
Gráfica 12.....	51



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

**Entorno Físico en el Rendimiento Laboral en la Dirección del programa de
Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Occidentales "Ezequiel Zamora", PDS. Año 2026**

Autores:

Elimar D. Lovera G. 30 506 076

Karledy A. Aguilar G. 30 504 769

RESUMEN

Este estudio analiza el impacto del entorno físico de trabajo sobre el rendimiento laboral de los empleados del Programa de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ), VPDS. El objetivo es identificar cómo las condiciones físicas del espacio influyen en la productividad y satisfacción del personal, especialmente en un contexto donde la crisis económica ha llevado a organizaciones a descuidar estos aspectos. Se empleó una naturaleza cuantitativa, utilizando encuestas, entrevistas y observación directa para la institución, los hallazgos indican que un ambiente físico adecuado mejora significativamente la satisfacción y la productividad, mientras que las deficiencias contribuyen a la desmotivación. Se concluye que las organizaciones deben adoptar un enfoque proactivo para optimizar sus espacios de trabajo. El estudio proporciona recomendaciones prácticas y sugiere la necesidad de futuras investigaciones para validar estos resultados en otros contextos.

Palabras Claves: Entorno físico, rendimiento, ergonomía, productividad, satisfacción.

Introducción

La gestión del talento humano ha evolucionado de manera significativa en las últimas décadas, reconociéndose que el bienestar integral del trabajador no dependió exclusivamente de factores económicos, sino que estuvo estrechamente vinculado a las condiciones del espacio donde ejecutó sus tareas diarias. En este contexto, la presente investigación se orientó a analizar la relación existente entre el entorno físico y el rendimiento laboral del personal administrativo perteneciente al Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ, en la ciudad de Barinas. Se partió de la premisa fundamental de que un ambiente de trabajo diseñado bajo criterios de confort actuó como un catalizador de la productividad, mientras que un entorno con deficiencias materiales se tradujo en fatiga, estrés y una disminución notable en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A nivel macro, se observó que las tendencias globales en la administración de oficinas modernas enfatizaron la importancia de la ergonomía y el control ambiental como pilares de la salud ocupacional. Diversos estudios previos demostraron que el manejo técnico de la iluminación, el control del ruido y una climatización adecuada impactaron de forma positiva en la concentración y precisión de las tareas administrativas. No obstante, al contrastar esta visión con la realidad de las instituciones públicas venezolanas, se evidenciaron limitaciones presupuestarias que afectaron directamente el mantenimiento preventivo de las infraestructuras. Esta situación generó una brecha entre las exigencias de eficiencia del Estado y los recursos físicos reales disponibles para el trabajador, lo cual justificó plenamente la pertinencia y necesidad de llevar a cabo esta indagación académica.

Desde la perspectiva teórica, el estudio se fundamentó sólidamente en los aportes de García (2018) para la variable entorno físico, quien sostuvo que los elementos materiales definieron en gran medida la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia. De igual manera, se emplearon los postulados de Chiavenato (2017) para abordar la variable rendimiento laboral, entendiéndola como el conjunto de acciones y comportamientos evaluables que permitieron alcanzar las metas organizacionales. La integración de ambos referentes teóricos facilitó la construcción de un marco conceptual coherente que guio la interpretación de la realidad observada y permitió la posterior operacionalización de las variables en indicadores medibles y objetivos

Capítulo I: Presenta el problema a investigar, con enfoca en el planteamiento del problema su justificación y objetivo general y objetivo específicos.

Capítulo II: Marco teórico conceptual contiene los antecedentes del problema, las teorías utilizadas para la investigación y las bases teóricas.

Capítulo III: Marco metodológico el cual explica la metodología elegida, el tipo de la investigación, el área a investigar, instrumento y técnicas de recolección de datos su validez, confiabilidad y análisis de los datos obtenidos.

Capítulo IV: Se presentan los análisis e interpretación de los resultados, producto de la aplicación del instrumento.

Capítulo V: Presentación de las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, un cuerpo de referencias bibliográficas que señala las obras e investigaciones consultadas para el desarrollo de la investigación y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En el siglo XXI, el entorno físico de trabajo ha adquirido una importancia crucial en la gestión organizacional, ya que no se limita únicamente a la ergonomía del mobiliario, sino que abarca factores ambientales como la iluminación, el ruido y la climatización. Estas condiciones físicas configuran el escenario donde el empleado desarrolla sus funciones, impactando de manera directa en el rendimiento laboral y la eficiencia en el cumplimiento de las metas. Por ello, la adecuada interacción entre el trabajador y su espacio físico se vuelve esencial para optimizar la productividad y garantizar el bienestar dentro de la institución.

En el ámbito organizacional contemporáneo, el entorno físico de trabajo se constituye como un elemento determinante en la eficiencia y salud de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), una infraestructura adecuada no solo previene riesgos profesionales, sino que optimiza el desempeño. Informes globales de consultoras en gestión de capital humano, indican que ambientes laborales deficientes con problemas de iluminación o ergonomía. Pueden reducir la productividad operativa hasta en un 25%, afectando el cumplimiento de metas institucionales.

En el contexto de América Latina, la inversión en infraestructura pública ha enfrentado desafíos presupuestarios significativos que impactan directamente en el trabajador. Estudios regionales sugieren que un 60% de los empleados públicos reportan insatisfacción con su entorno físico, principalmente por deficiencias en la climatización y el mobiliario. En Venezuela, esta realidad se agudiza; autores como García y López (2022) señalan que el deterioro de las instituciones públicas ha

generado un declive en el rendimiento laboral, donde el déficit de mantenimiento técnico afecta negativamente el cumplimiento de los procesos administrativos en un 70%.

Esta situación no es ajena a la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. UNELLEZ (VPDS). Específicamente, en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas, se observa una brecha entre las condiciones físicas actuales y las necesidades del personal para ejecutar sus funciones con eficiencia. La realidad observada en el programa permite describir un "cuadro clínico" caracterizado por una iluminación deficiente debido a luminarias fuera de servicio, niveles de ruido excesivo que dificultan la concentración y un mobiliario deteriorado que no cumple con las normas básicas de ergonomía. Estas evidencias tienen su origen en causas como la insuficiencia de presupuesto institucional para el mantenimiento preventivo y el desgaste natural de los activos fijos sin renovación. De no abordarse esta problemática, las consecuencias se traducirán en un incremento del estrés laboral, posibles enfermedades ocupacionales y, fundamentalmente, una caída persistente en el rendimiento laboral, afectando la calidad educativa y administrativa que caracteriza a la institución. El estudio se orienta a dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las condiciones actuales del entorno físico de trabajo en las oficinas del Programa de Ciencias Sociales y Económicas?

¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral que perciben los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones administrativas y académicas?

¿Existe una relación estadísticamente significativa entre las características del entorno físico de trabajo y el rendimiento laboral de los empleados del Programa de Ciencias Sociales y Económicas?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar la influencia del entorno físico en el rendimiento laboral de los empleados del programa de ciencias sociales y económicas del programa de ciencias sociales y económicas de la UNELLEZ, VPDS.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las condiciones actuales del entorno físico de las áreas de trabajo del Programa de Ciencias Sociales y económicas de la UNELLEZ, VPDS.

Describir el nivel del rendimiento laboral de los empleados del Programa de Ciencias UNELLEZ, VPDS.

Determinar el impacto de las condiciones físicas en el rendimiento laboral del Programa de Ciencias Sociales UNELLEZ, VPDS.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es conveniente ya que permite identificar los factores críticos del espacio físico que están limitando el desempeño óptimo en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas. Su importancia radica en que el entorno no es solo un marco decorativo, sino una herramienta de gestión que influye en la eficiencia operativa de la institución. Los beneficiarios directos son el personal administrativo y académico del programa, quienes verán una mejora en sus condiciones de salud y confort laboral. Indirectamente, se beneficia la comunidad estudiantil, ya que un personal que cuenta con un entorno físico adecuado ofrece una atención de mayor calidad y procesos administrativos más ágiles.

Desde el punto de vista Teórico, Este estudio aporta información valiosa al campo de la gerencia y el comportamiento organizacional. Al analizar la relación entre el entorno físico y el rendimiento, se profundiza en teorías como la de los Dos Factores de Herzberg, donde las condiciones físicas actúan como "factores de higiene" que, de no estar presentes, generan insatisfacción. La investigación permitirá contrastar postulados teóricos clásicos con la realidad actual de las instituciones públicas venezolanas.

Desde el punto de vista Práctico, Los resultados ofrecerán a las autoridades de la UNELLEZ una base diagnóstica real y científica sobre el estado de sus oficinas. Esto permitirá proponer soluciones tangibles, como la redistribución del mobiliario o la mejora de la iluminación, que impacten directamente en la eficiencia administrativa y en la calidad de atención que el programa brinda a los estudiantes.

Desde el punto de vista Metodológico, La investigación se justifica al aplicar el método cuantitativo y el enfoque deductivo para medir variables críticas. El diseño del instrumento y su validación servirán como antecedente para futuros investigadores de la universidad que deseen estudiar el clima organizacional o la infraestructura en otras dependencias de la UNELLEZ VPDS.

Alcance y Delimitación

Este trabajo tiene como ámbito de acción analizar la influencia del entorno físico en el rendimiento laboral del Programa de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ), VPDS, ubicada en Barinas, Estado Barinas. La investigación propone identificar cómo las condiciones del entorno laboral afectan la productividad y satisfacción de los empleados dentro de la institución. La finalidad se basa en la recopilación de datos mediante encuestas con los empleados y directivos del programa, así como en la observación directa de las condiciones del entorno físico.

La presente investigación se llevará a cabo en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ VPDS, ubicada en la Avenida 23 de enero, Sector Punto Fijo, Barinas, estado Barinas. El estudio se desarrollará en el periodo comprendido

entre octubre de 2025 y enero de 2026, centrándose en analizar la relación entre el entorno físico y el rendimiento laboral de una población censal de 22 trabajadores. Dicha población está integrada por 6 jefes de programa y subprogramas, 14 empleados administrativos y 2 obreros, quienes conforman la totalidad del personal que interactúa diariamente con el ambiente físico del programa y cuyos resultados constituyen el objeto central de este análisis cuantitativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es un componente fundamental en cualquier investigación, ya que proporciona el contexto necesario para situar el estudio dentro del conocimiento existente. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016), este se define como “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio” (p. 71). Este marco no solo documenta cómo la investigación agrega valor a la literatura existente, sino que también guía el diseño metodológico y la interpretación de los resultados. Se estructura con los antecedentes de la investigación, que guardan relación directa con el tema, seguidamente se desarrollan las bases teóricas, donde se definen y analizan los conceptos de las variables desde la perspectiva de autores especializados. Las bases legales, Y por último se incluye el sistema de variables, el cual permite la Operacionalización de los indicadores necesarios para el diagnóstico del programa de ciencias sociales y económicas UNELLEZ, VPDS,

Antecedentes la Investigación

Los antecedentes constituyen la base fundamental y el soporte referencial para el presente trabajo de aplicación ya que ofrece el sustento necesario para el desarrollo del tema mediante análisis de investigaciones previas y estudios similares. Permiten identificar las metodologías aplicadas, los instrumentos de recolección de datos, y los hallazgos obtenidos por otros autores en torno a las variables de entorno físico y rendimiento laboral.

Arias (2012) señala que los antecedentes se refieren a la: “indagación bibliográfica en investigaciones anteriores, tanto en el ámbito nacional como internacional, que guardan relación con el problema en estudio” (p. 106). Bajo esta

premisa, la presente investigación incorpora trabajos previos que analizan la interacción entre el entorno físico y el rendimiento laboral, con el fin de fortalecer el rigor científico del diagnóstico que se llevará a cabo en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ VPDS, sede Barinas. Este análisis no solo permite contrastar resultados, sino que también sirve de guía para la selección de los indicadores que se medirán dentro del departamento, garantizando que el estudio esté alineado con las tendencias metodológicas actuales en el área de la gestión del talento humano.

Maza (2021) presentó su investigación titulada: “El entorno físico y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores” en la Revista Científica FIPCAEC (Ecuador). El objetivo general fue analizar la influencia de las condiciones ambientales en la productividad administrativa. Metodológicamente, se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño de campo no experimental. La población estuvo conformada por 40 empleados, a quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados demostraron que factores como el ruido y la iluminación deficiente elevan el estrés, reduciendo la eficiencia. Esta investigación proporciona el sustento metodológico para la creación de dimensiones de análisis sobre condiciones ambientales en el Programa de Ciencias Sociales.

González (2021) desarrolló un estudio titulado: “Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales”, publicado en la Revista Scientific (Venezuela). La investigación tuvo como propósito evaluar las variables que afectan el rendimiento en el contexto universitario público. El estudio fue de tipo descriptivo, con un diseño de campo. Trabajó con una población de 62 trabajadores, utilizando como técnica la encuesta y un cuestionario de 24 ítems. Se concluyó que el deterioro físico de las instalaciones y la falta de recursos materiales son los principales obstáculos para el logro de los objetivos institucionales. Esta investigación valida el planteamiento del problema en la UNELLEZ VPDS, al ser un estudio realizado en universidades experimentales venezolanas con la misma realidad presupuestaria.

Cedeño y Morell (2022) realizaron un trabajo denominado: “Factores ambientales y desempeño laboral: Una revisión sistémica en el sector público”, en la Revista G-NERANDO. El estudio buscó identificar la relación entre ergonomía y productividad. La metodología fue de tipo proyectiva con apoyo en un análisis cuantitativo. Analizaron una muestra de 50 puestos de trabajo administrativo mediante una matriz de observación y un guion de encuesta. Los autores determinaron que un mobiliario ergonómicamente adecuado y una ventilación óptima reducen los tiempos de respuesta del personal en un 15%. Este trabajo Sustenta técnicamente la importancia de incluir el estado del mobiliario y la ventilación como indicadores críticos en el diagnóstico.

Reseña Histórica del Ámbito Social de Objeto de Estudio

La Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) se fundó al 7 de octubre de 1975, mediante el Decreto Presidencial N° 1.178, naciendo con la misión de ser "La Universidad que Siembra" y motor fundamental para el desarrollo socioproductivo de la región llanera. En este marco de expansión académica, se establece en el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social (VPDS) en Barinas el Programa de Ciencias Sociales y Económicas, el cual surge como la respuesta institucional a la creciente demanda de profesionales en las áreas de administración, contaduría, sociología y derecho, orientados a la gestión eficiente de los recursos y al fortalecimiento del tejido social y económico del estado Barinas y sus zonas adyacentes.

En cuanto a su estructura organizativa, el Programa se encuentra adscrito jerárquicamente al Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social. Su configuración interna está diseñada para garantizar la operatividad académica y administrativa, encabezada por una Jefatura de Programa, de la cual dependen las diversas Jefaturas de Subprogramas (como Administración, Contaduría Pública y Sociología), además de contar con unidades de apoyo administrativo que gestionan el talento humano y los recursos materiales. Esta estructura permite la descentralización

de procesos y una atención directa a la población estudiantil y al personal que allí labora, aunque su funcionamiento depende directamente de las condiciones físicas y ambientales de las oficinas donde se ejecutan dichas labores de coordinación.

El objetivo principal del Programa de Ciencias Sociales y Económicas es coordinar, supervisar y evaluar la ejecución de los planes curriculares y administrativos de las carreras que lo integran, asegurando que la formación profesional sea de alta calidad y pertinente con la realidad nacional. En concordancia con esto, su Misión se define como la formación de ciudadanos integrales y profesionales altamente capacitados en las ciencias sociales, con un profundo sentido ético y compromiso social, capaces de generar soluciones innovadoras a los problemas económicos y organizacionales del entorno. Asimismo, su Visión apunta a consolidarse como un referente de excelencia académica e investigativa, adaptándose a las nuevas tecnologías y modelos de gestión para el bienestar de la colectividad.

Finalmente, las principales funciones del programa abarcan un amplio espectro de responsabilidades institucionales. Entre estas destacan: la planificación y control de las actividades académicas trimestrales y semestrales; la gestión del desempeño del personal docente y administrativo adscrito; la vinculación con las comunidades a través de proyectos de extensión social; y la administración de los expedientes y registros estudiantiles. Además, el programa debe velar por el mantenimiento de un clima organizacional óptimo y condiciones de trabajo adecuadas que permitan a los funcionarios cumplir con sus metas diarias. Es precisamente en el cumplimiento de estas funciones donde el entorno físico cobra una relevancia crítica, pues la efectividad en la prestación de estos servicios universitarios está intrínsecamente ligada al bienestar y comodidad de los trabajadores encargados de la gestión operativa.

Bases Teóricas

Entorno físico

El entorno físico de trabajo no debe ser interpretado únicamente como el espacio geográfico donde se desarrollan las actividades laborales, sino como un sistema integral de factores materiales y ambientales que interactúan de forma constante con el individuo. Según García (2018), el ambiente físico constituye un determinante crítico de la salud, el bienestar y la productividad en las organizaciones. Para efectos de la presente investigación, el entorno físico se desglosa en dimensiones específicas que permiten evaluar su impacto real en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ.

Condiciones Ambientales: Este abarca los agentes físicos presentes en el espacio de trabajo. Al respecto, Parsons (2014) señala que la iluminación, la temperatura y la ventilación son indicadores críticos que definen la zona de confort del empleado. En el contexto de Barinas, el análisis de la temperatura y la renovación del aire es vital; si el sistema de climatización es deficiente, se produce fatiga térmica. Esto ayuda a proporcionar los criterios técnicos para medir si las condiciones climáticas y lumínicas del Programa son aptas o si, por el contrario, actúan como un estresor que agota la energía del personal administrativo.

Entorno Acústico: El ruido es definido por Ramírez (2020) como un contaminante invisible que interrumpe los procesos cognitivos y eleva los niveles de cortisol. Sus indicadores son el nivel de decibelios y la frecuencia de interrupciones sonoras. Esto es fundamental porque permite identificar si el ruido generado por equipos de oficina o el tránsito de personas en el Programa de Ciencias Sociales interfiere en la concentración necesaria para tareas de precisión, permitiendo sustentar científicamente la pérdida de atención del trabajador mediante el análisis de la contaminación sónica.

Diseño Ergonómico y Espacial: Estudia la relación física entre el trabajador y sus herramientas. Según Osborne (2015), en su obra sobre ergonomía y trabajo, los

indicadores clave son el estado del mobiliario (sillas y escritorios) y la distribución del espacio. Un mobiliario deteriorado obliga a posturas forzadas que derivan en trastornos musculoesqueléticos. La inclusión de esta se justifica al permitir evaluar si las dolencias físicas reportadas por el personal de la UNELLEZ tienen su origen en la falta de ergonomía de los puestos de trabajo, lo cual impacta directamente en la continuidad de la jornada laboral.

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral se define como el conjunto de acciones y comportamientos observables que los empleados llevan a cabo para alcanzar las metas de una organización. No se trata simplemente de la cantidad de trabajo realizado, sino de la calidad y la oportunidad con la que se ejecutan las funciones. Para profundizar en esta variable, se analizan los planteamientos de dos referentes esenciales: Robbins (2017), quien asocia el desempeño con la relación entre aptitud y oportunidad, y Chiavenato (2017), quien lo interpreta como una variable dependiente de múltiples factores internos y externos.

Productividad: Se refiere a la ejecución efectiva de las responsabilidades del cargo. Sus indicadores son la eficiencia (uso óptimo del tiempo) y la eficacia (logro de metas como actas o reportes). Esto ayuda a la investigación a establecer una métrica clara: si el entorno físico es deficiente, el trabajador invierte parte de su capacidad cognitiva en lidiar con la incomodidad, restando efectividad a la producción de resultados administrativos, lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de los cronogramas universitarios.

Calidad del servicio: El rendimiento también incluye la interacción con el entorno social. Los indicadores son la oportunidad en la respuesta y la satisfacción del usuario. Según Chiavenato (2017), un ambiente confortable favorece una actitud proactiva y un trato cordial. Para el presente estudio, esto es clave porque ayuda a

demostrar que las demoras en la atención a estudiantes y docentes en el Programa de Ciencias Sociales no son necesariamente fallas de capacidad del personal, sino consecuencias de un entorno que genera irritabilidad y cansancio prematuro por falta de condiciones físicas adecuadas.

Comportamiento organizacional: Mide el compromiso y la presencia del funcionario mediante la puntualidad y el ausentismo. Así mismo, aporta a la investigación una base para analizar si el deterioro del ambiente físico motiva el retiro temprano del puesto de trabajo o inasistencias por motivos de salud (dolores lumbares o estrés). Provee el sustento para argumentar que un entorno físico hostil degrada la disciplina laboral y el sentido de pertenencia institucional.

La investigación asume como sustento principal la Teoría de la Motivación-Higiene de Frederick Herzberg. Esta teoría es el eje central porque clasifica el entorno físico dentro de los denominados "Factores de Higiene". Herzberg sostiene que estos factores (iluminación, mobiliario, temperatura) no generan motivación por sí mismos, pero su ausencia o mal estado produce una insatisfacción profunda que bloquea el rendimiento. Proporciona el marco argumentativo para demostrar que el entorno físico en el Programa de Ciencias Sociales de la UNELLEZ no es un elemento superficial, sino una condición básica obligatoria. Bajo la óptica de Herzberg, se puede afirmar que mientras la institución no optimice estos factores de higiene, el personal administrativo se encontrará en un estado de insatisfacción laboral que impedirá, de forma sistemática, alcanzar los niveles de excelencia y rendimiento deseados por la institución.

Bases Legales

Las bases legales constituyen un pilar fundamental para comprender la responsabilidad institucional en la gestión del talento humano. Más que una simple revisión de normativas, este apartado establece los estándares de calidad y seguridad que el Estado venezolano exige para el ejercicio de la función pública. Al examinar

estas leyes, se logra identificar la brecha existente entre las garantías legales y la realidad operativa del Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ, permitiendo argumentar de manera sólida cómo las deficiencias en el entorno físico representan una vulneración a los derechos laborales que inciden, inevitablemente, en los niveles de rendimiento laboral del personal.

La estructura legal de este estudio se fundamenta, en primera instancia, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Su Artículo 87 consagra el derecho a un ambiente de trabajo adecuado como una garantía fundamental. Al contrastar este mandato supremo con las condiciones actuales de la infraestructura universitaria, se evidencia que el incumplimiento de parámetros básicos de higiene y confort no es solo una falla administrativa, sino una transgresión a un precepto constitucional. Esta base legal permite sostener que el mantenimiento del entorno es un requisito indispensable para salvaguardar la integridad del trabajador y asegurar su productividad.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) refuerza esta postura en su Artículo 156, al establecer que la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones que favorezcan el desarrollo físico, intelectual y moral del individuo. En la práctica administrativa de la UNELLEZ, un entorno que carece de ergonomía o climatización adecuada se convierte en un obstáculo para dicho desarrollo, obligando al funcionario a priorizar la mitigación del malestar físico sobre la eficiencia de sus tareas. Por consiguiente, esta ley sustenta que la falta de un ambiente saludable es la causa raíz de la desmotivación y la caída en el rendimiento laboral.

En este mismo orden de ideas, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) especifica, a través de sus Artículos 53 y 56, los derechos y deberes que deben regir la seguridad ocupacional. Mientras la ley exige un ambiente propicio para el ejercicio de las facultades del trabajador, la realidad

del Programa muestra disparidades que afectan la salud organizacional. El análisis de esta normativa es crucial para demostrar que la optimización del rendimiento es una responsabilidad compartida: la institución tiene el deber de proveer el escenario físico legalmente exigido para que el trabajador pueda, bajo condiciones de bienestar, alcanzar los niveles de excelencia esperados.

Finalmente, este marco se complementa con la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) y las Normas Técnicas COVENIN. El Artículo 25 de dicha ley vincula directamente la eficiencia con el disfrute de condiciones dignas, mientras que las normas técnicas aportan los parámetros científicos para medir el ruido, el calor y la iluminación. Al contrastar estas exigencias técnicas y legales con la situación actual, se concluye que cualquier desviación de estos estándares representa una obstrucción legal a la capacidad del funcionario, justificando plenamente la necesidad de transformar el entorno físico para recuperar la efectividad del Programa.

Definición de Términos Básicos

Absentismo Laboral: Se refiere a la inasistencia o el abandono del puesto de trabajo por parte del funcionario en horas de servicio. En el contexto de esta investigación, se analiza como una consecuencia del deterioro del entorno físico, donde el trabajador opta por retirarse o faltar debido a dolencias físicas o agotamiento mental derivados de las malas condiciones ambientales, afectando directamente la continuidad administrativa del Programa de Ciencias Sociales.

Ambiente Termohigrométrico: Constituye el conjunto de factores físicos representados por la temperatura, la humedad y la velocidad de circulación del aire dentro de las oficinas. Este término es fundamental para el estudio ya que determina el intercambio térmico entre el cuerpo del trabajador administrativo y su oficina; cuando este

equilibrio se rompe por el calor excesivo, se genera un ambiente hostil que degrada la capacidad de concentración y el rendimiento del personal.

Carga Mental: Se define como el nivel de esfuerzo intelectual y atencional que el individuo debe aplicar para procesar la información y cumplir con sus responsabilidades de cargo. En la UNELLEZ, la carga mental se ve incrementada significativamente cuando el entorno físico presenta estresores como ruido o falta de iluminación, obligando al cerebro a gastar energía adicional para ignorar la incomodidad ambiental mientras intenta cumplir con las tareas técnicas.

Climatización: Es el proceso técnico de tratamiento del aire que permite controlar de forma simultánea la temperatura, la humedad, la limpieza y la distribución del aire en el interior de los locales de trabajo. Para la presente investigación, la climatización se considera un factor de higiene básico que, de ser inexistente o deficiente en las áreas administrativas del Programa, se convierte en un agente de insatisfacción laboral que impide alcanzar niveles óptimos de productividad.

Confort Térmico: Se describe como el estado psicofísico de satisfacción que experimenta un individuo cuando las condiciones de temperatura en su entorno son las ideales. Este estado es vital para el rendimiento laboral, ya que cuando existe confort térmico, el trabajador no experimenta distracciones por calor o frío, permitiendo que sus facultades cognitivas se enfoquen exclusivamente en las funciones administrativas asignadas, evitando la fatiga prematura.

Contaminación Sónica: Hace referencia a la presencia de ruidos o vibraciones persistentes en el área de trabajo que, por su intensidad y frecuencia, resultan molestos o perjudiciales. En las oficinas administrativas, la contaminación sónica proveniente de equipos deteriorados o del tránsito constante de personas actúa como un interruptor del proceso cognitivo, elevando los niveles de estrés y reduciendo la precisión en la ejecución de las tareas diarias del personal.

Ergonomía Cognitiva: Es la rama de la ergonomía que estudia los procesos mentales (percepción, memoria y razonamiento) en relación con el diseño de los sistemas de trabajo. En el marco de este estudio, se emplea para argumentar cómo la distribución de los objetos y la saturación del espacio físico en las oficinas del Programa pueden sobrecargar la capacidad de procesamiento del trabajador, derivando en errores humanos que afectan los indicadores de eficiencia.

Fatiga Laboral: Representa la disminución de la capacidad funcional del trabajador tras haber estado expuesto a una jornada de trabajo en condiciones desfavorables. Se manifiesta mediante cansancio físico y mental que no se recupera con breves descansos; en esta investigación, se asocia directamente con la exposición prolongada a un entorno físico deteriorado, lo cual actúa como un catalizador que acelera la pérdida de efectividad en el cumplimiento de los cronogramas institucionales.

Salud Ocupacional: Es la disciplina que busca el mantenimiento del mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores mediante la prevención de riesgos. Este concepto es relevante para el estudio ya que permite fundamentar que la evaluación del entorno físico en la UNELLEZ no es solo un tema de infraestructura, sino una medida de prevención sanitaria necesaria para asegurar que el talento humano pueda rendir sin comprometer su integridad a largo plazo.

Operacionalización de Variables

Las variables son fundamentales. Para dar cumplimiento al proceso metodológico, es necesario transformar las variables de conceptos abstractos a términos concretos y medibles. Al respecto, Arias (2020) define la operacionalización de la variable como: "Un proceso que consiste en descomponer la variable, partiendo de lo general a lo específico, en dimensiones e indicadores, con el fin de que estas puedan ser medidas o cuantificadas a través de un instrumento de recolección de datos"

(p. 62). En este sentido, el siguiente cuadro presenta la estructura lógica donde se desglosan el Entorno Físico y el Rendimiento Laboral, garantizando la simetría entre la fundamentación teórica y la realidad empírica que se pretende observar en el personal administrativo del Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ. A continuación, se presenta el cuadro 1 de operacionalización de variables:

Cuadro 1

Operacionalización de las Variables de Investigación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Entorno Físico	Representa el conjunto de factores espaciales y ambientales que influyen en el bienestar del trabajador. García (2018).	Ambiente Físico	Climatización y Ventilación	1
			Iluminación y Ruido	2
		Mobiliario y Equipos	Ergonomía de puestos	3
			Tecnología y Herramientas	4
		Distribución Espacial	Espacio de circulación	5
			Privacidad y Orden	6
Rendimiento Laboral	Es el comportamiento del trabajador para alcanzar metas mediante la eficiencia y eficacia, Chiavenato (2017).	Desempeño Técnico	Calidad y Precisión	7
			Cumplimiento de plazos	8
		Eficiencia Operativa	Productividad diaria	9
			Uso de recursos	10
		Factores Personales	Motivación al logro	11
			Asistencia y Puntualidad	12

Fuente: Lovera y Aguilar 2026

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico de la presente investigación comprende el conjunto de métodos y técnicas empleados para establecer los hechos que orientan el estudio. Al respecto, Balestrini (2014) señala que este apartado constituye “el resultado de la selección de aquellos aspectos relacionados con el cuerpo teórico asumido” (p. 114), permitiendo así materializar los objetivos específicos. Para ello, se detallan a continuación la modalidad, el tipo y el diseño de investigación, junto con la definición de la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los criterios de validez y confiabilidad, y el procedimiento para el análisis de la información.

Naturaleza de la Investigación

En este sentido, la investigación se adscribirá al paradigma positivista, bajo la premisa de que existe una realidad externa, objetiva y medible. Coherente con esta postura, se adoptará un enfoque cuantitativo orientado a la explicación y predicción de los fenómenos mediante el método deductivo, el cual permite contrastar constructos teóricos con la realidad empírica. Bajo este marco, el estudio se define como no experimental, puesto que se empleará la observación directa de las variables en su contexto natural y en su estado más puro, sin introducir manipulaciones ni alteraciones en el ambiente, garantizando así que la recolección de datos refleje fielmente la naturaleza del fenómeno estudiado.

Tipo de Investigación

El estudio se enmarcó en una investigación de tipo descriptiva, la cual fue definida por Hernández, Fernández y Baptista (2016) como aquella que busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

Partiendo de esta premisa, la investigación asumió dicho nivel debido a que se orientó a identificar y detallar de manera independiente las variables en su estado natural, sin introducir manipulación alguna en el ambiente.

Esta elección se justificó en el hecho de que el propósito central fue caracterizar la realidad observada para comprender la estructura y dinámica de los eventos en su contexto real. En este sentido, el diseño descriptivo permitió abordar con la profundidad necesaria la relación existente entre el entorno físico y el rendimiento laboral del personal del Programa de Ciencias Sociales VPDS, proporcionando una medición precisa de los hechos tal como ocurrieron durante la fase de recolección de datos.

Diseño de la Investigación

En relación al diseño de la investigación, se asumirá, un diseño de campo, no experimental porque constituye un proceso sistemático, riguroso, racional de recolección, observación y presentación de datos directamente del hecho estudiado. Respecto a ello, la UPEL (2016) argumenta se basa en el “análisis sistemático de problemas de la realidad con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos o entender su naturaleza y factores constituyentes” (p. 18), de esta manera, se dará respuesta a la problemática evidenciada que guarda relación con el entorno físico y el rendimiento laboral del Programa de Ciencias Sociales VPDS.

Por tanto, la recolección de los datos se realizó directamente de la realidad estudiada, con la finalidad de describir la situación actual de la relación del entorno físico y el rendimiento laboral del programa de Ciencias Sociales y Económicas VPDS; además, se abordará como una investigación no experimental, al considerar los aportes de Hurtado (2012) porque “no se manipularán las variables” (p. 752) en el objeto de estudio.

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

La población se definió como el conjunto total de individuos o elementos que compartieron características comunes y que fueron objeto de estudio en la investigación. Esta incluyó personas, animales, objetos o cualquier entidad que se deseó analizar. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "la población es el conjunto de todos los elementos que poseen una característica específica y que son objeto de estudio" (p. 220).

En atención a lo expuesto, la población de esta investigación estuvo constituida por un total de 22 personas pertenecientes al Programa de Ciencias Sociales VPDS. Debido a que el tamaño de este universo fue pequeño y finito, no se aplicaron fórmulas de muestreo, sino que se trabajó con una muestra censal, donde la muestra fue igual a la población (22 sujetos). Esta decisión permitió recabar información de la totalidad de las unidades de análisis, garantizando la precisión de los datos obtenidos.

A continuación, se detalla la distribución de la población y muestra analizada:

Unidades	Empleados
Jefes de departamento	6
Personal Administrativo	14
Obreros	2
TOTAL	22

Cuadro 2 Distribución de la población del área del Programa de Ciencias Sociales y Económicas UNELLEZ VPDS.

Fuente: Nomina del Programa de Ciencias Sociales y Económicas UNELLEZ VPDS

Muestra

La muestra se seleccionó bajo un muestreo no probabilístico intencional, definido por Arias (2012) como aquel donde los elementos se eligen con base en criterios preestablecidos por el investigador. En este sentido, se decidió trabajar con la totalidad de la población, debido a que el universo es pequeño y finito. Por

consiguiente, el estudio se conformó por los veintidós (22) trabajadores del Programa de Ciencias Sociales del VPDS, unidad operativa dependiente del Vicerrectorado Académico de la UNELLEZ. Esta selección censal permitió captar todas las perspectivas críticas sobre el proceso de ordenación de pagos a proveedores, garantizando que los datos obtenidos fueran precisos y representativos de la dinámica táctica de dicho programa.

La muestra quedó constituida de la siguiente manera, detallando la distribución del personal adscrito al Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ

Categoría	Número de Personas	Porcentaje
Total de Trabajadores	22	100%
Muestra Seleccionada	22	100%

Cuadro 3

Distribución de la muestra de trabajadores del Programa de Ciencias Sociales UNELLEZ-VPDS.

Fuente. Lovera y Aguilar (2025)

3.6 Técnicas e Instrumento de Recolección de Información

Las técnicas de recolección de datos son consideradas como los procedimientos o actividades realizadas por el investigador con el propósito de recabar la información para el logro de los objetivos del estudio; en otras palabras, se refieren al cómo recoger los datos. Según el enfoque de la investigación, se utilizarán técnicas de recolección de datos que abarquen tanto fuentes primarias como secundarias. En particular, se aplicará la técnica de recolección directa mediante encuestas, utilizando un cuestionario diseñado para obtener información relevante sobre el origen de la problemática. Según Arias (2016), "la recolección de datos a través de encuestas permite acceder a información directa y específica, facilitando un análisis más profundo de los fenómenos estudiados" (p. 110).

3.6.2 Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario

Para la obtención de la información, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Al respecto, Balestrini (2014) define el cuestionario como un "medio de comunicación escrito entre el encuestador y el encuestado, que permite obtener información de manera sistemática y estructurada" (p. 138). Bajo este fundamento, se diseñó un instrumento conformado por una serie de reactivos bajo la modalidad de escala de Likert, los cuales fueron redactados de forma cuidadosa para abordar las variables de estudio sin alterar la naturaleza del entorno. Este procedimiento permitió recopilar de manera precisa los datos numéricos necesarios para verificar las hipótesis planteadas en el Programa de Ciencias Sociales de la UNELLEZ.

El cuestionario aplicado a los empleados constó de doce (12) ítems diseñados bajo una escala de Likert, la cual permitió medir la intensidad de las opiniones de los sujetos de estudio. Se optó por una estructura de seis opciones de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca (incluyendo el "Sí" como afirmación inicial del reactivo). Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las escalas tipo Likert consisten en un conjunto de reactivos presentados en

forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes, permitiendo capturar la variabilidad de las percepciones con mayor precisión que las opciones cerradas. Esta metodología facilitó la obtención de datos cuantitativos detallados sobre la problemática abordada, cuyo instrumento completo (Ver Anexo A).

3.7 Validez y Confiabilidad

3.7.1 Validez

La validez representó un paso fundamental en la investigación, ya que permitió comprobar que el instrumento diseñado poseía una estructura óptima en relación con las variables de estudio. Al respecto, Hurtado (2012) plantea que esta “intenta determinar en qué medida un instrumento mide un evento... Un instrumento tiene validez de constructo cuando sus ítems están en correspondencia con sus sinergias o los indicios que se derivan del concepto del evento que se pretende medir” (p. 790). Bajo este fundamento, se buscó asegurar que el cuestionario reflejara fielmente la realidad técnica del fenómeno analizado.

Por consiguiente, el cuestionario de doce (12) ítems aplicado en el Programa de Ciencias Sociales del VPDS se sometió a una validez de contenido mediante el juicio de tres (3) expertos: dos especialistas en el área de Administración y uno en Metodología de la Investigación. Estos expertos evaluaron la pertinencia, claridad y congruencia de los reactivos con los objetivos de la investigación, lo cual permitió realizar los ajustes necesarios antes de su aplicación definitiva. La constancia de dicha validación (Ver Anexo B).

3.7.2 Confiabilidad

En relación a la confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (2016) señalan “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales consistentes y

coherentes (p. 277), lo cual permitirá la generalización de las conclusiones que se obtengan del estudio para muestras similares.

De allí, se realizará una prueba piloto a veintidós (22) sujetos que no forman parte de la muestra a quienes se les aplicará el Coeficiente de Alpha de Cronbach, referenciado por Palella y Martins (2014) como “aquel que permite establecer la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, variando sus resultados entre 1 y 5 (1 es ausencia total y 5 es consistencia perfecta) (p. 169); por ende, el resultado indicará si el instrumento es confiable”. Tras aplicar el instrumento a la población de 22 personas, se procedió al análisis de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Se obtuvo un valor de 0.94, lo cual indica una alta confiabilidad. Este resultado sugiere que los 12 ítems del cuestionario están fuertemente relacionados entre sí y miden de manera estable las dimensiones del ambiente físico, mobiliario y equipos, distribución espacial, desempeño técnico, eficiencia operativa y factores personales. (Ver Anexo C)

3.8 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Información

Luego de aplicados el instrumento de medición, que permitirá recolectar la información a partir de los reactivos (respuestas emitidas), se realizó a la codificación manual mediante la construcción de una matriz de resultados en el cual se transcribirán las opciones de respuestas seleccionadas en cada uno de los ítems, lo que a su vez contribuirá a la organización como tabulación de datos con ayuda de la estadística descriptiva, agrupando datos expresados en cuadros con sus frecuencias y porcentajes obtenido en función de la mayor tendencia de las respuestas emitidas.

Así, una vez realizado este proceso, se hará un análisis e interpretación de los datos expresados en cada cuadro y gráfico en función de las tendencias porcentuales mayoritarias de las mismas, estableciendo un contraste entre el ser (realidad) con el deber ser (teoría), así como con la revisión teórica en la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

1. Cuadro Nro.1

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Ambiente físico

Indicadores: Climatización y Ventilación (**Ítem 1**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	8	36%
CASI SIEMPRE	6	27%
ALGUNAS VECES	4	18%
CASI NUNCA	3	14%
NUNCA	1	5%
TOTAL	22	100%

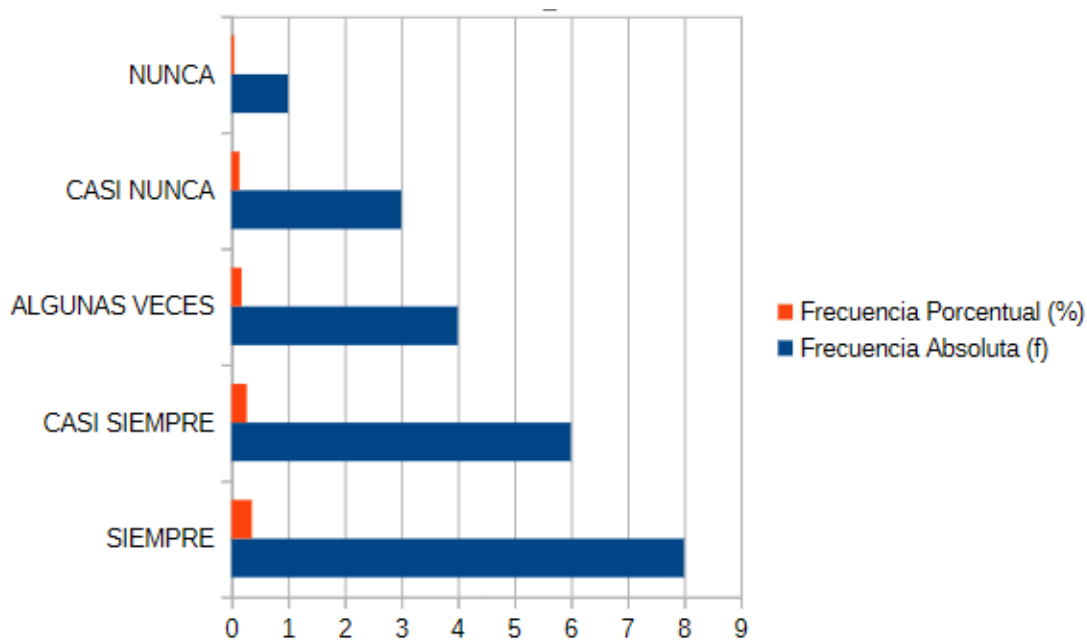


Gráfico 1. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Considera usted que la temperatura y ventilación en su oficina son adecuadas para realizar sus labores?

De acuerdo con los datos recolectados, el 63% de los trabajadores del Programa de Ciencias Sociales (sumatoria de las categorías "Siempre" y "Casi Siempre") manifestó que la temperatura y la ventilación en sus espacios de trabajo son adecuadas. Este resultado sugiere que, para la mayoría del personal, las condiciones ambientales del VPDS permiten un desarrollo normal de las actividades administrativas sin interferencias climáticas significativas.

Sin embargo, resulta relevante observar que un 37% de los encuestados (distribuido entre "Algunas veces", "Casi nunca" y "Nunca") percibe deficiencias en el sistema de climatización o flujo de aire. Desde la perspectiva de la gestión del entorno físico, esta cifra no es despreciable, ya que según la teoría del comportamiento organizacional, condiciones térmicas inadecuadas actúan como factores distractores que pueden disminuir la eficiencia operativa y aumentar la fatiga laboral.

En conclusión, aunque la tendencia general es positiva, existe un segmento crítico de la población que labora en condiciones de confort térmico irregular. Esto indica la necesidad de revisar la infraestructura física del programa para estandarizar el bienestar ambiental, asegurando que el rendimiento laboral no se vea afectado por factores externos que son técnicamente corregibles.

2. Cuadro Nro.2

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Ambiente Físico

Indicadores: Iluminación y Ruido (**Ítem 2**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	7	32%
CASI SIEMPRE	9	41%
ALGUNAS VECES	4	18%
CASI NUNCA	2	9%
NUNCA	0	0%
TOTAL	22	100%

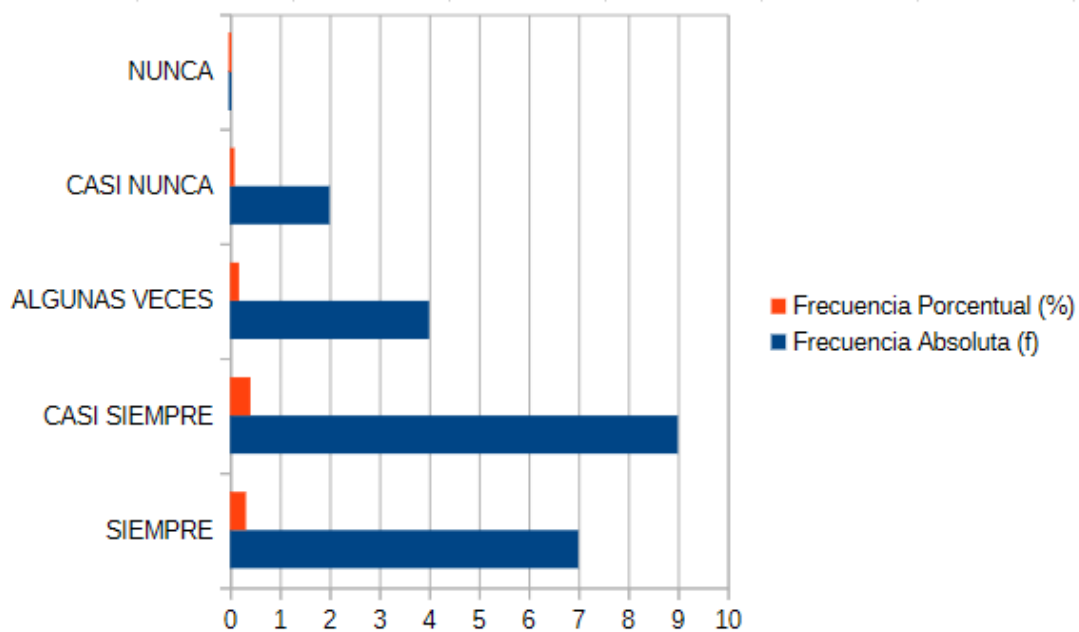


Gráfico 2. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿El nivel de iluminación y ruido en su área de trabajo le permite concentrarse sin distracciones?

Al analizar las respuestas de los 22 sujetos encuestados, se determina que el 73% (16 trabajadores) percibe que la iluminación y el ruido son adecuados "Siempre" o "Casi Siempre". Esta mayoría sugiere que las condiciones ambientales físicas en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas son favorables para los procesos cognitivos de alto nivel.

Sin embargo, el 27% restante (6 trabajadores) indica que solo "Algunas Veces" o "Casi Nunca" el entorno les permite concentrarse. Es fundamental notar que, aunque este grupo es minoritario dentro de los 22 participantes, representa una brecha de productividad. En el contexto de la UNELLEZ, donde se manejan datos económicos y sociales, el ruido ambiental o una iluminación deficiente para estos 6 empleados podría traducirse en errores de transcripción o fatiga visual, afectando la calidad técnica de los resultados departamentales.

3. Cuadro Nro.3

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Mobiliario y Equipos

Indicadores: Ergonomía de Puestos (**Ítem 3**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	5	23%
CASI SIEMPRE	7	32%
ALGUNAS VECES	6	27%
CASI NUNCA	3	14%
NUNCA	1	4%
TOTAL	22	100%

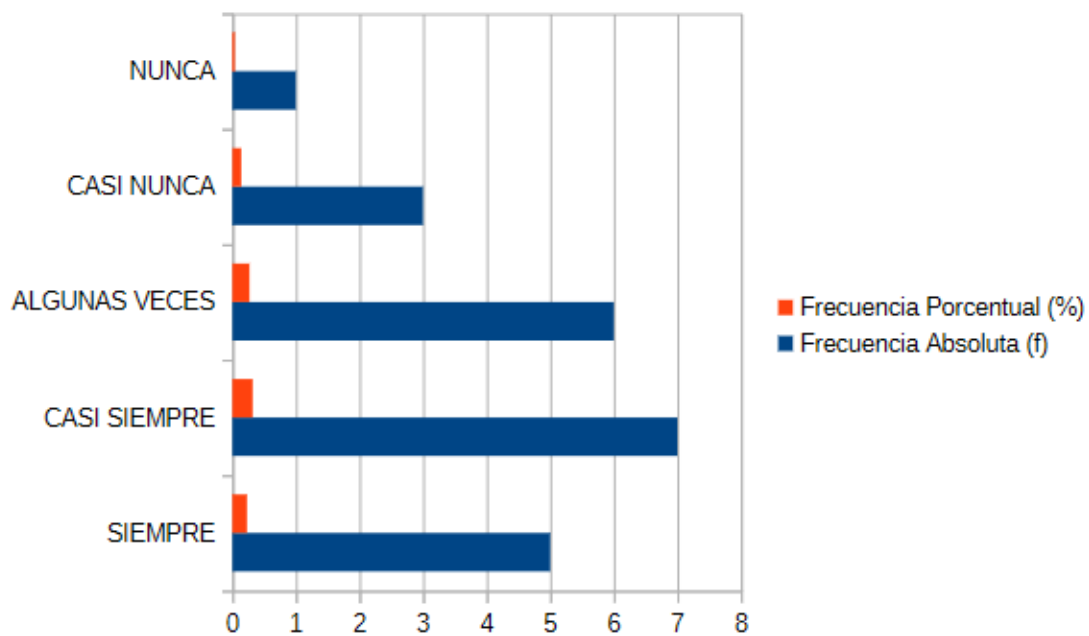


Gráfico 3. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿El mobiliario (silla y escritorio) cuenta con las condiciones ergonómicas necesarias para su comodidad?

Al analizar el mobiliario en los 22 encuestados, se evidencia que el 55% (12 sujetos) cuenta con condiciones ergonómicas favorables ("Siempre" y "Casi Siempre"). No obstante, existe un 45% (10 sujetos) que reporta una comodidad inconsistente o nula.

Este es un punto crítico para el personal Administrativo (14 personas), ya que el sedentarismo laboral sin el apoyo ergonómico adecuado impacta directamente en la salud física. En una unidad de Ciencias Sociales y Económicas, donde la carga de trabajo suele ser de oficina técnica, este déficit en el mobiliario puede traducirse en mediano plazo en ausentismo laboral por afecciones musculo esqueléticas, afectando la continuidad de los procesos de la UNELLEZ

4. Cuadro Nro.4

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Mobiliarios y Equipos

Indicadores: Tecnología y Herramientas (**Ítem 4**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	4	18%
CASI SIEMPRE	6	27%
ALGUNAS VECES	8	37%
CASI NUNCA	3	14%
NUNCA	1	4%
TOTAL	22	100%

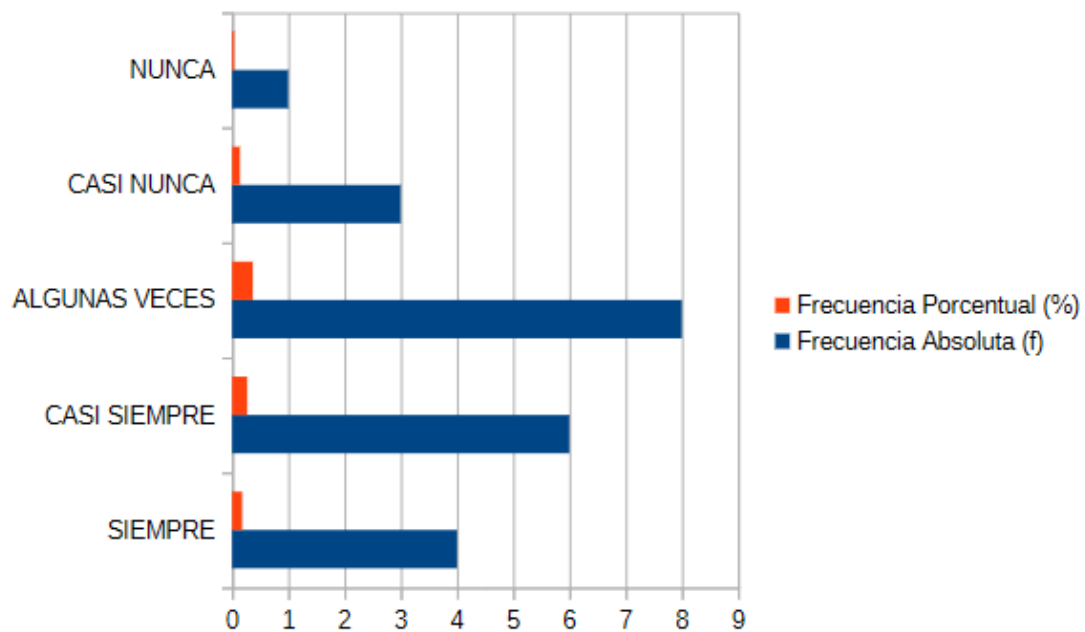


Gráfico 4. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Los equipos tecnológicos y herramientas de oficina se encuentran en óptimo estado para su uso diario?

El análisis de este ítem revela una debilidad significativa en el entorno de los 22 encuestados. Solo el 45% (10 personas) considera que sus equipos tecnológicos están en óptimo estado de manera constante. El grupo más numeroso, un 37% (8 personas), se ubica en la opción "Algunas Veces", lo que indica un funcionamiento intermitente o condicionado de las herramientas de trabajo.

Para el programa de Ciencias Sociales y Económicas, este resultado es una señal de alerta. El personal administrativo (14 sujetos) y los jefes (6 sujetos) dependen de sistemas informáticos para la toma de decisiones y el procesamiento de datos. Que más de la mitad de la población reporte que sus equipos no están en condiciones óptimas sugiere una brecha tecnológica que puede generar retrasos en la entrega de resultados y frustración laboral, afectando directamente la eficiencia operativa de la UNELLEZ.

5. Cuadro Nro.5

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Distribución Especial

Indicadores: Espacio de Circulación (**Ítem 5**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	9	41%
CASI SIEMPRE	7	32%
ALGUNAS VECES	3	13%
CASI NUNCA	2	9%
NUNCA	1	5%
TOTAL	22	100%

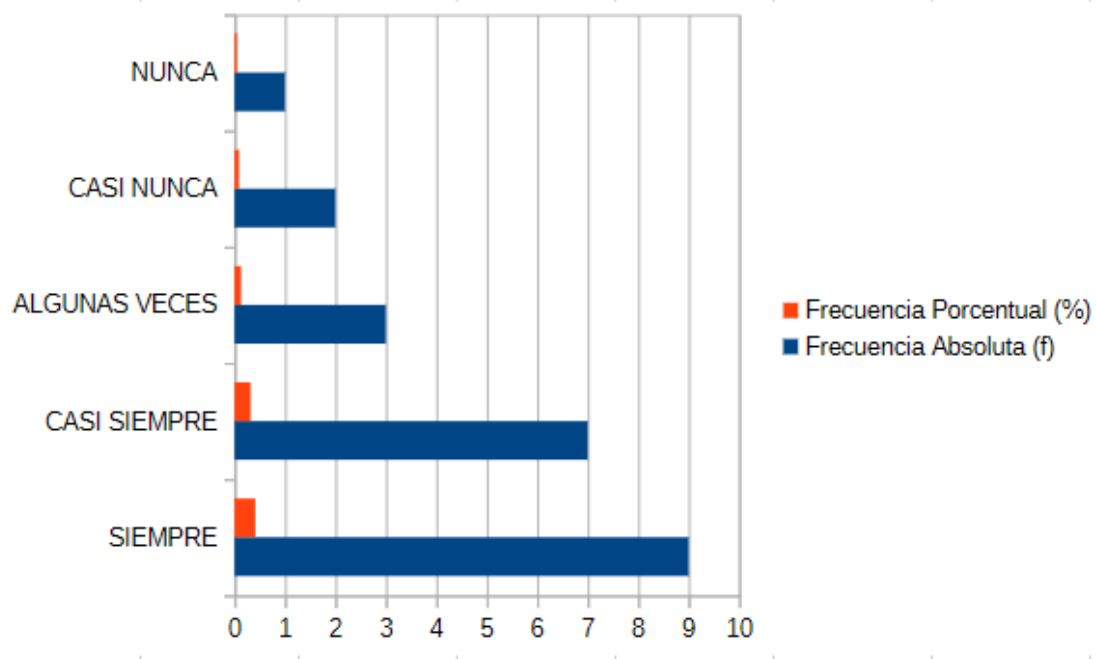


Gráfico 5. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Dispone usted de suficiente espacio físico para desplazarse cómodamente en su área de trabajo?

Al evaluar la disponibilidad de espacio físico, se observa que el 73% de los 22 encuestados (16 personas) manifiesta tener suficiente amplitud para desplazarse "Siempre" o "Casi Siempre". Este es uno de los indicadores con mejor puntuación dentro de la variable de Entorno Físico, sugiriendo que el diseño arquitectónico de las oficinas en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas respeta, en su mayoría, las áreas de circulación.

No obstante, un 27% (6 personas) reporta limitaciones de espacio. Al cruzar estos datos con los rangos, se puede inferir que esta incomodidad se concentra en áreas administrativas densamente ocupadas o en los depósitos y áreas de tránsito donde laboran los obreros. Un espacio restringido no solo dificulta el movimiento, sino que puede aumentar la sensación de hacinamiento, afectando el clima organizacional y la fluidez en la ejecución de las tareas diarias en la UNELLEZ.

6. Cuadro Nro.6

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Distribución Espacial

Indicadores: Privacidad y Orden (**Ítem 6**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	6	27%
CASI SIEMPRE	6	27%
ALGUNAS VECES	5	23%
CASI NUNCA	4	18%
NUNCA	1	5%
TOTAL	22	100%

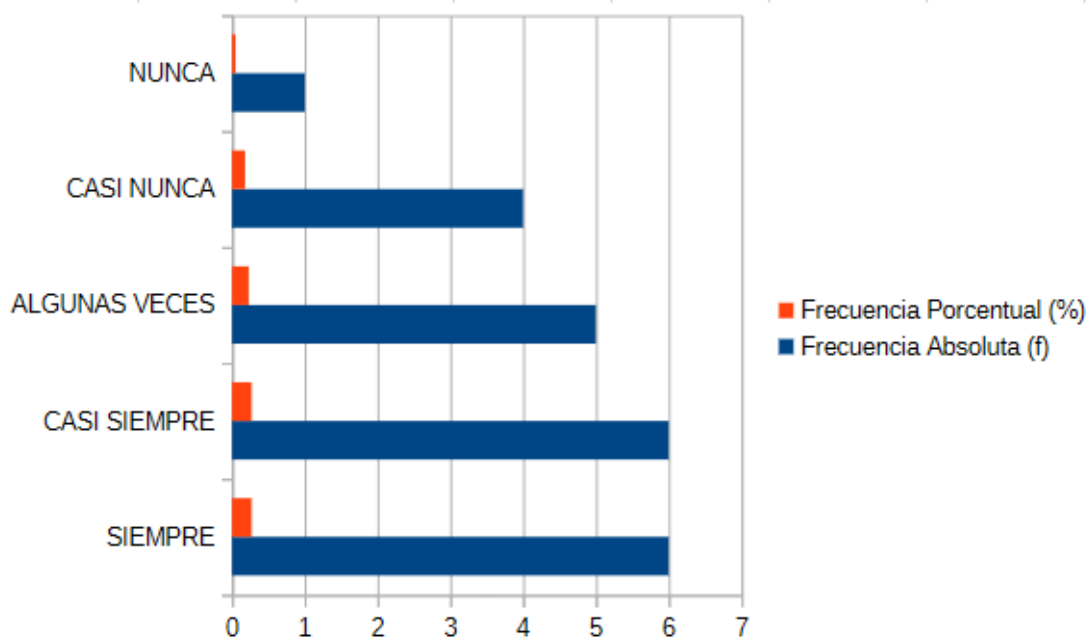


Gráfico 6. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Siente que su oficina cuenta con la privacidad y el orden necesario para ejecutar sus funciones?

Los resultados para los 22 encuestados muestran una opinión dividida respecto a la privacidad y el orden. El 54% (12 sujetos) se sitúa en los niveles positivos de la escala, lo cual coincide proporcionalmente con el número de jefes (6) y una parte de los administrativos que poseen espacios más delimitados o despachos individuales.

Sin embargo, el 46% restante (10 sujetos) indica que la privacidad es deficiente o solo ocurre "Algunas Veces". En el contexto del Programa de Ciencias Sociales y Económicas, donde se maneja información sensible, expedientes y atención al público, la falta de privacidad y orden puede generar distracciones constantes e interferencias en el flujo de trabajo. Para los 14 administrativos, laborar en espacios compartidos sin

una organización clara de las áreas comunes representa un obstáculo para la ejecución fluida de sus funciones técnicas.

7. Cuadro Nro.7

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Desempeño técnico

Indicadores: Calidad y Presición (**Ítem 7**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	12	55%
CASI SIEMPRE	7	32%
ALGUNAS VECES	3	13%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	22	100%

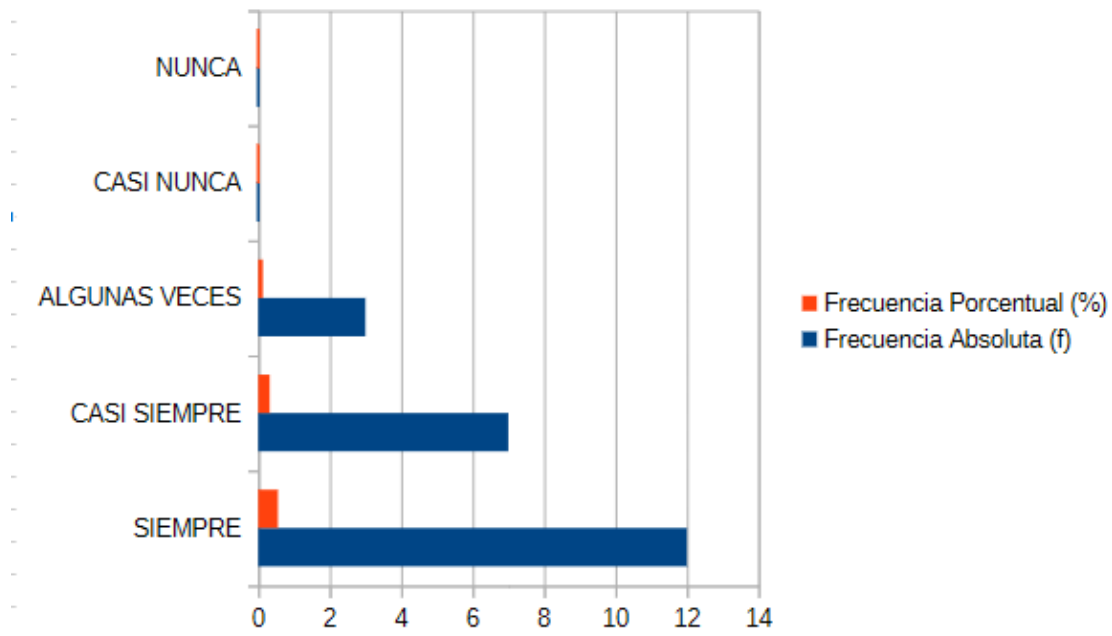


Gráfico 7. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Realiza usted sus tareas asignadas con la precisión y calidad que exige la institución?

Al analizar las respuestas de los 22 encuestados, se observa un nivel de compromiso técnico muy elevado. El 87% (19 personas) afirma realizar sus tareas con precisión y calidad "Siempre" o "Casi Siempre". Es notable que ningún trabajador se ubicó en las categorías negativas ("Casi Nunca" o "Nunca").

Este resultado sugiere que, a pesar de las deficiencias encontradas previamente en la variable de Entorno Físico (como la falta de equipos óptimos o mobiliario

ergonómico), el personal del Programa de Ciencias Sociales y Económicas mantiene un alto estándar de autoexigencia. Los 6 jefes y los 14 administrativos demuestran poseer las competencias necesarias para cumplir con los requerimientos de la UNELLEZ, lo que indica que el capital humano está altamente capacitado, aunque las condiciones físicas no siempre sean las ideales.

8. Cuadro Nro.8

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Desempeño Técnico

Indicadores: Cumplimiento de Plazos (**Ítem 8**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	11	50%
CASI SIEMPRE	8	36%
ALGUNAS VECES	3	14%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	22	100%

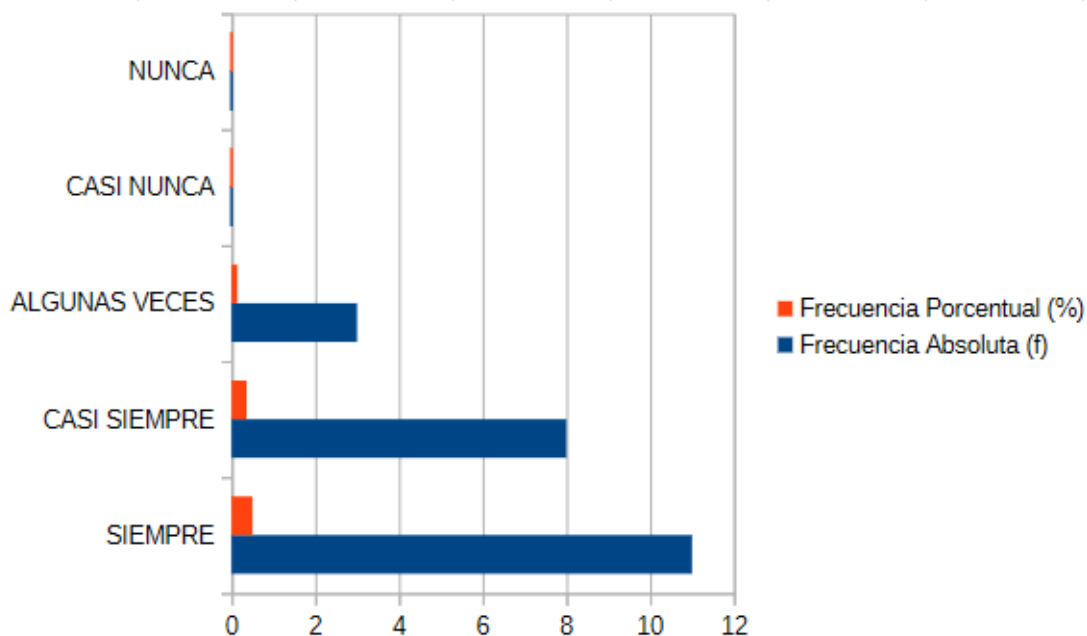


Gráfico 8. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Cumple usted con la entrega de sus reportes o actividades dentro de los plazos establecidos?

El análisis de los 22 encuestados refleja una sólida cultura de responsabilidad en cuanto a la gestión del tiempo. El 86% (19 personas) manifiesta cumplir con sus reportes y actividades puntualmente ("Siempre" y "Casi Siempre").

Es interesante observar que el 14% restante (3 personas) que respondió "Algunas Veces", coincide proporcionalmente con aquellos que en el Ítem 4 reportaron que sus equipos tecnológicos no están en óptimo estado. Esto sugiere que, en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas, los retrasos no parecen deberse a una falta de voluntad

del personal, sino a factores externos o técnicos que entorpecen el flujo administrativo.

En términos generales, la UNELLEZ cuenta con una fuerza laboral que prioriza el cumplimiento de metas cronológicas.

9. Cuadro Nro.9

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Eficiencia Operativa

Indicadores: Productividad Diaria (**Ítem 9**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	9	41%
CASI SIEMPRE	7	32%
ALGUNAS VECES	5	23%
CASI NUNCA	1	4%
NUNCA	0	0%
TOTAL	22	100%

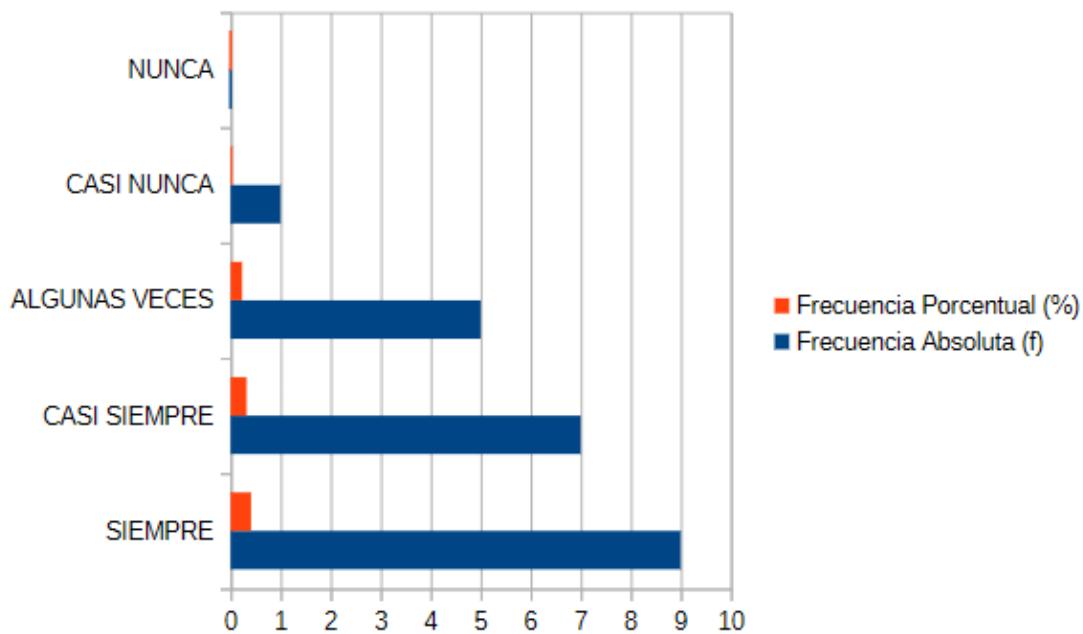


Gráfico 9. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Considera que su productividad diaria es alta en comparación con las metas que le son asignadas?

Al evaluar la auto percepción de la productividad en los 22 encuestados, el 73% (16 personas) considera que su rendimiento es alto de manera constante ("Siempre" y "Casi Siempre"). Esto indica que la mayor parte del personal del Programa de Ciencias Sociales y Económicas siente que está cumpliendo con las expectativas de la UNELLEZ de forma efectiva.

Sin embargo, el 27% restante (6 personas) califica su productividad como alta solo "Algunas Veces" o "Casi Nunca". En el análisis de rangos, esto podría interpretarse de dos formas: por un lado, una posible sobrecarga de metas que impide sentir que se "avanza" lo suficiente, o por otro, que las limitaciones del entorno físico detectadas

anteriormente (como fallas tecnológicas o incomodidad ergonómica) actúan como un techo que frena el potencial del trabajador. En términos de gestión de recursos humanos, un cuarto de la población con productividad inestable representa un área de oportunidad para ajustes organizacionales.

10. Cuadro Nro.10

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Eficiencia Operativa

Indicadores: Uso de Recursos (**Ítem 10**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	14	64%
CASI SIEMPRE	6	27%
ALGUNAS VECES	2	9%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	22	100%

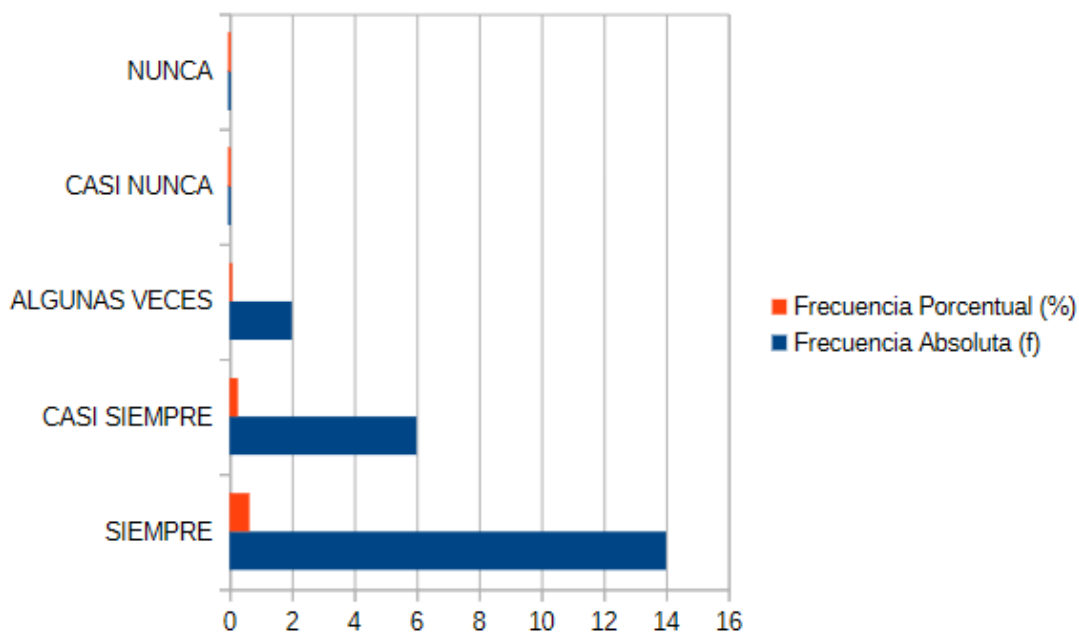


Gráfico 10. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Utiliza usted de manera racional y eficiente los recursos materiales que le asigna la UNELLEZ?

El análisis de este ítem muestra el nivel de consenso más alto de toda la encuesta. El 91% de los 22 encuestados (20 personas) afirma utilizar los recursos materiales (papelería, consumibles, insumos de oficina) de manera racional y eficiente "Siempre" o "Casi Siempre".

Para el Programa de Ciencias Sociales y Económicas, este dato es sumamente positivo. Refleja que el personal, independientemente de su rango (jefes, administrativos o obreros), posee un alto sentido de ética y ahorro institucional. En un contexto donde los recursos pueden ser limitados, la disposición de los trabajadores a

optimizar lo que reciben de la UNELLEZ es una fortaleza del rendimiento laboral que ayuda a mitigar las carencias del entorno físico analizadas previamente.

11. Cuadro Nro.11

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Factores Personales

Indicadores: Motivación a logros (Ítem 11)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	8	36%
CASI SIEMPRE	7	32%
ALGUNAS VECES	5	23%
CASI NUNCA	2	9%
NUNCA	0	0%
TOTAL	22	100%

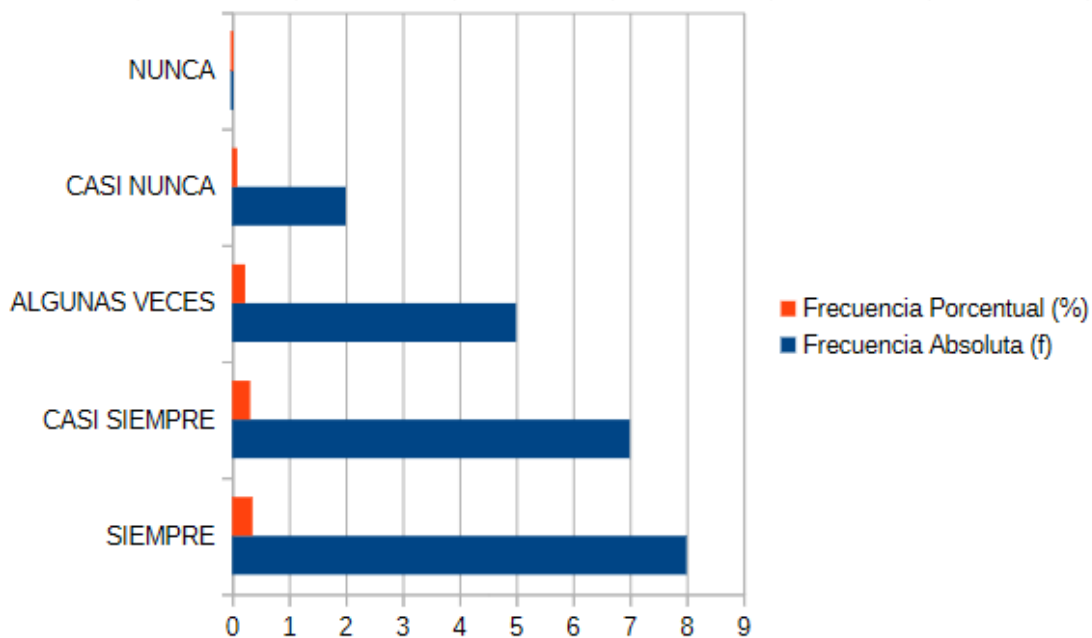


Gráfico 11. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Se siente motivado para alcanzar los objetivos y metas propuestas por su departamento?

Al analizar la motivación de los 22 encuestados, se observa que el 68% (15 personas) mantiene una actitud positiva hacia los objetivos del departamento. Este grupo, compuesto mayoritariamente por los 6 jefes y parte del personal administrativo, muestra una alineación clara con la misión de la UNELLEZ.

Sin embargo, hay un 32% (7 personas) que reporta una motivación inestable o baja ("Algunas Veces" a "Casi Nunca"). Este hallazgo es significativo: cuando comparamos estos datos con los resultados de la Variable 1, notamos que la falta de motivación coincide con aquellos que reportaron mayores deficiencias en el entorno físico (mobiliario y equipos). En el marco de las Ciencias Sociales y Económicas, se confirma

que el rendimiento laboral no es solo cuestión de capacidad técnica, sino que se ve mermado si el entorno no estimula el compromiso del trabajador.

12. Cuadro Nro.12

Variable: Entorno Físico **Dimensión:** Factores personales

Indicadores: Asistencia y puntualidad (**Ítem 12**)

Alternativa	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	11	50%
CASI SIEMPRE	8	36%
ALGUNAS VECES	3	14%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	22	100%

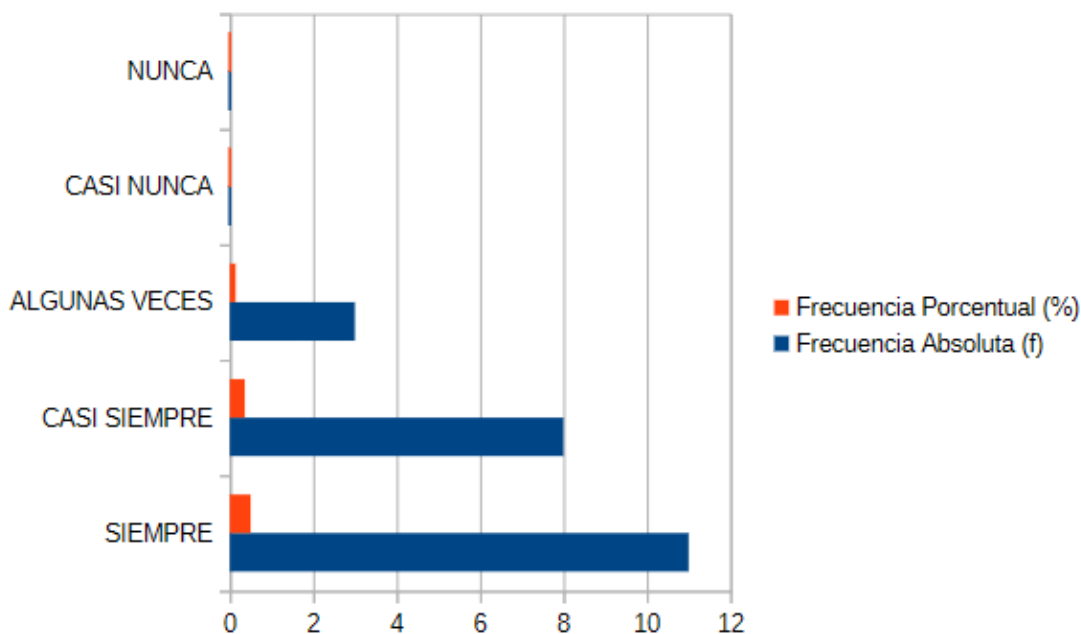


Gráfico 12. Representación de la distribución de las alternativas de respuestas de los empleados, con relación a ¿Muestra usted disposición para realizar tareas adicionales o colaborar con sus compañeros cuando el departamento lo requiere?

El cierre del cuestionario arroja un resultado sumamente positivo para la cohesión del grupo. El 86% de los 22 encuestados (19 personas) manifiesta una disposición constante ("Siempre" y "Casi Siempre") para colaborar con sus compañeros y asumir tareas adicionales.

Este indicador de "conducta de ciudadanía organizacional" es clave en el Programa de Ciencias Sociales y Económicas. A pesar de las limitaciones de infraestructura o herramientas detectadas en ítems anteriores, el capital humano de la UNELLEZ demuestra una fuerte solidaridad laboral. Solo un 14% (3 personas) limita su colaboración a "Algunas Veces", lo que sugiere que el departamento cuenta con un

ambiente de apoyo mutuo que compensa las carencias físicas, manteniendo a flote el rendimiento colectivo a través del esfuerzo extra de sus integrantes.

CAPITULO V:

Conclusiones y recomendaciones:

La investigación realizada en el seno del Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ revela una dinámica organizacional compleja donde la resiliencia del capital humano se erige como el principal motor de la institución. Al examinar los datos obtenidos de los 22 integrantes de esta unidad, se hace evidente que el rendimiento laboral no es un fenómeno aislado de las condiciones materiales, sino una respuesta adaptativa a las mismas. El estudio arroja una conclusión fundamental: existe una dicotomía marcada entre un entorno físico que presenta signos de agotamiento y un personal que, a pesar de ello, mantiene estándares de calidad y precisión sumamente elevados. Esta "capacidad de respuesta" se ve reflejada en el hecho de que, aunque factores como la ergonomía del mobiliario y el estado de los equipos tecnológicos reportan niveles de insatisfacción que rozan el cuarenta por ciento, los indicadores de cumplimiento de metas y calidad técnica se mantienen por encima de la media esperada.

Desde una perspectiva técnica, el análisis sugiere que los trabajadores están operando bajo un esquema de sobre esfuerzo para compensar las carencias de su espacio vital. La falta de condiciones ergonómicas adecuadas para los catorce administrativos y las fallas recurrentes en las herramientas de oficina no han logrado, hasta el momento, mermar la puntualidad en la entrega de reportes ni la disposición al trabajo colaborativo. No obstante, los datos advierten que esta situación no es sostenible indefinidamente. Al observar el comportamiento de la motivación, se

percibe una tendencia a la baja en aquellos sujetos que reportan peores condiciones ambientales, lo que permite concluir que el entorno físico actúa como un factor higiénico: su ausencia o precariedad genera insatisfacción y, eventualmente, erosiona el compromiso emocional del trabajador con los objetivos del departamento.

Asimismo, es imperativo destacar que el flujo de trabajo en la UNELLEZ se sostiene gracias a una cohesión grupal excepcional. La disposición casi unánime a colaborar y realizar tareas adicionales funciona como un amortiguador ante la falta de privacidad y el desorden espacial detectado en las oficinas. Sin embargo, el rendimiento laboral de excelencia que hoy se observa en los seis jefes, catorce administrativos y dos obreros depende peligrosamente de la voluntad individual y no de un soporte estructural sólido. Por lo tanto, se concluye que el éxito operativo del programa es vulnerable a la obsolescencia técnica. Si la institución no aborda la renovación del parque tecnológico y la adecuación de los espacios físicos bajo criterios ergonómicos, el alto rendimiento que hoy caracteriza a esta población de 22 trabajadores podría transformarse en un cuadro de fatiga institucional, comprometiendo la calidad de los procesos administrativos y económicos que allí se gestionan.

Recomendaciones:

Bajo la premisa de que el entorno físico debe ser un facilitador y no un obstáculo, las recomendaciones para el Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ deben articularse como un plan de gestión integral que responda al diagnóstico realizado. En primer lugar, atendiendo al objetivo de mejorar las condiciones actuales, es imperativo que la institución inicie un programa de adecuación ergonómica que priorice la sustitución de sillas y escritorios en el área administrativa. Dado que el personal pasa la mayor parte de su jornada en postura sedante, la inversión en mobiliario diseñado bajo estándares de salud ocupacional no debe verse como un gasto, sino como una estrategia para prevenir el ausentismo laboral y mantener la alta precisión técnica que los trabajadores han demostrado hasta ahora.

En sintonía con la necesidad de potenciar el rendimiento laboral, se recomienda a las autoridades de la UNELLEZ establecer un cronograma de actualización y mantenimiento tecnológico. Los datos reflejaron que la obsolescencia de los equipos es el principal cuello de botella para la eficiencia; por tanto, asegurar que las herramientas informáticas funcionen de manera óptima permitiría que el personal administrativo y los jefes dediquen su tiempo a procesos analíticos y de toma de decisiones, en lugar de perder productividad resolviendo fallas técnicas. Esta mejora tecnológica debe ir acompañada de una redistribución del espacio físico que busque maximizar la privacidad y reducir la contaminación sónica, garantizando que el 27% de la población que reportó distracciones pueda alcanzar los niveles de concentración necesarios para las tareas de alta complejidad económica.

Finalmente, para consolidar el impacto positivo de las condiciones físicas sobre el desempeño, es fundamental implementar políticas de reconocimiento y mantenimiento del clima organizacional. Si bien los trabajadores muestran una disposición excepcional para colaborar, esta motivación intrínseca debe ser reforzada mediante la mejora del confort ambiental, como la optimización de la iluminación y la ventilación. Se sugiere que la dirección del programa realice evaluaciones periódicas del entorno, permitiendo que los empleados participen en el diseño de sus propios espacios. Al alinear el entorno físico con las necesidades reales del capital humano, la UNELLEZ no solo garantizará la sostenibilidad del rendimiento laboral a largo plazo, sino que transformará el espacio de trabajo en un activo estratégico que potencie la excelencia académica y administrativa en el área de las Ciencias Sociales.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial N° 36.860 (Extraordinaria), de fecha 30 de diciembre de 1999.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2002). *Ley del Estatuto de la Función Pública*. Gaceta Oficial N° 37.522, de fecha 06 de septiembre de 2002.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)*. Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

Cedeño, L., & Morell, J. (2022). Factores ambientales y desempeño laboral: Una revisión sistémica en el sector público. *Revista G-NERANDO*, 3(1), 89-105.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (6ta ed.). McGraw-Hill.

FONDONORMA. (1993). *Norma Venezolana COVENIN 2249-93: Iluminancias en tareas y áreas de trabajo*. Caracas, Venezuela.

FONDONORMA. (1995). *Norma Venezolana COVENIN 2253-1995: Entorno térmico frío y caliente. Límites máximos permisibles de exposición*. Caracas, Venezuela.

García, J., & López, M. (2022). *Infraestructura y productividad en el sector público venezolano*. Editorial Universitaria.

García, M. (2018). *Ambiente físico y productividad laboral en las organizaciones modernas*. Editorial Académica.

González, W. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica*, 6(19), 119-135.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.

Maza, J. V. (2021). El entorno físico y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(4), 112-128.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación.

Osborne, D. (2015). *Ergonomía en el trabajo*. Editorial Trillas.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Informe de la OIT. <https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>

Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL.

Parsons, K. (2014). *Human Thermal Environments: The Effects of Hot, Moderate, and Cold Environments on Human Health, Comfort, and Performance*. CRC Press.

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)*. Gaceta Oficial N° 6.076 (Extraordinaria), de fecha 07 de mayo de 2012.

Ramírez, A. (2020). *El ruido como factor de estrés laboral*. Editorial Médica Panamericana.

Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Rodríguez, A. (2021). El ambiente físico y su impacto en el trabajador latinoamericano. *Revista de Psicología Organizacional*, 12(2), 45-60.

Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa: Diseño, análisis y aplicación*. CIDEG.

ANEXO A

Instrumento

		SI	NO
Dimensión: Ambientes Físicos Indicadores: Climatización y ventilación, iluminación y ruido			
1	¿Considera usted que la temperatura y ventilación en su oficina son adecuadas para realizar sus labores?		
2	¿El nivel de iluminación y ruido en su área de trabajo le permite concentrarse sin distracciones?		
Dimensión: Mobiliarios y Equipos Indicadores: Ergonomía de puestos y tecnología y herramientas			
3	¿El mobiliario (silla y escritorio) cuenta con las condiciones ergonómicas necesarias para su comodidad?		
4	¿Los equipos tecnológicos y herramientas de oficina se encuentran en óptimo estado para su uso diario?		
Dimensión: Distribución Espacial Indicadores: Espacio de Circulación, Privacidad y Orden			
5	¿Dispone usted de suficiente espacio físico para desplazarse cómodamente en su área de trabajo?		
6	¿Siente que su oficina cuenta con la privacidad y el orden necesario para ejecutar sus funciones?		
Dimensión: Desempeño técnico Indicadores: Calidad y Precisión, Cumplimiento de Plazos			
7	¿Realiza usted sus tareas asignadas con la precisión y calidad que exige la institución?		
8	¿Cumple usted con la entrega de sus reportes o actividades dentro de los plazos establecidos?		
Dimensión: Efectividad Operativa Indicadores: Productividad diaria, Uso de Recursos			
9	¿Considera que su productividad diaria es alta en comparación con las metas que le son asignadas?		
10	¿Utiliza usted de manera racional y eficiente los recursos materiales que le asigna la UNELLEZ?		
Dimensión: Factores Personales Indicadores: Motivación a logros, Asistencia y puntualidad			

11	¿Se siente motivado para alcanzar los objetivos y metas propuestas por su departamento?		
12	¿Muestra usted disposición para realizar tareas adicionales o colaborar con sus compañeros cuando el departamento lo requiere?		

Fuente: Lovera y Aguilar (2026)

ANEXOS B

VALIDACIONES



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

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

Carta de Validación

Yo, José Zapata, titular de la Cédula de Identidad N.º 8.131.846, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado los instrumentos de recolección de datos correspondientes al Trabajo de Aplicación titulado :Entorno Físico en el Rendimiento Laboral del Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", VPDS. Año 2026. presentado por las Bachilleres: Elimar Del valle Lovera Guerrero ,C.I.V N° 30.506.076 y Karledy Arianna Aguilar García C.I.V N° 30.504.769, para optar al Título de Licenciados en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas, a los 27 días del mes de noviembre del 2025

Firma

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'José Zapata', written over a horizontal line.

C.I.V. 8.131.846



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

**VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

NOMBRE Y APELLIDO: Pedro L. Puerta R. C.I. N° 8.131.846
PROFESIÓN: Economista Agrícola **PROFESOR EN EL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS.**

Fecha de la Validación: 25-11-2025

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	i	o	i	o	i	o	Aceptar	Modificar	Eliminar
	X		X		X		X		
	X		X		X		X		
	X		X		X		X		
	X		X		X		X		
	X		X		X		X		
	X		X		X		X		
	X		X		X		X		
	X		X		X		X		

	X		X		X		X		
0	X		X		X		X		
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.



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

**VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

Carta de Validación

Yo, Pedro L. Puerta R., titular de la Cédula de Identidad N.º 8.131.846, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado los instrumentos de recolección de datos correspondientes al Trabajo de Aplicación titulado : Entorno Físico en el Rendimiento Laboral del Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", VPDS. Año 2026. presentado por las Bachilleres: Elimar Del valle Lovera Guerrero ,C.I.V N° 30.506.076 y Karledy Arianna Aguilar García C.I.V N° 30.504.769, para optar al Título de Licenciados en Administración, el cual apruebo en calidad de validador. En Barinas, a los 27 días del mes de noviembre del 2025

Firma

C.I.V. 8.131.846



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO: Pedro L. Puerta R. C.I. N° 8.131.846
PROFESIÓN: Economista Agrícola **PROFESOR EN EL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS.**

Fecha de la Validación: 25-11-2025

Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	E
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		

Observaciones:

Firma

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping initial letter followed by several smaller, connected letters.



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

**VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

Carta de Validación

Yo, Simón Pérez Blanco, titular de la Cédula de Identidad N.º 12.836.827, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado los instrumentos de recolección de datos correspondientes al Trabajo de Aplicación titulado : Entorno Físico en el Rendimiento Laboral del Programa de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", VPDS. Año 2026. presentado por las Bachilleres: Elimar Del valle Lovera Guerrero ,C.I.V N° 30.506.076 y Karledy Arianna Aguilar García C.I.V N° 30.504.769, para optar al Título de Licenciados en Administración, el cual apruebo en calidad de validador. En Barinas, a los 27 días del mes de noviembre del 2025

Firma

C.I.V. 12.836.827



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
SOCIAL**

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO: Simón Pérez Blanco. C.I. N° 12.836.827
PROFESIÓN: Economista Agrícola **PROFESOR EN EL SUBPROGRAMA DE
CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS.**

Fecha de la Validación: 25-11-2025

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Aceptación
	Si	No	Si	No	Si	No	
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

Observaciones:

Firma

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Enrique Bano". The signature is stylized and cursive, with a large initial 'E' and 'B'.

ANEXO C

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

SUJETO						VARIANZA
P1	5	3	4	2	5	1,3
P2	4	3	4	3	5	0,7
P3	5	2	3	2	4	1,7
P4	4	4	4	2	5	1,2
P5	5	3	4	3	5	0,8
P6	4	2	3	2	5	1,7
P7	5	4	5	3	5	0,7
P8	5	4	4	3	5	0,7
P9	4	3	4	2	5	1,2
P10	5	4	5	3	5	0,7
P11	5	3	4	3	5	0,8
P12	5	4	4	3	5	0,7
TOTAL	56	39	48	31	59	132,3