# LOGOUCEscudo_de_la_UC

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO**

**SUB-ÁREA COMERCIAL**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

**FACTORES AMBIENTALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA BOLIVARIANA BARBULA II (BATALLA DE BOMBONÀ).**

**Autora:**

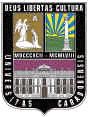
Angela Varela

C.I: V -14.998.719

**Tutor:** Msc. Orlando Castro

C.I: V-3.923.194

**Campus Bárbula, Febrero 2015**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO**

**SUB-ÁREA COMERCIAL**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

**FACTORES AMBIENTALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA BOLIVARIANA BARBULA II (BATALLA DE BOMBONÀ).**

**Trabajo Especial de Grado para optar a la Licenciatura en Educación Mención, Educación Para el Trabajo Sub- Área Comercial.**

**Autora:**

Angela Varela

C.I: V -14.998.719

**Tutor**: Msc. Orlando Castro

C.I: V-3.923.194

**Campus Bárbula, Febrero 2015**

**DEDICATORIA**

A mis tres hijos Steasy, Angélica y Emanuel son ellos el motor de mi vida de querer luchar y lograr todas mis metas y darles lo mejor de mí, es para ustedes los amos con todas las fuerzas de mi corazón.

A mis padres por haberme dado el ser y por apoyarme, sobre todo a ti mamá gracias por estar allí siempre. Te Quiero Mucho.

A mi esposo, Alexis Meléndez, compañero emocional y sentimental, quien me ha acompañado en los últimos años de mi carrera y me ha brindado el equilibrio que necesitaba.

A todos aquellos que de una u otra forma colaboraron en la realización de esta meta.

A todos Ustedes muchas gracias.

**AGRADECIMIENTO**

A Dios Todopoderoso, que es mi guía y me orienta por el camino que día tras día tengo que andar y me da fuerza para luchar, y me ayuda para que mi jornada diaria sea satisfactoria, y para poder regalar lo mejor de mí y darme sabiduría y perseverancia que tanto necesito para lograr todas las metas que me he propuesto en la vida. Gracias mi Dios.

A mi hija, Steasy Lesmes por ser incondicional, gracias mi sol por brindarme tu apoyo incondicional. Te amo.

A mi gran amigo, Pedro López por ser parte importante en mi vida, por darme tu apoyo y confianza en mis momentos más difíciles gracias por estar siempre incondicional. Te quiero.

A mi tutor, Msc. Orlando Castro por sus sabias enseñanzas, confianza, apoyo, paciencia y por ser mi guía en la realización de este trabajo, mi respeto y eterno agradecimiento.

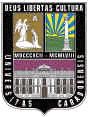
A los profesores de la pre-grado y mis amigos y compañeros de estudio, por sus enseñanzas, amistad, apoyo, orientación y por las palabras tan alentadoras que tanto me ayudaron a seguir adelante.

A nuestra máxima casa de estudios, la Universidad de Carabobo Faculta de la Ciencia de la Educación.

A la Escuela Bolivariana, Bárbula II (Batalla de Bomboná) por permitirnos realizar allí nuestro trabajo de investigación.

A mi estimado Profesor Nerio Hernández brindándome su amistad y conocimientos.

*Gracias….*

****

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO**

**SUB-ÁREA COMERCIAL**

**FACTORES AMBIENTALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA BOLIVARIANA BARBULA II**

**(BATALLA DE BOMBONÀ).**

**Autor:** Angela Varela

**Tutor:** Msc. Orlando Castro

**Fecha:** Febrero 2015

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito determinar los factores del clima organizacional relacionados con el desempeño del personal administrativo de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná) en Valencia – Estado Carabobo. Se fundamentó en la Teoría de Likert. Este trabajo parte de una investigación descriptiva con un diseño de campo. La población y la muestra estuvieron conformadas por 12 persona administrativo. Para la recolección de datos se diseñó un cuestionario con alternativas dicotómicas (Si-No) integrado por dieciocho (18) ítems, el cual fue sometido a validación y su confiabilidad se determinó por un proceso estratégico aplicando el coeficiente de Kuder Richardson, arrojando como resultado un coeficiente de 0,84 de confiabilidad. Los resultados obtenidos permitieron concluir que hay factores tanto internos como externos que afectan el clima organizacional y los factores internos se relacionan con el desempeño administrativo. Se recomienda realizar talleres donde se afiancen los factores externos e internos; propiciar nuevas estrategias metodológicas; fomentar el conocimiento; incentivar el trabajo en equipo y motivar tanto al personal administrativos, docentes y obreros.

Línea de Investigación: Gerenciales, Competencia y Formación de

Recurso Humano

Área de Investigación: Clima Organizacional.

Palabras Claves: Factores del clima organizacional.

**INTRODUCCIÓN**

Toda organización debe tener un ambiente único que permita que los empleados se identifiquen con ella, de tal manera que se puedan alcanzar los objetivos de acuerdo a las necesidades de su potencial humano. En la actualidad las organizaciones vienen a ser una fusión entre la estructura, los procesos y el comportamiento de los individuos; cuyos elementos están relacionados constantemente formando el clima donde se desarrollan todas las actividades.

El ambiente organizacional es de vital importancia para toda institución, por cuanto ayuda en la comunicación, satisfacción y al buen desempeño de las funciones de las personas que se encuentran dentro de ella, por tal razón, se deben tener condiciones adecuadas y favorables que permitan alcanzar los objetivos y metas planteadas.

El proceso de investigación aspira facilitar el desarrollo de un mejor clima organizacional tomando en cuenta técnicas viables para su mejoramiento en las diferentes organizaciones, reflexionando un poco en el gran desafío que amerita un buen convivir dentro de la institución. Hoy día, diferentes organizaciones no escapan de esta realidad, de entrar en conflicto y no saber manejar situaciones que pueden acarrear consecuencias negativas en el ámbito laboral.

Por ello, es esencial conocer los factores que envuelven el concepto de clima organizacional; así como factores externos e internos, que integran las actividades individuales y el desenvolvimiento grupal y estrategias motivacionales, los estilos de liderazgo, equipos y materiales , donde influye el proceso organizacional, donde están inmersos los sistemas de control de gestión, estructuras, normas, procedimientos y claridad organizacional. Con el manejo efectivo de todos estos aspectos se persigue llegar a un propósito; la satisfacción en el trabajo, la integración organizacional y lograr una alta productividad. Por lo tanto, el clima mide el estado de ánimo de la organización y su cultura define la personalidad de la misma.

Finalmente, la acción gerencial del director de escuela debe facilitar a la administración las herramientas para desarrollar eficazmente su labor administrativa dentro de la dirección, fomentando de esta manera su papel de líder dentro del contexto en el cual se desenvuelve.

El estudio se encuentra enmarcado en cinco capítulos, establecidos de la siguiente manera:

El Capítulo I, que contiene el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos.

El Capítulo II, donde se encuentran los antecedentes, las bases teóricas, las bases legales y la definición de términos.

El Capítulo III, que distingue el marco metodológico el cual contiene el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población, la muestra, la validez, la confiabilidad, el instrumento de recolección de datos y la técnica de análisis de resultados y procesamiento de datos.

El Capítulo IV, contiene el análisis y resultados de la investigación.

El Capítulo V, donde se desarrollan las conclusiones y recomendaciones emanadas de la investigación. Finalmente, las referencias bibliográficas y los anexos que apoyan lo referido en el cuerpo del trabajo.

**INDICE GENERAL**

Pag.

**RESUMEN**.............................................................................................................V

**INTRODUCCIÓN** .................................................................................................6

**CAPÍTULO I. EL PROBLEMA**

Planteamiento del Problema………………………………………………….......11

Objetivo General…………………………………………………………………14

Objetivos Específicos ……………………………………………………………14

Justificación de la Investigación…………………………………………....…...15

**CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

Antecedentes de la Investigación………………….…………………...………...16

Bases Teóricas…………………………………………….....…….…..................20

Bases Legales…….…………………………………………................................36

**CAPÌTULO II.** **MARCO METODOLÓGICO**

Naturaleza de la Investigación…………………………………….………..……40

Tipo de Investigación ……………………………………………………………40

Diseño de la Investigación………………………………………………...…..…41

Población……………………………………………………………………..…. 42

Muestra………………………………………………………...…………..……..42

Técnicas e Instrumentos de la Investigación …………………………..………...43

Validez………………………………………………………………………...…43

Confiabilidad…………………………………………………………………….44

Tabla de Operacionalizacion de las Variables…………..…................................45

**CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.** Análisis e Interpretación de Datos……………………………………….............47

**CONCLUSIONES**……………………………………………………………....66

**RECOMENDACIONES**………………………………………………………..68

**BIBLIOGRAFÍA**…….………………….……………………………………...72

**ANEXOS**…………………………………………………………………….......75

**LISTA DE TABLAS**

**Pág.**

**Tabla N°1**……………………………………………………….………..46

**Tabla N°2**………………………………………………………………………...47

**Tabla N°3**………………………………………………………………………...48

**Tabla N°4**………………………………………………………………………...49

**Tabla N°5**………………………………………………………………………...50

**Tabla N°6**………………………………………………………………………...51

**Tabla N°7**………………………………………………………………………...52

**Tabla N°8**………………………………………………………………………...53

**Tabla N°9**…………………………………………………………………….…..54

**Tabla N°10**…………………………………………………………………….....55

**Tabla N°11**…………………………………………………………………….....56

**Tabla N°12**…………………………………………………………………….....57

**Tabla N°13**…………………………………………………………………….....58

**Tabla N°14**……………………………………………………………………….59

**Tabla N°15**…………………………………………………………………….…60

**Tabla N°16**…………………………………………………………………….…61

**Tabla N°17**……………………………………………………………………….62

**Tabla N°18**……………………………………………………………………….63

**LISTA DE GRÁFICOS**

**Pág.**

Gráfico N°1………………………………………………………………………46

Gráfico N°2………………………………………………………………………47

Gráfico N°3……………………………………………………………………....48

Gráfico N°4……………………………………………………………….…...…49

Gráfico N°5………………………………………………………………….…...50

Gráfico N°6……………………………………………………….……………...51

Gráfico N°7…………………………………………………………………........52

Gráfico N°8…………………………………………………………………...….53

Gráfico N°9………………………………………………………………….…...54

Gráfico N°10……………………………………………………………….….....55

Gráfico N°11…………………………………………………...……………...…56

Gráfico N°12……………………………………………….....…………….…....57

Gráfico N°13……………………………………………………………….….....58

Gráfico N°14…………………………………………………………………..…59

Gráfico N°15……………………………………………………...……………...60

Gráfico N°16……………………………………………………………..…..…..61

Gráfico N°17………………………………………………………………..……62

Gráfico N°18…………………………………………………………..…………63

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

**Planteamiento del Problema**

En los últimos años, se ha reconocido considerablemente la importancia que juegan los estudios del clima organizacional, pues, un clima positivo propicia una mayor motivación y, por ende, una mayor productividad por parte de los trabajadores, además del aumento del compromiso y lealtad con la institución.

Así mismo, las instituciones deben estar preparadas para asumir este reto, puesto que la actividad del ser humano está en función de alcanzar metas de realización personal y/o colectiva que garanticen, el crecimiento y desarrollo del individuo y la sociedad a la cual pertenece. El instrumento más idóneo para alcanzarlas es la educación, quien no se educa, sobre todo en la actualidad donde los procesos tecnológicos avanzan de manera acelerada, sencillamente no podrá ser competitivo ni exitoso.

Mantener un clima organizacional favorable es algo fundamental para los recursos humanos que laboran en una determinada organización, empresa o institución educativa, y es un tema que ha ganado la atención de muchos superiores y/o personal directivo, ya que diagnosticarlo a tiempo y adecuadamente permite resolver y evitar problemas a corto y largo plazo.

De allí se desprende que las percepciones que tenga los trabajadores del clima organizacional de una institución educativa donde presta sus servicios repercute en el rendimiento de su trabajo y, por ende, en la satisfacción laboral, lo que influye directamente en la calidad de vida institucional, en su respectiva productividad o en la prestación de sus servicios. Con lo anteriormente expuesto se puede inferir que el clima organizacional de cierta manera permite identificar, categorizar y analizar las apreciaciones que los integrantes de una organización tienen de sus características propias como institución, por ejemplo, estilo de supervisión, relaciones laborales, prácticas comunicacionales.

Cabe destacar, que las instituciones al contar con un ambiente organizacional favorable, obtienen a su vez un buen desarrollo laboral, en cuanto al personal administrativo, docente y obrero ya que la misma, contaría en primer lugar con un líder competitivo que coordinaría su labor gerencial y lograr asimismo la organización institucional esperada. Así pues, contaría un buen desempeño docente ya que cumpliría sus obligaciones exigidas, y así mantener una calidad educativa. A su vez, se mantendría las instituciones acorde, gracias al mejor cumplimiento de las labores por parte del personal obrero.

Sin embargo, a pesar de lo mencionado anteriormente se ha evidenciado que muchas instituciones no cuentan con agentes que faciliten la correcta administración educativa, esto conlleva a que las labores institucionales no se lleven a cabo de la manera más eficaz, a su vez pueden traer consecuencias, quebramiento en las relaciones interpersonales entre los que hacen vida en la misma. A si mismo van debilitando la organización fundamental de los espacios educativos.

Ahora bien, la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bombona) no escapa de la problemática antes mencionada debido que no cuenta con factores necesarios para la correcta administración. Esto conlleva de cierta manera al desmejoramiento en las relaciones interpersonales en la organización educativa.

Dentro de estas perspectivas en el municipio Naguanagua del Estado Carabobo, La Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná), fundada el 10 de diciembre de 1974, ante el considerable aumento de la población, la cual no podía ser atendida por la Escuela Básica Bárbula I, la comunidad organizada tramita la donación del antiguo club de Malariología para crear la sede de la escuela. Así fue como se creó la nueva sede que lleva por nombre Bárbula II.

El epónimo de Batalla de Bomboná, fue asignado por la comunidad en honor a una batalla que se libró en Bárbula logrando de esta manera diferenciar la nueva escuela de la primera que lleva por nombre Bárbula I. la Escuela Bárbula II, con una matrícula de 580 estudiantes.

Por otro lado es necesario resaltar que en toda institución la dirección o actividad gerencial es el proceso máximo dentro de cualquier centro educativo; y los demás [procesos](http://www.monografias.com/trabajos14/administ-procesos/administ-procesos.shtml#PROCE), tales como la planificación, organización, evaluación, enseñanza-aprendizaje, entre otros, los mismos son ejecutados por todos los actores pero conducidos o guiados por la dirección, de tal manera que este espacio debe estar apto para el desarrollo de dichas actividades.

Cabe destacar que a pesar de la importancia que tienen los diferentes espacios educativos para el desarrollo de las actividades, la institución no cuenta con el entorno adecuado para desarrollar las tareas gerenciales, ya que el espacio no es suficiente para la cantidad de personas que allí laboran, el director, sub.-directora administrativa, la coordinadora pedagógica y cuatro secretarias del plantel haciendo la rutina laboral algo tediosa.

Por otro lado, la ausencia de equipo y herramientas de trabajo como impresora y fotocopiadora entre otros recursos necesarios para las actividades de oficinas no les permiten agilizar documentos y tramites educativos haciendo esto que el trabajo se torne engorroso y algo lento para la cantidad de recaudos y solicitudes que en él se generan. Cabe destacar, que esta problemática ha ocasionado de cierta manera, apatía y actitud negativa en el desarrollo de las obligaciones del personal que labora en el espacio gerencial. Así mismo, los empleados se muestran descontentos y en muchas oportunidades el resultado de los trabajos asignados refleja la falta de concentración, sin precisión ni eficacia, causando esto un ambiente tenso entre compañeros, malestar, además de repercutir de manera negativa en el rendimiento laboral.

Por tal motivo, y basándose en la problemática antes mencionada surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores ambientales que influyen en el Clima Organizacional y en el desarrollo de las actividades del personal administrativo de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná)?

**Objetivos de la Investigación**

**Objetivo General**

Describir los factores ambientales que influyen en el clima organizacional en las actividades del personal administrativo de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná).

**Objetivos Específicos**

* Diagnosticar los factores ambientales que intervienen en el clima organizacional de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná).
* Categorizar los factores ambientales que tienen mayor influencia en el rendimiento del personal administrativo de la institución.
* Dar a conocer al personal administrativo, docente y obrero las consecuencias de no poseer un clima organizacional adecuado en dicha institución

**Justificación de la Investigación**

Las instituciones hoy en día presentan debilidades que afectan el buen desarrollo de las actividades en lo que se refiere a lo académico, administrativo entre otras. Cabe destacar que dicha problemática se centra en diversos factores ambientales, sociales y psicológico, entre los que se pueden mencionar, el espacio físico, inmobiliario inadecuado entre otros aspectos que generan apatía y bajo rendimiento en el desarrollo de dichas actividades.

Por tal motivo, la presente investigación se justifica ya que en primer lugar se determinaran cuáles son esos factores que definen actualmente el clima organizativo que presenta, la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná), a su vez permitirá darle a conocer a todo el personal lo que esto conlleva ya que la mejora de los mismo puede beneficiar de cierta manera la calidad educativa de dicha institución.

Por esta razón, es necesario señalar que se puede conseguir una administración eficaz y eficiente, cuando se lleva a cabo a través de una correcta organización, un ambiente acorde a las actividades que en ella se desarrolla y a su vez dirección y control del personal que labora en las mismas siendo esto fundamental en el proceso administrativo de las organizaciones educativas. Cuando estas funciones se realizan de manera sistemática y objetiva, pueden ayudar a mejorar el proceso y el producto educativo.

Así mismo, se logrará un clima organizacional eficiente a través de la motivación del personal que labora en determinada institución educativa siendo esto fundamental en el proceso enseñanza- aprendizaje para mejorar así el nivel de productividad y rendimiento de este.

A su vez, servirá como apoyo académico por lo que se considera como antecedente para futuras investigaciones acorde a la temática planteada.

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

El marco teórico, tuvo como propósito dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. "Se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útil a nuestra tarea".(Sabino, C. 1996; p. 64).

En este sentido, en el capítulo a desarrollar se presentan los antecedentes, las bases teóricas en las cuales se fundamenta el clima organizacional, el desempeño del personal administrativo y la relación de los factores del clima organizacional en el ambiente de trabajo de las organizaciones e instituciones educativas

**ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

A continuación se presentan algunas investigaciones vinculadas al clima organizacional y la relación que guarda con el desempeño del personal que labora en las instituciones educativas entre las que se pueden mencionar:

En primer lugar, Chiquito M. (2013) en su trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional en el Desempeño de los Trabajadores de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE) de la Universidad de Carabobo”. Para optar por el título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. , plantea como objetivo general analizar el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE) de la Universidad de Carabobo.

Por tal motivo, concluyó que es importante demostrar, la relación que existe entre los componentes del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en sus labores administrativas, todo esto bajo la consideración del estudio de los tipos de liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales, motivación y desempeño laboral.

Por consiguiente, la investigación antes mencionada se relaciona con la presente debido a que la misma señala que el clima organizacional determina de cierto modo el desempeño laboral de los trabajadores en sus labores administrativas.

A su vez, Ardito V. (2012) realiza una investigación titulada “Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la E.B.E. “José Félix Ribas”, Ubicado en el Municipio Valencia Estado Carabobo”. Para optar por el grado de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. Cuyo objetivo general fue el determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la E.B.E. “José Félix Ribas”, ubicada en el municipio Valencia Estado Carabobo.

De acuerdo con los resultados obtenidos el autor concluye que en la institución existe un clima organizacional favorable pero se deben reforzar las debilidades presentadas en cuanto al liderazgo, el sistema de recompensas existente y la participación de los docentes en la toma de decisiones.

La relación de lo expuesto con la presente investigación es la relación que guarda el clima organizacional con el desempeño laboral del personal bien sea docente o administrativo así mismo, la necesidad de mejorar el ambiente, tomar en cuenta las opiniones del personal y lograr de esta manera un mejor desempeño

Por otro lado, González A. (2012) en su trabajo que lleva por título “Influencia del Factor Clima Organizacional Sobre la Función del Gerente Educativo en el Liceo Nacional “San Esteban” Puerto Cabello Edo-Carabobo” Para optar por el título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. Su propósito fue analizar la influencia que ejerce el Clima Organizacional sobre la función del Gerente Educativo dentro del Liceo Nacional “San Esteban” Puerto Cabello. De manera que se determina cómo debe ser el nivel de satisfacción laboral del Gerente Educativo y cómo influye el clima organizacional en su función gerencial.

La investigación arrojó las siguientes conclusiones: el clima organizacional que se presenta en la institución educativa incide en la gestión gerencial, de tal manera que a raíz de la dinámica de la organización, del ambiente y de los factores humanos se manifiesta que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Concluyendo además, que fomentar activamente un buen clima organizacional mediante unas excelentes relaciones interpersonales, mejora la función del gerente educativo.

En tal sentido, la investigación antes mencionada con la presente se relaciona ya que señala que el clima organizacional es un factor fundamental en cuanto al desempeño activo del personal que labora en las instituciones educativas tomando en cuenta no solo el espacio donde se labora sino también las relaciones interpersonales.

Así mismo, Florido E. (2009) plantea en su trabajo titulado “Factores del Clima Organizacional Relacionados con el Desempeño del Docente de la Unidad Educativa “San Marcos de León”, Valencia – Estado Carabobo”. Para optar por el título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. La investigación tuvo como propósito determinar los factores del clima organizacional relacionados con el desempeño del docente de la Unidad Educativa “San Marcos de León” en Valencia – Estado Carabobo.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que hay factores tanto internos como externos que afectan el clima organizacional y los factores internos se relacionan con el desempeño docente. Se recomienda realizar talleres donde se afiancen los factores externos e internos; propiciar nuevas estrategias metodológicas; fomentar el conocimiento; incentivar el trabajo en equipo y motivar a los docentes.

En relación a lo expuesto la misma se vincula con la presente ya que hace de conocimiento que los factores internos y externos pueden influir de forma negativa al clima organizacional y a su vez en el desempeño laboral.

Por último, Abdalá T. (2009) en su trabajo titulado “Factores Determinantes del Clima Organizacional en el Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria de la Unidad Educativa Colegio “Los Robles”, Ubicado en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo”. Para optar por el título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. La misma tuvo como propósito determinar los factores del Clima Organizacional que intervinieron en el desempeño de los docentes en dicha institución.

En tal sentido, concluyó que el clima laboral de la institución es poco favorable, caracterizado por falta de liderazgo en el director, mínima participación grupal en la toma de decisiones, insatisfacción con respecto a la recompensa al logro y escasa oportunidad de desafíos personales, por lo que se recomendó considerar y reevaluar seriamente aquellos aspectos que están incidiendo en el clima de la organización para lograr un ambiente de confianza y armonía entre todos los miembros que integran la institución.

Cabe destacar, que la investigación guarda relación con la presente debido a que además de los factores ambientales, las relaciones interpersonales también afecta el clima organizacional incidiendo, en la armonía y confianza que son necesarios para el logro de un buen espacio laboral y productivo.

**BASES TEÓRICAS**

**Clima Organizacional**

Un clima organizacional es el ambiente donde una o más personas desempeñan diariamente su labor a su vez, experimenta el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la institución, incluso la relación con estudiantes y obreros, todos estos elementos van conformando lo que se denomina Clima Organizacional esto a lo que se refiere al espacio educativo. Este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño en la organización porque existen factores que influyen directamente en el comportamiento de sus miembros y en éstos se van formando percepciones diferentes del ambiente organizacional las cuales generan las características del clima organizacional propio de cada institución.

De allí pues, que el concepto de clima organizacional surge a partir de los trabajos realizados por Lewin (1951), citado por Davis y Col en el 2003, quienes le dan especial importancia a los factores ambientales haciendo énfasis especial a las interrelaciones del ambiente organizacional y las percepciones que los individuos tengan de las actividades que en ella se realizan (p. 263).

El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización que implican una serie de factores que se suman para formar un ambiente laboral particular; dotado de características propias que determinan la personalidad de una organización e influyen en el comportamiento de un individuo en su trabajo.

Chiavenato (2002), se refiere al clima organizacional como “La calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación” (p. 345).

Por consiguiente, el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente, y tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Es favorable cuando satisface las necesidades personales de los participantes y eleva su estado de ánimo. Es desfavorable cuando despierta frustración por no satisfacer esas necesidades. Al respecto, Moos (citado por Reig,Fernández y Jauli, 2003), dice que “El clima se basa en características de la realidad externa, de tal como ésta es percibida o vivida”. (p. 74).

También hace énfasis en el clima organizacional presente en cualquier institución, el cual puede disminuir por la falta de motivación y traen problemas que generan conflictos entre los gerentes y los empleados por las actividades que ellos realizan, de igual forma la comunicación cumple un papel fundamental en dicho clima por cuanto al verse afectado los canales de comunicación cada quien realizará actividades no planificadas en la institución.

Por otro lado, Méndez Álvarez (2006), Clima organizacional es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación), que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando así su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

* La percepción del ambiente interno es la percepción que el individuo tiene sobre si sus necesidades sociales se están satisfaciendo y si está gozando del sentimiento de labor cumplida.
* Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
* El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
* Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
* El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico; entre tanto, según Rodríguez:

El clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas(ambiente físico, estructural, ambiente social, personal y variables propias del comportamiento organizacional) que afecta El comportamiento de los individuos dentro de la organización; su aproximación a estas es a través de las percepciones que los individuos tienen de ella. (1999: 158)

Dentro de la organización el clima organizacional está orientado hacia un conjunto de características que describen a la organización y que el individuo forma parte esencial dentro de la misma.

El clima organizacional implica el conjunto de características de la organización en la que se desempeñan los miembros de éstas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los sujetos que laboran en ese medio ambiente y esto determina el clima organizacional ya que cada individuo tiene una percepción distinta del medio en el que se desenvuelve.

**Teoría del Clima organizacional de Likert**

Existen tres tipos de variables que determinan las características propias de una institución; que se consideran que intervienen en la percepción individual del clima. Las cuales se describen a continuación:

**Variables Causales:** También conocidas como variables independientes. Este tipo de variable está orientada a seguir la dirección o sentido en que una determinada institución evoluciona y logra sus resultados. En este tipo de variables interviene la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si se modifica una variable independiente se modifica el resto de las variables.

**Variables intermedias:** Este tipo de variable evidencia el estado interno y la salud de la organización y conforma los procesos organizacionales de una institución. Entre estas intervienen la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Variables finales o variables dependientes: Este tipo de variable deriva del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que se considera que interviene de los logros de la organización o de la empresa. (La productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas).

**Tipos de clima organizacional:**

**1. Clima de tipo autoritario:**

En este tipo de clima de tipo autoritario explotador y el clima autoritario paternalista. En el clima autoritario explotador, el personal de alto rango jerárquico no les tiene confianza a los trabajadores. Las decisiones y los objetivos son tomadas por los directivos de la institución. Los trabajadores se ven obligados a trabajar dentro de un ambiente de miedo, castigo y de amenazas y en ocasiones recompensas; las relaciones entre los superiores y los empleados se establece con cierto temor y la comunicación que existe entre ellos sólo existe en forma de instrucciones.

En el clima autoritario paternalista, la dirección tiene una confianza condescendiente con los empleados.

**2. Clima de Tipo Participativo:**

En este tipo de clima ubicamos el clima de tipo participativo consultivo y el clima participativo en grupo. En el clima de tipo participativo consultivo los superiores tienen confianza en sus trabajadores. La mayoría de las decisiones son tomadas en la cúspide de la organización, pero en ciertas situaciones los trabajadores de niveles más bajos también pueden hacerlo. Las recompensas y los castigos son estrategias motivacionales. Se percibe un ambiente dinámico. En el clima participativo en grupo, los directivos de la institución tienen confianza en sus trabajadores.

El proceso de toma de decisiones suele darse en toda la institución; la comunicación ocurre de forma ascendente, descendente y lateral. Sus estrategias motivacionales son la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. La dirección junto con el personal subordinado conforma un equipo para alcanzar las metas y los objetivos.

**Medición del Clima Organizacional según Likert**

Likert diseñó un cuestionario utilizado para medir el clima organizacional tomando en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los métodos de mando, referidos a la capacidad que tiene el líder de influir en el grupo.

2. Las características de las fuerzas motivacionales, referentes a las estrategias motivacionales que son utilizadas por la institución.

3. Las características de los procesos de comunicación, referido a los diferentes tipos de comunicación que se encuentran en la organización y cómo se llevan a cabo.

4. Las características del proceso de influencia, referido a la relación supervisor subordinado para establecer y lograr las metas.

5. Las características del proceso de toma de decisiones, implica de qué manera se delega el proceso de toma de decisiones en los diferentes niveles jerárquicos.

6. Las características de los procesos de planificación, se refiere a la forma en que se establece la dirección de los objetivos o directrices.

7. Las características de los procesos de control, referente a la ejecución y distribución del control en las diferentes instancias organizacionales.

8. Los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, referidos a la planificación y formación deseada.

**Importancia del Clima Organizacional**

El clima organizacional refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de una organización, que debido a su naturaleza se transforma en elementos claves del ambiente de trabajo. Al respecto, Amoros (2007), opina que “La importancia del clima organizacional radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma razón sino por el modo como la perciben y la representan” (p. 224).

Por consiguiente, la importancia del estudio del clima organizacional donde se desarrollan las actividades administrativas en la Escuela Bolivariana Bárbula II “Batalla de Bombona” es permitir a los directivos y empleados en general en el proceso administrativo que conozcan los factores ambientales que determinan el clima organizacional y el desempeño de quienes en ella labora, y a la vez, los efectos de los mismos, para que así inicien un cambio en dichos factores, de tal manera que puedan mejorarlos y así lograr un desempeño laboral más productivo logrando a su vez, respeto confianza y bienestar entre los que laboran en dicho espacio Por ello, es importante conocer las percepciones de los directivos y por supuesto de todo el personal administrativo sobre las características que le afectan y que les modifican el ambiente en el cual interactúan.

**Componentes que Influyen en el Clima Organizacional**

En primer lugar, se debe tener en cuenta que el clima organizacional y el ambiente laboral de una organización está formada por seres humano, personas empleadas en ellas, y es bastante subjetivo e influido por multitud de variables. Además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diferentes maneras, según las circunstancias y los individuos. La apreciación que estos hacen de esos diversos factores esta a su vez influida por situaciones que se presentan interna o externamente a ellos. Al respecto, Bustos (2004), plantea que:

Los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización de desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores. (p. 58).

Los factores organizacionales (externos e internos) repercuten en el comportamiento de los miembros de una institución y dependen de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos elementos. Estas apreciaciones derivan en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización.

Los factores psíquicos, anímicos, familiares, sociales y otros, que rodean la vida de cada individuo, en cada momento de la misma, influyen en su consideración del clima laboral de su empresa. Es por ello que los factores que influyen en el clima organizacional o laboral son las piezas claves para el éxito de una organización, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores.

En cuanto a la **Estructura Organizativa** se agrupan y coordinan formalmente las tareas en el trabajo. Toda organización para poder funcionar debe tener o poseer un organigrama con el cual se podrán establecer las funciones de cada uno de sus miembros, de igual forma se podrá formar la visión y misión de la institución, la cual si se lleva a cabo cómo se concibe se podría lograr un desempeño adecuado al logro de sus objetivos (Robbins, S. 2004; p. 429).

En toda organización educativa debe existir una estructura organizativa el cual detalla los cargos y funciones de cada persona que labora en la institución y tomando en consideración funciones distintas por cada personal. Dentro de esta estructura se establecen las Cadenas de Mando y el Poder, elementos fundamentales para el funcionamiento de las instituciones.

**Factores Físicos – Ambientales**

**Temperatura**

Es uno de los factores vitales del ambiente físico laboral, por ser una condición atmosférica que incide en la productividad de las personas. Ramírez (1998), indica:

“La temperatura influye en el bienestar, confort, rendimiento y seguridad del trabajador. Los estudios ergonómicos del puesto de trabajo y del ambiente físico que rodea a los individuos, consideran al calor y sus efectos como una condición importante. El exceso de calor produce fatiga, necesitándose más tiempo de recuperación o descanso que si se tratase de temperatura normal”. (pág. 156)

La temperatura puede afectar el desempeño de los trabajadores, si ésta no es adecuada perjudica las actividades que ellos realizan, por lo tanto es necesario que la atmósfera del área corresponda a las que el cuerpo humano requiere para permitir la ejecución de las labores, de modo de ofrecerle al trabajador no solo comodidad y salud.

**Iluminación**

La iluminación permite la percepción visual del entorno, por ende, ha de ser adecuada en cantidad y calidad, uniforme, no tiene que producir contrastes violentos, ni sombras y debe evitarse los deslumbramientos. Chiavenato (2000), expresa lo siguiente: “Un buen sistema de iluminación debe poseer las siguientes condiciones: a) ser suficiente de manera que cada foco luminoso proporcione toda la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo; b) ser constante y uniformemente distribuida para evitar la fatiga de los ojos, consecuencia de sucesivos acomodamientos en razón a las variaciones de intensidad de la luz”. (pág. 426)

La iluminación en el lugar de trabajo es un elemento primordial del cual no se puede prescindir, debido a que puede fatigar la vista de los empleados. Una eficiente iluminación mejora la productividad y da satisfacción a los empleados en su puesto de trabajo, disminuyendo la tensión provocada por la falta de ésta.

**Ruido**

Es una forma de energía que se encuentra contenida en el aire, son vibraciones invisibles que penetran en los oídos. Se pueden nombrar algunas características del ruido como son: la intensidad, frecuencia y duración, estos factores son de importancia para evaluar los factores del ruido en el oído humano.

“La exposición prolongada de niveles prolongados de ruido produce la pérdida de la audición equivalente al tiempo de exposición. Para algunos autores los ruidos entre 25 y 95 decibeles pueden producir daños auditivos crónicos directamente proporcionales a la intensidad, frecuencia y tiempo de exposición”. (Chiavenato, 2000, pág. 427).

Por ello, es necesario ofrecer al trabajador equipos adecuados que lo protejan, de igual manera, se debe establecer intervalos de tiempo de reposo para evitar trastornos en caso de que los niveles de ruido sean muy altos.

Para que el clima de una organización sea el adecuado es imprescindible que se cumplan todos y cada uno de los componentes de estos factores debido a que se puede decir que estos son los sistemas, si falla uno afecta al resto; por ello se hace necesario que los supervisores velen para que todos ellos se lleven a cabo para el beneficio y desarrollo de la Institución, ya que de acuerdo a cómo se sienten los trabajadores se van a esforzar por rendir mejor en sus funciones lo cual es de mucho beneficio para la organización. Por tanto ninguno de estos elementos se debe descuidar, todos son importantes para el funcionamiento adecuado de la Institución.

**Factores Psicológicos**

**Motivación**

La motivación en el trabajo tiene por objeto el estudio de los elementos y procesos que impulsan, dirigen y mantienen la conducta de las personas que trabajan en la empresa. Saavedra (1998), define la motivación como “Un estado interno que nos induce a hacer algo que proporcionará cierta satisfacción”. (pág. 50)

La motivación del trabajador hacia el puesto de trabajo que ocupa, debe ser vista como uno de los factores más importantes, debido a que el ambiente en el que un trabajador ejecuta las funciones, va a repercutir significativamente en la eficiencia y en el desempeño de las actividades que realiza. Si las condiciones físicas son inadecuadas, el trabajador se sentirá desmotivado, apático, por la labor que ejecuta y por lo tanto descenderá la producción. El punto de partida para estudiar la motivación es el individuo, donde esta se encuentra latente pero que solo aflora cuando aparecen las necesidades.

Se entiende por necesidades, las carencias que experimenta una persona en un momento concreto; esa necesidad no satisfecha le impulsa a hacer algo que oriente la ejecución individual hacia la excelencia. Las posibles causas de este problema pueden ser el descontento de la gran mayoría del personal con respecto a la existencia de: factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos.

La motivación de los empleados para que sea más productiva y obtengan un alto nivel de calidad requiere que se usen una serie de incentivos, teniendo en cuenta que la implementación de éstos va a depender de las necesidades que tengan los empleados.

Los incentivos son factores de mucha importancia que determinan el éxito y una mayor productividad; además, tienen efectos positivos sobre las actitudes de un individuo. Por ello existen una serie de incentivos que es necesario considerar:

**Incentivos Financieros:** Son los que directa o indirectamente se retribuyen en dinero. Entre ellos están los sueldos y salarios, vacaciones pagadas, pagos de horas extras, utilidades, bonos, primas, comisiones, entre otros.

**Incentivos no Financieros:** Son todas aquellas formas de pago donde el aliciente no es monetario. Esto influye en la moral y reputación del trabajador y en consecuencia en el mejoramiento de su trabajo.

Entre estos incentivos se encuentran: El reconocimiento al personal por la labor realizada en la empresa a través de la entrega de placas, botones, certificados, promociones, ascensos; así como recibir elogios públicos de sus superiores.

**Trabajo en Equipo**

Según Chiavenato (2000), todas las organizaciones están conformadas por personas las cuales deben formar grupos para cumplir para una de las tareas encomendadas para lograr los objetivos de la organización. En este sentido, cada uno de los miembros de las organizaciones deben ser capaces de integrar grupos de trabajo, ya que de esta manera las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente lo que permite lograr el éxito de la organización, que en gran medida depende de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus empleados.

En este sentido, el personal administrativo de la Escuela Bárbula Batalla de (Bomboná), realizan esfuerzos por mantenerse vinculados con su entorno para la ejecución de actividades a favor de los intereses de la institución, contribuyendo enérgicamente con su éxito. Por esta razón, se crean las comisiones de trabajo con la finalidad de establecer estrategias integrando un número reducido de docentes que posean habilidades, destrezas e intereses comunes para que participen con el propósito de lograr un objetivo de trabajo.

**Relaciones Interpersonales**

Las relaciones interpersonales constituyen otro factor interno del clima organizacional. Sin duda, el hombre actual es un ser social pues, para satisfacer sus necesidades se relaciona con otros seres humanos, teniendo la oportunidad a la vez de satisfacer las necesidades de ellos. En sí, las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos.

En este sentido, Murillo (2000), sostiene que “Las relaciones interpersonales vienen a ser las capacidades que los individuos poseen para desenvolverse y darse a conocer con otros individuos dentro de una sociedad” (p. 72). Por su parte, Pacheco (citado por Peinado y Vallejo, 2005), define relaciones interpersonales como “La habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie” (p. 55).

Por otro lado, Zaldívar (2007), señala que “Las relaciones interpersonales van a jugar un rol fundamental en el desempeño de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en que los que ésta se desarrolla, y tiene por base la comunicación” (p. 65).

**Satisfacción**

La satisfacción es un conjunto de sentimientos que reflejan la conformidad que tienen los miembros de la organización frente a determinados aspectos que la conforman. Chruden y Sherman (1.996); expresan que la satisfacción: “Se describe como una disposición psicológica del sujeto a su trabajo, constituida por un grupo de actitudes o sentimientos”. (pág. 258-259)

La satisfacción debe ser entendida y manejada de manera que se eviten algunos resultados en forma de insatisfacción que pueda afectar en forma negativa a las organizaciones. Existen algunos tipos de satisfacción, entre ellos tenemos los siguientes:

**Relaciones con sus Compañeros:** Es el trato que existe de persona a persona, es decir, si hay comunicación armoniosa entre ellos en el área de trabajo.

**Trabajo en Equipo:** Es aquel trabajo que se realiza de manera coordinada todas las personas se integran para realizar las labores por igual y compartiendo ideas, opiniones para obtener mayor eficiencia y lograr objetivos organizacionales.

**Beneficios Laborales:** Son los que obtienen todos los trabajadores por realizar su trabajo, entre estos tenemos: bonos alimenticios, transporte, H.C.M., seguros de vidas, primas, entre otros.

**Confianza con el Jefe:** Sentirse seguro de su supervisor y este le orienta en las actividades que realizan, donde cualquier inquietud que tenga un empleado la puede compartir con su jefe.

**Realizar las Tareas Adecuadamente:** Es ejecutar las tareas eficazmente ahorrando tiempo y esfuerzo, con ello la organización obtendrá mayor productividad y las personas se sentirán satisfechos por su trabajo. (Chruden y Sherman, 1996, pág. 262)

**Esfuerzo**

El esfuerzo es un elemento importante para algunos individuos, ellos. Las expectativas del esfuerzo – desempeño es la autoeficiencia del individuo, es decir, la creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar el trabajo, cumplir con las expectativas de ese papel o responder con éxito a una situación complicada. (Ídem pág. 29).

En toda organización es de vital importancia que se cumplan los factores psicológicos debido a que, de ellos depende que los trabajadores sientan ganas de seguir luchando y de dar lo mejor de sí para el crecimiento de la Institución. Un trabajador que ve que su esfuerzo es valorado, que se le premia se siente motivado a esforzarse cada día más para beneficio tanto propio como organizacional de allí viene también, la satisfacción que pueda sentir por las labores que realiza; por tanto el supervisor de la organización debe estar pendiente del bienestar psicológico del trabajador con respecto a los beneficios que le ofrece la Institución para bien mutuo.

**Factores Sociales**

**Comunicación**

La comunicación es entendida como un intercambio de información, la cual viene a ser un proceso fundamental en toda organización, pues al realizar las tareas, la comunicación va a permitir el intercambio entre los empleados y la empresa. Gil, Ruiz y Ruiz (1997), definen la comunicación como: “La doble vía; es decir, aquella que busca el establecimiento y desarrollo de la comprensión entre el nivel de dirección y el de los empleados”. (pág. 150)

La comunicación es entonces un proceso de interacción compleja entre el emisor y receptor en un contexto social en el que se da esa comunicación. El proceso comunicativo tiene efectos en el comportamiento del receptor que ocurren como el resultado de la transmisión del mensaje, es por ello que el fenómeno de la comunicación debe producirse de forma eficiente para así evitar problemas de motivación u otras consecuencias no deseables, como la baja productividad organizacional.

**Liderazgo**

Un líder es una persona que se hace seguir por su conducta ética y permite crear un ambiente en el cual el potencial único de cada ser humano se proyecta en actos y hechos creados.

El logro y los objetivos de las empresas van a estar orientados y conducidos por grupos de individuos poseedores de cualidades y destrezas que le van a permitir guiar el camino y alcanzar con gran satisfacción las metas propuestas por la organización. El liderazgo es la habilidad que se posee para influenciar en las opiniones, actitudes y comportamientos de otros; es decir, cualquier persona apta, con gran capacidad para dirigir o influenciar a otros hacia alguna posición común, puede funcionar como líder.

Gil, Ruiz y Ruiz (1997), define el liderazgo como: “Aquella parte de las actividades del directivo, mediante el cual influye en la conducta de las personas y grupos hacia un resultado deseado”. (pág. 170). El liderazgo permite influir sobre las personas para que se esfuercen voluntariamente y conseguir los fines del grupo. Stoner (1993) define “El proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros relacionados con las tareas”. (pág. 507)

A lo anteriormente dicho, es necesario destacar que el líder juega un papel predominante en el comportamiento de los grupos para así obtener la cooperación de sus seguidores. Se hace énfasis, en que el desempeño efectivo de un grupo, está determinado en gran medida por la habilidad del líder para coordinar los esfuerzos de los miembros individuales y también por el grado en que el liderazgo resulta apropiado para la tarea y la naturaleza del grupo.

**Toma de Decisiones**

Una de las aplicaciones más claras del proceso de comunicación se encuentran en el área de la toma de decisiones y resolución de problemas, sin embargo, las decisiones de grupo exigen transmitir mensajes entre sus miembros, por lo cual, la eficacia del proceso comunicativo repercutirá en la calidad de las decisiones. Koontz y Weihrich (1998), indican que:

“La toma de decisiones se define como la selección de un curso de acción entre alternativas; es la médula de la planeación, no se puede decir que existe un plan a menos que se haya tomado una decisión, un compromiso de recursos, dirección o reputación”. (pág. 115).

Dentro de las empresas constantemente se deben tomar decisiones concretas, así como también se tienen que tomar cuando sean necesarias y en forma tan económica como sea posible, debido a que en ocasiones compromete a la empresa en un fuerte gasto de fondo o riesgos bastante elevados, lo cual implica una evaluación y atención más profunda de parte del nivel administrativo, pero cuando se trata de integrar a grupos se debe actuar como un conjunto donde los gerentes forman un equipo para estimular aspectos como: creatividad, innovación, diseños, servicios entre otros.

Las organizaciones modernas toman decisiones frecuentemente en el ámbito de grupo de personas, que se integran en comité o grupos, estos les permiten lograr que todos trabajen de forma armónica para alcanzar los objetivos y metas, tomando en consideración el rol que tiene cada persona dentro de la empresa, respetando la dignidad de cada uno de ellos.

Las relaciones interpersonales son vitales para la consecución de los objetivos de una organización. Esta se define como: “Un proceso que enlaza los diferentes componentes de la empresa, encontrándose en todos los niveles e influye en cada una de las personas que trabajan en ellas”. http://www.psicopedagogia.com. pág. 8/8. Año 2005.

Las relaciones interpersonales son la cadena que une a todos los miembros y actividades de una organización y tiene gran importancia en el comportamiento del individuo para alcanzar la satisfacción de necesidades, así como objetivos en el área laboral. Las buenas relaciones interpersonales, es un factor determinante en el clima organizacional, ya que aumenta la productividad y el logro de objetivos.

Para que en una organización reine un buen ambiente de trabajo es preciso que los trabajadores sientan confianza entre ellos, que existan una relación afectiva permitiendo esto que haya buenas relaciones interpersonales entre estos, además la empresa debe mantener a los empleados informados de los pasos que se vayan a dar y por ende el supervisor tiene que realizar su papel de líder en todo momento para que estos sientan que su guía se preocupa por ellos y no hay mejor forma de mostrarlo que oyendo sus sugerencias y no olvidarlos al momento de tomar cualquier decisión que sea de beneficio para la Institución.

**Bases Legales.**

**Ley Orgánica del Trabajo (1997)**

**Artículo 185:** El trabajador deberá prestarse en condiciones que:

a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal;

b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;

c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y

d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Por tal motivo, el presente artículo señala que los trabajadores deben tener buenas condiciones de trabajo para poder realizar de la mejor manera su labor dentro de cualquier empresa, u organización educativa, así obtener, un buen resultado laboral y un rendimiento productivo. Con un ambiente favorable que facilite el buen desempeño de sus funciones y por ende el logro de los objetivos planteados.

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986)**

**CAPITULO I**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 1**.- El objeto de la presente ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

**Artículo 2**.- El cumplimiento de los objetivos señalados en el artículo 1 será responsabilidad de los empleados, contratistas, subsidiarios o agentes.

**Artículo 3**.- El estado garantizará la prevención de los riesgos mediante la vigilancia del medio ambiente en los centros de trabajo y las condiciones con él relacionados, a fin de que se cumpla con el objetivo fundamental de esta ley.

**Artículo 4.-** Se entiende por condiciones de trabajo, a los efectos de esta ley:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2. Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, lo servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tiene influencias sobre él.

**Artículo 6.-** A los efectos de la protección de los trabajadores en las empresas, explotaciones, oficinas o establecimientos industriales o agropecuarios, públicos y privados, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de Los trabajadores y en consecuencia:

1. Que garanticen todos los elementos del saneamiento básico.
2. Que presten toda la protección y seguridad a la salud y a la vida de los trabajadores contra todos los riesgos del trabajo.
3. Que aseguren a los trabajadores el disfrute de un estado de salud física y mental normal y protección adecuada a la mujer, al menor y a personas naturales en condiciones especiales.
4. Que garanticen el auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo.
5. Que permitan la disponibilidad de tiempo libre y las condiciones necesarias para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación, así como para la capacitación técnica y profesional.

**Parágrafo Uno**: Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psico-sociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otro índole, sin ser advertido por escrito y por cualquier otro medio idóneo de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a la salud y aleccionado en los principios de su prevención.

**Parágrafo dos:** Quien ocultare a los trabajadores el riesgo que corre con las condiciones y agentes mencionados en el parágrafo anterior o tratare de minimizarlos, creando de este modo una falsa conciencia de seguridad, o que de alguna manera induzca al trabajador hacia la inseguridad queda incurso en las responsabilidades penales respectivas con motivo de la intencionalidad y con la circunstancia agravante del de lucro.

Con lo anteriormente expuesto, se puede inferir que las organizaciones bien ya sea pública o privada, tienen la obligación de garantizar a todo el personal que labora en las mismas ambiente seguro, un buen acondicionamiento físico, herramientas necesarias para el desarrollo de las labores de manera que permita un trabajo productivo eficaz para la organización y proporcionar a los trabajadores un ambiente confiable, que les permita desarrollar sus funciones de una manera agradable, saludable, que mejore su desempeño dentro de la organización

**CAPÌTULO III**

**MARCO METODOLOGICO**

En este capítulo se exponen de forma precisa el tipo de datos que se requiere indagar para el logro de los objetivos de la investigación, así como la descripción de los distintos métodos y las técnicas que posibilitarán obtener la información necesaria con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos, a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (Castro, M. 2000).

**Naturaleza de la Investigación**

De acuerdo con el problema planteado y en la búsqueda de llevar a cabo los objetivos de estudio, será necesaria la utilización del paradigma de investigación de naturaleza cuantitativa, ya que predominantemente se usara instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio requiere el uso de modelos matemáticos y estadísticos, para la obtención y manejo de la información. (Hurtado y Toro, 1997).

**Tipo de Investigación**

La presente investigación tiene como finalidad analizar la influencia que ejerce el Clima Organizacional sobre las actividades del personal administrativo dentro de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná). Partiendo de esto, se analiza el clima organizacional que existe entre el personal administrativo de la institución.

Desde esta perspectiva, la investigación que se presenta se realiza bajo la particularidad de estudio descriptivo. En este sentido, Meyer (s/f), señala que el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. (p.56) Por su parte, Hernández y otros (2000), refieren que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis; estos miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. (p.60).

**Diseño de la Investigación**

La investigación está enmarcada en un diseño de campo. Al respecto, Arias (2004), señala:

“Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Este tipo de investigación permitirá recoger información en el área de trabajo, así como la consulta de informe o bibliografías que allí existen, con la finalidad de describir los procedimientos aplicados”. (p.34)

Por otra parte, Sabino (2000), afirma que este diseño consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no alteran las condiciones existentes. De allí que, la investigación se apoyó dentro de un diseño no experimental transeccional descriptivo. En cuanto a esto, Balestrini (2001) nos dice que el propósito de estos es el indagar la incidencia y los valores, cómo se manifiesta una o más variables estudiadas en una determinada situación.(p.119). Igualmente el estudio se definió bajo un diseño no experimental. Al respecto, Hurtado y Toro (2001), expresan que son aquellos en los cuales el investigador no ejerce control ni manipulación alguna sobre las variables en estudio. (p.87).

**Población y Muestra**

**Población**

Ramírez, (2000) define población como: La que reúne tal como el universo a individuos, objetos, entre otros que pertenecen a una misma clase de características similares, se refiere a un conjunto limitado por el ámbito del estudio a realizar. La población forma parte del universo. (p.75).

Desde esos aspectos, la población constituye el objeto de la investigación, siendo el centro de la misma y de ella se extrae la información requerida para el estudio respectivo, es decir, el conjunto de individuos, objetos, entre otros, que siendo sometidos al estudio, poseen características comunes para proporcionar los datos, siendo susceptibles de los resultados alcanzados. Para efectos de esta investigación la población estará constituida por 12 Administrativo de la institución.

**Muestra**

Hurtado y Toro (2000), indican que la muestra es el conjunto de elementos representativos de una población, con los cuales se trabajará realmente en el proceso de investigación; a ellos se observará y se les aplicarán los cuestionarios y demás instrumentos. (p.79).

La muestra del estudio está comprendida por los mismas doce (12) personas (administrativa) quienes laboran en la institución educativa.

**Técnicas e Instrumentos de la Investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo la aplicación de un instrumento, de clima organizacional en las actividades del personal administrativo, elaborado para determinar la influencia del clima organizacional sobre las actividades del personal administrativo de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bombona) del Municipio Naguanagua Estado Carabobo . Es un cuestionario de preguntas cerradas con opciones de respuestas dicotómicas (Si-No), el cual constará de 18 Ítems.

**Validez y Confiabilidad**

**Validez**

La validez, como lo indica Hurtado y Toro (2000), quien citó a Arnal y otros, (1994), es una condición necesaria en todo diseño de investigación y significa que dicho diseño “permite detectar la relación real que pretende analizar”, es decir, que sus resultados deben contestar las preguntas formuladas y no otro asunto. (p.83). Por su parte, Hernández Sampieri y otros (2000), indican que la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir. (p.243). Asimismo, Rusque (2003), refiere que “la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formulada”. (p.134).

De acuerdo a lo anterior, determinar la validez de un instrumento implica someterlo a la evaluación de un panel de expertos antes de la aplicación, para que se hagan los aportes necesarios a la investigación y verificar si la construcción y el contenido del instrumento, se ajusta al estudio planteado y, para tal efecto, se hace revisar el cuestionario por panel de expertos.

A los expertos les corresponde emitir opiniones en relación a los ítems y los indicadores de las dimensiones a medir, que tenga claridad en su redacción, la presentación, coherencia indicando así la modificación pertinente bien sea a eliminar o incluir otras preguntas

**Confiabilidad**

Una vez validado el instrumento, se procederá a calcular la confiabilidad, la cual según Busot (1991:108) “es la capacidad de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones con una misma muestra”, de allí que se refiere a la exactitud y estabilidad de los resultados al aplicar un instrumento y se expresa numéricamente a través de un coeficiente como es el de Kuder Richardson, el cual oscila entre cero y uno, es decir, pertenece al intervalo cerrado [0,1]. Lo anterior implica que cuando un instrumento presenta un coeficiente igual a cero, significa que carece de esta importante característica, mientras que cuando alcanza el valor uno, se dice que el instrumento logro la máxima confiabilidad.

Para los efectos de interpretación, Chourio (1999:189) señala que: “cualquier instrumento de recolección de datos que sea aplicado por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.60 puede adaptarse como satisfactoriamente confiable”.

**TABLA DE OPERACIONALIZACION**

**Objetivo General:** Describir los factores ambientales que influyen en el clima organizacional en las actividades del personal administrativo de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Dimensión** | **Indicadores** | **Ítems** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Factores Ambientales**.  **Salldoval,C.(2004).**  Hace referencia al clina organizacional como: un fenómeno interviniente que media entre los factores internos y externos del sistema organizacional que causan un comportamiento que tiene consecuencias sobre el desempeño de los trabajadores. | Factores Internos | Motivación. | 1 |
| Trabajo en equipo | 2 |
| Responsabilidad. | 3 |
| Participación | 4 |
| Factores Externos | La cultura organizacional | 5 |
| Ambiente organizacional. | 6 |
| Infraestructura. | 7 |
| Estructura organizativa. | 8 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Dimensión** | **Indicadores** | **Ítems** |
| **Clima organizacional**  **Rodríguez, (1999).**  El clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas (ambiente físico, ambiente psicológico, ambiente social, variables propias del comportamiento organizacional) que afecta el comportamiento de los individuos dentro de la organización; su aproximación a estas es a través de las percepciones que los individuos tienen de ella. | Ambiente físico | Temperatura | 9 |
| Iluminación | 10 |
| Ruido. | 11 |
|
| Ambiente psicológico | Intereses. | 12 |
| Satisfacción | 13 |
| Esfuerzo | 14 |
| Amiente Social | Liderazgo | 15 |
| Comunicación. | 16 |
| Toma de decisiones. | 17 |
| Relaciones interpersonales | 18 |

**CAPITULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

A continuación se muestran los resultados obtenidos de la investigación que se realizó mediante la aplicación de la encuesta, donde se analizan e interpretan los datos obtenidos, para el levantamiento de la información. El análisis de los datos, se presenta en tablas de frecuencia simple y gráficos de barra, se tomaron en consideración las preferencias de las categorías de mayor puntaje.

Este proceso se realizó a través de la tabulación manual que consistió en el ordenamiento de los instrumentos, en donde se registró la información contenida en el instrumento antes referido. De igual forma, se interpretó cada uno de los ítems estableciendo una relación entre la información suministrada por los sujetos muéstrales .A continuación se presentan el análisis e interpretación de la encuesta los resultados fueron realizados a través del desglose de cada ítem, dimensión y variable que posee cada uno de ellos.

**Tabla 1**

**Variable:** Factores Ambientales

**Dimensión:** Internos

**Indicador:** Motivación

1. Recibe incentivos para reconocer el rendimiento de sus actividades administrativas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **1** | 3 | 25% | 9 | 75% | 100% |

**Análisis:** De acuerdo al ítem 1, nueve (9) personal administrativo respondieron negativamente dando como resultado 75%, mientras que tres (3) respondieron afirmativamente, dando como resultado 25%. De lo que se deduce que el personal docente no recibe ningún tipo de incentivo para reconocer el rendimiento de las actividades administrativas dentro de la institución. La motivación en el trabajo tiene por objeto el estudio de los elementos y procesos que impulsan, dirigen y mantienen la conducta de las personas que trabajan en una Institución de acuerdo a esto Saavedra (1998), define la motivación como “Un estado interno que nos induce a hacer algo que proporcionará cierta satisfacción”. (pág. 50)

La motivación del individuo, depende de la capacidad que tiene de realizar su trabajo y de la organización donde labora siendo un proceso personal que depende de cada uno, y del medio ambiente en el que se encuentre

**Tabla 2**

**Variable:** Factores Ambientales

**Dimensión:** Internos

**Indicador:** Trabajo en Equipo

1. El personal directivo estimula al personal administrativo para realizar actividades en equipo con otros miembros de la comunidad

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **2** | 6 | 50% | 6 | 50% | 100% |

**Análisis:** Seis (6)**,** sujetos del personal administrativo respondieron afirmativamente dando como resultado 50% en cuanto si el personal directivo estimula al personal directivo para realizar su actividad, mientras que otro seis (6), pertenecientes al personal administrativo respondió no recibir ningún tipo de incentivo por parte de los directivos, dando como resultado 50%

De acuerdo a Hellriegel (2002), trabajo en equipo es la capacidad de cultivar una red activa de relaciones y vincularse adecuadamente con los demás miembros de la organización (p.18). En consecuencia el trabajo en equipo exige que el personal directivo se integre como un miembro más de su personal y demás redes de trabajo, a fin de propiciar un ambiente saludable y propicio de alto desempeño en las distintas áreas de trabajo.

El trabajo en equipo dentro de las organizaciones, educativas es importantes ya que el trabajo en equipo logra que todo se realice con éxito.

**Tabla 3**

**Variable:** Factores Ambientales

**Dimensión:** Internos

**Indicador:** Responsabilidad

1. Desempeña de manera responsable todas las actividades que tiene a su cargo

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **3** | 10 | 83% | 2 | 17% | 100% |

**Análisis:** Un grupo de diez (10) personas pertenecientes al personal administrativo respondió afirmativamente en cuanto a la realización de las actividades que tiene a su cargo, dando como resultado 83%, mientras que dos (2) sujetos correspondientes al personal administrativos respondieron negativamente con 17%.

El sentido de responsabilidad, es el concepto que marca la diferencia entre los que logran el desarrollo y quienes no lo logran, por tal razón las instituciones educativas, se hace necesario la responsabilidad dentro de las organizaciones.

**Tabla 4**

**Variable:** Factores Ambientales

**Dimensión:** Internos

**Indicador:** Participación

1. Todos participan en la toma de decisiones

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **4** | 4 | 33% | 8 | 67% | 100% |

**Análisis:** Cuatro (4)**,** sujetos del personal administrativo respondieron positivamente, dando como resultado 33%, mientras que ocho (8) del personal administrativos respondieron negativamente en cuanto si todos participan en la toma de decisión dentro de la institución, dando como resultado 67%.

La participación representa la base fundamental en las instituciones educativas para el desarrollo de sus actividades, ya que de la participación de un conjunto de personas dependerá su funcionamiento; estos individuos con sus habilidades, conocimientos y actitudes, contribuirán al alcance de los objetivos en la organización. (Gómez, 2001). Por tal razón, el objetivo de las relaciones humanas consiste en concretar la armonía, eliminar todo conflicto a través de la cooperación y comunicación efectiva de todos los actores. Es importante saber cómo comunicar sentimientos y pensamientos a los demás de una manera clara y directa.

La toma de decisiones, es de importancia paras las instituciones educativas, ya que las mismas deberían tomarse en grupo y no individual por de estas decisiones dependen una series de factores que serán beneficiosos o no a la institución.

**Tabla 5**

**Variable:** Factores Ambientales

**Dimensión:** Externos

**Indicador:** La Cultura Organizacional

1. Se siente identificado con la cultura de la organización donde labora

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **5** | 10 | 83% | 2 | 17% | 100% |

**Análisis:** Un grupo de diez (10) personas pertenecientes al personal administrativo respondió afirmativamente, dando como resultado 83%, en cuanto a la realización de las actividades que tiene a su cargo, mientras que dos (2), sujetos pertenecientes al personal administrativo respondieron no sentirse identificado lo que dio como resultado 17%.

Robbins (2004) expresa que “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos que ostentan los miembros y que distinguen a la organización de otras”. (p. 254)

La motivación y la cultura organizacional van a estar íntimamente relacionada y van a producir una serie de conductas y comportamiento dentro del personal docente que labora en la institución.

**Tabla 6**

**Variable:** Factores Ambientales

**Dimensión:** Externos

**Indicador:** Ambiente Organizacional

1. La proliferación de otros colegios cercanos a la institución ocasiona insatisfacción

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **6** | 0 | 0% | 12 | 100% | 100% |

**Análisis:** Un cero (0) de los encuestados del personal administrativos respondió positivamente, en cuanto si la existencia de otras instituciones cercas al plantel donde labora ocasionan insatisfacción, lo que dio como resultado 0%, mientras que doce (12) sujetos del personal administrativo respondieron que no, dando como resultado 100%. De acuerdo a Chiavenato (2002), se refiere a “La calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación” (p. 345).

La calidad de ambiente dentro de la institución es de suma importancia, debe estar en armonía, y flexible para los miembros de la institución.

**Tabla 7**

**Variable:** Factores Ambientales

**Dimensión:** Externos

**Indicador:** Infraestructura

1. Su institución cuenta con el espacio justo y suficiente para realizar de manera cómoda su trabajo

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **7** | 2 | 17% | 10 | 83% | 100% |

**Análisis:** Un grupo de diez (10) personas pertenecientes al personal administrativo respondió negativamente dando como resultado 83%, en cuanto si la institución cuenta con un espacio justo y suficiente para realizar de manera cómoda su trabajo, mientras que dos (2) sujetos del personal administrativo respondió que si cuenta con espacios favorables lo que dio como resultado 17%.

De acuerdo Bustos (2004), plantea que los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización de desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores. (p. 58).

El espacio de las instituciones organizativas, debe ser agradable y confortable para los miembros que allí laboran, para lograr un desempeño adecuado y confortable para los empleados.

**Tabla 8**

**Variable:** Factores Ambientales

**Dimensión:** Externos

**Indicador:** Estructura Organizativa

1. Existe una estructura organizativa (organigrama) en la institución donde se desempeña

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **8** | 12 | 100% | 0 | 0% | 100% |

**Análisis:** Doce (12) sujetos del personal administrativos respondieron que si existe un organigrama donde se describe la estructura organizativa de la institución dando como resultado 100%, mientras 0 personas del personal administrativo expresaron que no existe con 0%.

Estructura organizativa son los diferentes patrones, con el fin de cumplir metas propuestas con los objetivos trazados por la organización. Es necesario saber que cada organización tiene una estructura organizacional que se adopta a sus prioridades y necesidades.

**Tabla 9**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Físico

**Indicador:** Comunicación

1. En el plantel la comunicación entre los miembros de la organización fluye de manera efectiva

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **9** | 4 | 33% | 8 | 67% | 100% |

**Análisis:** Cuatro (4) sujetos del personal administrativo respondieron afirmativamente con 33% y ocho (8), del personal admirativo respondieron negativamente, con 67%, en cuanto si la comunicación fluye de manera. De lo que se deduce que ella institución no existe una buena comunicación de acuerdo a los datos arrojados.

La comunicación es entendida como un intercambio de información, la cual viene a ser un proceso fundamental en toda organización, pues al realizar las tareas, la comunicación va a permitir el intercambio entre los empleados y la empresa. Gil, Ruiz y Ruiz (1997), definen la comunicación como: “La doble vía; es decir, aquella que busca el establecimiento y desarrollo de la comprensión entre el nivel de dirección y el de los empleados”. (pág. 150)

Para que la comunicación sea de calidad y fluya adecuadamente es importante que el líder favorezca la transparencia informativa, que aplique una política de grandes opciones, que de ejemplo, que escuche, que propicie que los empleados se conozcan, lo importante es preguntar, escuchar más y observar las reacciones, además tener en cuenta el lenguaje verbal y no verbal y las emociones del interlocutor.

**Tabla 10**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Social

**Indicador:** Liderazgo

1. El director guía a los miembros de la organización en las actividades planificadas en la institución

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **10** | 5 | 42% | 7 | 58% | 100% |

**Análisis:** Un grupo de cinco (5) sujetos del personal administrativo respondió negativamente como se evidencia en la gráfica con 58%, mientras que siete (7) personas pertenecientes al personal administrativo respondió positivamente evidenciándose con 42%. De acuerdo a las respuestas dadas en la institución no se planifica actividades guiadas por el director.

El liderazgo permite influir sobre las personas para que se esfuercen voluntariamente y conseguir los fines del grupo. Stoner (1993) define “El proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros relacionados con las tareas”. (pág. 507)

Tal definición puede hacerse práctica en el ámbito educativo, porque el Líder juega un papel fundamental en el desarrollo de esta organización; él anima, guía, une esfuerzos, convoca y hace que los que ahí trabajan se sientan motivados a cumplir con cada uno de los retos que se presenten.

**Tabla 11**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Social

**Indicador:** Toma de Decisiones

1. El personal administrativo participa en las decisiones tomadas en el plantel

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **11** | 5 | 42% | 7 | 58% | 100% |

**Análisis:** Un grupo de cinco (5), personas del personal administrativo respondió positivamente con 42% afirma que si se propicia, mientras que siete (7) sujetos del personal administrativo respondió negativamente lo que dio como resultado 58% en cuanto si el personal administrativo participa en las decisiones tomadas en el plantel.

La toma de decisiones y resolución de problemas, sin embargo, las decisiones de grupo exigen transmitir mensajes entre sus miembros, por lo cual, la eficacia del proceso comunicativo repercutirá en la calidad de las decisiones. Koontz y Weihrich (1998), indican que: La toma de decisiones se define como la selección de un curso de acción entre alternativas; es la médula de la planeación, no se puede decir que existe un plan a menos que se haya tomado una decisión, un compromiso de recursos, dirección o reputación. (pág. 115).

La toma de decisiones, es de gran importancia para que una organización educativa funcione adecuadamente, ya que son acciones que involucra a toda la Organización en general.

**Tabla 12**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Social

**Indicador:** Relaciones Interpersonales

1. Las relaciones director – docente influye en el ambiente de trabajo de la institución

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **12** | 9 | 75% | 3 | 25% | 100% |

**Análisis:** Nueve (9), sujetos del personal administrativo respondió afirmativamente en cuanto a la relación director – docente influye en el ambiente de trabajo de la institución dando como resultado 75%, mientras que tres (3) sujetos pertenecientes al personal administrativo dijo que no con 25% .

Chiang, Marin y otros (2010) citando a Friedlander y Marguilies indican que “el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción individual. El grado de impacto que el clima produce sobre la satisfacción laboral varía según sea el tipo de clima y el tipo de satisfacción.” (p. 18)

Se evidencia una relación entre el clima organización y la satisfacción laboral de los empleados, elementos que influyen de manera directa en el comportamiento organizacional de los docentes de la facultad de Odontología, al repercutir en su motivación.

**Tabla 13**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Psicológico

**Indicador:** Intereses

1. El supervisor toma en cuenta los intereses y sentimientos del personal como factor determinante en la satisfacción laboral

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **13** | 6 | 50% | 6 | 50% | 100% |

**Análisis:** De acuerdo a las respuestas dadas por seis (6) sujetos del personal administrativo los respondieron afirmativamente, dando como resultado 50%, que otro grupo constituido por seis (6) sujetos del personal administrativos respondió negativamente con 50% En cuanto si el supervisor toma en cuenta los intereses y sentimientos del personal como factor determinante en la satisfacción laboral.

Rodríguez (2007) citando a Chiavenato refiere que “el enfoque humanista hace énfasis en los aspectos emocionales e irracionales del comportamiento de las personas y la importancia del contenido de los cargos y tareas en las personas que los desempeñan y ejecutan respectivamente.”(p. 55)

**Tabla 14**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Psicológico

**Indicador:** Satisfacción

1. Siente satisfacción por las funciones que realiza en su trabajo escolar

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **14** | 12 | 100% | 0 | 0% | 100% |

**Análisis:** Doce (12) de los sujetos del personal administrativo, contestaron afirmativamente dando como resultado 100% En cuanto a la satisfacción por las funciones que realiza en su trabajo escolar.

La satisfacción es un conjunto de sentimientos que reflejan la conformidad que tienen los miembros de la organización frente a determinados aspectos que la conforman. Chruden y Sherman (1.996); expresan que la satisfacción: “Se describe como una disposición psicológica del sujeto a su trabajo, constituida por un grupo de actitudes o sentimientos”. (pág. 258-259)

La satisfacción de necesidades y la motivación están estrechamente relacionadas, debido a que motivación busca siempre satisfacer algo determinado.

**Tabla 15**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Psicológico

**Indicador:** Esfuerzo

1. Su esfuerzo es valorado al desempeñar eficientemente sus funciones

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **15** | 6 | 50% | 6 | 50% | 100% |

**Análisis:** De acuerdo a las respuestas dadas por seis (6) sujetos del personal administrativo los respondieron afirmativamente, dando como resultado 50%, que otro grupo constituido por seis (6) sujetos del personal administrativos respondió negativamente con 50%.

El esfuerzo es un elemento importante para algunos individuos, ellos. Las expectativas del esfuerzo – desempeño es la autoeficiencia del individuo, es decir, la creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar el trabajo, cumplir con las expectativas de ese papel o responder con éxito a una situación complicada. (Chruden y Sherman, 1996).

**Tabla 16**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Físico

**Indicador:** Temperatura

1. La temperatura es agradable para realizar su trabajo

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **16** | 4 | 33% | 8 | 67% | 100% |

**Análisis:** Cuatro (4) sujetos del personal administrativo respondieron afirmativamente con 33% y ocho (8), del personal admirativo respondieron negativamente, con 67%, De lo que se deduce que la temperatura en la institución no es la más recomendada.

Ramírez (1998), indica que la temperatura influye en el bienestar, confort, rendimiento y seguridad del trabajador. Los estudios ergonómicos del puesto de trabajo y del ambiente físico que rodea a los individuos, consideran al calor y sus efectos como una condición importante. El exceso de calor produce fatiga, necesitándose más tiempo de recuperación o descanso que si se tratase de temperatura normal. (pág. 156)

Es uno de los factores vitales del ambiente físico laboral, por ser una condición atmosférica que incide en la productividad de las personas.

**Tabla 17**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Físico

**Indicador:** Iluminación

1. La iluminación de su lugar de trabajo es la apropiada

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **17** | 6 | 50% | 6 | 50% | 100% |

**Análisis:** De acuerdo a las respuestas dadas por seis (6) sujetos del personal administrativo los respondieron afirmativamente, dando como resultado 50%, que otro grupo constituido por seis (6) sujetos del personal administrativos respondió negativamente con 50%.

Chiavenato (2000), expresa lo siguiente: “Un buen sistema de iluminación debe poseer las siguientes condiciones: a) ser suficiente de manera que cada foco luminoso proporcione toda la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo; b) ser constante y uniformemente distribuida para evitar la fatiga de los ojos, consecuencia de sucesivos acomodamientos en razón a las variaciones de intensidad de la luz”. (pág. 426)

La iluminación permite la percepción visual del entorno, por ende, ha de ser adecuada en cantidad y calidad, uniforme, no tiene que producir contrastes violentos, ni sombras y debe evitarse los deslumbramientos.

**Tabla 18**

**Variable:** Clima Organizacional

**Dimensión:** Ambiente Físico

**Indicador:** Ruidos

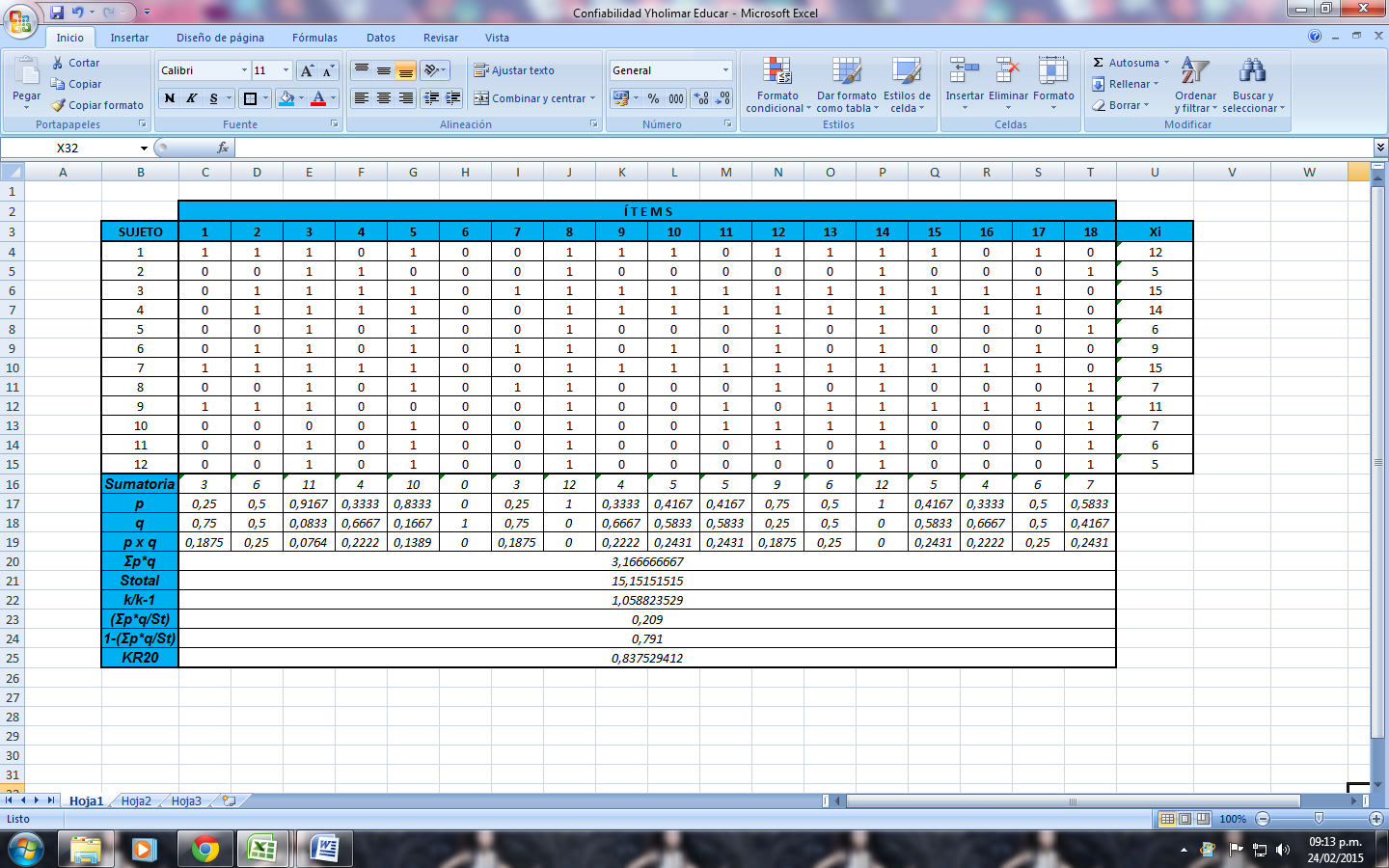
1. Existen ruidos perturbadores en su lugar de trabajo

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Si** | **%** | **No** | **%** | **Tabla de Muestra** |
| **18** | 7 | 58% | 5 | 42% | 100% |

**Análisis:** Un grupo de siete (7) sujetos del personal administrativo respondió negativamente como se evidencia en la gráfica con 58%, mientras de cinco (5) personas pertenecientes al personal administrativo respondió positivamente evidenciándose con 42%. Es una forma de energía que se encuentra contenida en el aire, son vibraciones invisibles que penetran en los oídos. Se pueden nombrar algunas características del ruido como son: la intensidad, frecuencia y duración, estos factores son de importancia para evaluar los factores del ruido en el oído humano. La exposición prolongada de niveles prolongados de ruido produce la pérdida de la audición equivalente al tiempo de exposición. Para algunos autores los ruidos entre 25 y 95 decibeles pueden producir daños auditivos crónicos directamente proporcionales a la intensidad, frecuencia y tiempo de exposición. (Chiavenato, 2000, pág. 427).

El ruido, en el ambiente de trabajo es algo perturbador en ocasiones la intensidad del mismo pueden producir daños irreversibles en los personal que labora en la institución.

***COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD KÜDER RICHARDSON (KR20)***



Para su cálculo, la fórmula es:



Donde:

rtt = Coeficiente de confiabilidad Küder Richardson

k = Número de ítems del instrumento

p = Proporción o porcentajes de respuestas afirmativas

q = Proporción o porcentajes de respuestas negativas

St2 = Varianza total del instrumento



**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**Conclusiones**

Teniendo como base lo expuesto anteriormente, a partir del contexto planteado en función de esta investigación se establecen conclusiones a fin de dar respuestas a las interrogantes planteadas al inicio de la investigación.

En este orden el primero (1) de los objetivos específicos era diagnosticar los factores ambientales que intervienen en el clima organizacional de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná), donde se evidenciaron los factores internos y externos del clima organizacional, guardan gran relación con el desempeño administrativo en base a los siguientes elementos factores internos: Motivación, Trabajo en equipo, Responsabilidad y participación; en cuanto a los factores externos: La cultura organizacional, Ambiente organizacional, infraestructura y Estructura organizativa, ya que estos son claves y determinantes en la satisfacción laboral. Se evidenció una serie de factores internos que influyen de manera directa en ésta, donde se destaca que la motivación como factor interno se presenta con debilidad, el estímulo que les ofrecen a cada uno del personal administrativo en cuanto a la recompensa positivas de acuerdo a su labor desempeñada, ya que los mismos consideran que no es apreciado el esfuerzo que implica su desempeño, lo que va disminuyendo su motivación en el desarrollo de sus labores.

Por otra parte, ochenta y tres por ciento (83%) del personal administrativo manifiesta, que la institución no cuenta con un espacio justo y suficiente para realizar de manera cómoda su trabajo; situación que repercute de manera negativa en la institución.

En el objetivo número dos (2), categorizar los factores ambientales que tienen mayor influencia en el rendimiento del personal administrativo de la institución, de acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que los factores ambientales que tienen mayor influencias y que repercute en el rendimiento del personal administrativo son: Ambiente Organizacional, Infraestructura, Motivación y Comunicación las cuales influyen en el buen desempeño administrativo.

Asimismo, su desarrollo y bienestar integral particular se ve afectado, ocasionando apatía e insatisfacción y por ende influye directamente con la calidad educativa, produciendo un alto grado de desmotivación a la hora de realizar sus obligaciones. Ya que la misma, no cuenta con el espacio físico, inmobiliario, falta liderazgo entre otros aspectos; siendo esto fundamental para un buen desarrollo del clima organizacional de la institución educativa.

En relación al Objetivo número (3) el cual busca Dar a conocer al personal administrativo, docente y obrero las consecuencias de no poseer un clima organizacional adecuado en dicha institución. Explicar la importancia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná), se puede concluir que: el clima organizacional es importante ya que ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de quienes en ella participan. La especial importancia del clima organizacional reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de la organización.

Por otro lado, Méndez Álvarez (2006), dice que “ Clima organizacional “es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación), que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando así su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Se evidenciaron existen diferentes factores que influyen positiva o negativamente dentro del ambiente, percibido por todo el personal de la institución y que de alguna forma interviene en su desempeño. Concluyendo la institución al no contar con líder competitivo que coordine su labor gerencial, espacio físico, inmobiliario inadecuado entre otros, afectan directamente a todo el personal administrativo, docente y obrero siendo esto fundamental en el proceso administrativo de la organización educativa.

**Recomendaciones**

Partiendo de las conclusiones presentadas en este estudio y con base en los resultados obtenidos se sugieren algunas recomendaciones, entre las cuales se señalan las siguientes.

1. Realizar talleres dentro de la Escuela Bolivariana Bárbula II (Batalla de Bomboná) sobre los factores externos e internos que intervienen en el clima organizacional. No existe empresa o instituciones educativa en el mundo donde todos sus integrantes logren llevarse 100% bien. Y ante esta inevitable ocurrencia de conflictos, muchas instituciones eligen esconderlos bajo la alfombra para que no afecten su imagen. Por el contrario, poner los conflictos sobre la mesa, analizarlos y tratar de reconducirlos positivamente es la manera correcta de terminar con ellos, o por lo menos, evitar que afecten la productividad y la calidad de vida institucional. Incorporar profesionales en resolución de conflictos, dentro de un sistema alineado en los siguientes pasos:

* Determinar el conflicto.

Identifique cuáles son las partes del conflicto. Como también, cuáles son las áreas y personas involucradas en el deterioro de la misma.

* Relevamiento y entrevistas.

A través de las entrevistas, el área de Resolución de Conflictos debe identificar la fuente de la disputa.

* Diseño de la resolución.

Una vez detectada la fuente, es posible avanzar hacia la mediación con el gerente a fin de diseñar, una solución consensuada.

* Aprobado por el gerente.

El gerente debe aprobar el acuerdo, para asegurarse de que la solución esté alineada con las necesidades de la organización y no únicamente de los trabajadores en disputa.

* Implementación.

Una vez aprobada la resolución, llega el momento de la ejecución.

* Seguimiento, retroalimentación y ajuste.

Luego de algunas semanas de aplicación, se realiza una reunión para verificar los resultados, y en caso de no ser positivos, se repite el proceso desde el punto tres.

1. Realizar charlas sobre comunicación de manera tal que se fomente una comunicación efectiva entre todos los trabajadores. Es una charla centrada en establecer relaciones humanas de calidad mediante el uso y cuidado de la comunicación y elementos importantes de lo que percibimos en las diferentes formas en cómo decimos las cosas, validando y entendiendo él porque es cierta la frase “no es lo que decimos, sino cómo lo decimos”. Así mismo se recomienda un programa de motivación en power point con la finalidad de mejorar y tener buenos resultados fructíferos para que la institución siga creciendo. El presente programa de motivación tiene una duración de 15 minutos compuesta por 4 fases la cual debe presentarse una vez por semana.
2. Ofrecer estrategias didáctica para realizar trabajo en equipo, para así promover la socialización y la integración basándose en la comunicación, relaciones interpersonales y así mejorar el clima laboral. Cada empleado deberá realizar una estrategia didáctica que participen todos, por medio de ella se socialice y mejora las relaciones interpersonales de los trabajadores de la institución. Queda pues, reflexionar sobre la importancia de dirigir adecuadamente a las personas que trabajan en la institución, que con la creatividad e innovación en las estrategias didácticas formuladas, podremos hacer un mejor desarrollo de la organización.
3. Premiar consecutivamente el esfuerzo de los trabajadores y ofrecerles incentivos no remunerativos dar gracias por su labor, tomar en cuenta fecha importantes como su cumpleaños, el empleado de mes con el fin de que se sientan motivados. Se refieren a aquellas recompensas que no se relacionan con los salarios, y que ayudan a motivar a los trabajadores haciéndose evidente su aumento de esfuerzo. Plan de incentivo:

* Reconozca públicamente los logros que ha conseguido un departamento o área y cómo ello contribuye a los logros de la institución.
* Cuando la institución ha obtenido un logro importante, comuníquelo a todos, con un correo electrónico y en reuniones de equipo.
* Salude personalmente en los cumpleaños o fechas importantes.
* De una evaluación mensual o trimestral a todos sus trabajadores. Este reporte, idealmente verbal, debe ser en privado y destacar lo que ha hecho bien y marcar el camino por donde debe mejorar.

1. El directivo y/o superior deben analizar los patrones de liderazgo que le permitirán fortalecer llevar a cabo los procedimientos administrativos de manera exitosa. El gerente, debe instruirse de manera constante ya que la misma le permitirá conducir la entidad educativa se vale de las funciones típicas de planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales típicas para conducir cualquier entidad. Desde esta perspectiva, la acción del gerente educativo en la institución debe estar basada en la aplicación de herramientas básicas de planificación que permita orientar las acciones escolares de los administrativo, docente y obrero motivar el trabajo diario, organizar reuniones para trabajar en pro de la institución y sus miembros, orientar la planificación institucional y de aula, coordinar comisiones que permitan el logro de las metas de la institución. Finalmente, la acción del gerente educativo se direcciona para alcanzar metas y logros a través de la toma de decisiones acertadas, con el fin buscar la conciliación de los intereses de la organización, a través de los objetivos previstos, utilizando la autoridad, la disciplina, el factor social y la responsabilidad efectiva de los equipos humanos en la búsqueda de calidad y competitividad dentro del ámbito educativo. Es decir, el director de escuela debe ser multifuncional, que pueda dominar las técnicas, tenga un don de gente, gerencia sus emociones y sea capaz de formar equipos, constituyéndose esto como una visión holística e integral del rol del director.

**BIBLIOGRAFÍA**

Arias Fidias (2004) Proyecto de investigación www. Slideshare .net/.../ proyecto -investigación-Fidias-arias.

Ardito V. (2012). ***Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la E.B.E. “José Félix Ribas” ubicado en el municipio valencia, Universidad de Carabobo***. Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Carabobo.

Balestrini*,* M. *(*2001*).* “Como se elabora el proyecto de Investigación”. Consultores Asociados Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.

Barboza, M. (2012). ***La Orientación laboral en la Unidad Educativa de Educación Básica: Clima Organizacional.*** Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Zulia.

Corona. (2003). ***Efectos de los factores Clima Organizacional, Cultura Institucional y Procesos Gerencial, sobre la calidad de gestión en las escuelas de la Tercera etapa de Educación Básica adscritas al distrito escolar Nº 5 el estado Carabobo. Universidad de Carabobo***.

Castro, M. (2000). La Investigación.www.monografias.com/trabajos54/la-investigacion/la-investigacion2.shtml.

Chiquito, N. (2013). ***Clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Dirección General de Asunto Estudiantiles (DIGAE), de la Universidad de Carabobo.*** Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Carabobo.

Márquez Pérez. (2001). ***Satisfacción Laboral.*** Disponible en:

<http://www.gestiopolis.com>

Morales, M. (2001). ***Influencia del Clima Organizacional sobre el Desempeño Laboral del Docente en el Instituto Universitario de Tecnología Juan Pablo Pérez Alfonso de Valencia, Estado Carabobo.*** Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Carabobo.

Florio, E. (2009). ***Factores del Clima Organizacional relacionado con el desempeño Docente de la Unidad Educativa “San Marcos de León” Valencia- Estado Carabobo.*** Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Carabobo.

González, V. (2012). ***Influencia del Factor Clima Organizacional sobre la función del Gerente Educativo en el liceo Nacional “San Esteban Puerto Cabello, Estado Carabobo.*** Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Carabobo.

Godoy, P. (2001). ***Clima Organizacional y su Influencia en el Liderazgo Docente en la Escuela Básica “Dr. Lisandro Lecuna”, Municipio Naguanagua, Distrito Escolar Nº 10, Estado Carabobo.*** Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Carabobo.

Torrealba, J. (2005). ***Factores de la Cultura Organizacional que intervienen en el Desempeño Laboral de los docentes de la Escuela Bolivariana “María Teresa Coronel”, Naguanagua. Estado Carabobo.*** Tesis de Grado de Maestría. Universidad de Carabobo.

Ortiz, B. (2006). ***El Clima Organizacional en la Satisfacción del Personal Docente y Administrativo del Colegio Universitario de Administración y Mercadeo (CUAM), Guacara, Venezuela.*** Tesis de grado de maestría.Universidad de Carabobo.

República Bolivariana de Venezuela. (1996*).* ***Ley Orgánica de Prevención y Medio***

***Ambiente de Trabajo*.**

República Bolivariana de Venezuela. ***Ley Orgánica del Trabajo*** (1997). Gaceta oficial n- 5.152. Extraordinario. Caraca

**ANEXOS**