



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: ADM Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
ASIGNATURA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA
EMPRESA DE SERIGRAFIA TEXTIL PRODUGAR C.A**

Autores:

Darwing Lira

Jesús Moreno

Tutora

Dra Zorina Martinez

Valencia, Abril 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: ADM Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
ASIGNATURA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA DE SERIGRAFIA TEXTIL PRODUGAR

AUTORES:

Trabajo especial de grado presentado a la Universidad de Carabobo por:
Jesús Moreno y Darwing Lira como requisito para optar al título de
Licenciado en Educación Mención Educación para el Trabajo sub área
Comercial, realizado con la asesoría de la Dra. Zorina Martínez

Dra. Zorina Martínez

Valencia, Abril 2016

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo de investigación con todo mi amor y cariño a mis padres Mexlitzza Garzón y Jesús Lira porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

A mi abuelo José Garzón por ser mi fuente de motivación e inspiración, por sus propios logros que ha alcanzado en toda su vida hasta ahora, para poder superarme con su ejemplo cada día más y así poder luchar para que la vida me depare un futuro mejor.

A mis hermosas hermanitas Laura Lira y Valeria Lira, por ser las personitas mas especiales en mi vida, y espero que con mis logros sea un ejemplo para ustedes. A toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

A mi amada novia Ibis Montilla por brindarme su comprensión, cariño y amor, por creer en mi capacidad para lograr mis objetivos, quien con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante para cumplir con mis ideales.

En fin a mis amigos y compañeros presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas.

Darwing Jesus Lira Garzón

Dedicatoria

En primer lugar le doy gracias a dios por permitirme esta maravillosa experiencia de alcanzar todos los objetivos y metas que me planeo alcanzar.

A mi padres por su crianza y su amor, por ser esas personas que siempre estarán ahí con su entrega y su lucha ellos son mi principal motor que me impulsa a seguir adelante.

Este trabajo también se lo dedico a una persona que a pesar que no se encuentra físicamente conmigo donde quiera que esté se debe sentir muy orgulloso, mi abuelo una grandiosa persona, fue un maravilloso padre, un maravilloso abuelo y un maravilloso amigo me daba consejos me apoyaba y sobre todo me quería, para ti abuelo mi triunfo es tu triunfo.

Y por último dedicarle también este trabajo a una personita especial que marco mucho mi vida y me hizo un giro total de 360° mi hermosa sobrina. Con sus travesuras, sus ocurrencias es la alegría de toda la familia.

Jesús Moreno

Agradecimientos

Agradezco a Dios, ser maravilloso por darme fuerzas y fe para creer lo que parecía imposible terminar, a mi abuelo José Garzón por ayudarme en el trabajo mientras yo realizaba investigaciones y por estar a mi lado en cada momento de mi vida.

Gracias de corazón a mi tutora la Dra Zorina Martínez. Por su atención, paciencia, dedicación, motivación, criterio y aliento; ha hecho fácil lo difícil, ha sido un privilegio poder contar con su guía y ayuda.

Gracias a dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. Gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Gracias a mi compañero de tesis Jesús Moreno, por dedicarle todo su conocimiento y dedicación al presente trabajo de investigación, fue difícil pero juntos logramos alcanzar nuestros objetivos.

En fin gracias a la Universidad de Carabobo y a todos los docentes a los que tuve el honor de ser su estudiante y a todas aquellas personas que de uno u otro modo colaboraron con la realización de este trabajo de investigación.

Darwing Jesus Lira Garzón

Agradecimientos

Primero que todo agradecer a dios por ésta experiencia que estoy viviendo de poder cumplir un objetivo más en mi vida.

A mis padres Marisol Vargas y Jesús Eduardo Moreno Rojas, ya que por ellos soy lo que soy hoy en día por el amor que entregan diariamente su comprensión su cariño entre otras cosas decir, orgullosos de ellos quedaría corto a ellos le debo la vida entera.

A mi hermana Froymar Moreno por apoyarme por siempre darme consejos ayudarme en cualquier cosa que necesitaba siempre estaba ahí, para guiarme. Y a mi sobrina hermosa Lucia Moreno por ser mi alegría y la que siempre me saca una sonrisa.

A mi novia Mariana Nieves por ser esa persona que está a mi lado pase lo que pase en las buenas y en las malas le agradezco por dedicarme su ayuda y su apoyo cuando más lo necesitaba y darme esas fuerzas para seguir adelante.

A nuestra tutora la Dra. Zorina Martínez, por ser una grandiosa profesora que nos guiaba, nos aconsejaba, en cualquier duda que teníamos siempre estaba para ayudarnos, y como persona es una grandiosa mujer y una persona de muy buenos sentimientos siempre estaré agradecido con ella.

Y por último a mi compañero de tesis Darwing Lira, estudiando juntos más de 4 años tantos momentos compartidos en clase, cuando realizábamos trabajos exposiciones, talleres entre otros es un muchacho increíble y doy gracias a dios de haber compartido esta experiencia de la tesis.

Jesús Moreno



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



DEPARTAMENTO: ADM Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
ASIGNATURA: SEMINARIO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA DE SERIGRAFIA TEXTIL PRODUGAR C.A

Autores:
Darwing Lira
Jesús Moreno
Tutora: Dra. Zorina Martínez
Abril 2016

RESUMEN

La investigación presentada tiene como objetivo general determinar el Desarrollo Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa de serigrafía textil Prodigar c.a, fue realizada a través de un cuestionario de preguntas con respuestas cerradas, o la aplicación de un instrumento del coeficiente Kuder- Richardson la cual tiene dos opciones (SI y NO). El cuestionario estaba compuesto por 20 preguntas para los trabajadores basándose en los objetivos específicos ya que se menciona Desarrollo Organizacional y Desempeño Laboral que son dos variables resaltantes, y esto determinó como resultado de acuerdo a las preguntas realizadas a los trabajadores, que mayormente seleccionaban la opción del NO y por ende se concluyó que la incidencia del Desarrollo Organizacional actual en el desempeño laboral no es el adecuado para alcanzar los objetivos propuestos en la organización, se realizó una series de recomendaciones para mejorar el Desarrollo Organizacional de manera que el Desempeño Laboral sea favorable y la productividad en la organización aumente.

Palabras Claves: Desarrollo Organizacional, Desempeño Laboral, Organización.

Líneas de Investigación: Gerencia educativa, gestión y trabajo.

Sub-temática: Gerencia de calidad.

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
CONTRAPORTADA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I	11
1. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del Problema.....	11
1.2. Objetivos de la Investigación.....	13
1.2.1. Objetivo General.....	13
1.2.2. Objetivos Específicos.....	14
1.3. Justificación.....	14
CAPÍTULO II	15
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Bases Teóricas.....	18
2.2.1. Desarrollo Organizacional.....	19
2.2.2. Clima Organizacional.....	20
2.2.3. Cultura Organizacional.....	20
2.2.4. Comportamiento Organizacional.....	20
2.2.5. Características del Desarrollo Organizacional.....	20
2.2.6. Proceso de planeación, dirección organización y ejecución del D.O.....	21
2.2.7. La Comunicación y el D.O.....	22
2.2.8. Desempeño Laboral.....	22

2.2.9. Características del desempeño laboral.....	23
2.2.10. La motivación para mejorar el desempeño laboral.....	23
2.2.11. Técnicas para motivar y mejorar el desempeño laboral.....	24
2.3. Bases Legales.....	24
2.4. Definición de términos básicos.....	26
2.5. Operacionalización de las variables.....	27
CAPÍTULO III.....	28
3. MARCO METODOLÓGICO.....	28
3.1. Tipo de Investigación.....	28
3.2. Diseño de la Investigación.....	29
3.2.1. Investigación Experimental y de Campo.....	29
3.3. Población y Muestra.....	30
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	30
3.5. Validación del instrumento.....	31
3.6. Tipos de validación del instrumento.....	31
3.7. Confiabilidad del Instrumento.....	33
CAPÍTULO IV.....	34
4. Análisis e interpretación de los resultados.....	34
CAPÍTULO V.....	54
5. Conclusiones y recomendaciones.....	54
Bibliografía.....	58
Anexos.....	59

INTRODUCCIÓN

El desarrollo Organizacional son los procesos humanos que se basan en la construcción de un eficiente desarrollo organizacional y que de tal manera estén dirigidos a lograr los cambios necesarios que permitan el desarrollo integral de la organización.

La realización del presente trabajo se enfoca en determinar el desarrollo organizacional y su incidencia que tiene en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa de serigrafía textil llamada Produgar c.a.

Tenemos el Capítulo I: el planteamiento del problema, los objetivos generales, los objetivos específicos, y la justificación de dicha investigación.

El capítulo II: cuáles son los antecedentes, las bases teóricas mayormente utilizadas y la definición de los términos básicos.

En el capítulo III, se presenta el marco metodológico cual es el diseño de investigación que se utiliza si es experimental o de campo, la población de cómo está compuesta, la recolección de datos y los instrumentos para validar los datos y su confiabilidad,

Para el capítulo IV se basa en el análisis de la interpretación de los resultados que estos a su vez son obtenidos a través del instrumento que se realiza, cuáles fueron los resultados que arroja partiendo de dicha investigación.

Y el capítulo V se plantean las conclusiones y cuáles son las recomendaciones que se da haciendo énfasis de la investigación realizada.

CAPÍTULO I

1. El Problema

1.1. Planteamiento del Problema

Actualmente las organizaciones grandes como pequeñas enfocan sus esfuerzos para mejorar su propia productividad, de tal manera que se logren las metas y objetivos que se buscan lograr.

Mediante un análisis organizacional se permite identificar las fortalezas y debilidades de la organización, de igual manera observar cual es la situación y como se relacionan los trabajadores en el área de producción de la empresa de Serigrafía Textil PRODUGAR C.A.

El Desarrollo Organizacional incide en toda organización, ya sea para bien o para mal. En el caso de la empresa de Serigrafía Textil PRODUGAR C.A, el Desarrollo Organizacional es una actividad en la cual forman parte todos los miembros de la organización, apoyándose en el comportamiento de los propios trabajadores y relacionándose con la motivación y las percepciones que se tengan de la organización.

El desempeño laboral de un trabajador dependerá de su propia motivación dentro de la organización, por ende el Desarrollo Organizacional es un factor clave para que los trabajadores se sientan satisfechos a la hora de realizar sus labores. Ésta motivación humana es un impulso para alcanzar logros y metas en una organización.

Produgar C.A es una empresa encargada en la fabricación de pinturas en base a la serigrafía textil como los son las pinturas plastisoles y las aguaprint. Posee un establecimiento de venta mayor y de tal para el cliente, donde se ofrece todo tipo de pinturas de serigrafía textil y todo lo relacionado con la misma.

Su misión es diseñar, fabricar y distribuir de forma segura y cuidando el medio ambiente, pinturas de calidad, para satisfacer las necesidades de los clientes; utilizando las mejores prácticas en el proceso con tecnología y maquinarias necesarias. Potenciando la formación, crecimiento y motivación del talento humano, generando valor para los accionistas, y también aportar a los clientes innovación y mejoras con los productos de primera calidad, y con una amplia experiencia en todo lo relacionado al ramo de la serigrafía textil, ya que la prioridad es brindar un excelente servicio a los distinguidos clientes del país.

En una entrevista realizada al gerente de la empresa se comprobó que actualmente, el desempeño laboral de los trabajadores en el área de producción está presentando problemas a la hora de ejercer sus labores. Se pudo constatar que la producción posee un balance desnivelado, es decir en ocasiones la producción aumenta y en otros casos existen muchos atrasos debido al desempeño laboral de los trabajadores. A su vez los autores visitaron el área de producción de la empresa PRODUGAR C.A y mediante la técnica de observación directa, se comprobó que hay aspectos que causan efectos negativos en la calidad de las labores diarias de los trabajadores, una de ellas eran el no poseer un puesto fijo de trabajo, por lo que hacía extremadamente difícil para cada trabajador la ejecución a tiempo de sus tareas, de igual forma no se observó motivación y por ende el desempeño laboral no era favorable para la organización. Es por ello que los autores se enfocaron en investigar y conocer el Desarrollo Organizacional de la empresa PRODUGAR C.A en el área de producción, y con ello determinar las partes del Desarrollo Organizacional que estén afectando a los trabajadores en el área de producción y cómo este afecta el desempeño laboral.

Con un buen Desarrollo organizacional los trabajadores se involucrarían con un gran compromiso con la organización. El actual Desarrollo Organizacional en el área de producción en la empresa

PRODUGAR C.A afecta ese compromiso de los trabajadores, teniendo como consecuencia un desempeño laboral no favorable en la producción.

Por ello es necesario tener un Desarrollo Organizacional efectivo en las organizaciones, para que exista mayor motivación de los trabajadores, y con esto mejorar la calidad de vida del trabajo, de igual manera se podría proporcionar mayor satisfacción en el empleo y mejoras en conflictos laborales en la organización.

Es por ello que los autores llegaron a la conclusión de que es necesario determinar el Desarrollo Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa de serigrafía textil Produgar C.A.

Ahora de acuerdo a lo antes planteado surgen las siguientes interrogantes, ¿Por qué es importante describir la incidencia que tiene el Desarrollo Organizacional en los trabajadores?, ¿Por qué se deben analizar las características del Desarrollo Organizacional que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores? y ¿Para qué es necesario establecer la importancia del desempeño laboral en los trabajadores del área de producción?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar el Desarrollo Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa de serigrafía textil Produgar C.A.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Describir la incidencia que tiene el Desarrollo Organizacional en los trabajadores en el área de producción.
- Analizar las características del Desarrollo Organizacional que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción.
- Establecer la importancia del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción.

1.3. Justificación

La investigación propuesta, se elabora con el fin de mejorar y mantener el Desarrollo Organizacional en el área de producción de la empresa de Serigrafía Textil PRODUGAR C.A , teniendo de referencia aspectos que son parte del Desarrollo Organizacional como los son la estructura, la cultura, el clima y un comportamiento organizacional favorable para la propia organización. Todo esto hace posible cambiar las aptitudes, valores, creencias y compromisos que tienen los trabajadores con la empresa PRODUGAR C.A, teniendo así un desempeño laboral favorable para alcanzar los objetivos que se plantean en la organización y con ello obtener satisfacción laboral y facilitación en la eliminación de conflictos en la organización.

Además de poder alcanzar los objetivos propuestos, la presente investigación será un apoyo para el gerente de la empresa de Serigrafía Textil PRODUGAR C.A, ya que servirá de guía para mejorar el Desarrollo Organizacional existente y con ello, mejorar la calidad de vida laboral en la empresa.

Es importante que se estudie el Desarrollo Organizacional ya que deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de una organización, también aborda problemas de comunicación, conflictos, satisfacción laboral y todo lo que este enlazado al desempeño laboral de un trabajador.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

Según **Chiavenato, A. (2009)**, “las organizaciones son creadas para producir alguna cosa: servicio o producto. Por lo tanto utilizan la energía humana y la no humana para transformar materias primas en productos o servicios”.

En las organizaciones cada individuo cumple una función específica y especializa que tiene como finalidad la consecución de determinados resultados. Es básicamente un producto social compuesto por dos o más personas y evolucionan con el aumento de la complejidad social, esta constante evolución conduce a la necesidad de realizar un diagnóstico organizacional que resulte imprescindible, como forma de conocer las diferentes fuerzas y procesos a que está sometida la organización.

2.1. Antecedentes

Entre las investigaciones realizadas anteriormente sobre el Desarrollo Organizacional y desempeño laboral que sirven de base para el presente, los autores pueden mencionar:

Álvarez, R (2010), en su investigación descriptiva realizada en el Colegio Universitario de Administración y Mercadeo (CUAM), titulado “Propuesta para mejorar la productividad laboral del recurso humano, a través de la implantación de la estrategia gerencial del liderazgo situacional en Xerox de Venezuela, Caracas”, tuvo como objetivo general realizar una propuesta para mejorar la productividad laboral del recurso

humano, a través de la implantación de la estrategia gerencial del liderazgo situacional en toda la población de Xerox de Venezuela. Llegando a la conclusión de que es necesario crear un ambiente organizacional adecuado en cuanto a su desarrollo para obtener las metas que se buscan.

Yully Pastora Díaz Martínez (2007), en su investigación de campo realizada en la Universidad Metropolitana (UNIMET), titulada “El Desarrollo Organizacional como herramienta para mejorar las ventas en la empresa Bristol-Myers Squibb de Venezuela, S.A”, tuvo como objetivo general analizar el desarrollo organizacional como herramienta para el mejoramiento de las ventas en Bristol-Myers Squibb de Venezuela, S.A. Llegando a la conclusión de que es necesario crear estructuras de desarrollo organizacional que faciliten la coordinación de las actividades y el control de los empleados, a fin de que se identifiquen con la empresa, de tal manera que la organización se pueda acercar a sus objetivos y metas con respecto a las ventas.

Angulo, A. (2002), en su investigación experimental realizada en la Universidad de los Andes (ULA), cuyo título es “el Desarrollo Organizacional y relaciones interpersonales en la empresa de Servicio RIVECA ubicada en Mérida” en donde su objetivo general fue determinar la influencia del Desarrollo Organizacional en las relaciones interpersonales del personal administrativo de en la empresa de Servicio RIVECA. Llegando a la conclusión que mediante técnicas del Desarrollo Organizacional se mejora las relaciones interpersonales y permite aumentar la eficiencia de la empresa.

Álvarez Diamarys y Núñez Yesenia (2001) a través de un estudio de tipo descriptivo en la Universidad de Chile y mediante la aplicación de un cuestionario, se determinaron la influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la empresa CENCOSUD C.A, el

objetivo de las autoras era identificar cada uno de los factores del clima organizacional que incidían en la motivación de los trabajadores de la nómina diaria y mensual de acuerdo a la percepción que tienen ellos sobre el mismo, llegándose a la conclusión de que el clima se ve afectado por la ausencia de ciertos factores como: comunicación efectiva, participación en la toma de decisiones dentro del proceso, aporte de ideas y opiniones y relaciones interpersonales amenas.

Esteva Félix (2000), en su investigación experimental y de campo titulada “Determinación de los factores que afectan el desempeño laboral de los coordinadores de promotores, caso EDECANES PROMOTORAS C.A México”. En donde el objetivo general fue determinar los factores que afectan el desempeño laboral de los coordinadores de promotores de la empresa EDECANES PROMOTORAS C.A. Llegando a la conclusión que los factores que influyen negativamente en el desempeño laboral son el ambiente de trabajo, el proceso de entrenamiento y las relaciones interpersonales.

Los antecedentes mencionados en la presente investigación poseen una estrecha relación en cuanto al Desarrollo Organizacional que debe poseer una organización, ya sea empresarial o institucional. De igual manera sirvieron de base para el desarrollo de la misma, ya que se observó que tocaba puntos diferentes y problemáticas enfocadas al Desarrollo Organizacional y el desempeño laboral; permitiendo a los autores de la presente investigación entender elementos importantes del Desarrollo Organizacional como fueron: la Cultura Organizacional, la Estructura Organizacional, el Comportamiento Organizacional y el Clima Organizacional.

A su vez los mencionados antecedentes aportaron aspectos relevantes para los autores, como los son factores que afectan el desempeño laboral

y todo lo relacionado en cómo debe de estar desarrollado y estructurado una organización.

2.2. Bases Teóricas

Audirac, C. (1994), “Una organización es un proceso estructurado en la cual interactúan las personas para alcanzar sus objetivos”. Esta definición está basada en cinco hechos comunes a todas las organizaciones:

- Una organización siempre incluye personas.
- Estas personas están involucradas unas con otras de alguna manera, es decir, interactúan.
- Estas interacciones pueden ser ordenadas o descritas por medio de ciertas clases de estructura.
- Toda persona en la organización tiene objetivos personales, algunos de los cuales son las razones de sus acciones y espera que su participación en la organización le ayude a alcanzar sus objetivos.
- Estas interacciones también pueden ayudar a alcanzar los objetivos mancomunados compatibles, quizás distintos, pero relacionados con sus objetivos personales.

Según **Audirac (1994)**, una organización puede ser conceptualizada tomando como base los diferentes aspectos mencionados anteriormente. Sin embargo para **Audirac** existen unas series de características principales para definir una organización, entre ellos:

- **Características científicas:** En este caso se maneja conceptos tales como: división del trabajo, especialización, estándares, y métodos de trabajo, rendimiento y otros.

- **Características humano-relacionistas:** En este se estudia la actividad humana dentro de la organización como una actividad grupal y no individual. Se trata de conocer al trabajador con respecto a sus inquietudes, sus aspiraciones dentro y fuera de la empresa, y de tratarlo mejor y comprenderlo. En fin se remarca la importancia de la psicología y la fisiología del trabajo como factores importantes para mejorar las condiciones de los trabajadores.
- **Características estructuralistas:** Analiza los grupos formales e informales de la empresa, las compensaciones sociales y materiales y los efectos de una sobre otras.

Según **Audirac (1994)**, todas estas características son para llevar a cabo el Desarrollo Organizacional y así precisar su conceptualización y aplicación.

2.2.1 Desarrollo Organizacional

Según **Chiavenato, A. (2009)**, “los procesos humanos de la organización, se basan en la construcción de un eficiente Desarrollo Organizacional; de tal manera están dirigidos a lograr cambios que permitan el desarrollo integral de la misma organización”. Es decir cada miembro de la organización interacciona con los demás y su conducta responde a la conducta del grupo, de esta manera se logra evolucionar en beneficio de la eficiencia y la efectividad de la organización en general.

Para **Chiavenato (2009)**, “tiene fundamentos teóricos que sirven de modelos para lograr cambios definitivos en una organización que le permitan adaptarse al entorno actual”. Esto demuestra que el Desarrollo Organizacional ha evolucionado claramente durante los últimos años demostrando ser una disciplina fundamentada en el cambio organizacional.

2.2.2 Clima Organizacional

Según **Chiavenato (2009)**, “constituye el medio interno o externo o la atmósfera psicológica característica de cada organización”. Todo ello quiere decir que el clima organizacional se relaciona con la moral y satisfacción de las necesidades de los trabajadores, y puede ser negativo o positivo dependiendo de cómo los trabajadores se sienten en relación con la organización.

2.2.3 Cultura Organizacional

Para **Chiavenato (2009)**, “es el conjunto de creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización”. Entre otras palabras la cultura organizacional representa la forma tradicional con la cual están acostumbrados a pensar y hacer las cosas y es compartida por todos los miembros de la organización.

2.2.4 Comportamiento Organizacional

Chiavenato (2009), “se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones”. Básicamente el comportamiento organizacional se ocupa de toda la influencia que los trabajadores poseen en las organizaciones y a su vez de la influencia de las organizaciones que ejercen sobre los propios trabajadores.

2.2.5 Características del Desarrollo Organizacional

Chiavenato (2009), señala las siguientes características:

1. Enfocarse a la organización como un todo. El Desarrollo Organizacional involucra a la organización como un todo para que el cambio pueda ocurrir efectivamente.

2. Orientación sistémica. El Desarrollo Organizacional se enfoca para las interacciones entre las partes de la organización que se influenciaron recíprocamente, para las relaciones de trabajo entre las personas, así como para la estructura y los procesos organizacionales.
3. Agente de cambio. El Desarrollo Organizacional utiliza agentes de cambio, que son las personas que desempeñan un papel de estimular, orientar y coordinar el cambio dentro de un grupo.
4. Solución de problemas. El Desarrollo Organizacional enfatiza la solución de problemas y no solamente los discute teóricamente. Para eso utiliza la investigación-acción, es decir la mejoría organizacional por medio de la investigación y del diagnóstico de los problemas y de la acción necesaria para resolverlo.

2.2.6 Proceso de planeación, dirección, organización y ejecución del Desarrollo Organizacional

Para **Chiavenato (2009)**, “si se desea ser eficiente en la consecución de los fines de una organización, se deberán planear todas las acciones y estrategias de tal forma que enfrente el cambio exitosamente”. Se podría decir que la planeación es la primera etapa del desarrollo organizacional para generar el cambio que se busca lograr en una organización.

Ahora la dirección para **Chiavenato (2009)**, “es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de metas organizacionales”.

La organización según **Chiavenato (2009)**, “consiste en determinar las tareas que hay que hacer en la organización”. Esto influye en la toma de decisiones para resolver problemas existentes.

El control por otro lado para **Chiavenato (2009)**, “consiste en medir el desempeño organizacional y laboral de los trabajadores para garantizar los hechos a cumplir”. Esto implica la medición del desempeño de los trabajadores de una organización en base a las metas que se quieren cumplir.

Y la ejecución según **Chiavenato (2009)**, “es el proceso de convertir en realidad las acciones que hayan sido planeada y organizada para el cambio en la organización”.

2.2.7 La Comunicación y el Desarrollo Organizacional

Para **Chiavenato (2009)**, “Las comunicaciones e interacciones constituyen los aspectos fundamentales del Desarrollo Organizacional para obtener multiplicación de esfuerzos rumbo al cambio”. La comunicación en el trabajo y el desarrollo organizacional son dos elementos que están estrechamente interrelacionados, ya que el éxito o fracaso de una organización depende de las personas que en ella laboran, pues son las personas las que defienden los objetivos organizacionales y las estrategias para lograrlo

2.2.8 Desempeño Laboral

Chiavenato (2000), “son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de una organización”. Esto afirma en efecto que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. A su vez plantea **Chiavenato (2000)**, “que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por lo tanto el desempeño laboral

se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

2.2.9 Características del Desempeño Laboral

Chiavenato (2000), “expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante características previamente definidas y valoradas, las cuales se presentan a continuación: Características actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y características operativas: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo”. Esto quiere decir que el desempeño laboral depende de múltiples características, elementos, habilidades, competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

2.2.10 La Motivación para mejorar el Desempeño laboral

Chiavenato (2000), “una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, cuanto mejor sea la motivación en una organización, las personas podrán desempeñar su trabajo y con ello mejorar la productividad”. Un buen ejemplo de motivación en una organización puede ser recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral, darles a los trabajadores mayores responsabilidades, delegarles una mayor autoridad.

2.2.11 Técnicas para motivar y mejorar el desempeño laboral

Para **Chiavenato (2000)**, “existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los empleados y así desempeñar de manera más eficaz y más productiva”.

La pirámide de **Mazlow (1945)**, “está hecha para satisfacer las necesidades de las personas”.

La teoría X y Y de **McGregor (1960)**, “señala que son dos teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las organizaciones creen que los empleados trabajan solo bajo amenazas y la segunda en que los jefes creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar”.

La teoría de la fijación de metas de **Locke (1695)**, “la intención es alcanzar una meta y eso es básico para la motivación, en donde la retroalimentación, la complejidad de las tareas y el compromiso son esenciales”.

La motivación está presente en todos los aspectos de nuestra vida, las personas necesitamos ser apreciadas y valoradas, que nuestros esfuerzos sean reconocidos y tenemos necesidades que no se satisfacen necesariamente con dinero.

2.3 Bases Legales

El fundamento legal de la presente investigación está basado en primer lugar en el contexto de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en donde se ha citado en su artículo 87:

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar”

Incluyendo el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), de igual manera se citan el 88, 89, 90 y 97, en donde en resumen se señala que el trabajo se considera un hecho social

y por lo tanto goza de protección. La ley dispone de lo necesario para mejorar y garantizar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores, también se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que afectan su desarrollo integral. La finalidad de igual manera es evitar explotaciones económicas y sociales. Las jornadas diurnas laborales no se exceden de las 8 horas diarias ni de 44 horas semanales. Los trabajadores tienen el derecho descanso semanal y tiempos libres, además de vacaciones remuneradas.

En cuanto a la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en su artículo 1:

“Proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras”

A su vez el artículo 20:

“se garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas aplicaran criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo”.

Respecto a estos artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, incorpora que la riqueza es un producto social generado principalmente por los trabajadores y las trabajadoras y por tanto se establece que su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a sus familias.

2.4 Definición de Términos Básicos

Desarrollo Organizacional:

Burke (1988), “el Desarrollo Organizacional es como un proceso de cambio planeado, cambio de la cultura de una organización”.

Chiavenato, A. (2009), “los procesos humanos de la organización, se basan en la construcción de un eficiente Desarrollo Organizacional; de tal manera están dirigidos a lograr cambios que permitan el desarrollo integral de la misma organización”.

Guizar (1998), “el Desarrollo organizacional considera la persona como un factor clave de la organización y concibe a la empresa como un organismo vivo que se adapta a su entorno, convirtiendo a las personas en actores y creadores de su propio proceso de aprendizaje de su desarrollo personal y profesional. En donde la meta general del Desarrollo Organizacional es construir empresas más eficientes que sigan aprendiendo, adaptándose y mejorando”.

Hornstein (1988), “ el Desarrollo Organizacional es un proceso de creación de una cultura que institucionalice el uso de diversas tecnologías sociales para regular el diagnóstico y el cambio de comportamiento entre personas, entre grupos, especialmente los comportamientos relacionados con la toma de decisiones, la comunicación y la planeación de la organización”.

Lippitt (1960), “el Desarrollo Organizacional es el fortalecimiento de los procesos humanos dentro de las organizaciones, que mejoran el funcionamiento del sistema orgánica para alcanzar sus objetivos”.

Desempeño Laboral:

Chiavenato (2000), “son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de una organización”.

Palaci (2005), “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”.

Robbins (2004), “es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles”.

2.5. Operacionalización de las Variables



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
 ESCUELA DE EDUCACION
 DEPARTAMENTO: ADM Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
 ASIGNATURA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

OBJETIVO GENERAL: DETERMINAR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA DE SERIGRAFIA TEXTIL PRODUGAR C.A.

DEFINICION NOMINAL	DEFINICION REAL O DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	ITEMS
DESARROLLO ORGANIZACIONAL: Son los procesos humanos que se basan en la construcción de un eficiente desarrollo integral. Chiavenato(2009)	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1
		IMPORTANCIA	2
			3
			4
			5
	CARACTERISTICAS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	ENFOQUE	6
		ORIENTACION SISTEMATICA	7
		AGENTE DE CAMBIO	8
		SOLUCION DE PROBLEMAS	9
		APRENDIZAJE EXPERIMENTAL	10
DESEMPEÑO LABORAL: Son las acciones o comportamientos observados en los empleados. Chiavenato(2008)	DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	11
		DISCIPLINA	12
		RESPONSABILIDAD	13
		CREATIVIDAD	14
		LIDERAZGO	15
		MOTIVACION	16
			17
			18
			19
			20

CAPÍTULO III

3. Marco Metodológico

Se puede decir que este capítulo se presenta en forma detallada, cómo fue llevado a cabo la investigación de los autores. Se presenta como una herramienta fundamental para indagar en el contexto de la investigación.

En el Marco Metodológico se plantean los procesos a realizar en la investigación y determinará si las herramientas de estudios que se van a emplear, ayudarán a solucionar el problema. Generalmente se incluyen en este capítulo los siguientes puntos: tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, instrumentos o técnicas de recolección de datos y procedimientos. Éstos son una serie de pasos y métodos que se deben plantear para saber cómo se realizará la investigación.

3.1. Tipo de Investigación

Aquí los autores señalan el tipo de investigación que se utilizó y exponen bajo qué enfoque se realizó el estudio, es decir si es cuantitativo, si es cualitativo o si presenta rasgos de ambos enfoques. Del mismo modo se explican las características metodológicas que reflejan dichos enfoques.

La investigación se basó bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se evalúan variables expuestas en los objetivos, y a su vez, se tuvo que realizar una investigación de campo para observar la realidad de los sujetos de la investigación.

3.2. Diseño de la Investigación

Según **Sampieri, R. (2010)**, “El diseño de investigación indica los pasos a seguir para alcanzar dichos objetivos”. Es necesario por tanto que previo a la selección del diseño de investigación se tengan claros los objetivos de la investigación.

En la presente investigación se trabaja para determinar el Desarrollo Organizacional y su incidencia en los trabajadores del área de producción de la Empresa de Serigrafía Textil Produgar C.A, con un diseño de investigación experimental y de campo la cual está basada en una estrategia de recolección de datos. Se realizó un cuestionario de Ruffini, el cual para **Rada (2013)** describe al cuestionario como “la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener”, posteriormente se reúnen estos datos para obtener durante la evaluación datos agregados de preguntas y respuestas rápidas (SI o NO). De acuerdo a esto se obtendrá un resultado necesario para el diseño de la investigación.

3.2.1. Investigación Experimental y de Campo

La investigación es experimental el cual según **Martins (2010)**, “La investigación experimental es un proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos, a determinadas condiciones, estímulos o tratamientos (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente)”.

Y de campo porque según **Martins (2010)**, “La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural”.

3.3. Población y Muestra

Según **Tamayo (2001)**, “la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. Esto quiere decir que la población es un censo, el recuento de todos los elementos de una población.

En este caso la población de la investigación pertenece al área de producción de la empresa de Serigrafía Textil PRODUGAR C.A, el cual está integrado por 12 personas incluyendo el supervisor de producción.

La muestra por su parte según **Tamayo (2001)**, “es el grupo de individuos que se toma de la población para estudiar un fenómeno estadístico”. Es decir la muestra es una parte representativa de la población que se toma, para realizar la investigación. Sin embargo por ser una población minúscula y manejable para los autores, se tomará toda la población para la realización de la investigación.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos en la presente investigación fueron en base a los objetivos específicos que se plantean.

Para describir la situación actual del Desarrollo Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en el área de producción en PRODUGAR C.A, y determinar la incidencia que tiene el propio Desarrollo Organizacional en el desempeño laboral para con el área antes mencionada se utilizó la técnica de Observación Directa. Según **Tamayo (2001)**, “es una técnica que consiste en observar atentamente al fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla

para el análisis y la obtención de datos”. Esto quiere decir que los autores observaron personal y visualmente los hechos a investigar, y no entraron en contacto ni en participación con los hechos observados.

Ahora para analizar las características del Desarrollo Organizacional y establecer las incidencias que afectan el desempeño laboral en el área de producción, se utilizará un cuestionario. Según **Tamayo (2001)**, “es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información.

3.5. Validación del Instrumento

Según Tamayo (2001), “la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas”. Es decir, es la exactitud con que pueden hacerse análisis adecuados al instrumento de recolección de datos.

El instrumento se elabora en base a consejos de expertos sobre las características del plano organizacional que debe llevar una empresa, de ellos de ellas y en base a los objetivos se extrajeron las preguntas de acuerdo con las variables del objeto de la investigación.

3.6. Tipo de Validación del Instrumento

Para **Tamayo (2001)**, “cualquier investigación puede verse afectada por diferentes tipos de factores que, aunque sean ajenos a las cuestiones de la investigación, pueden invalidar los resultados”

El tipo de validación de instrumento se extrajo de la validación del mismo, se trabaja con tipo de validez interna, y para **Tamayo (2001)**, “la validez interna es una medida crucial en los estudios cualitativos, ya que

asegura que el diseño del experimento de un investigador siga de cerca el principio de causa y efecto”. Entonces ésta se inicia desde la base de la estructura del Desarrollo Organizacional que posee la empresa de Serigrafía Textil P6rodugar C.A.

3.7. Confiabilidad del Instrumento

Según **Baptista (2006)**, “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (consistentes y coherentes)”. La confiabilidad del instrumento se basa en como fue el resultado de la validez del instrumento, en este caso se realizó mediante el conocimiento de la estructura organizacional de la empresa, con la finalidad de conocer la incidencia existente que posee el Desarrollo Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción y si las preguntas que se realizaron dieron una conclusión definitiva en el objeto de estudio realizado.

Ahora se manejará un cuestionario de preguntas y respuestas rápidas (Si y NO), en donde se utilizará la confiabilidad de Kuder Richarson que es aplicable en la lista de cotejos y cuestionarios de preguntas cerradas con opciones de respuestas dicotómicas. Su fórmula es $KR20= K$ igual a $K-1$.

Con respecto a las variables se trabajará en base a las de **Sampieri** los cuales se definen como los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis. Según **Hernández (2003)**, “una variable es una propiedad que puede variar cuya variación es susceptible de medirse u observarse”.

Ahora para **Fernandez (2004)**, “las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras (formar parte de una hipótesis o una teoría)”. En este caso se les suele denominar construcciones hipotéticas.

CAPÍTULO IV

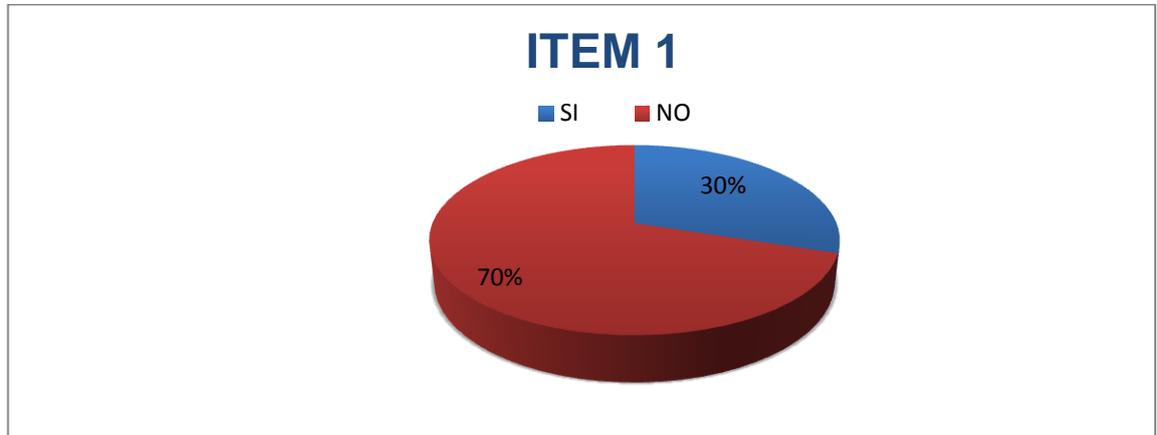
5. Análisis e Interpretación de los Resultados

Tomando en cuenta la distribución de datos, de acuerdo a la evaluación cuantitativa elaborada mediante un cuestionario de respuestas SI y NO. A continuación los siguientes cuadros y gráficos con sus respectivos análisis e interpretaciones, empezando por la variable de Desarrollo Organizacional. En donde del ítem 1 al ítem 5 de la variable de Desarrollo Organizacional corresponde al primer objetivo específico de la investigación. Del ítem 6 al ítem 10 de la variable de Características del Desarrollo Organizacional corresponde al segundo objetivo específico de la investigación. Y del ítem 1 al ítem 10 de la variable de Desempeño Laboral corresponde para el tercer objetivo específico de la investigación.

Cuadro N° 1. Desarrollo Organizacional

ITEM 1. ¿Cree usted que el desarrollo organizacional actual es eficiente en la organización?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 Personas	6 Personas	14 Personas	Las 6 personas que respondieron por la opción SI representa el 30%
	100%	30%	70%	Las personas que respondieron por la opción NO representan el 70%

Gráfico N° 1.



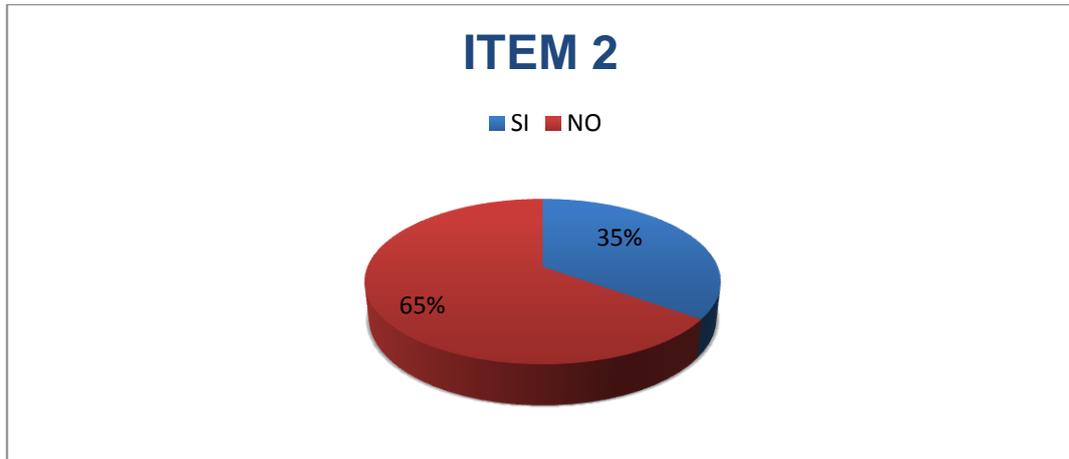
Interpretación:

Partiendo del ítem 1 de la variable de Desarrollo Organizacional, se sostuvo que del 100% de los trabajadores del área de producción evaluados, el 30% respondió que **SI** cree que el Desarrollo Organizacional actual es eficiente en la organización mientras que el 70% respondió que **NO**.

Cuadro N° 2. Desarrollo Organizacional.

ITEM 2. ¿El Desarrollo Organizacional involucra a los integrantes de la organización?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	7 personas	13 personas	Las 7 personas que respondieron por la opción SI representa el 35%
	100%	35%	65%	Las 13 personas que respondieron por la opción NO representa el 65%

Gráfico N° 2.



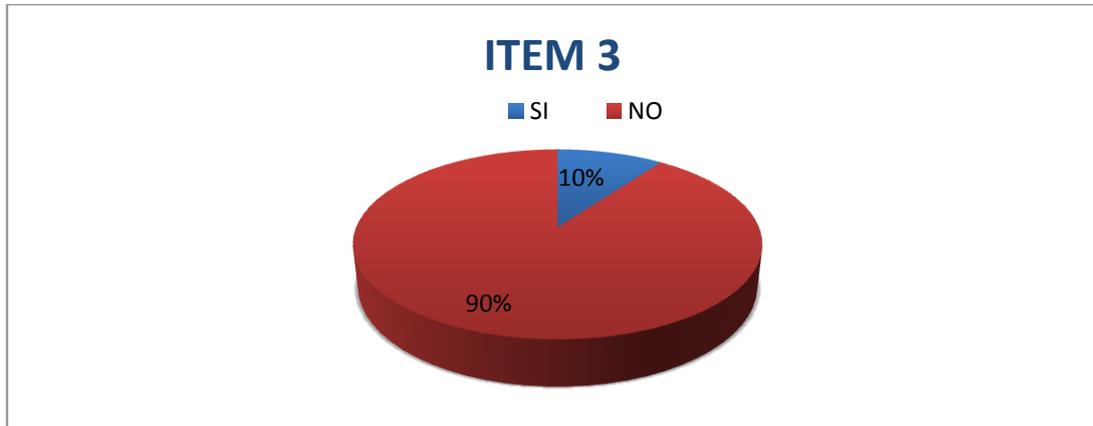
Interpretación:

Con respecto al ítem 2, se evidenció que solo 35% respondió que **SI** el Desarrollo organizacional involucra a los integrantes de la organización, por otro lado el 65% respondió que **NO**.

Cuadro N° 3. Desarrollo Organizacional

ITEM 3. ¿Existen agentes de cambios que permitan el desarrollo integral?	Personas y Porcentaje	Si	No	Total
	20 personas	2 personas	18 personas	Las 2 personas que respondieron por la opción si representa el 10%
	100%	10%	90%	Las 18 personas que respondieron por la opción no representa el 90%

Gráfico N° 3.



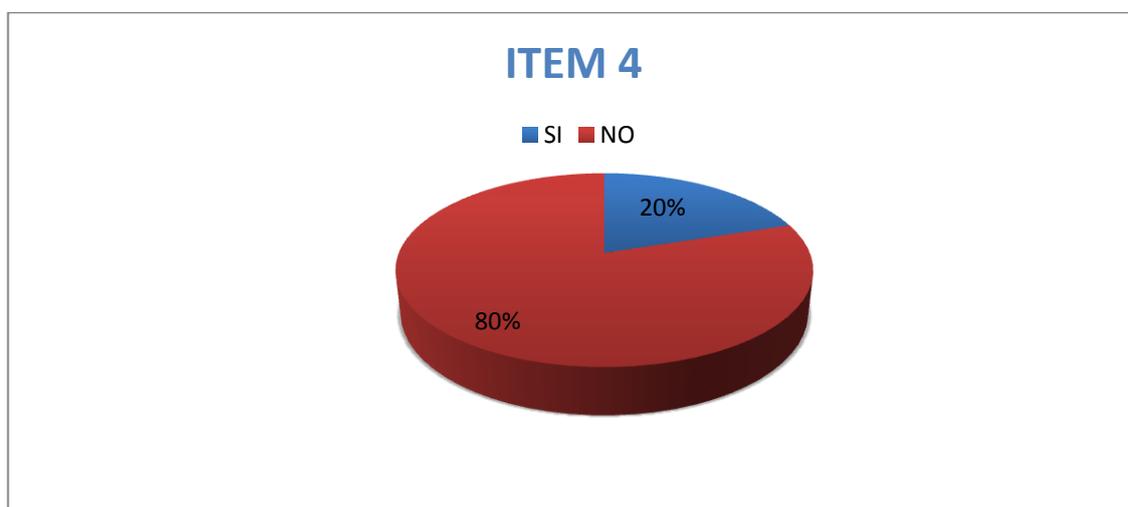
Interpretación:

En relación al ítem 3, de toda la población evaluada solo el 10% respondió que **SI** existen agentes de cambio que permiten el desarrollo integral en la organización mientras que el 90% manifestó que **NO**.

Cuadro N° 4. Desarrollo Organizacional

ITEM 4. ¿El desarrollo organizacional enfatiza la solución de problemas en la organización?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	4 personas	16 personas	las 4 personas que respondieron por la opción SI, representa el 20%
	100%	20%	80%	Las 20 personas que respondieron por la opción NO, representa el 80%

Gráfico N° 4.



Interpretación:

En el ítem 4, se obtuvo un 20% de los trabajadores de respuesta **SI** mientras que el 80% **NO** está de acuerdo en que el Desarrollo organizacional enfatiza la solución de problemas en la organización.

Cuadro N° 5. Desarrollo Organizacional

ITEM 5. ¿La comunicación es un aspecto fundamental del desarrollo organizacional actual?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	8 personas	12 personas	Las 8 personas que respondieron por la opción SI, representa el 40%
	100%	40%	60%	Las 12 personas que respondieron por la opción NO, representa el 60%

Gráfico N° 5.



Interpretación:

En relación al ítem 5, el 40% **SI** está de acuerdo en que la comunicación es un aspecto fundamental del Desarrollo Organizacional actual, y el 60% de la población respondió que **NO**.

Cuadro N° 6. Características del Desarrollo Organizacional

ITEM 6. ¿El clima organizacional es acorde a la satisfacción y necesidades de los trabajadores?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	7 personas	13 personas	Las 7 personas que respondieron por la opción SI representa el 35%
	100%	35%	65%	Las 13 personas que respondieron por la opción NO representa el 65%

Gráfico N° 6.



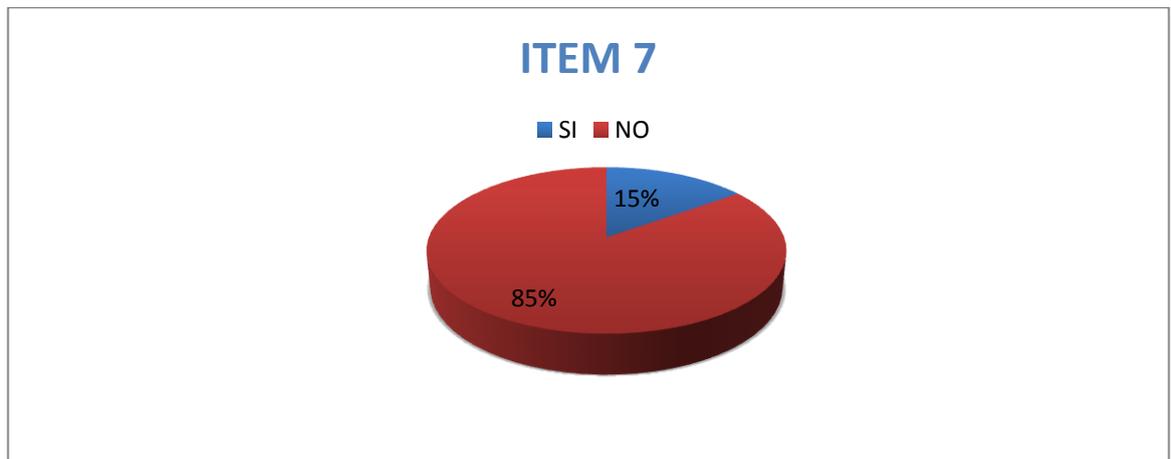
Interpretación:

El ítem 6, resultó que el 35% de la totalidad evaluada respondió que **SI** mientras que el 65% **NO** con respecto a si el clima organizacional es acorde a la satisfacción y necesidades de los trabajadores.

Cuadro N° 7. Características del Desarrollo Organizacional

ITEM 7. ¿El comportamiento organizacional transmite una incidencia positiva en los trabajadores?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	3 personas	17 personas	3 personas SI. 15% el total
	100%	15%	85%	17 personas NO. 85% el total

Gráfico N° 7.

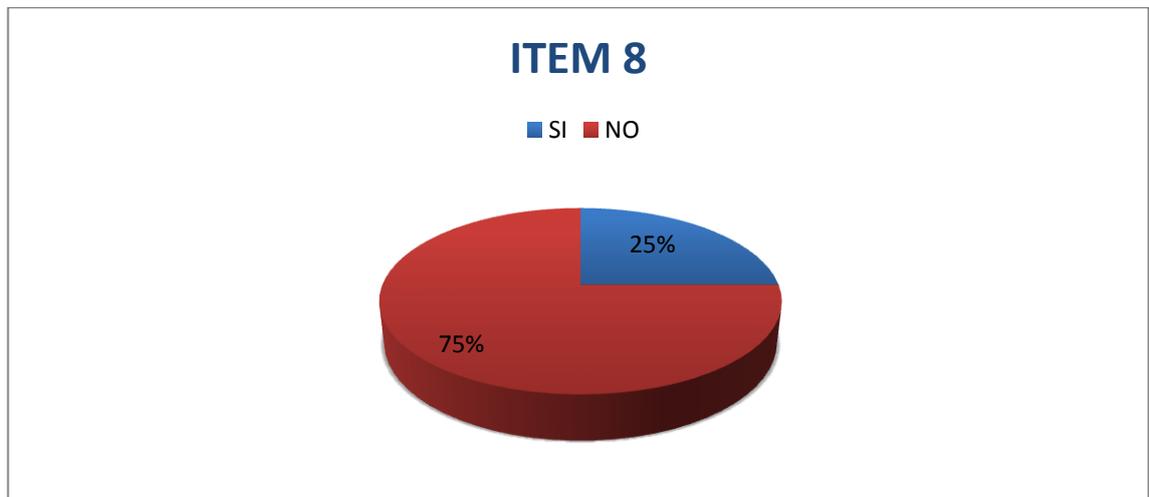


En el ítem 7, solo el 15% respondió que **SI** el comportamiento organizacional transmite una incidencia positiva en los trabajadores, por otro lado el 85% respondió que **NO**.

Cuadro N° 8. Características del Desarrollo Organizacional

ITEM 8. ¿Existe planificación, organización, dirección, ejecución, y control en la organización?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	5 personas	15 personas	Las 5 personas que respondieron por la opción SI representa el 25%
	100%	25%	75%	Las 15 personas que respondieron por la opción NO representa el 75%

Gráfico N° 8.



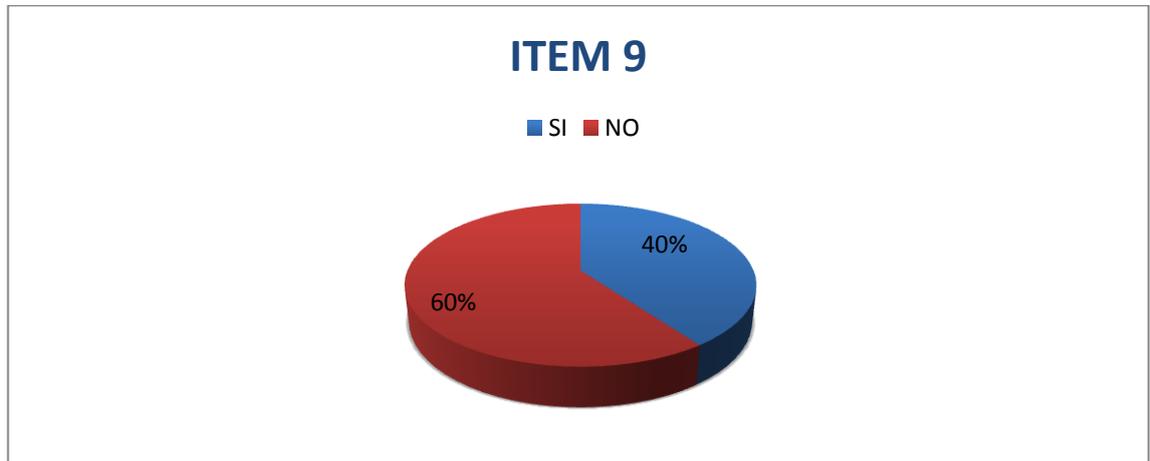
Interpretación:

Para el ítem 8, se evidenció que el 25% de la población respondió que **SI** existe planificación, organización, dirección, ejecución y control en la organización. Por otro lado el 75% respondió que **NO** a la interrogante.

Cuadro N° 9. Características del Desarrollo Organizacional

ITEM 9. ¿La incidencia en el desarrollo organizacional transmite un aspecto positivo a los trabajadores?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	8 personas	12 personas	Las 8 personas que respondieron por la opción SI representa el 40%
	100%	40%	60%	Las 12 personas que respondieron por la opción NO representa el 60%

Gráfico N° 9.



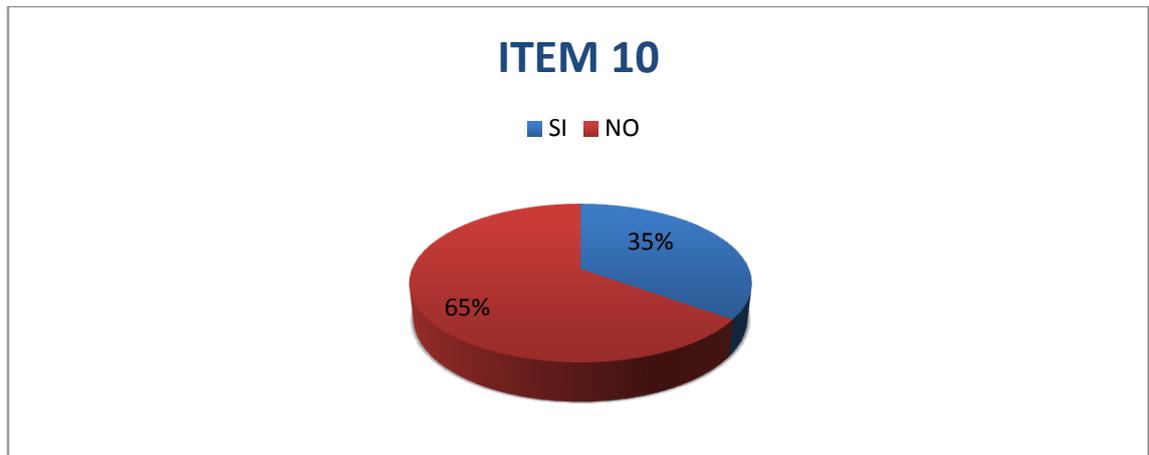
Interpretación:

En el ítem 9 se observó que un 40% respondió que **SI** con respecto a que la incidencia del desarrollo organizacional transmite un aspecto positivo. Por otro lado un 60% de la población respondió que **NO**.

Cuadro N° 10. Características del Desarrollo Organizacional

ITEM 10. ¿El desarrollo organizacional sirve de modelo para adaptarse al entorno actual?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	7 personas	13 personas	Las 7 personas que respondieron por la opción SI representa el 35%
	100%	35%	65%	Las 13 personas que respondieron por la opción NO representa el 65%

Gráfico N° 10.



Interpretación:

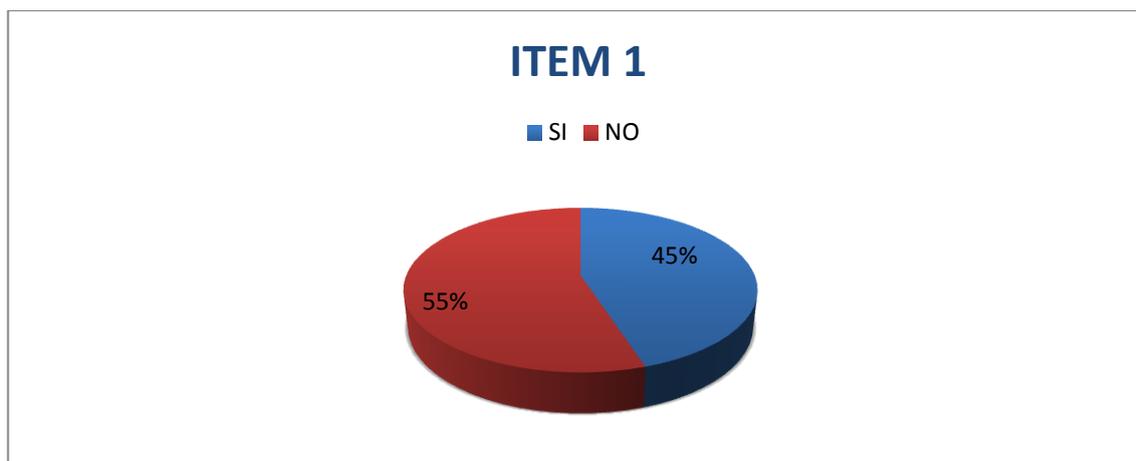
Finalizando los ítems de la variable de Desarrollo Organizacional. Se concluyó en el ítem 10 que un 35% evidenció un **SI** como respuesta en lo que se refiere a si el Desarrollo Organizacional sirve de modelo para adaptarse al entorno actual de trabajo. Por otro lado un 65% reflejó en su respuesta un **NO**.

Ahora con respecto a la variable de Desempeño laboral que corresponde al tercer objetivo específico de la investigación:

Cuadro N° 11. Desempeño Laboral

ITEM 1. ¿El desempeño laboral cumple con las expectativas de los trabajadores?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	9 personas	11 personas	Las 9 personas que respondieron por la opción SI representa el 45%
	100%	45%	55%	Las 11 personas que respondieron por la opción NO representa el 55%

Gráfico N° 11.



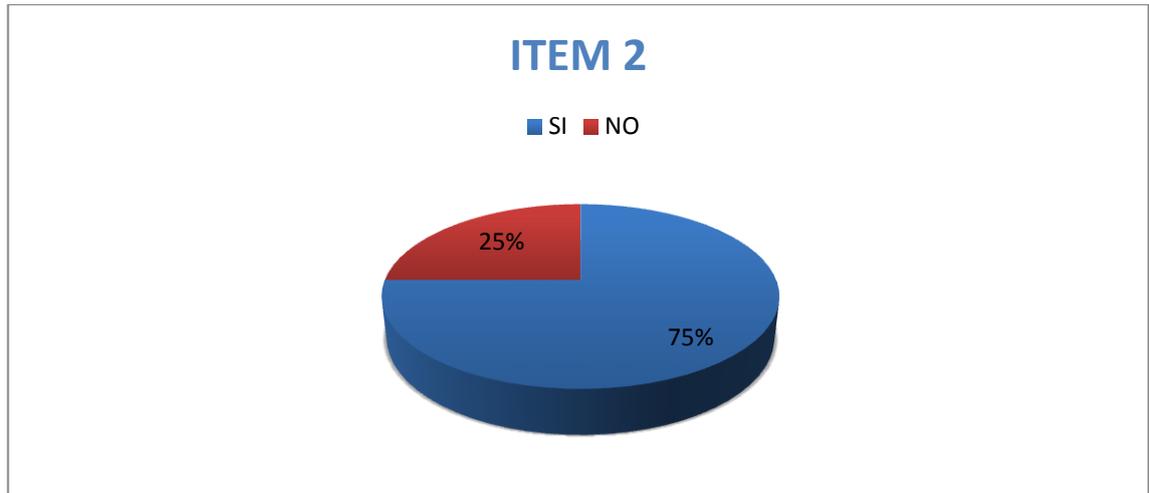
Interpretación:

Partiendo del ítem 1 se pudo constatar que del 100% de la población evaluada, el 45% respondió que **SI** el desempeño laboral cumple con las expectativas de los trabajadores. Por otro lado el 55% respondió que **NO**.

Cuadro N° 12. Desempeño Laboral

ITEM 2. ¿Es la disciplina un factor de importancia en el desempeño laboral?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	15 personas	5 personas	Las 15 personas que respondieron por la opción SI representa el 75%
	100%	75%	25%	Las 5 personas que respondieron por la opción NO representa el 25%

Gráfico N° 12.



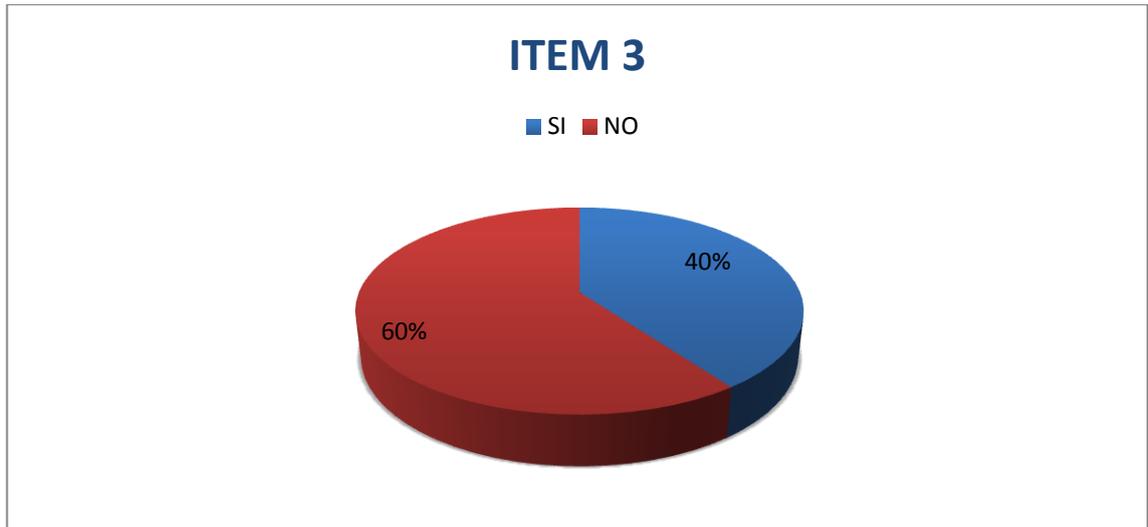
Interpretación:

En el ítem 2, el 75% respondió que **SI**, dando a conocer que la mayoría está de acuerdo en que la disciplina es un factor de importancia en el desempeño laboral. Por otro lado el 25% respondió que **NO**.

Cuadro N° 13. Desempeño Laboral

ITEM 3. ¿Existe	Porcentaje	SI	NO	Total
satisfacción	20	8	12	las 8 personas que
laboral?	personas	personas	personas	respondieron por la opción
				SI representa el 40%
	100%	40%	60%	Las 12 personas que
				respondieron por la opción
				NO representa el 60%

Gráfico N° 13.



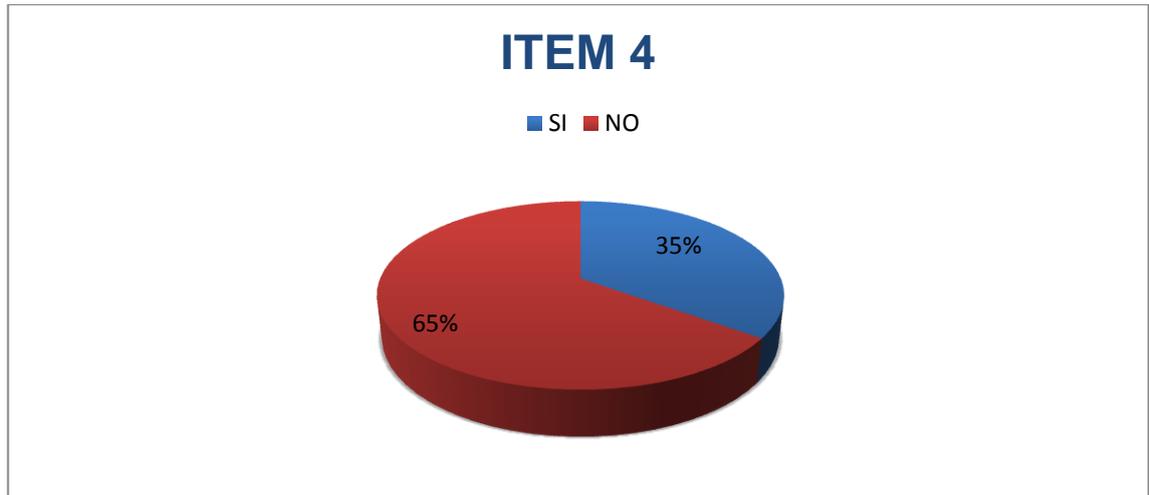
Interpretación:

Para el ítem 3, resultó que el 40% respondió que **SI** mientras que el 60% que **NO** existe satisfacción laboral.

Cuadro N° 14. Desempeño Laboral

ITEM 4. ¿Existe actitud, y responsabilidad en todos los integrantes de la organización?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	7 personas	13 personas	las 7 personas que respondieron por la opción SI representa el 35%
	100%	35%	65%	Las 13 personas que respondieron por la opción NO representa el 65%

Gráfico N° 14.



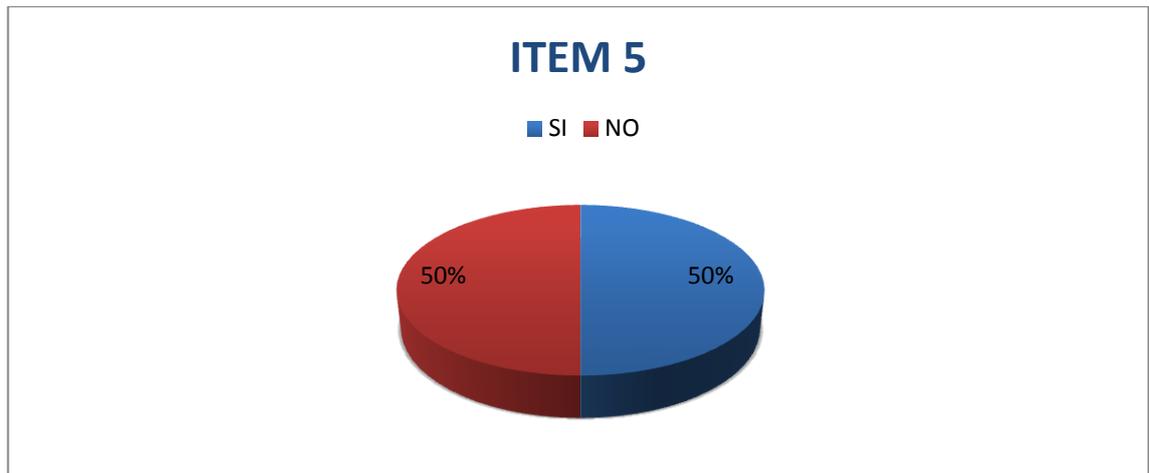
Interpretación:

En relación al ítem 4, se concluyó que el 35% de la población respondió que **SI** existe disciplina, actitud y responsabilidad en todos los integrantes de la organización, por otro lado el 65% respondió que **NO**.

Cuadro N° 15. Desempeño Laboral

ITEM 5.	¿El	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
trabajo en equipo existente y efectivo?	es y	20 personas	10 personas	10 personas	Las 10 personas q respondieron por la opción SI representa el 50%
		100%	50%	50%	Las 10 personas que respondieron por la opción NO representa el 50%

Gráfico N° 15.



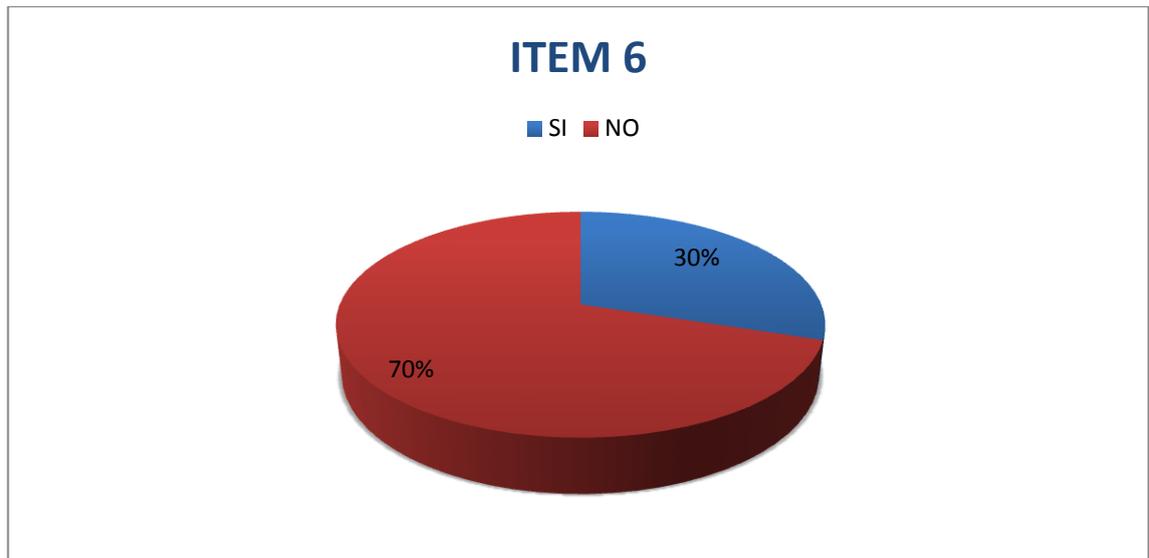
Interpretación:

Con respecto al ítem 5, se evidencia que el 50% de la población respondió que **SI** el trabajo en equipo es existente y efectivo, por otro lado la otra mitad de la población respondió que **NO**.

Cuadro N° 16 Desempeño Laboral

ITEM 6. ¿Hay motivación en el desempeño laboral para mejorar la productividad?	Personas y Porcentaje	Si	No	Total
	20 personas	6 personas	14 personas	Las 6 personas que respondieron por la opción SI representa el 30%
	100%	30%	70%	Las 14 personas que respondieron por la opción NO representa el 70%

Gráfico N° 16.



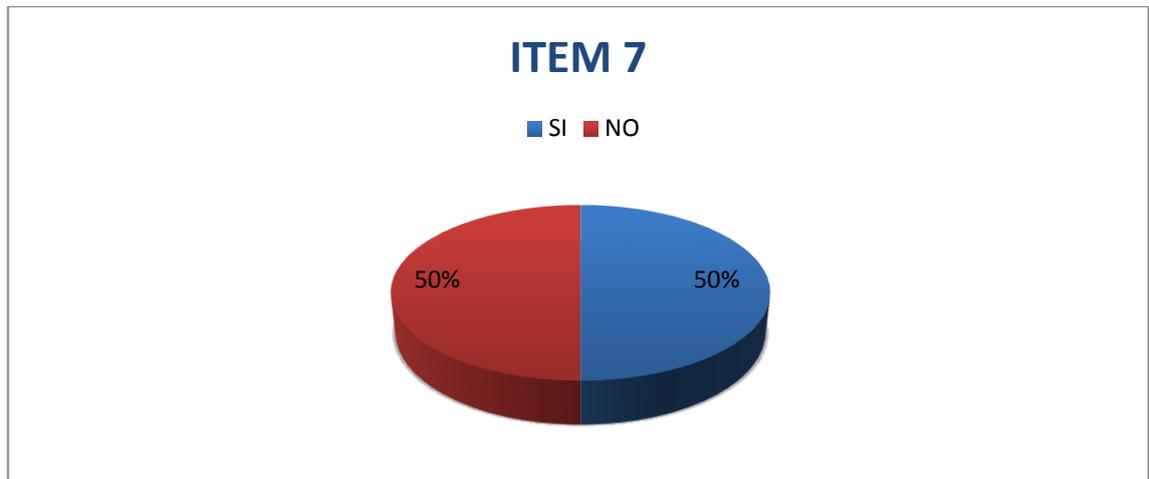
Interpretación:

El ítem 6, el 30% respondió que **SI** hay motivación en el desempeño laboral para mejorar la productividad mientras que el otro 70% respondió que **NO**.

Cuadro N° 17. Desempeño Laboral

ITEM 7. ¿Hay interés por parte de los trabajadores para realizar un buen desempeño laboral?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	10 personas	10 personas	Las personas que respondieron por la opción del SI representa el 50%
	100%	50%	50%	Las personas que respondieron por la opción del NO representa el 50%

Gráfico N° 17.



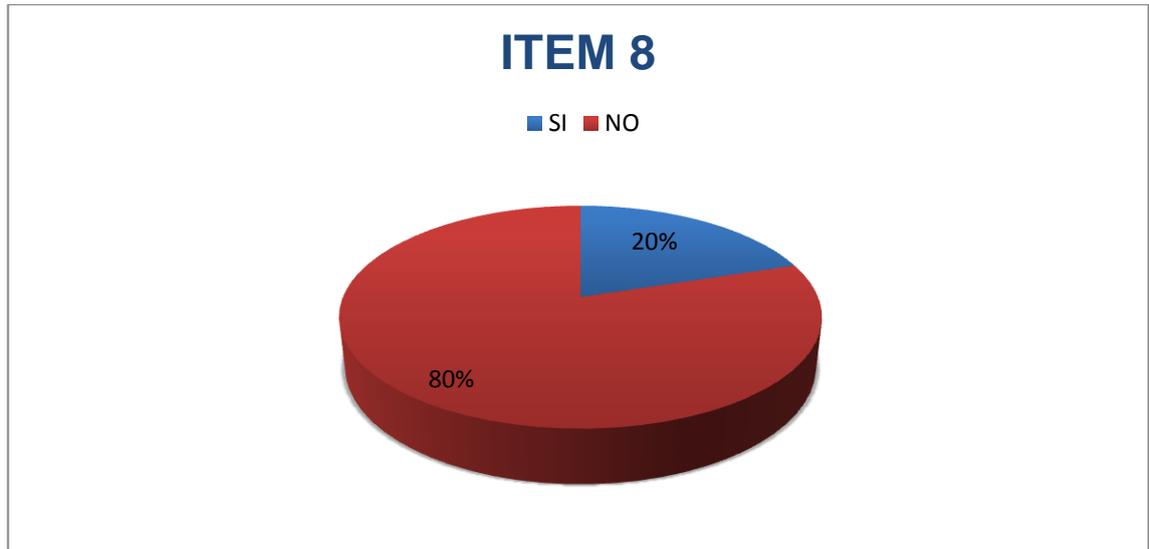
Interpretación:

En el ítem 7, también se puede observar que una mitad de la población respondió **SI** y la otra **NO**. Es decir el 50% respondió que **SI** hay interés en los trabajadores para realizar un buen desempeño laboral y el otro 50% respondió que **NO**.

Cuadro N°18 Desempeño Laboral

ITEM 8. ¿La creatividad es un elemento en el desempeño laboral?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	4 personas	16 personas	Las 4 personas que respondieron por la opción del SI representa el 20%
	100%	20%	80%	Las 16 personas que respondieron por la opción del NO representa el 80%

Gráfico N° 18.



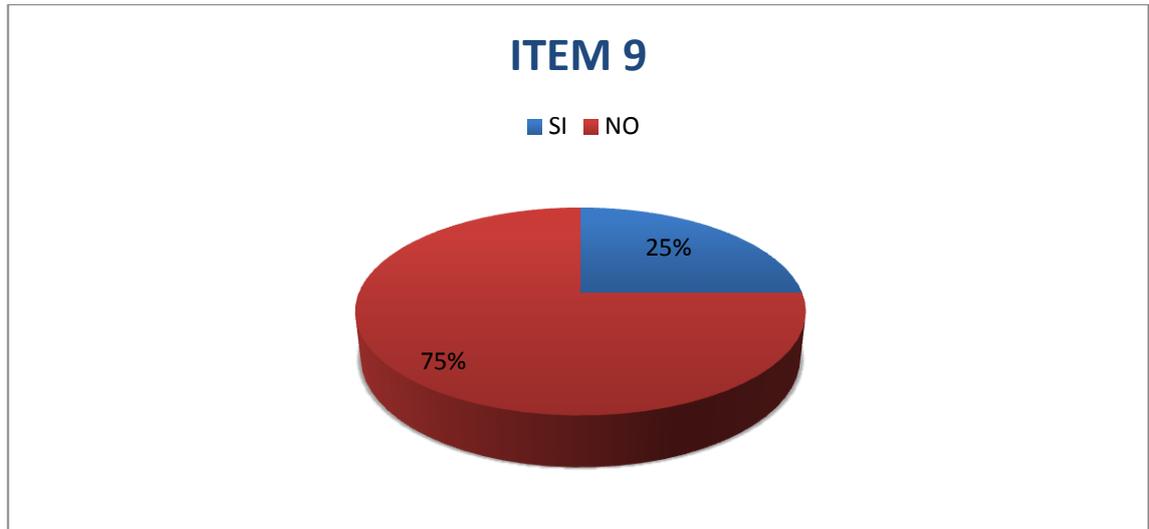
Interpretación:

El ítem 8, solo el 20% evidenció que **SI** la creatividad es un elemento fundamental en el desempeño laboral para una mejor productividad mientras que el otro 80% respondió que **NO**.

Cuadro N° 19. Desempeño Laboral

ITEM 9. ¿Que considera usted que es un líder en el desempeño laboral?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	5 personas	15 personas	Las 5 personas que respondieron por la opción del SI representa el 25%
	100%	25%	75%	Las 15 personas que respondieron por la opción del NO representa el 75%

Gráfico N° 19.



Interpretación:

Ya en el ítem 9, se concluyó que el 25% respondió que **SI** con respecto a si el líder es un factor fundamental en el desempeño laboral. Por otro lado el 75% respondió que **NO**.

Cuadro N° 20. Desempeño Laboral

ITEM 10. ¿El desempeño laboral depende de habilidades, competencias y conocimiento para una mejor productividad?	Personas y Porcentaje	SI	NO	Total
	20 personas	20 personas	0 personas	las 20 personas que respondieron por la opción del SI representa el 100%
	100%	100%	0%	Ninguna persona respondió por la opción del NO y representa el 0%

Gráfico N° 20.



Interpretación:

Para finalizar la variable de Desempeño Laboral, en el ítem 10 se evidenció que toda la población, es decir el 100% respondió que **SI** en lo que se refiere a que el desempeño laboral depende de habilidades, competencias y conocimientos para mejorar la productividad.

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Luego de analizar la información recolectada a través del instrumento se pueden establecer las siguientes conclusiones:

1. En relación a la descripción de la incidencia que tiene el Desarrollo Organizacional en los trabajadores en el área de producción. Se determinó que son pocos los trabajadores que están de acuerdo con el Desarrollo Organizacional actual en la organización. Por lo que se puede afirmar que el Desarrollo Organizacional actual no es eficiente y surge la necesidad de un cambio.
2. Ausencia de comunicación y motivación por parte del gerente y jefe del área de producción para los trabajadores.
3. No existe coordinación a la hora resolver conflictos.
4. El desarrollo organizacional carece de efectividad debido a que enfatiza lo que es la autoridad y el control jerárquico.
5. Con respecto al análisis sobre las características del Desarrollo Organizacional que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción. Se concluyó que las condiciones del clima organizacional no son favorables para los trabajadores y es por ello que el comportamiento organizacional no es eficiente para cumplir los objetivos que se plantean dentro de la organización.
6. Por otro lado en el Desarrollo Organizacional actual se evidenció que carece de planificación, organización, dirección, ejecución y control en la organización, esto incide en la motivación que tienen los trabajadores del área de producción.

7. El Desarrollo Organizacional incide de forma negativa, es fundamental que surja un cambio en la organización si se quiere llegar a cumplir de manera eficaz y eficiente todas las metas y objetivos que se planteen lograr.
8. Ahora con respecto a establecer la importancia del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción. Se concluyó que los trabajadores consideran que el jefe del área de producción cumple moderadamente con su rol de agente de cambio y de líder, lo que interviene representativamente a la organización, pues limita en cierta forma la producción, la motivación, eficacia, la satisfacción, el comportamiento y el desarrollo con respecto al desempeño laboral de los trabajadores en la organización.
9. Las condiciones de trabajo son medianamente favorables para los trabajadores del área de producción
10. Existe disciplina y actitud en los trabajadores del área de producción, sin embargo debido a la falta de satisfacción laboral, limita el desempeño en la organización y por ende la producción no es favorable para las metas de la organización.
11. Medianamente se observó en los trabajadores interés para mejorar la productividad en la organización, debido a la falta de motivación y que el trabajo en equipo no es constante, esto incide en el comportamiento de los trabajadores a la hora de desempeñar sus labores.
12. Existe un nivel alto de insatisfacción en los trabajadores, la motivación y la cultura en la organización carece de beneficios para llegar a un ambiente de trabajo favorable.

13. Por consiguiente, la profundización del Desarrollo Organizacional es vital para lograr un cambio en la organización. De manera que incida favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción y con ello alcanzar las metas propuestas.

5.2. Recomendaciones

1. En relación a la incidencia que tiene el Desarrollo Organizacional en los trabajadores en el área de producción. Se deben de tomar medidas correctivas en lo que se refiere a las condiciones generales del Desarrollo Organizacional, identificando las funciones que deben mantenerse y las que deben de innovarse.
2. Dar a conocer a los trabajadores del área de producción de la empresa de Serigrafía Textil Prodigar C.A, los valores organizacionales, la misión, la visión y las normas, al momento de formar parte de la organización a través de charlas y reforzar esa información con presentaciones entre los jefes y los trabajadores del área de producción.
3. Se deben de realizar talleres de Desarrollo organizacional que orienten a la organización a como de estar estructurada, y con ello establecer una cultura y un clima organizacional adecuados para que los trabajadores desempeñen sus labores eficientemente.
4. De igual manera un taller en donde oriente al gerente y jefe de producción a como ejercer el rol de líder para eliminar adecuadamente conflictos dentro de la organización.
5. De debe de incrementar la motivación por partes de los jefes a los trabajadores, dando beneficios monetarios o felicitaciones al momento de desempeñarse bien las labores realizadas, otorgando

de igual manera reconocimientos que permitan mejorar el desempeño y por ende la productividad.

6. Se debe de mejorar la comunicación, una buena forma para lograr esto es fomentar el trabajo en equipo. También puede ser de gran ayuda organizar actividades fuera del área de trabajo para que se genere más confianza y familiaridad entre las personas.
7. Con respecto a las características del Desarrollo Organizacional, se debe de crear un clima organizacional favorable, ya que un buen ambiente contribuye a tener un equipo de trabajo productivo y comprometido con la organización. Crear estrategias de motivación laboral brindan a los trabajadores un espacio propicio donde puedan desarrollarse de manera personal y profesional. Con todo esto se puede lograr satisfacción laboral por parte de los trabajadores, y con ello, una mejora en el desempeño laboral.
8. Eliminar la jerarquización, que todos los trabajadores tengan derecho de realizar una toma de decisiones. Para que exista igualdad entre los trabajadores y los jefes.
9. Seminarios de motivación para impulsar la motivación laboral de los trabajadores y con ello alcanzar las metas propuestas.
10. Con respecto a la importancia del desempeño laboral del área de producción, se deben de mejorar las relaciones interpersonales, ya que esta permite un desempeño laboral óptimo en gran medida, lo cual podría lograrse con actividades recreativas, familiares y sociales que les permita compartir y conocerse mejor.
11. Permitir a los trabajadores la toma de decisiones para que puedan alcanzar su plenitud personal y desarrollarse y con ello mejorar la productividad, además como se señaló anteriormente, ofrecer reconocimientos no solo monetarios sino también verba

Bibliografía

Audirac, C. (1994). *ABC del Desarrollo Organizacional*. México: Trillas.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 2da Edición. México: McGraw-Hill.

(J. Humberto Garzón, conversación personal, 01-07-2015)

Martins, F. & Palella, S. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3era Edición. Venezuela: FEDEUPEL.

Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana.

Tamayo, M. (2001). *Metodología formal de la investigación científica*. 2da Edición. México: LIMUSA.

Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. 4ª Edición. México: LIMUSA, D.F.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA DE EDUCACION
DEPARTAMENTO: ADM Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
ASIGNATURA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



CUESTIONARIO

Estimado Gerente:

El presente instrumento forma parte de una investigación sobre:

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE
PRODUCCION DE LA EMPRESA DE SERIGRAFIA TEXTIL
PRODUGAR C.A**

1. Usted ha sido seleccionado (a) para responder este instrumento sobre aspectos relacionados al tema
2. La información suministrada tiene escrito de carácter confidencial, por lo que no debe escribir su nombre, ni firmar.
3. Se le agradece toda la colaboración y sinceridad que pueda prestar para llevar a cabo este estudio.

Autores:

Br Jesús Moreno
Br Darwing Lira
Profesor:
Lcda. Zorina Martínez



PREGUNTAS CUESTIONARIO.

INSTRUCCIONES GENERALES:

- *Lea cuidadosamente antes de responder
- * para su respuesta, marque con una "X" la opción que mejor exprese su opinión
- *Se presenta 5 opciones posibles

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1.	Cree usted que el desarrollo organizacional actual es eficiente en la organización.		
2.	El desarrollo organizacional involucra a los integrantes de la organización		
3.	Existen agentes de cambios que permiten el desarrollo integral		
4.	El desarrollo organizacional enfatiza la solución de problemas en la organización		
5.	La comunicación es un aspecto fundamental del desarrollo organizacional		
6.	El clima organizacional es acorde a la satisfacción y necesidades de los trabajadores		
7.	El comportamiento organizacional transmite una incidencia positiva en los trabajadores		
8.	Existe planificación, organización, dirección, ejecución y control en la organización.		
9.	Cuáles son los factores para describir la incidencia que tiene el desarrollo organizacional en los trabajadores		
10.	El desarrollo organizacional sirve de modelo para adaptarse al entorno actual		
11.	El desempeño laboral cumple con la expectativas de los trabajadores		

12.	Es la disciplina un factor de importancia en el desempeño laboral		
Nº	PREGUNTAS	SI	NO
13.	Existe satisfacción laboral		
14.	Existe actitud, y responsabilidad en todos los integrantes de la organizacion		
15.	El trabajo en equipo es existente y efectivo		
16.	Hay motivación en el desempeño laboral para mejorar la productividad		
17.	Hay interés por parte de los trabajadores para realizar un buen desempeño laboral		
18.	La creatividad es un elemento fundamental en el desempeño laboral		
19.	Es un líder un factor fundamental en el desempeño laboral		
20.	El desempeño laboral depende de habilidades, competencias, y conocimiento para una mejor productividad		



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA DE EDUCACION
DEPARTAMENTO: ADM Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
ASIGNATURA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



FORMATO PARA EVALUAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

Evaluador: Jesús Moreno Darwing Lira

Instituto: _____

Fecha: _____

ITEMS	REDACCION			PERTENENCIA CON LOS OBJETIVOS	
	CLARA	CONFUSA	TENDENCIOSA	SI	NO
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					

