

APROXIMACIÓN EPISTÉMICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PODER MUNICIPAL VENEZOLANO DESDE UNA MIRADA TRANSDISCIPLINARIA



Autora: Yeccis Fernández.

Correo electrónico: fernandezyeccis@gmail.com

Licenciada en enfermería

MSc. en Gerencia de Salud Pública

Doctoranda en Gerencia Avanzada

Teléfono contacto: 0424-3033408

Recibido: 28/02/2024 **Aprobado:** 22/03/2024

RESUMEN

En el ámbito del poder público municipal venezolano, cada día existen mayores demandas del entorno, en el cual, los involucrados, deben resolver problemas de la sociedad. También, tienen que optimizar las funciones que desempeñan, para transformar la percepción de los colaboradores, donde estos, estén orientados a las variables en juego dentro de la prospectiva de la organización e impulsar el logro de los objetivos organizacionales, para adaptarse al cambio, similarmente, los gerentes deben tener un conocimiento detallado, en cuanto a: motivación, capacidad estratégica, para influir sobre las conductas, valores y creencias; donde la actividad laboral, sea fuente de satisfacción para todos. En este particular, el propósito general de esta investigación, fue, generar una aproximación epistémica del clima organizacional en el poder municipal venezolano desde una mirada transdisciplinaria, donde se abordó los puntos de vistas: Características objetivas y perdurables en la organización, percepción del trabajador, prospectiva de la organización, problemas que más preocupa a los directivos, mapa cognitivo de la organización, variables en juego, aspectos sociales de la tarea, ambiente de trabajo, conocimiento detallado. Metodológicamente, se asocia al paradigma postpositivista: interpretativo, emergente, con enfoque cualitativo, bajo el método fenomenológico – hermenéutico, Spiegelberg (1971), entrevista en profundidad, para la recolección de la información; también, se presenta los análisis y resultados, mediante la categorización, estructuración, triangulación y la teorización insertada en la discusión para lograr el propósito general, de una pregunta realizada a tres informantes clave de la Alcaldía Rómulo Gallegos, como conclusión, se estableció significados en el ambiente interno en que opera las instituciones del poder municipal venezolano.

Descriptores: Epistémico, Clima organizacional, Transdisciplinariedad.



EPISTEMIC APPROACH TO THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE VENEZUELAN MUNICIPAL POWER FROM A TRANSDISCIPLINARY PERSPECTIVE

ABSTRACT

In the field of Venezuelan municipal public power, every day there are greater demands from the environment, in which those involved must solve society's problems. Also, they have to optimize the functions they perform, to transform the perception of the collaborators, where they are oriented to the variables at stake within the prospective of the organization and promote the achievement of organizational objectives, to adapt to change, similarly, managers must have detailed knowledge, in terms of: motivation, strategic capacity, to influence behavior, values and beliefs; where work activity is a source of satisfaction for all. In this particular, the general purpose of this research was to generate an epistemic approximation of the organizational climate in the Venezuelan municipal power from a transdisciplinary perspective, where the points of view were addressed: objective and enduring characteristics in the organization, worker perception, prospective of the organization, problems that concern managers the most, cognitive map of the organization, variables at stake, social aspects of the task, work environment, detailed knowledge. Methodologically, it is associated with the Postpositivist paradigm: interpretative, emergent, with a qualitative approach, under the phenomenological - hermeneutic method, Spiegelberg (1971), in-depth interview, for the collection of information; Also, the analysis and results are presented, through the categorization, structuring, triangulation and theorization inserted in the discussion to achieve the general purpose, of a question asked to three key informants of the Rómulo Gallegos Mayor's Office, as a conclusion, meanings were established in the internal environment in which the institutions of the Venezuelan municipal power operate.

Descriptors: Epistemic, Organizational climate, Transdisciplinarity.

INTRODUCCIÓN

Las crecientes demandas actuales del entorno a nivel mundial, requiere que las instituciones del poder municipal venezolano, sean más eficientes, en este aspecto, el talento humano, es el principal recurso de estas, con este, todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas, que se relacionan para optimizar las funciones que desempeñan, donde convergen un conocimiento en asignar significados de regularidad a los conceptos, categorías y características predominantes en el ambiente interno en que opera la organización, el presente



estudio, se apoya en puntos de vista epistémicos, mediante información pertinente como conocimiento sobre el clima organizacional para los gerentes de estas instituciones.

En este contexto, cada vez es más difícil ignorar, el entorno para adaptarse al cambio que requiere el poder municipal venezolano y así poder garantizar un clima organizacional, donde se optimice los procesos; por tanto, Gómez (2004), plantea “desde esta perspectiva, el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por tanto, el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización” (p.100). Ciertamente, los gerentes desempeñan un papel en el cumplimiento de los objetivos, en el cual deben reconocer los beneficios múltiples que genera un liderazgo que se enfoque en los objetivos, características, estructura de la organización, y los enfoques subjetivos que incluye a los colaboradores.

El clima organizacional, es un área de gran interés dentro del campo de la gerencia avanzada, ya que si hay una atmosfera laboral favorable se verá reflejada en el alcance de los planes preestablecidos y en el logro de los objetivos, por tanto, es preciso señalar que hoy en día, los gerentes de estas instituciones, deben actuar como agentes de cambio en su intervención en los procesos de gestión, que repercutan positivamente en la organización y en su estructura, de igual modo, permita abordar los fenómenos objetivos que influye en el rendimiento y productividad; adicionalmente, propicien un ambiente laboral que tengan las condiciones acorde con la satisfacción laboral para realizar cambios permanentes en cuanto a: políticas, directrices, comportamiento y condiciones organizacionales, reconocimiento por el desempeño, la trascendencia de la tarea, de tal manera, de contribuir a disminuir la insatisfacción en los colaboradores. Sobre este particular, Abrajan et al. (2009) sugieren que:

La satisfacción laboral se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todo ello desemboca en la manera de actuar del individuo (p.108)



Sin embargo, estos rápidos cambios, están teniendo un grave efecto sobre los colaboradores de estas instituciones, que culmina en un componente emocional, que afecta las condiciones de la satisfacción laboral; en este sentido, esta investigación, llena el vacío de conocimiento en el campo de estudio para la comprensión del clima organizacional directamente para generar satisfacción laboral. La importancia de este estudio, se hace presente, porque se fundamenta en las siguientes aportaciones; de autores como Peñaet al. (2013), quienes indican que en la actualidad:

Uno de los problemas que más preocupa a los directivos de las organizaciones, es la falta de motivación y satisfacción laboral en su personal, pues ello influye en el rendimiento, en la disposición al cambio, así como también, en la contribución al logro de los objetivos (p.37)

Los factores relacionados con el clima organizacional han sido investigados desde diversas perspectivas, por tanto, la falta de conocimiento ha permanecido como un problema en las instituciones del poder municipal venezolano; entre ellos, se resalta la falta de motivación y satisfacción laboral que influye en el rendimiento requerido por estas instituciones, lo cual disminuye la contribución al logro de objetivos, siguiendo esta línea desde lo epistémico, un valioso estudio para el conocimiento que debe tener los gerentes, es lo que plantea , Sandoval (2004) (Citado por Bernal, 2015), menciona que el clima organizacional, es definido por una:

Serie de características objetivas y relativamente perdurables en la organización y que pueden intervenir en aspectos laborales, tales como el comportamiento individual, los estilos de dirección, las normas, políticas y, de manera general, en el sistema organizacional de la institución (p.114).

En este sentido, para que las instituciones del poder municipal venezolano, alcance la excelencia, así como los resultados esperados, es fundamental construir un contexto que potencie el desempeño de los colaboradores, en concordancia con los valores del Poder venezolano especialmente las Alcaldías; donde, están también inmersas a las crecientes demandas actuales del entorno, entre todos los sistemas, recursos y elementos que la integran. También, es importante, la aportación de Joyce



y Slocum (Citado por Baños, 2011), quienes plantean un enfoque de cuatro principios como lo son:

Primero, todos los climas están sujetos a la percepción a la psicología del individuo por naturaleza, no importa que se esté definiendo de un grupo, división o un subgrupo dentro de la organización. Dado lo anterior, el clima individual, grupal u organizacional representa percepciones obtenidas y compartidas por miembros de unidades sociales. Un segundo principio es que, todos los climas son abstractos. La gente normalmente utiliza información acerca de otras personas y respecto de las acciones de la organización para formarse percepciones sobre el clima. (p.40).

Lo anterior, se considera perceptual y abstracto, en efecto, está sujeto a los mismos principios de percepción de otros conceptos psicológicos. Es decir, cuando estos principios, son utilizados en la percepción de cuestiones laborales, resultan en descripciones multidimensionales para que estas sean exitosas y por ende competitivas en su programa gubernamental, en concordancia, depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de los colaboradores a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral dentro de una óptica de desarrollo organizacional, para esta definición Brunet (2006) señala que:

La naturaleza interdependiente de las variables en juego (variables casuales, moderatrices y finales) el cambio debe basarse en la organización total y no solamente sobre los individuos que forman parte de esta. En efecto, el interventor no debe centrar su acción en un componente particular de la organización (como la comunicaron) sino que también debe intentar modificar o, por lo menos, analizar los otros componentes (como la estructura) si quiere, eventualmente, producir un cambio profundo y durable a nivel del clima. En lo que respecta a la modificación del clima, la eficacia del cambio será mayor si se implican simultáneamente o conjuntamente todos los componentes humanos (dirección y empleados) y físicos en la acción...(p.105).

Este tipo de naturaleza, es fundamental para que los gerentes de las alcaldías, tengan el conocimiento influyente en la calidad de vida laboral, basándose en la organización total y producir los cambios profundos a nivel del clima organizacional positivo. Ahora bien, entre los factores grupales se encuentran todos aquellos



elementos que llevan al individuo a obtener una percepción colectiva y compartida por los integrantes del grupo, una valiosa contribución al respecto, Ucros (2011);

Los aspectos sociales de la tarea que pueden convertirse en una fuente de satisfacción permanente generando crecimiento personal, tolerancia, cooperación y a respetar las diferencias. Además, los factores grupales son fundamentales para crear un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. Entre estos factores destacan: el espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos (p.94).

De esta forma, la definición, permite que existan factores grupales del clima organizacional que influyen a las personas y que pueden mejorar o empeorar las relaciones que se desarrollan dentro de las instituciones del poder municipal venezolano, que condicionan los estilos de liderazgo, circundan a las situaciones problemáticas que se puedan producir en la entidad y determinan las relaciones laborales. Por ello, pueden promover o minimizar la aparición de riesgos psicosociales en el trabajo, lo cual hace necesaria la ejecución de evaluaciones para determinar los factores clave, además de aquellos que son responsables de optimizar el rendimiento laboral. En efecto, un tercer punto de vista desde lo epistémico, es el liderazgo, el cual, es un factor principal del clima organizacional y por consiguiente de la conducta de los colaboradores.

Esta argumentación, es interesante porque bajo la influencia de un buen liderazgo, permite que el empleado sienta que sus necesidades y proyectos individuales se realizan, promueve la motivación por el trabajo, aumenta la participación de todo el grupo, la productividad, la identificación con la institución, genera sinergia entre el equipo de trabajo y cooperación ante las múltiples situaciones laborales, y al mismo tiempo el clima de trabajo, es coherente con la misión diseñada. En efecto, este estudio proporciona una gran oportunidad para el avance en las acciones gerenciales requeridas en las instituciones del poder municipal venezolano desde lo epistémico. Por tanto, Hernández (2015) refiere que:



Las instituciones que deseen conseguir la satisfacción laboral, deben utilizar técnicas que la fomenten y el principal paso para ello es la medición de la misma, pues se encontrará el nivel que existe y se podrá proponer cambios que sean de beneficio y de la misma forma aportar diversas acciones que se pueden tomar para trabajarla (p. 1).

Es decir, si lo que se le promete, es lo que recibe, y si efectivamente esto es lo que necesita. De una manera más amplia, la satisfacción laboral, es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del colaborador, además de la medida en la que logra ver materializadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. La comprensión de estas necesidades, puede ayudar a entender su conducta, ya que generalmente éstas se encuentran detrás de ellas. En términos generales, los gerentes de las instituciones del poder municipal venezolano deben fomentar la satisfacción laboral, utilizando técnicas, como actividades motivacionales, y buscar en la manera de lo posible satisfacer las necesidades de los colaboradores en su conjunto.

Sintetizando esta sección desde lo epistémico, en el sentido más general, la transdisciplinariedad del clima organizacional, se refiere, un conocimiento en asignar significados de regularidad a los conceptos, categorías y características predominantes en el ambiente interno en que opera las instituciones del poder municipal venezolano, en particular, en un sentido colectivo en el contexto global dentro de los principios que simbolizará en las transformaciones requeridas en los niveles más alto del conocimiento que debe tener los gerentes de estas instituciones. Por tanto, desde el punto de vista de la transdisciplinariedad, una importante contribución a la literatura científica actual, es la de Torres (2020) quien afirma que:

Desde la complejidad, lo que se debe cambiar y transformar es la prospectiva de la organización de hoy, desde la visión del todo en el que convergen todas las entidades sociales y al hombre, puesto que se complementan e integran hacia la transdisciplinariedad organizacional que quiere decir mirar más allá de las partes constituyentes de un todo (p.75).



Esta visión de lo abordado del clima organizacional, describe las influencia que forman parte de las instituciones en cuestión, donde convergen como entidades sociales; además, esta investigación da significados a la estructura a la que pertenece como forma tanto de ver como de entender el clima organizacional y la realidad bajo un enfoque epistémico, donde el conocimiento se complementan e integran hacia la transdisciplinariedad organizacional con esta investigación. De allí, que, esta investigación genera conocimiento, que engloba tipos, factores, escalas, elementos, dimensiones; para canalizar el significado, con importancia de la satisfacción laboral y minimizar las causas y consecuencias de la insatisfacción laboral que perjudica al poder municipal venezolano dentro de las enunciaciones conceptuales que dan cuenta de la razón de ser de estas instituciones, entre las relaciones en los diferentes niveles jerárquicos de la estructura organizacional de estas.

Por todo lo anterior, el propósito general de este estudio es: generar una aproximación epistémica del clima organizacional desde una mirada transdisciplinaria.

MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque metodológico adoptado, es construir conocimientos que dan cuenta de la naturaleza del clima organizacional, basado en descubrir, conocer e interpretar los fenómenos que ocurren en el poder municipal venezolano. Para el abordaje del fenómeno en estudio, se orientó bajo el paradigma Postpositivista: interpretativo, emergente, con enfoque cualitativo. La orientación epistémica, proporciona numerosas e importantes contribuciones a los gerentes del poder municipal a que se alude, especialmente en el: clima organizacional, Gómez (2004);satisfacción laboral, Abrajan et al. (2009); falta de motivación y satisfacción laboral, Peñaet al. (2013);serie de características objetivas y relativamente perdurables en la organización, Sandoval (2004); enfoque de cuatro principios, Joyce y Slocum; naturaleza interdependiente de las variables en juego, Brunet (2006);aspectos sociales de la tarea, Ucros (2011);ambiente de trabajo, Esteves (2013);instituciones que



deseen conseguir la satisfacción laboral, Hernández (2015); finalmente, la complejidad, Torres (2020).

La metodología aplicada en este estudio se desarrolló, por el método fenomenológico – hermenéutico, Spiegelberg (1971) el cual, está “incluido el análisis intencional, representa simplemente el examen general de la estructura de los fenómenos de acuerdo con sus ingredientes y su configuración” (p.8). Se apoya en la ruta procedimental durante todo el proceso investigativo, en la construcción filosófica mediante las siguientes fases: Descripción fenomenológica, Intuición Eidética, Aprehensión de las relaciones esenciales, Constitución de significados del fenómeno, Interpretación hermenéutica de significados.

Sobre esta base, la esencia de generar la aproximación epistémica, es mediante la significación originaria el quehacer de la interpretación de las aportaciones referidas anteriormente, la cual posibilita las condiciones necesarias para estructurar el fenómeno abordado del clima organizacional. Por tanto, el escenario seleccionado para el desarrollo del presente estudio, está ubicado en el estado Apure, específicamente en la alcaldía de Elorza, municipio Rómulo Gallegos. En tal sentido, para lograr una información más completa sobre la aproximación epistémica del clima organizacional en el poder municipal venezolano desde una mirada transdisciplinaria, se seleccionaron como informantes clave, mediante la técnica de entrevista en profundidad a los siguientes colaboradores que laboran en la alcaldía referida como poder municipal, según se especifica en la siguiente;

Tabla 1
Informantes clave

Alcaldía	Gerentes	Empleado	Total
Municipio Rómulo Gallegos, Elorza – Estado Apure	2	1	3

Fuente:Elaboración propia, (2023).



HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados proporcionan un fuerte soporte al argumento, que los cambios en las instituciones del poder municipal venezolano, están teniendo un grave efecto sobre los colaboradores de estas instituciones, que culmina en un componente emocional que afecta las condiciones de la satisfacción laboral; en este sentido, la comprensión del clima organizacional directamente para generar satisfacción laboral los gerentes de las alcaldías, deben potenciar el talento humano de los colaboradores, para que estos actúen, determinen y decidan la acción para una gestión pública municipal acorde a las exigencias de la sociedad, en esta intención, se presenta la categorización de una pregunta realizada, mediante la técnica de entrevista a profundidad para recoger información a dos (2) gerentes, y a un (1) empleado, en función de la transdisciplinariedad del clima organizacional, como se presenta en la tabla 2.

Tabla 2

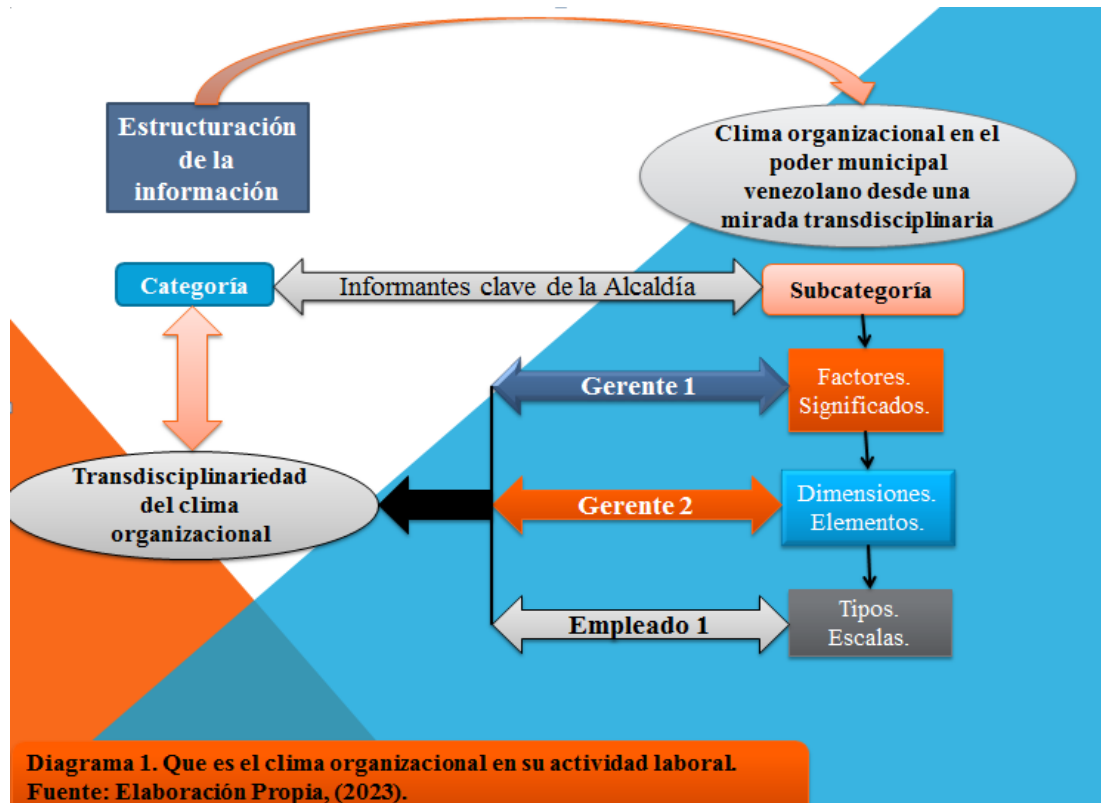
Matriz de categorización, textos parciales informantes clave.

Matriz de categorización, textos parciales informantes clave.			
Textos Parciales	Categoría	Subcategoría	
Entrevistador 1: ¿Qué es el clima organizacional en su actividad laboral?			
Informante Clave Gerente 1			
Repuesta: Puede clasificarse, en <u>características objetivas y relativas en la organización</u> . En este particular, <u>transforma la percepción del trabajador</u> . Ciertamente, culmina en un componente de la satisfacción laboral. En definitiva, se debetransformar la perspectiva de la organización en la intervención de los procesos de gestión gubernamental en la institución.	Transdisciplinariedad del clima organizacional	Factores.	
Informante Clave Gerente2		Significados.	
Repuesta:Influye en la <u>motivación</u> , para la disposición al cambio. Igualmente, se forma un <u>mapa cognitivo de la organización</u> en la percepción de las cuestiones laborales. Además, existen <u>variables en juego</u> dentro de la institución que pueden ser resueltas mediante el enfoque, en los objetivos, características, estructura de la organización.		Dimensiones.	
Informante Clave Empleado1		Elementos.	
Repuesta: Por la actividad laboral, debe ser <u>fuentes de satisfacción</u> entre todos los sistemas que la integra. Similarmente, representa <u>capacidad de los líderes</u> sujetos a los mismos principios de percepción de otros conceptos que están inmersos en el que hacer laboral. En sumario, un <u>conocimiento detallado</u> donde se ejerce influencia sobre las conductas, creencias, valores y percepciones positivas de la institución.		Tipos.	
		Escalas.	

Fuente: Elaboración propia, (2023).



Posteriormente, en lo que se refiere, a la estructuración de la información, la cual, se realizó por la autora para proporcionar la información mediante un diagrama multiforme con esquemas y flechas interconectadas, donde este refleja información suficiente, para facilitar y sustentar la interpretación de los hallazgos para la aproximación como se ilustra en el siguiente diagrama 1.



Triangulación

Significativamente, para validar los hallazgos de la técnica aplicada en el trabajo de campo a los informantes clave, en esta intención, la triangulación, según Denzin (1989) “se refiere a la utilización de diferentes tipos de datos, que se debe distinguir de la utilización de métodos distintos para producirlos” (p.237). Ciertamente, se genera la información aportada por los informantes clave de la alcaldía Rómulo Gallegos y los puntos de vista epistémicos relacionadas con el fenómeno, y atendiendo el ordenamiento de los temas tratados en este estudio permiten presentar la información, tal como se sintetizan en las siguientes (Tablas);



Tabla 3
Triangulación de informantes clave y teorías. Gerente 1.

Categoría	Informante Clave Gerente 1 Subcategoría
Transdisciplinariedad del clima organizacional	-Factores. -Significados.
Teoría	Sandoval (2004), menciona que el clima organizacional es definido por una: Serie de características objetivas y relativamente perdurables en la organización (p.114). Abrajan et al. (2009) sugieren que: La satisfacción laboral se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional (p.108). Torres (2020) afirma que: Desde la complejidad, lo que se debe cambiar y transformar es la perspectiva de la organización de hoy, desde la visión del todo en el que convergen todas las entidades sociales (p.75).
Síntesis	Puede clasificarse, en <u>características objetivas y relativas en la organización</u> . En este particular, <u>transforma la percepción del trabajador</u> . Ciertamente, culmina en un componente de la satisfacción laboral. En definitiva, se debe <u>transformar la perspectiva de la organización</u> en la intervención de los procesos de gestión gubernamental en la institución.

Fuente: Elaboración propia (2023).

Tabla 4
Triangulación de informantes clave y teorías. Gerente 2.

Categoría	Informante Clave Gerente 2 Subcategoría
Transdisciplinariedad del clima organizacional	-Dimensiones. -Elementos.
Teoría	Peña et al. (2013), indican que en la actualidad: Uno de los problemas que más preocupa a los directivos de las organizaciones, es la falta de motivación y satisfacción laboral en su personal, pues ello influye en el rendimiento, en la disposición al cambio, así como también, en la contribución al logro de los objetivos (p.37). Joyce y Slocum, plantean un enfoque de cuatro principios. Cuando los individuos hablan sobre su propio clima, suman todas las experiencias propias más todas las percepciones de las experiencias de otros y entonces se forman un mapa cognitivo de la organización (p.40). Brunet (2006) señala que: La naturaleza interdependiente de las variables en juego (variables casuales, moderatrices y finales) el cambio debe basarse en la organización total y no solamente sobre los individuos que forman parte de esta. (p.105)
Síntesis	Influye en la <u>motivación</u> , para la disposición al cambio. Igualmente, se forma un <u>mapa cognitivo de la organización</u> en la percepción de las cuestiones laborales. Además, existen <u>variables en juego</u> dentro de la institución que pueden ser resueltas mediante el enfoque en los objetivos, características, estructura de la organización.

Fuente: Elaboración propia (2023).



Tabla 5
Triangulación de informantes clave y teorías. Empleado 1.

Categoría	Informante Clave Empleado 1 Subcategoría
Transdisciplinariedad del clima organizacional	-Tipos. -Escalas.
Teoría	Ucros (2011);señala que: Los aspectos sociales de la tarea que pueden convertirse en una fuente de satisfacción permanente generando crecimiento personal, tolerancia, cooperación y a respetar las diferencias. (p.94). Esteves (2013) señala que: Un buen ambiente de trabajo es aquel que: Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. (p.62). Hernández, (2015) proporciona un conocimiento detallado de que: Las instituciones que deseen conseguir la satisfacción laboral, deben utilizar técnicas que la fomenten y el principal paso para ello es la medición de la misma (p.1).
Síntesis	Por la actividad laboral, debe ser <u>fuentes de satisfacción</u> entre todos los sistemas que la integra. Similarmente, representa <u>capacidad de los líderes</u> sujetos a los mismos principios de percepción de otros conceptos que están inmersos en el que hacer laboral. En sumario, un <u>conocimiento detallado</u> donde se ejerce influencia sobre las conductas, creencias, valores y percepciones positivas de la institución.

Fuente: Elaboración propia (2023).

Del fenómeno abordado, en este propósito, para la teorización se tuvo de acuerdo con los aportes de; Sandoval (2004);Gómez (2004);Torres (2020); Peña et al. (2013);Abrajan et al. (2009);Joyce y Slocum; Brunet (2006);Ucros (2011);Esteves (2013); Hernández, (2015)vinculado a la información obtenida de los informantes clave que convergen, en la búsqueda de conocimiento para asignar significados de regularidad a los conceptos, categorías y características predominantes en el ambiente interno del poder Municipal venezolano. Como propósito general, se tiene la; aproximación epistémica del clima organizacional en el poder municipal venezolano desde una mirada transdisciplinaria.

En este particular, las crecientes demandas actuales del entorno dan como, descripción fenomenológica toda organización inmersa en el mundo globalizado, requiere de adaptarse al cambio y de desarrollar sinergia entre todos los sistemas,



recursos y elementos que la integran, para generar satisfacción laboral y contribución al logro de objetivos a través de la exploración constitutiva del clima organizacional y sus relaciones esenciales del factor humano, siendo este el principal activo con el que cuentan las instituciones del poder municipal venezolano. Producto de esta investigación, es importante realizar una revisión a lo que afirma, Sandoval (2004), vinculado con los puntos de vista desde lo epistémico,

Menciona que el clima organizacional es definido por una: Serie de características objetivas y relativamente perdurables en la organización y que pueden intervenir en aspectos laborales, tales como el comportamiento individual, los estilos de dirección, las normas, políticas y, de manera general, en el sistema organizacional de la institución (p.114).

Ciertamente, según el testimonio del informante **Gerente 1**, *Puede clasificarse, en características objetivas y relativas en la organización*. En efecto, para que las instituciones, alcance la excelencia, así como los resultados positivos esperados, es fundamental construir un contexto que potencie el desempeño de los colaboradores, en concordancia con los valores, especialmente las Alcaldías; donde, están inmersas a las crecientes demandas actuales del entorno, entre todos los sistemas, recursos y elementos que la integran en el cumplimiento de los objetivos. En la práctica, existen fenómenos objetivos, que para **Gerente 1**, *En este particular, transforma la percepción del trabajador*. Porque, culmina en un componente de la satisfacción laboral.

En concordancia con, Gómez (2004), plantea “desde esta perspectiva, el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por tanto, el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización” (p.100). Por lo tanto, el clima organizacional, es un área de gran interés dentro del campo de la gerencia avanzada, ya que si hay una atmosfera laboral favorable se verá reflejada en el alcance de los planes preestablecidos y en el logro de los objetivos en las instituciones. Similarmente, el **Gerente 1**, *se debe transformar la prospectiva de la organización en la intervención*



de los procesos de gestión gubernamental en la institución. De acuerdo, con Torres (2020) quien afirma que:

Desde la complejidad, lo que se debe cambiar y transformar es la prospectiva de la organización de hoy, desde la visión del todo en el que convergen todas las entidades sociales y al hombre, puesto que se complementan e integran hacia la transdisciplinariedad organizacional que quiere decir mirar más allá de las partes constituyentes de un todo. (p.75)

En cuanto a, la intuición eidética, permite describir las características objetivas en la organización. De tal manera, que los gerentes, puedan comprender la estructura organizacional, y la percepción, para ampliar las relaciones entre la investigación y factores que interactúan en el área de las ciencias gerenciales, así como, los involucrados en el poder municipal. Por lo tanto, la satisfacción laboral, en relación con, el **Gerente 2** argumenta e *influye en la motivación, para la disposición al cambio*. De ahí, se vincula con lo sostenido por Peñaet al. (2013), quienes, indican que en la actualidad: Uno de los problemas que más preocupa a los directivos de las organizaciones, es la falta de motivación y satisfacción laboral en su personal, pues ello influye en el rendimiento, en la disposición al cambio, así como también, en la contribución al logro de los objetivos (p.37). En este mismo orden, Abrajan et al. (2009) sugieren que:

Se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todo ello desemboca en la manera de actuar del individuo (p.108).

Desde lo epistémico, los cambios en las instituciones, están teniendo un grave efecto, que culmina en un componente emocional que afecta las condiciones de la satisfacción laboral; donde los gerentes, deben potenciar el talento humano, para que estos actúen, determinen y decidan la acción acorde a las exigencias de la sociedad. Una positiva contribución, lo afirma el **Gerente 2**. *Igualmente, se forma un mapa cognitivo de la organización en la percepción de las cuestiones laborales*. Es un hallazgo dado que, Joyce y Slocum, plantean un enfoque de principios: “Todos los



climas están sujetos a la percepción (...). Todos los climas son abstractos. La gente normalmente utiliza información acerca de otras personas y respecto de las acciones de la organización (...) entonces se forman un mapa cognitivo de la organización” (p.40). Según este **Gerente 2**; *existen variables en juego dentro de la institución que pueden ser resueltas mediante el enfoque en los objetivos, características, estructura de la organización*. Brunet (2006) señala que: “La naturaleza interdependiente de las variables en juego (...), sin que importe el tipo de programa de desarrollo organizacional que se utilice” (p.105)

Haciendo alusión a, la aprehensión de las relaciones esenciales, permite relacionar los factores, dimensiones, elementos y escalas de los puntos de vista epistémico vinculados con el clima organizacional, en este propósito para dar significado originario, del quehacer de la interpretación de las aportaciones transdisciplinaria en virtud de evidenciar la existencia de las posibles problemática del clima organizacional que influyen negativamente en el rendimiento laboral en las instituciones del Poder Municipal Venezolano. Sobre esta base, el **Empleado 1**, resalta que *por la actividad laboral, debe ser fuentes de satisfacción entre todos los sistemas que la integra*. Para, Ucros (2011); señala que:

Los aspectos sociales de la tarea que pueden convertirse en una fuente de satisfacción permanente generando crecimiento personal, tolerancia, cooperación y a respetar las diferencias. (...). Entre estos factores destacan: el espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos (p.94).

De esta forma, permite que existan factores grupales del clima organizacional que influyen a las personas y que pueden mejorar o empeorar las relaciones que se desarrollan dentro de las instituciones, que condicionan los estilos de liderazgo, circundan a las situaciones problemáticas que se puedan producir en la entidad y determinan las relaciones laborales. Por ello, tanto los factores individuales como grupales pueden promover o minimizar la aparición de riesgos psicosociales, lo cual hace necesaria la ejecución de evaluaciones. Los hallazgos, son consistente con la constitución de significados del fenómeno, en las diferentes aspiraciones de los



gerentes y empleado, en característica objetivas, percepción del trabajador, prospectiva, motivación, mapa cognitivo, variables en juego, fuentes de satisfacción, capacidad de los líderes, en función de generar un conocimiento detallado, dentro de las interacciones organizacionales. Similarmente, para el **Empleado 1**, *representa capacidad de los líderes sujetos a los mismos principios de percepción de otros conceptos que están inmersos en el que hacer laboral*. Otra visión, Esteves (2013)

Un buen ambiente de trabajo es aquel que: Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito (p.62).

En sumario, el **Empleado 1**, mencionan que se debe tener, *un conocimiento detallado donde se ejerce influencia sobre las conductas, creencias, valores y percepciones positivas de la institución*. Comparando con, Hernández, (2015) proporciona un conocimiento detallado donde: Las instituciones que deseen conseguir la satisfacción laboral, deben utilizar técnicas que la fomenten y el principal paso para ello es la medición de la misma (p.1). De forma complementaria, desde la transdisciplinariedad quiere decir mirar más allá de las partes constituyentes de un todo. En definitiva, esta visión del clima organizacional abordado, describe las influencia sobre los factores, conductas, creencias, valores y percepciones de las personas que forman parte de estas instituciones, así mismo, convergen como entidades sociales; que dan significados a la estructura jerárquica, tanto de ver como de entender el clima organizacional actual bajo un enfoque epistémico, donde el conocimiento generado en esta investigación, se complementan e integran hacia la transdisciplinariedad organizacional.

CONCLUSIONES

Esta investigación, comprende un giro hermenéutico de significados, hacia la dimensión interpretativa del clima organizacional en el poder municipal venezolano desde una mirada transdisciplinaria, que interviene en aspectos laborales, tales como



el comportamiento individual, los estilos de dirección. En efecto, para que los gerentes de estas instituciones, tengan una conciencia visionaria y transpersonal de los fenómenos objetivos siendo estos: la estructura organizacional, el liderazgo requerido y la toma de decisiones acordes, de tal manera que puedan distinguir los factores objetivos y subjetivos, para generar la satisfacción laboral, en estas instituciones a través de esta investigación. En perspectiva, se ha explicado la importancia del clima organizacional más allá de las partes constituyentes de un todo. Es razonable concluir que esta aproximación epistémica del clima organizacional, describió la influencia sobre las conductas, creencias, valores y percepciones de las personas que forman parte de las instituciones del poder municipal venezolano, donde convergen como entidades sociales; y en los significados en el ambiente interno en que operan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org>pdf>29214108>
- Baños, V. (2011). Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México. Universidad Autónoma de Madrid. España. <https://repositorio.uam.es>39670bañosverónica>
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Tamaulipas, Victoria, México. <https://www.redalyc.org>pdf>
- Brunet, L. (2006). Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas, S. A. de C. V. <https://corganizacional1.files.wordpress.com>e...>
- Denzin, N. (1989). *Triangulation with diverse intentions - DiVA*. <https://bit.ly/2HnCHwA>



- Esteves, A. (2013). *Clima Laboral*. Buenos Aires: El Cid.
http://opac.unellez.edu.ve>doc_num
- Gómez, C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 97-113.
<https://www.redalyc..org>pdf>
- Hernández, E. (2015). Nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores del instituto técnico de capacitación y productividad –Intecap-, sede en el departamento de Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
<http://biblio3.url.edu.gt>Hernandez-Estefany>
- Peña, M., Olloqui, A. y Aguilar, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, 6(3), 115-128. <https://www.theibfr.com>RIAF-V6N3-2013-9>
- Torres, A. (2020). Mirada compleja y transdisciplinaria del objeto de estudio de las ciencias organizacionales. *Revista Scientific*, 59(15), 67-86.
<https://www.redalyc.org>journal>html>
- Spiegelberg, H. (1971). *Los pasos del método fenomenológico. El movimiento fenomenológico*.
<https://susanagomezo.blogspot.com>2020/04>los-p...>
- Ucros, M. (2011). Factores del Clima Organizacional en las Universidades de la Costa Caribe Colombiana.
<http://www.redalyc.org/pdf/737/73719138007.pdf>

