



Unellez

24303

BA2021000018



ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VENEZOLANA

Dennys Judith Romero Rondón

Magister Scientiarum en Gerencia Administrativa (dennysj72@gmail.com)

Resumen

El presente artículo tiene como propósito analizar los fundamentos teóricos del clima organizacional en el ejercicio de la función pública venezolana. Aquí se destaca que debe existir un buen rol gerencial dentro de las organizaciones que permita implementar las estrategias para que exista un mejor clima organizacional en el ejercicio de la función pública y de esta manera lograr los objetivos planteados de manera eficiente apoyándose estratégicamente en las teorías referenciales: teoría de las necesidades o de la motivación humana de Maslow y teoría del clima organizacional de Lickert. La metodología abordada en este ensayo se apoyó en una investigación documental, de tipo descriptiva y bibliográfica, para ellos se utilizaron autores de mucho reconocimiento y experiencia en cuanto al área del clima organizacional. Así mismo es importante resaltar que un gerente debe ser un líder de su equipo de trabajo, distinguir las necesidades existente en su personal, tomar las decisiones necesarias y hacerse responsable de las consecuencias de las mismas. En este sentido, para el desarrollo teórico del ensayo se recurre a cuatro constructos principales que configuran la realidad objeto de estudio los cuales se entrelazan.

Palabras Clave: clima organizacional, cultura organizacional, función pública, instituciones públicas.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 5 Abril 2023
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

LivRe
Revistas de livre acesso

latindex

415





THEORETICAL FUNDAMENTALS OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE EXERCISE OF THE VENEZUELAN PUBLIC FUNCTION

Abstract

The purpose of this article is to analyze the theoretical foundations of the organizational climate in the exercise of the Venezuelan public function. Here it is highlighted that there must be a good managerial role within organizations that allow strategies to be implemented so that there is a better organizational climate in the exercise of public function and in this way achieve the objectives set efficiently, strategically relying on referential theories: Maslow's theory of human needs or motivation and Lickert's theory of organizational climate. The methodology addressed in this essay was supported by documentary research, of a descriptive and bibliographical type, for which authors of great recognition and experience in the area of organizational climate were used. Likewise, it is important to highlight that a manager must be a leader of his work team, distinguish the existing needs of his staff, make the necessary decisions and take responsibility for their consequences. In this sense, for the theoretical development of the essay, four main constructs are used that configure the reality of the object of study, which are intertwined.

Keywords: organizational climate, organizational culture, public function, public institutions.

Introducción

Desde que el ser humano comenzó a formar organizaciones para lograr metas y objetivos que individualmente no podía lograr, el liderazgo y el papel del líder en todos los niveles ha sido fundamental para fortalecer la coordinación de los esfuerzos individuales y el rol del gerente en todos sus niveles ha sido importante para afirmar la coordinación de esfuerzos individuales con intenciones de asegurar el cumplimiento de objetivos. Conforme el medio cambia, las organizaciones se ven en la necesidad de desarrollarse para adaptarse satisfactoriamente a las condiciones del entorno, y es durante éstas etapas de transición donde la dirección, principalmente en su más alto nivel, debe hacer un análisis profundo de las condiciones actuales para tomar las decisiones más útiles (menos dañinas según la situación) y planificar el rumbo futuro de la organización.





De igual manera las organizaciones en la actualidad han tenido cambios en el trabajo, ya que, las impresiones que puede tener el individuo respecto a los que les espera el futuro, está marcado por el crecimiento de la incertidumbre, es decir, el futuro es incierto y conlleva sin duda tanto amenazas como promesas que pueden afectar directamente el logro de los objetivos organizacionales, es por ello que los líderes deben estudiar y analizar la información de manera general para la toma de decisiones.

Asimismo las organizaciones son estructuras y sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas o con el apoyo del talento humano o de otras características similares, es por ello que una organización es una estructura donde coexisten e interactúan con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo en común. En la misma dirección Chiavenato (1994:36): “Una organización existe sólo cuando dos o más personas se unen para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes que no pueden alcanzarse por iniciativa individual”. En tal sentido se debe enfatizar que el logro de esos objetivos comunes solo puede concretarse si las personas interactúan en las organizaciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, procediendo de forma armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización. Así mismo se considera el clima organizacional como el ambiente de trabajo que resulta de la expresión o manifestación de diversos factores interpersonales, físicos y organizacionales.

Por lo tanto, el clima organizacional permite conocer la percepción de los socios sobre su lugar de trabajo, se compone de condiciones físicas, organización del tiempo del proyecto, gestión, relaciones laborales, recompensas, si hay intimidación o no, reconocimiento, comunicación, entre otros. Del mismo modo, el clima organizacional es muy importante en una organización porque ayuda a mejorar la productividad y eficiencia de los empleados en el uso de recursos y materiales para lograr las metas y objetivos





institucionales. La base del clima es la satisfacción de las necesidades psicológicas y sociales del personal y el logro de las metas de la organización, es por ello que la dirección debe prestar especial atención a esta cualidad, ya que, un clima organizacional sano tiene beneficios como: satisfacción, adaptación, afiliación, actitudes laborales positivas, conductas constructivas, ideas creativas para la mejora, alta productividad, logro de resultados, baja rotación del personal.

Con relación a investigaciones relacionadas con este estudio se tiene el de Verenzuela (2020), cultura organizacional: una mirada desde los gerentes universitarios de la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo. Venezuela. El propósito de la investigación realizada consistió en generar una aproximación teórica de la cultura organizacional desde la mirada de los gerentes universitarios de la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo. El investigador usó la metodología de la fenomenología-hermenéutica, en la cual se tomaron cinco (05) gerentes universitarios y se aplicó una entrevista en profundidad que sirvió para recopilar la información.

Así mismo se concluyó que los valores organizacionales son el medio instrumental mediante el cual los miembros expresan su aprendizaje pasado sobre la doctrina dominante en un grupo social. Sin embargo, debido a que la democracia institucional no se puede legitimar, la administración universitaria implementa prácticas autoritarias a expensas de la cultura organizacional, socavando las creencias básicas de los miembros y creando disonancia con el ethos filosófico; Por lo tanto, los esfuerzos deben estar dirigidos a la implementación de una gobernanza social con un enfoque participativo para enfrentar los desafíos emergentes de la realidad.

De acuerdo a los anterior es importante resaltar que ésta investigación se relaciona con el presente estudio, porque, la cultura organizacional está íntimamente ligada al clima organizacional, ya que, los miembros de una organización determinan en gran medida su cultura, y en este sentido el clima



organizacional tiene un impacto directo porque las percepciones de las personas determinan esencialmente las creencias, mitos, comportamientos y valores que conforman la cultura de una organización.

Gomero (2019), clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la universidad de Barranca. Universidad José Faustino Sánchez Carrión, tesis doctoral Lima-Perú. El objetivo de esta investigación es determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Barranca – Lima. El autor utilizó la metodología de tipo cuantitativa, aplicada, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, así mismo aplicó dos (02) cuestionarios: una para cada variable, a una muestra no probabilística irrestricta de 26 trabajadores. En los primeros resultados se obtiene que 65.4 % aprecia un clima organizacional propicio y 73.1 % está satisfecho con su lugar de trabajo. En conclusión el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral con una intensidad regular del 40.6%.

En relación a la idea anterior este estudio se apoya con la investigación ya que, El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos constructos diferentes pero relacionados; La primera se refiere al conocimiento relacionado con las características institucionales, mientras que la satisfacción laboral se centra en las actitudes y percepciones de las personas sobre su trabajo dentro de la organización.

En los últimos años a nivel nacional se observa una gran insatisfacción de los trabajadores de las instituciones públicas, debido quizá a la forma como está liderada y organizada la institución, esto no es ajeno a nuestra realidad en las instituciones, donde el personal que labora en los diferentes órganos gubernamentales espera y actúa dependiendo del orden del mismo sistema; además tal actuación va acompañada del reconocimiento, salario e incentivos que puedan recibir producto de su trabajo por realizar una labor fructífera.



En la actualidad muchas instituciones del sector público buscan ser reconocidas como organizaciones atractivas en cualquier ámbito y el talento humano es fundamental para lograr el desarrollo y el cambio dentro de las instituciones. Es importante resaltar que las personas pasan la mayor parte de su tiempo realizando su trabajo y de esta interacción depende que su paso por ellas sea satisfactoria y estimulante, como también puede ser insatisfactoria y desagradable. De tal manera que la relación organización-trabajador conforma un sistema integrado donde cualquier cambio que suceda en uno de ellos afectará inevitablemente al otro.

En este sentido, para lograr los objetivos de la organización debe existir un buen clima organizacional, que según Chiavenato (2011:50) “Se refiere a la situación interna de los empleados de la organización y está íntimamente relacionado con el nivel de exaltación de los empleados de la organización”. El actual proceso de cambio de Venezuela ha provocado en las organizaciones un enfrentamiento a un grupo de reto de competitividad, globalización, calidad y excelencia que exijan de cada uno de sus miembros un nivel de desempeño más elevado que el pasado, esto requiere: diseño de planes, estrategias, políticas, programas muy bien definidos que conduzcan de una manera eficaz al manejo de esta resistencia al cambio y se identifiquen con este, siendo los trabajadores, una de las piezas claves en el desarrollo de las actividades organizacionales, un buen clima organizacional y la satisfacción de las necesidades, juegan un papel importante, pues de esta dependerá el nivel de desempeño de los trabajadores para alcanzar las metas propuestas dentro de la organización.

En el mismo contexto para Guerrero, Altamirano y Vasconez (2019, s/p), es importante resaltar que “el clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales se ha deteriorado significativamente acarreado: alta rotación, fuga del talento humano, ausentismo, poca innovación, baja productividad, fraudes y robos, sabotajes, tortuguismo, impuntualidad, actitudes laborales negativas, entre otros”, lo que impide el logro





de los objetivos organizacionales. Así mismo Pérez (2015:1), afirma que “el clima de trabajo en una organización tiene un efecto sustancial en materia de rendimiento y productividad”. Basta mencionar que un alto porcentaje de los resultados de un área dependen de si el jefe ha sido capaz de generar un buen clima o no.

En este sentido, aspectos como la claridad de actividades y expectativas, asegurar el espíritu de equipo, establecer estándares de igualdad y una distribución equilibrada de la responsabilidad tienen un efecto determinante en la composición de dicho clima y, por tanto, en el éxito o fracaso de la organización. Sin duda, un mal clima laboral no es sostenible a largo plazo, es decir, si tienes un estilo de dirección general muy coercitivo, amenazante y donde las personas temen perder sus trabajos, lo que provoca una alta rotación, lo que a su vez reduce la capacidad de capacitar a las personas, lo que a su vez este en un ciclo de no productividad, que puede deberse a no crear un ambiente de trabajo óptimo y alentador.

Así mismo su importancia radica fundamentalmente en presentar los motivos por el cual surgió la inquietud de la investigadora. Por tal razón este estudio obtiene apología desde distintos ámbitos, entre ellos está lo ontológico, la presente investigación se enfoca al estudio de los elementos del clima organizacional en las instituciones para obtener un óptimo rendimiento de los empleados; epistemológicamente destaca que la generación de un nuevo episteme sobre los factores que influyen en el clima organizacional, ya que de ellos dependerá el éxito o fracaso de una organización; axiológicamente se debe comprender que el objetivo de todo trabajo de investigación es la concepción de un nuevo conocimiento que será de gran utilidad en la práctica de las organizaciones en el ejercicio de la función pública teniendo como base los valores. En lo teleológico el desarrollo de este estudio es analizar los fundamentos teóricos del clima organizacional que motive a los trabajadores en la Administración Pública venezolana para que garantice los resultados que se esperan dentro de las organizaciones





Materiales y Métodos

Con respecto a la Metodología es importante resaltar que es aquella que guiará a la investigadora a conocer la interrogante planteada que tiene como propósito fundamental analizar fundamentos teóricos del clima organizacional en el ejercicio de la función pública venezolana, abordada en este artículo y se apoyó en una investigación documental, de tipo descriptivo enmarcado en el diseño documental-bibliográfico. En este contexto en el caso de esta investigación es presentada bajo la modalidad documental, ya que, se realizó mediante documentos escritos donde se recolectó la información y se obtuvo como resultado el análisis crítico de la misma. Es importante resaltar que según el autor Arias (2012:27), define la investigación documental como:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales; impresas, audiovisuales p electrónicas. Como en todo tipo de investigación, este diseño tiene como objetivo agregar nuevos conocimientos

Para ello se realizó un proceso de recolección, clasificación y análisis de la información recopilada; en la cual se utilizaron autores de mucho reconocimiento y experiencia en cuanto al área del clima organizacional.

Análisis documental

Clima organizacional

El clima organizacional para Stephen (1999:155) “es el ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”, es por ello que el ambiente en el que las personas realizan su trabajo afecta en gran medida su satisfacción y comportamiento, y por ende su creatividad y productividad. Por lo tanto, el clima organizacional nos permite conocer la percepción de los empleados sobre su lugar de trabajo, está



compuesto por las condiciones físicas, la organización, el tiempo del proyecto, gestión, relaciones laborales, recompensas, independientemente de la violencia, reconocimiento al desempeño, comunicación, etc.

De acuerdo con lo anterior, el clima organizacional se define como aquellas características que existen en cada ambiente de trabajo, es decir, aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en cada lugar de trabajo. Es por ello que la motivación que sustenta el comportamiento humano es un aspecto importante que los gerentes de las organizaciones deben considerar ya que la actividad directiva del gerente está muy influenciada por su capacidad para motivar a los empleados, comunicarse con ellos, dirigirlos y con ello lograr la máxima satisfacción de las necesidades de los empleados.

Importancia del clima organizacional

La importancia del clima organizacional radica en que siendo este el ambiente interno de una empresa, el administrador del personal debe analizarlo y estudiarlo si quiere que los programas de recursos humanos sean eficaces, pues desde el punto de vista humanista, los seres humanos merecen ser tratados con respeto, dignidad y amabilidad, ya sea fuera del trabajo o dentro de él, y desde el punto de vista económico un buen clima organizacional puede reducir la rotación y el ausentismo del trabajador. (Brunet, 1999:20) afirma que:

Los gerentes deben contar con tres factores para analizar y diagnosticar el clima de su organización:

- *Evaluar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción que contribuyen a las actitudes negativas hacia la organización.
- * Muestre y guarde los cambios que informan al gerente sobre temas específicos donde debe dirigir la investigación.
- *Seguir el desarrollo de su investigación y prever los problemas que puedan surgir.

La forma de una organización puede reflejar las actitudes, valores y creencias de sus miembros; Por lo tanto, es muy importante analizar el clima para que la organización se dirija y gestione de la manera más efectiva.





Dimensiones del clima organizacional

Según Alcalá (2011, s/p), “existen nueve dimensiones que permiten diagnosticar el clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensas, riesgos, relaciones interpersonales, cooperación, estándares de desempeño, conflictos e identidad”. Por tal razón las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influye en el comportamiento de un individuo. Es por ello que para llevar a cabo un diagnóstico del clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por diversos autores a fin de definir los elementos que sobresaltan el ambiente de las instituciones. Es importante acotar que la motivación son los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo por satisfacer alguna necesidad individual.

Tipos de clima organizacional

Tabla 1.

Tipos de clima organizacional en el modelo de Likert (1968).

Clima autoritario explotador	Clima autoritario paternalista	Clima participativo consultivo	Clima de participación en grupos
Compuesto por el sistema I.	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La gerencia no confía en los empleados	.Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Hay confianza entre superiores e inferiores	Plena confianza de la dirección en los empleados.
Caracterizado por el uso ocasional de amenazas como recompensa.	Las recompensas y los castigos se utilizan como fuente de motivación..	Las necesidades de prestigio y autoestima son satisfechas, y las recompensas y castigos se utilizan ocasionalmente	La motivación del empleado consiste en el compromiso, la participación, el establecimiento de metas efectivas.





Las decisiones y los objetivos los toma exclusivamente la alta dirección.	La mayoría de las decisiones las toma la alta dirección, pero algunas se toman en los niveles inferiores. Los empleados pueden tomar decisiones especiales	Los empleados pueden tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones incorpora a toda la organización.
La comunicación no existe excepto en forma de instrucciones específicas. Comunicación vertical.	El modo de control y comunicación descendente tiene prioridad sobre el ascendente.	La comunicación es hacia abajo, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente-descendente y lateral.

Fuente: Chiavenato (2011).

Cultura organizacional

Para Jones (2008:177), “es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, que controlan las interacciones entre ellos y otras personas externas a la misma”. Sin duda alguna, la cultura organizacional es la que establece la aptitud de una organización. Por consiguiente, concluye que cuando se desarrolla una adecuada cultura organizacional en una organización, este representa una fortaleza importante; sin embargo, en caso contrario; constituye una de las debilidades principales que debe ser considerada y atacada mediante programas de capacitación y actualización para brindar el desarrollo de un buen clima de trabajo que sea altamente motivador.

Actualmente, muchas instituciones del sector público en Venezuela están tratando de ganar reconocimiento como organizaciones atractivas en cualquier ámbito, y el talento humano es fundamental para lograr el desarrollo y cambio institucional. Las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo, y esta interacción depende de si el tiempo que pasan con ellas es satisfactorio y estimulante, porque también puede ser insatisfactorio y desagradable. De manera que las relaciones entre la organización y el trabajador forman un sistema único, donde el cambio de uno afecta





inevitablemente al otro en relación al cumplimiento de sus funciones en el ejercicio de la función pública.

Función Pública:

Según (Márquez, 2019, s/p):

Es un conjunto de valores, principios y normas formales e informales que rigen el acceso, la promoción, la retribución, la responsabilidad, el comportamiento en general, las relaciones con la dirigencia política y los ciudadanos, y en general a toda la función pública, la vida se considera socialmente importante.

Es por ello que la función pública está enmarcada en toda actividad que ejercen los órganos del Estado para la obtención de sus resultados y es importante resaltar que los órganos deben adaptarse a los nuevos cambios, ya que las personas trabajan en la administración mediante una relación profesional, retribuida y de carácter especial en función del servicio público que realizan y se debe tener presente que es una actividad diseñada para hacer realidad los intereses del colectivo en las instituciones públicas.

Instituciones públicas:

Para Solano (2014, s/p), Una institución pública “es la organización que desempeña una acción de interés público y forma parte del gobierno nacional o subnacional”. En la Administración Pública moderna, estas instituciones ya no desempeñan solo una función de control, cuentan también con instrumentos de promoción de mejores prácticas. De esta manera las instituciones públicas favorecen el enriquecimiento y desarrollo de la vida humana, son necesarias y necesarias, porque gracias a ellas se pueden realizar los derechos civiles y políticos de los ciudadanos y contribuyen a la formación de sus valores y prioridades.

Fundamentos teóricos del clima organizacional

En la teoría de las necesidades o motivación humana de Abraham Maslow (1943) se considera una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, Maslow define cinco categorías de necesidades y





examina el orden ascendente de la jerarquía según su importancia para la supervivencia y la motivación. Así, cuando una persona satisface sus necesidades, surgen otras que modifican su conducta; considerando que una nueva necesidad surge sólo cuando la necesidad está razonablemente satisfecha. Es por ello que el propósito de la pirámide de Maslow en el lugar de trabajo es ayudarnos a identificar y priorizar las necesidades de los empleados por nivel, desde el más básico hasta el tope de la pirámide, que se deben cumplir para alcanzar con éxito nuestras metas.

Teoría del clima organizacional de Lickert (1946). En su teoría permite visualizar tanto la naturaleza de los climas estudiados como el papel o influencia de las variables que componen el clima observado. Cada organización tiene rasgos o características que tienen otras organizaciones; sin embargo, cada uno de ellos tiene un conjunto único de funciones y características. Por tanto, el ambiente interno en el que se encuentra una organización, está formado por las personas que la componen, y se considera el ethos de la organización. Por lo tanto el clima organizacional refleja el funcionamiento interno de la organización, por lo que este ambiente interno puede ser un ambiente de confianza, progreso, miedo o incertidumbre. Es por ello que el comportamiento de una persona en el trabajo depende no solo de sus características personales, sino también de cómo percibe los componentes de su entorno y organización de trabajo.

Conclusiones

Al revisar de manera profunda el material bibliográfico de esta investigación sobre los fundamentos teóricos del clima organizacional en el ejercicio de la función pública venezolana, permitió llegar a la siguiente conclusión:

1. Los empleados necesitan tener un buen ambiente de trabajo para dar lo mejor de sí, ya que en la mayoría de las ocasiones se sienten insatisfechos por el ambiente en el que se encuentran y por tal razón no cumplen con sus actividades.





2. El clima organizacional dentro de las organizaciones es de suma importancia para que el talento humano realice con eficiencia sus labores y alcancen los objetivos planteados institucionalmente.
3. Las organizaciones siempre buscan mejorar la calidad del trabajo lo que implica que los empleados deben contar con unas necesidades bien cubiertas que les permita sentirse satisfechos.
4. Las instituciones debe ofrecer al talento humano comunicaciones confiables que le permitan sentirse en un ambiente justo y equitativo al momento de tomar decisiones que ayuden al logro de los objetivos organizacionales.
5. Para finalizar en el ambiente laboral se debe garantizar las mejores condiciones de trabajo que ayuden al talento humano a desarrollar las actividades de forma eficiente y eficaz que se le asignen dentro de la organización. Es por ello que un buen clima organizacional es esencial, ya que, trabajar en un ambiente armonioso genera satisfacción en los empleados y ayuda a que el talento humano sea más productivo y eficiente dentro de la institución.

Referencias bibliográficas

- Alcalá, E. (2011). *Percepción del clima organizacional*. Revista Espacios, Volumen (39). Pág. 1-10
- Arámbulo, N. (2019). *La laboralización progresiva de la función pública en Venezuela*. [En línea] <https://www.redalyc.org/journal/5530/553066143004/html/> [Consulta: 2021, noviembre 20]
- Arias, F (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 6ta Edición. Editorial Epísteme. Caracas-Venezuela.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Segunda Edición. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2011) *Recursos Humanos: El Capital Humano de las organizaciones*. Novena Edición. Editorial Mc. Graw Hill. México.





- Gomero, J. (2019). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de la Universidad de Barranca*. Trab. Grd para optar al título de doctor. Universidad "José Faustino Sánchez Carrión".
- Guerrero, F.; Altamirano, L. y Vásconez, D. (2019). *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*. Cienciamatria, Volumen (9). Pág. 536-549.
- Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional: Diseño y Cambio en las organizaciones*. Quinta Edición. Editorial Prentice Hall. México.
- Lickert, R. (1946). *Teoría del clima organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill. New York.
- Maslow, A. (1943). *Teoría de la motivación humana*. Editorial Mc. Graw Hill. New York.
- Pérez, E. (2015). *Clima del trabajo*. [En línea] <https://www.altonivel.com.mx/recursos-humanos/acciones-mal-clima-laboral/>. [Consulta: 2021, agosto 25]
- Solano, D. (2014). *Instituciones públicas*. [En línea] <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/comunicacion-instituciones-publicas-balance-perspectivas>. [Consulta: 2021, abril 10].
- Stephen, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Octava Edición. Editorial Prentice Hall. México.
- Verenzuela, D. (2020), *Cultura organizacional: Una mirada desde los gerentes universitarios de la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo*. Trab. Grd. para optar al título de doctor. Universidad Yacambú.

Semblanza de la autora

Dennys Judith Romero Rondón

C.I. N° 15.101.705

MSc en Gerencia Administrativa (UNERG); Licda en Administración: Mención Recursos Materiales y Financieros (UNESR), Licda en Educación Integral (UNERG); T.S.U en Administración de Empresas (IUTLL); Diplomado: Componente Docente (CUAM). 17 años en la Administración Pública. MINEP-CIARA Asistente Administrativo (02) años, Ministerio del Ambiente Colaborador Técnico de Proyectos (02) años, Instituto Socialista de la Pesca y Acuicultura (INSOPESCA), Jefe del Talento Humano Estado Guárico (2010 hasta la actualidad).

Correo y Tlf.: dennysj72@gmail.com 0412-8989253

ORCID: 0000-0003-2122-8648

