

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL  
TALADRO PDV-11 DE PETRÓLEOS DE  
VENEZUELA, S.A.**

Javier Medina: <https://orcid.org/0000-0001-7478-3368>

### RESUMEN

El presente artículo muestra la importancia de describir el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Petróleos de Venezuela (PDVSA), perteneciente al Taladro PDV-11 de Servicios Petroleros División Boyacá en el estado Barinas. Como línea de investigación se describe por la potencialidad social desde las organizaciones, debido a la necesidad de impulsar el sentido social de la gerencia en las

organizaciones, hacia el mejoramiento y calidad de vida de los ciudadanos, ya que busca promover la calidad social de la gerencia y el equipo de trabajo para el lograr mejorar el ambiente y clima de toda la organización, donde los ejes rectores y temáticos lo refuerzan. En este estudio el nivel de profundidad es descriptivo, apoyado en una investigación de campo, bajo un enfoque del paradigma cuantitativo cuyos objetivos de la investigación se muestra un diseño no experimental. La información se analizó y representó mediante cuadros y gráficas, con su valoración descriptiva. Los resultados alcanzados permitieron identificar la no existencia de una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa objeto de estudio; en cuyas variables preciso que la gerencia debe mejorar el clima organizacional por lo que se requiere fortalecer factores como: supervisión, recompensas, responsabilidad, relaciones interpersonales, toma de decisiones y las capacidades del empleado. En tal sentido, para garantizar un desarrollo organizacional adecuado es importante establecer un clima organizacional que contribuya a la efectiva satisfacción del personal

### PALABRAS CLAVE

**Clima  
organizacional,  
satisfacción  
laboral, PDVSA**

## ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOR SATISFACTION AT THE PDV11 DRILL OF PETRÓLEOS DE VENEZUELA, S.A.

---

### ABSTRACT

This article shows the importance of describing the organizational climate and its influence on the job satisfaction of the workers of Petróleos de Venezuela (PDVSA), belonging to the PDV-11 Drilling Facility of Boyacá Division Petroleum Services in the state of Barinas. As a line of research, it is considered with the social potential from organizations, due to the need to promote the social sense of management in organizations, towards the improvement and quality of life of citizens. , since it seeks to promote the social quality of management and the work team in order to improve the environment and climate of the entire organization, where the guiding and thematic axes reinforce it. In this study, the level of depth is descriptive, supported by field research, under a quantitative paradigm approach whose research objectives show a non-experimental design. The information was analyzed and represented by tables and graphs, with its descriptive assessment. The results achieved allowed us to identify the non-existence of a positive relationship between the organizational climate and job satisfaction in the workers of the company under study; In whose variables I specify that management must improve the organizational climate, so it is necessary to strengthen factors such as: supervision, rewards, responsibility, interpersonal relationships, decision-making and employee capabilities. In this sense, to guarantee adequate organizational development, it is important to establish an organizational climate that contributes to effective staff satisfaction.

**KEYWORDS:** Organizational Climate, Job Satisfaction, PDVSA

## INTRODUCCIÓN

Desde el siglo XIX el clima organizacional ha sido un tema muy relevante en el ámbito organizacional, cuyo fenómeno fue propuesto por los autores Likert y McGregor (1997) permitió, analizar como los directivos crean un buen ambiente para que sus dependientes desarrollen las actividades laborales con eficacia, la finalidad del estudio fue mejorar significativamente el funcionamiento organizacional. En América el avance en relación con investigaciones sobre el clima organizacional ha generado gran interés en diversos ámbitos empresariales, por lo cual Vargas y Col. (1978) investigaron los estudios de solución de conflictos enfocado a jefes departamentales, hallando ocho factores que influyen en los estilos de solución de conflictos: confrontación, solución de problemas, enfrentamiento, compromiso, manipulación, aceptación, sumisión y retirada.

En Venezuela desde comienzos de la década de los años 60, el estudio del clima organizacional ha sido considerado como uno de los

aspectos más influyentes que determinan el desarrollo organizacional, permitiendo que en la actualidad sea señalado como un tema muy relevante, el cual ha generado preocupación en grandes empresas, y en especial en la industria petrolera, motivado a su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. Es así que el propósito principal de la presente investigación fue analizar el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores pertenecientes al taladro PDV-11 de Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA), División Boyacá estado Barinas.

En este orden de ideas, la misión de PDVSA es regular, formular, administrar, evaluar y controlar las políticas del Ejecutivo Nacional, en las áreas de hidrocarburos, energía en general, petroquímica, similares y conexas, para promover su explotación racional, armónica e integral y garantizar su necesaria contribución al desarrollo económico, social y endógeno sostenible y sustentable de

la República Bolivariana de Venezuela. Considerando la relevancia de esta investigación, es conveniente mencionar las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por cuanto la organización objeto de estudio, presenta algunas debilidades en relación a: supervisión, recompensas, responsabilidad, relaciones interpersonales, toma de decisiones y las capacidades del empleado.

En este sentido, el clima organizacional influye en el logro de la productividad de la organización en función de su misión y visión, por ello se origina del producto efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los gerentes y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la estructura. De allí que la importancia de las variables a considerar de acuerdo a lo planteado, Chiavenato (2011) define clima organizacional como “es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva

la moral. Es desfavorable cuando frustra necesidades e influye en el estado motivacional de las personas” (p.50).

Respecto a la segunda variable en estudio, satisfacción laboral, Robbins (2004) considero que los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral pueden ser abordados desde un punto de vista individual o desde la organización; para él los dos más importantes son, los años de carrera profesional y las expectativas laborales, sin embargo, en esta investigación, se considera una actitud o conjunto de ellas hacia el trabajo. Tomando en cuenta la situación planteada, se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el tipo de clima organizacional que prevalece en el Taladro PDV-11 de Servicios Petroleros de PDVSA División Boyacá en el estado Barinas? ¿Qué factores del clima organizacional se requieren atender para contribuir con la satisfacción laboral de los trabajadores pertenecientes al Taladro PDV-11 de Servicios Petroleros de PDVSA División

Boyacá en el estado Barinas?  
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Taladro PDV-11 de Servicios Petroleros de PDVSA División Boyacá en el estado Barinas?

Se establece como objeto de investigación: el clima organizacional para lograr la productividad y satisfacción laboral en la organización. Por lo cual se planteó como objetivos: Analizar el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del Taladro PDV-11 de Servicios Petroleros de PDVSA División Boyacá en el estado Barinas. De la misma manera se tienen los siguientes objetivos específicos:

- Diagnosticar el tipo de clima organizacional que prevalece en el Taladro PDV-11 de Servicios Petroleros.

- Determinar los factores del clima organizacional que se requieren atender para contribuir con la satisfacción laboral de los trabajadores pertenecientes al

Taladro PDV-11 de Servicios Petroleros en esta División.

- Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Taladro PDV-11 de Servicios Petroleros de PDVSA División Boyacá en el estado Barinas.

### **DESARROLLO SECUENCIAL TEÓRICO**

La investigación requiere de la búsqueda de información para lograr una visión más clara de lo que se está realizando, el marco teórico, según Balestrini (2007) “es la organización de la información documental que sustenta el desarrollo de un estudio” (p.65). En tal sentido, los antecedentes reafirman las ideas existentes acerca del tema en estudio, referentes que apoyan y sustentan la investigación. A los fines de presentar estudios previos relacionados al tema que permiten vincularlo y fortalecerlo, se presentan las siguientes investigaciones, a saber.

Inicialmente se cuenta con Brito y Col (2020) con la obra titulada

“Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio”, para esta investigación, se aplicó una encuesta basada en las variables a estudiar y se ha realizado el análisis de correspondencia donde se determina como se relacionan las variables del estudio. La población estudiada está constituida por 90 personas colaboradores, de los cuales 75 personas están sectorizadas como operativos y 15 personas como administrativos, se determinó que la muestras quedaría representada por 63 operativas, 12 administrativo y 09 directivos. Presenta como conclusión que la integración de seguimiento y liderazgo, es decisiva para la generación de un clima organizacional adecuado, recomendando a la gerencia que debe garantizar los recursos necesarios para mantener un clima organizacional adecuado y un óptimo desempeño laboral.

Asimismo, Pedraza (2018) en su obra titulada “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Capital Humano en el Desempeño en

Instituciones de Educación Superior”. El objetivo de este artículo fue analizar la relación de prácticas en la gestión del personal, como son las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano, y sus efectos en el desempeño de instituciones de educación superior.

El diseño metodológico se abordó con enfoque cuantitativo, alcance explicativo, no experimental y transversal. Se aplicó un cuestionario a directivos de la institución. Se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales, para evaluar las relaciones establecidas. De acuerdo con los resultados, se determinó que el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos variables que contribuyen a mejorar la imagen institucional, la calidad de los procesos. Por lo que, en conclusión, estos hallazgos son importantes para que la gerencia de producción, para el diseño de sus prácticas de gestión de recursos humanos, estrategias que favorezcan potenciar las competencias de sus empleados y su satisfacción laboral.

De igual manera, Pedraza (2022) en su artículo titulado “El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral desde la Percepción del Capital Humano”. El objetivo del artículo fue analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas. La metodología aplicada tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Los factores determinantes del clima y satisfacción laboral se identificaron con análisis factorial exploratorio y en la valoración de la relación entre ambos aspectos el análisis de regresión.

Como resultados se identificaron ocho (8) factores que describen el clima organizacional y confirman la estructura subyacente del modelo de Litwin y Stringer. La confiabilidad del cuestionario es adecuada al obtener valor superior a 0.70 del Alpha de Cronbach. En conclusión, las tres dimensiones del

clima organizacional muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral. Se recomienda que diseñen e implementen prácticas que contribuyan a mejorar el clima de trabajo por las incidencias positivas que aporta este a la satisfacción laboral.

Seguidamente, Charry (2018) en su artículo científico “La Gestión de la Comunicación Interna y el Clima Organizacional en el Sector Público”, establece la correlación entre comunicación interna y clima organizacional, mediante una investigación cuantitativa de diseño no experimental a partir de una muestra de 200 trabajadores de tipo probabilística de selección aleatoria simple estratificada. La recolección de información se realizó a través de 2 instrumentos: encuesta de comunicación interna y de clima laboral (encuesta estandarizada - Great Place To Work 2006) con escalamiento de Likert. Ambas encuestas obtuvieron 0,984 de confiabilidad (Alfa de Cronbach) y validado por juicio de expertos.

Los resultados muestran la existencia de una correlación significativa positiva muy fuerte de  $r = 0.959$  entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional (Correlación de Pearson) a nivel del 0.01 y una probabilidad de error menor al 5.0%. Las conclusiones del estudio permiten obtener un promedio de 3.48 en relación con el clima organizacional finalmente el 56.5% refiere que predomina la comunicación interna ineficaz. En este contexto se fundamentan los conocimientos relacionando todos aquellos argumentos que servirán de apoyo al esquema que se plantea en esta investigación.

Esta investigación se estructuró el orden teórico, según los criterios de Palella y Martins (2010), donde se define como “los fundamentos teóricos son los aspectos conceptuales y están relacionados con las variables del trabajo de investigación” (p.63). Se considera que autores como Pacheco y Rodríguez (2019) consideran que el clima organizacional “es concebido

como la mezcla en la cual se conjugan diversos factores interrelacionados, que afectan la percepción o interpretación de los colaboradores, frente a las labores o roles que los mismo desempeñan en las organizaciones” (p 143).

Para Lapo y Bustamante (2018), el clima organizacional: “se encuentra constituido por diversos factores los cuales inciden directamente en el desarrollo de comportamientos sociales, así mismo afectan los elementos mediadores de las actitudes laborales” (p.142). En este enfoque Goncalves (2011), define clima organizacional como: “fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (p.66). El significado de clima se ha extendido al ámbito de las organizaciones, para referirse a las características del ambiente de trabajo, considerándose un medio para el éxito de la misma.

En este sentido, Hernández (2010), indica que el clima organizacional: “es producto de la percepción originada de la interacción entre comportamientos, actitudes y factores organizacionales presentes”. En consecuencia la alta dirección suele percibir el clima de forma más favorable que los empleados de base (p.42). De la misma manera el aporte de Hall (1996), sobre el clima organizacional lo define como: “un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado” (p.36). Afecta a los procesos perceptivos del individuo y de lo cual deriva la concepción, comportamiento que asume como integrante de la organización.

Pedraza (Ob. Cit), enfatiza que: “la satisfacción laboral se trata de un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los trabajadores, que tienen relación con la consecución de metas y resultados en las organizaciones; de ahí la relevancia de hacerlos sentir valiosos

e importantes” (p.10). En este orden de ideas Vallejo (2018), indica que la satisfacción laboral es: “la búsqueda de una calidad en las condiciones laborales de los trabajadores, es decir, un lugar donde puedan desarrollar actividades que permitan el desempeño de sus capacidades, en el cual obtengan un reconocimiento social y laboral” (p.74).

Al respecto Sánchez (2012), señala que la satisfacción laboral; “se incrementa con la edad hasta pocos años antes de la jubilación; el sexo y el mayor nivel educativo dentro del mismo nivel profesional no inciden en la satisfacción laboral” (p.32). Para Gavidia (2010) refiere que es “un constructor pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las especificidades del trabajo que realiza” (p.99). Con esta afirmación se estima que la satisfacción laboral depende de la interacción es el resultados que consigue el trabajador mediante la realización

del trabajo donde se perciben, se vivencian.

Schermerhorn (2005) enfatiza que: “la satisfacción laboral determina la decisión de pertenecer a una organización y permanecer como miembro de la misma, y la decisión de desempeño, es decir, trabajar con el mayor esfuerzo para lograr una mejor productividad y altos niveles de desempeño” (p.2), Los estudios realizados por Berrios (2011), señalan que: “dada la estrecha relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral, es obvio que el clima ejerce influencia a nivel de las relaciones en el trabajo” (p.72); por lo que cuando una organización hace esfuerzos en promover la satisfacción de su personal, coadyuva al establecimiento de un adecuado clima organizacional. En atención a la disertación del tema se infiere que el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una correspondencia directa.

Para la presente investigación se consideran los factores que

influyen en el Clima Organizacional de acuerdo a lo planteado por: Sánchez (2012) plantea que: “los factores que de manera integral y holística impactan sobre la percepción de los funcionarios en la organización son: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación; pudiendo tomarse otros de específico interés de acuerdo al contexto” (p.78). Desde este marco referencial, este estudio permite establecer las características resaltantes de cada uno de éstos factores que se vinculan con el clima organizacional dentro del escenario organizacional:

En este contexto, Santander (2012), califica como liderazgo al comportamiento de los dirigentes dentro de un grupo, el cual implica la dirección, influencia y motivación del colectivo para que realicen tareas fundamentales. Además, Carreras (2010), enfatiza que la toma de decisiones en el proceso gerencial dentro de las organizaciones, implica la escogencia de alternativas con el propósito de encontrar la mejor solución, afirmando que: “la toma de

decisiones organizacionales formalmente es el proceso de identificar y resolver problemas, el cual juega un papel fundamental para la productividad de la organización” (p.33).

Deserción que permite que Ramírez (2012), defina la motivación como: "los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta" (p.155). En concordancia con lo anteriormente expresado la motivación resulta un factor primordial para el beneficio de la organización, está relacionada con los factores que logran una determinada conducta en los miembros de la organización. Bajo este enfoque Pacheco (2010), plantea que las relaciones interpersonales juegan un rol fundamental en el desempeño de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en los que ésta se desarrolla.

Por lo cual, Ramírez (2012), define como: "la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie" (p.55). En el

caso del ámbito empresarial, se relaciona con la capacidad que tienen los trabajadores de colaborar y trabajar con sus compañeros, y por ende las relaciones que se producen como consecuencia de la labor en común, están cargadas de interacciones socioafectivas armoniosas, en este sentido, el clima de la organización resulta gratificante y contribuirá a crear condiciones favorables para la organización.

Para Barrios (2011), la comunicación es: "el proceso de transferir significados en forma de ideas e información de una persona a otra, a través de la utilización de símbolos compartidos, con el fin de que sean comprendidos e intercambiados" (p.82). En consecuencia el proceso comunicacional juega un papel primordial en el desarrollo de las organizaciones, propiciando el entendimiento, aceptación y ejecución de proyectos, lo cual se considera de interés para el clima organización.

Esta investigación se ubica dentro de lo que se denomina el

paradigma cuantitativo, el cual a juicio de Hernández y Col. (2010), se caracteriza porque: “ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga el control de los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de estos” (p.81). La Universidad Fermín Toro UFT (2001), indica que: “el diseño representa la estrategia que se ha de cumplir para desarrollar la investigación, contiene la manera estructural y funcional de cada etapa del proceso y depende del tipo de investigación” (p.33).

De acuerdo a los objetivos de la investigación el diseño es no experimental, al respecto, UFT (2001), indica que: “diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable” (p.33); en consecuencia resulta acorde el abordaje a realizar. Para sustentar la investigación ésta también se apoya en un diseño documental, a lo cual Bavaresco (2004), señala que: "constituye prácticamente la investigación que da inicio a casi todas las demás, por cuanto permite

un conocimiento previo o bien el soporte documental bibliográfico vinculante al tema de estudio" (p.27).

El investigador considera, La contribución documental sustenta el desarrollo de cada una de las variables presentando un marco referencial que permite al investigador sustentar o refutar las consideraciones allí expresas. El tipo de investigación es de campo, Arias (2012), la define como: “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). Por lo que la recopilación de datos se hizo desde la fuente primaria con la aplicación de un instrumento que permitirá recabar información necesaria con el propósito de describir y analizar el problema y ofrecer alternativas viables.

El nivel de profundidad con que se aborda el objeto de estudio es descriptivo, este carácter se expresa en virtud a que no existe manipulación y control de variables

sino que constituye un análisis de sus elementos y relaciones. Hurtado y Toro (2007), manifiestan que es aquel que: “intenta describir un fenómeno dado, analizando su estructura y explorando las asociaciones relativamente estables de las características que lo definen” (p.102). El mismo autor plantea que su objetivo consiste en llegar a conocer la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Por consiguiente, los investigadores recogen los datos sobre las bases de alguna hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa.

Para Balestrini (Ob.Cit), la población se define como: “un conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán validadas las conclusiones obtenidas en la investigación” (p.122). Para efectos de este estudio, la población o universo es el grupo al cual el investigador trata de aplicar generalizaciones obtenidas e intenta formular afirmaciones que sean

valederas para ese conglomerado o grupo total; esta conformada por veinticinco (25) trabajadores del Taladro PDV-11 Servicios Petroleros División Boyacá, estado Barinas.

Los autores: Hernández y Col. (Ob. Cit), definen la muestra como: “una porción representativa o subgrupo de la población que se toma para realizar el estudio” (p.14). Es un conjunto representativo de una población en estudio, el subconjunto de individuos u objetos que deben seleccionarse de manera que contengan las características que deben ser estudiadas en la población. Por otra parte, la muestra según Balestrini (Ob. Cit), es: “una parte de la población, o sea un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p.139).

En tal sentido, se consideró para este estudio la propuesta de Palella y Martíns (Ob. Cit), los cuales exponen lo siguiente: “para poblaciones finitas en el cálculo de la muestra se puede considerar igual a la población” (p.119). En consecuencia la muestra

queda conformada por veinticinco (25) trabajadores del Taladro PDV-11 Servicios Petroleros División Boyacá, estado Barinas. En cuanto a las técnicas de recolección de datos, Arias (Ob. Cit) señala como: “el procedimiento que se utiliza durante el proceso de recolección de datos que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular (p.70).

La investigación está referida, inicialmente, a la observación directa, de acuerdo a lo indicado por el autor: “mirar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis” (p.75). Al respecto, Hurtado (2012), expone que la técnica de la observación: “constituye un proceso de atención, recopilación, selección y registro de información, para la cual el investigador se apoya en sus sentidos vista, oído, sentido kinestésico, olfato” (p.449). De allí que la observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo.

En función de la encuesta, se emplea como instrumento el cuestionario, que Hernández y Col. (Ob. Cit), define como: “las preguntas escritas son respondidas por el informante sin que se requiera necesariamente la presencia del investigador” (p.90), a lo que el autor agrega que: “el cuestionario es un recurso de la técnica encuesta, por lo cual debe ser preciso, no demasiado largo y relativamente fácil de responder” (p.90). Este instrumento es de fácil uso generando resultados directos. El cuestionario está conformada por dieciséis (16) ítems con escalamiento Likert y, tres alternativas de respuestas: siempre, rara vez, y nunca, mediante el cual se obtendrá la información correspondiente al diagnóstico de la situación.

En relación a la validación, se seleccionaron tres expertos en las áreas de metodología y gerencia empresarial, a los que se les hizo llegar mediante comunicación escrita el instrumento a ser evaluado y la hoja de observación con sus respectivas instrucciones; tomando

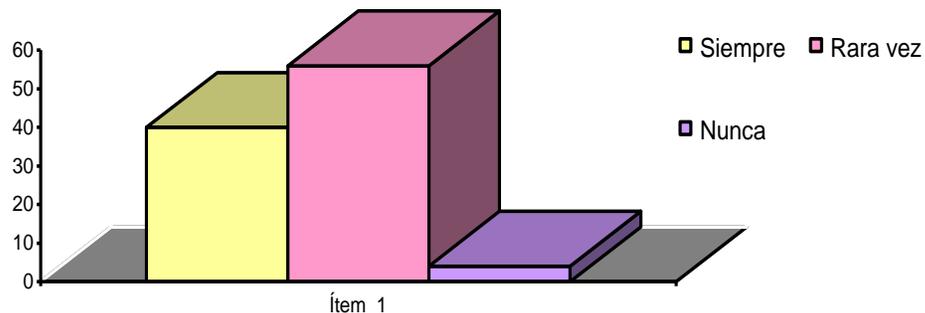
en cuenta la pertinencia, claridad y coherencia de cada uno de los ítems elaborados posteriormente, a partir de ellos se realizaron las observaciones, las cuales se incorporaron para su aplicación a la muestra de estudio. La confiabilidad del instrumento de medición de acuerdo a lo planteado por Hernández y Col. (Ob. Cit): “se refiere al grado en que su aplicación repetida produce resultados iguales” (p.410).

En este orden de ideas, se toma en cuenta las características del instrumento, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, por considerarse apropiado para instrumentos de respuesta con alternativas múltiples, esto permitió medir la consistencia interna del instrumento. Autores como Hernández y Col. (Ob. Cit), señalan que: requiere una sola administración del instrumento de medida y produce

valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica y calcula el coeficiente (p.251). En este sentido los resultados deben estar lo más cercano a 1 para que el instrumento sea confiable y en esta investigación los cálculos arrojaron como valor 0,86 considerado muy alto, indicando que el instrumento es confiable.

## RESULTADOS

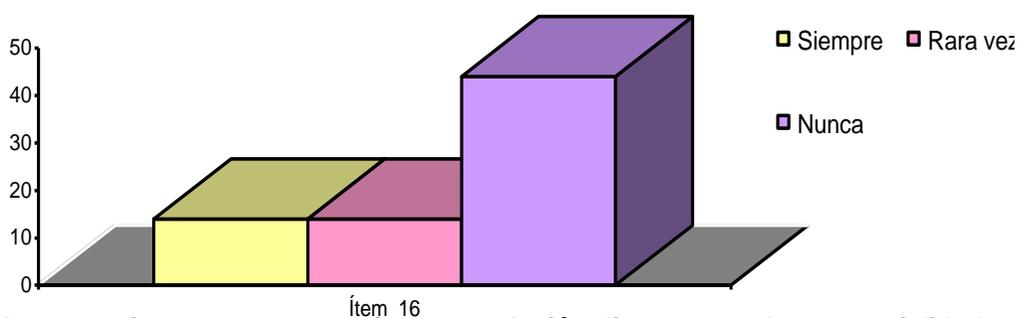
Se hace referencia a los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los trabajadores de Petróleos de Venezuela (PDVSA) del Taladro PDV-11 Servicios Petroleros División Boyacá en el Estado Barinas” en mirada analítica se concluye que estos indicadores son de importancia a la investigación, entre los cuales están:



**Figura 1. El liderazgo que prevalece en la institución propicia un clima organizacional de participación laboral hacia las actividades convocadas por la gerencia.**  
 Fuente. Construcción Propia (2021)

Los resultados obtenidos el cincuenta y seis por ciento (56 %) de los encuestados expresaron que rara vez, el liderazgo que prevalece en la empresa propicia un clima organizacional de participación laboral hacia las actividades convocadas por la gerencia, el

cuarenta por ciento (40 %) siempre y, cuatro por ciento (4 %) nunca. Estos datos permiten dar a conocer que las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral representa un elemento interviniente en el comportamiento laboral por otro.



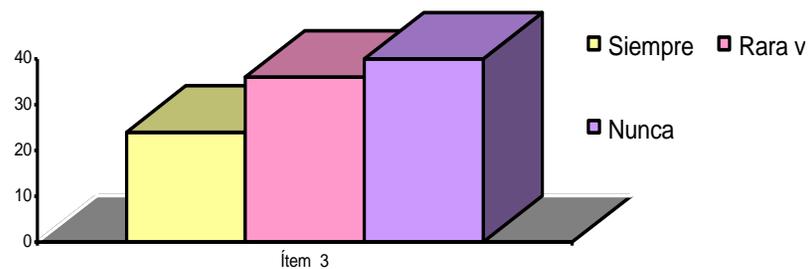
**Figura 2. La gerencia reconoce que existe una relación directa entre las potencialidades de los trabajadores, la satisfacción laboral y la cultura organizacional.**  
 Fuente. Construcción Propia (2021)

El cuarenta y cuatro por ciento (44 %) de los encuestados,

expresaron que nunca la gerencia otorga reconocimientos al trabajador

por el desempeño laboral desarrollado satisfactoriamente en la organización, el treinta y dos por ciento (32 %) rara vez el veinticuatro por ciento (24 %) siempre. Lo cual permite deducir que el personal requiere que se le valore y exprese la satisfacción por parte de

la gerencia del desempeño de estos; elemento se resalta y vincula como factor motivador que ejerce influencia directamente con el clima y desempeño laboral.

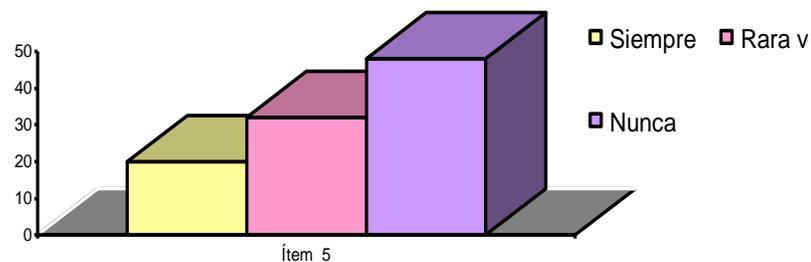


**Figura 3. La gerencia establece estrategias motivacionales que propician la participación del personal en las actividades programadas por la empresa**

Fuente. Construcción Propia (2021)

Según lo manifestado por el (40 %) de los sujetos encuestados, expresaron que nunca la gerencia establece estrategias motivacionales que propician la participación del personal en las actividades programadas por la empresa, (36 %) rara vez (24 %) siempre. En este

sentido se determina que los trabajadores se encuentran desmotivados para la realización de sus labores, resaltando que el clima organizacional de la organización, está íntimamente ligado a la motivación de los empleados.

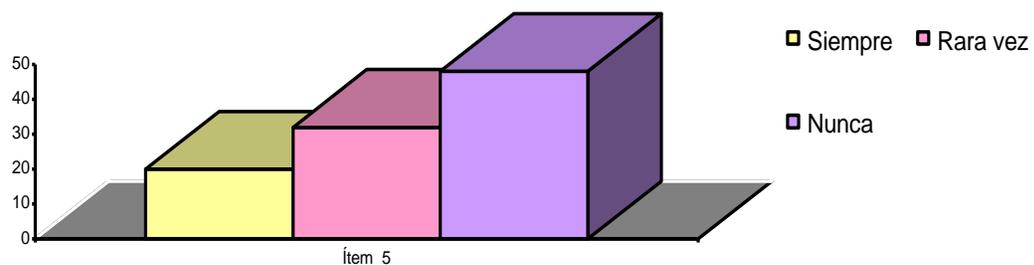


**Figura 4. La gerencia propicia un ambiente de trabajo que favorece las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa.**

Fuente. Construcción Propia (2021)

El cuarenta y ocho por ciento (48 %) de los encuestados, expresaron que nunca la gerencia propicia un ambiente de trabajo que favorece las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa, treinta y dos (32 %) rara vez y veintidós por ciento (20 %) siempre. Los resultados indican que

el factor organizacional vinculado con el contexto laboral de las relaciones interpersonales, división de trabajos, los procedimientos, el ambiente físico, entre otros, tiene gran efecto sobre la manera cómo los empleados visualizan el clima organizacional de la institución.



**Figura 5. La gerencia contribuye con la conformación de equipos de trabajos eficaces y eficientes para cumplir con los propósitos organizacionales.**

Fuente. Construcción Propia (2021)

El cuarenta y cuatro por ciento (44 %) de los encuestados, expresaron que nunca la gerencia

contribuye con la conformación de equipos de trabajos eficaces y eficientes para cumplir con los

propósitos organizacionales, treinta y dos por ciento (32%) y el veinticuatro por ciento (24 %) siempre. Estos datos permiten deducir que la organización presenta obstáculos para el desarrollo del trabajo en equipo. En cuanto a los resultados obtenidos sobre el análisis realizado al clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Taladro PDV-11 de PDVSA Servicios Petroleros División Boyacá en el Estado Barinas.

### CONCLUSIONES

Se diagnosticó un inadecuado clima organizacional, el cual refleja la insatisfacción de los trabajadores generando impuntualidad, actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos, ausentismo, bajo rendimiento en las actividades asignadas, lo que ha impacta negativamente en el logro de los objetivos de la empresa. Sobre el mismo tema se determinó que el fue afectado considerablemente, siendo de mayor influencia en los factores como: liderazgo, motivación,

comunicación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, entre otros que impactan categóricamente en este.

Acerca de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se identificó que ambos tienen una correspondencia directa ejerciendo influencia a nivel de las relaciones de trabajo, lo que afecta de forma negativa la productividad de la empresa. Se recomienda, realizar un diagnóstico frecuente del clima organizacional, el cual permita llevar a cabo una retroalimentación en relación a los elementos que afectan la satisfacción laboral, contribuyendo a mejorar la productividad de la organización.

Es importante, seguir reforzando los factores que influyen en el clima organizacional como la comunicación entre supervisores y trabajadores, las relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, motivación, trabajo en equipo. Se sugiere que la gerencia mejore considerablemente las relaciones laborales, al aplicar estrategias y hacer esfuerzos en promover la

satisfacción del personal, coadyuvando directamente al establecimiento de un óptimo clima organizacional en el cual el personal participe en las decisiones y se estimulen las condiciones que conduzcan de forma efectiva a un libre intercambio de ideas.

### REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. Caracas. Ed.6ta. Episteme.
- Balestrini, M. (2007). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. Caracas-Venezuela. Ed. Textos, C.A.
- Barrios, L. (2011). **Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura, Proceso**. México. Ed. McGraw Hill Interamericana.
- Bavaresco, P. (2004). **Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje**. España. Ed. Síntesis.
- Berrios, F. (2011). **El Comportamiento Humano en el Trabajo**. México. Ed. Mc Graw Hill.
- Brito, C. Pitre, R. y Cardona, D. (2020). **Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en Empresa de Servicio**. Revista CIT. Ind.Vol.31 No.1.P: 141-148. Colombia. Ed. CIT.
- Carreras, O. (2010). **Estudiar y Gestionar el Clima Organizacional como Medio para Lograr una Ventaja Competitiva**. Revista Capacitación.
- Charry, H. (2018). **La Gestión de la Comunicación Interna y el Clima Organizacional en el Sector Público**. Revista Comuni@cción. Ind. Vol.9 N°.1 Perú.
- Chiavenato, I. (2011). **Administración de Recursos Humanos**. Colombia. Ed. Mc GrawHill.
- Gavidia, O. (2010). **La Satisfacción Laboral y su Papel en la Evaluación de la Calidad Empresarial**. Perú. Ed. Lera.
- Goncalves, N. (2011). **El Equipo Directivo: Recursos Técnicos de Gestión**. Caracas-Venezuela. Ed. Laboratorio organizacional.
- Hall, R. (1996). **Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados**. México. Ed. 2da. Prentice Hall.
- Hernández, S; Fernández, C; y Batista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. Ed. 5ta. Mc Graw-Hill.

- Hernández, M. (2010). **Estudio de Clima Organizacional en la Empresa JMC Comunicaciones Integradas, C.A.** Venezuela. Ed. Universidad Católica
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio.** Maracay. Ed. CECSA.
- Hurtado, J. (2012). **El Proyecto de Investigación. Comprensión Holística de la Metodología y la Investigación.** Caracas, Venezuela. Ed. Quirón Sypal.
- Lapo, M. y Bustamante, M. (2018). **Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas.** Ecuador. Ed. CIT.
- Likert, R. y Likert, J. (1976). **Nuevas Formas de Gestionar los Conflictos.** New York. Ed. McGraw-Hill.
- McGregor, D. (2007). **El Lado Humano de las Empresas.** México. McGraw- Hill.
- Pacheco, S. y Rodríguez, D. (2019). **Propuesta Pedagógica para el Mejoramiento del Clima Organizacional.** Colombia. Ed. Encuentros.
- Pacheco, G. (2010). **Gerencia Estratégica, Planeación y Gestión, Teoría y Metodología.** Colombia. Ed. AndaluZ.
- Parella S. y Martín F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Caracas. Ed. FEDUPEL.
- Pedraza, N. (2018). **El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral Desde la Percepción del Capital Humano.** Madrid. Ed. Lasallista.
- Pedraza, A. (2020). **Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Capital Humano en el Desempeño en Instituciones de Educación Superior.** México. Ed. RIDE.
- Ramírez, U. (2012). **Métodos Cuantitativos para la Toma de Decisiones.** México. Ed. McGraw-Hill.
- Robbins, S. (2004). **Comportamiento Organizacional.** México. Ed. 10<sup>a</sup> Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Sánchez, J. (2012). **Tesis Doctoral. Satisfacción e Insatisfacción en el Trabajo.** Madrid. Ed. Complutense.
- Santander, A. (2012). **Administración de la Calidad.** México. Ed. Mexicana.
- Schermerhorn, J. (2005). **Comportamiento Organizacional.** México. Ed. Wiley.

Universidad Fermín Toro, Vice-Rectorado Académico, Decanato de Investigación y Postgrado. (2001). **Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para Especialización, Maestría y Tesis Doctoral.** Venezuela. Ed. UFT.

Vargas, A., Cabrera, H. y Rincón, P. (1978). **Estilos de Solución de Conflictos.** Bogotá, Colombia. Ed. Revista Latinoamericana de Psicología. Volumen 10(1). P: 53-69.

Vallejo, M. (2018). **Calidad del Empleo y Satisfacción Laboral en Emigrantes Españoles en Países Europeos.** España. Ed. Papeles del Psicólogo.