



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**CULTURA DEL TRABAJO EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE
UNA EMPRESA DE VENTA DE REPUESTOS AUTOMOTRICES**

Tutor:

Juan Montserrat

Líneas de Investigación:

Relaciones de trabajo

Actores laborales y género

Autores:

Iriza, Asdrubal

Sánchez, Yehn

Silva, Laura

Bárbula, Enero de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**CULTURA DEL TRABAJO EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE
UNA EMPRESA DE VENTA DE REPUESTOS AUTOMOTRICES**

Tutor:

Juan Montserrat

Líneas de Investigación:

Relaciones de Trabajo

Actores laborales y Género

Autores:

Iriza, Asdrubal

Sánchez, Yehn

Silva, Laura

**Trabajo Especial de Grado Presentado Como Requisito Parcial Para
Optar al Título de Licenciado de Relaciones Industriales**

Bárbula, Enero de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**CULTURA DEL TRABAJO EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE
UNA EMPRESA DE VENTA DE REPUESTOS AUTOMOTRICES**

Tutor:
Juan Montserrat

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por: Prof. _____

C.I. V- _____

Bárbula, Enero de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA CAMBIO DE TITULO

TITULO ANTERIOR

INFLUENCIA DE LA CULTURA DEL TRABAJO EN VENEZUELA EN LA CONFIGURACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA DEL SECTOR AUTOPARTES UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO.

RAZON DEL CAMBIO DE TITULO

El titulo anterior fue cambiado por recomendaciones del tutor, manteniendo el enfoque y dirigiendo la investigación a un campo más profundo como lo es la cultura del trabajo, por la disponibilidad de tiempo la misma se delimito a realizar un análisis de tema antes mencionado.

TITULO NUEVO

CULTURA DEL TRABAJO EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA DE VENTA DE REPUESTOS AUTOMOTRICES

Yo, **Juan Montserrat**, en mi calidad de tutor del trabajo de grado antes mencionado, confirmo estar de acuerdo en el cambio de título realizado por los bachilleres
Asdrubal Iriza, Yehn Sánchez y Laura Silva.

C.I: _____

Firma: _____

Bárbula, Enero de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: **“CULTURA DEL TRABAJO EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA DE VENTA DE REPUESTOS AUTOMOTRICES”**, presentado por los bachilleres: Iriza, Asdrubal, titular de la cédula de Identidad V-17.075.691; Sanchez, Yehn, titular de la cédula de Identidad V-20.179.195 y Silva, Laura, titular de la cédula de identidad V-20.029.517, para optar al título de: Licenciado en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Por: Juan Montserrat

C.I: _____

Firma: _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“CULTURA DEL TRABAJO EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA DE VENTA DE REPUESTOS AUTOMOTRICES”**, presentado por los bachilleres: Iriza, Asdrubal, titular de la cédula de Identidad V-17.075.691; Sanchez, Yehn, titular de la cédula de Identidad V-20.179.195 y Silva, Laura, titular de la cédula de identidad V-20.029.517, para optar al Título de: Licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año 2015.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

A Dios primeramente por guiarme siempre por el camino del bien, por darme las fuerzas para levantarme cada vez que caigo y por encontrar la fuerza en el para superar los retos que nos da la vida, por darme la dicha de vivir y disfrutar de experiencias maravillosas.

A mis Padres, por estar siempre a mi lado, por los consejos, por el apoyo, son los mejores del mundo, los amo incondicionalmente.

A mis hermanos, Yisney, Heidi y Silvestre por estar siempre allí, siendo unas bases firmes a mi lado apoyándome a alcanzar todas mis metas.

A Leny Villafane, mi pareja, mi amiga y mi apoyo incondicional y madre de mi hermoso hijo, por preocuparse, con tanta paciencia tolerarme, quererme y siempre apoyarme, este logro también es tuyo, te amo con todo...

A todos mis compañeros de estudio y amigos por su presencia en muchos momentos y experiencias académicas y personales y que he compartido tantos momentos juntos.

A mis compañeros de tesis, Laura y Yehn, por haber aceptado este reto conmigo y sobre todo por haberme apoyado durante este tiempo de sacrificios y esfuerzos. Valió la pena hacerlo.

A todas las personas que hicieron posible este trabajo.

Gracias...

Iriza, Asdrúbal

DEDICATORIA

Primeramente a Dios, padre creador y hacedor de todas las cosas, quien me ha iluminado y acompañado a lo largo de todo este camino de preparación como profesional en Relaciones Industriales.

A mi mamá y hermanos, que han sido el motor de impulso, para llevar a cabo todas las asignaciones requerida en este proceso de formación académica para mí persona, proporcionándome todo su apoyo, amor y recursos en todos los aspectos necesarios para cumplir satisfactoriamente con todo lo establecido por la casa de estudio como lo es la Universidad de Carabobo.

A mis amigos, quienes siempre me brindaron su ayuda y comprensión cuando más la necesité, regalándome en todo momento una sonrisa y al mismo tiempo dándome su mano para solventar cualquier dificultad que se presentara en el camino.

Sánchez, Yehn

DEDICATORIA

Primero que todo a Dios por ser mi compañero fiel, darme a conocer la verdad, porque con este trabajo me demostró una vez más que su poder sobre pasa la imaginación, logrando gozar de sus promesas a cambio de una fidelidad abnegada con sus altas y bajas pero siempre allí para redimirme y lograr así bendiciones infinitas.

A mi madre Vilma, por su cuidado, ejemplo y por siempre demostrarme que todo se puede lograr con perseverancia y constancia.

A mi padre José Ángel porque siempre tiene las mejores palabras de aliento, por su cuidado en medio mi crianza, por su amor y por ser quien me guio en los procedimientos para entrar en la Universidad de Carabobo.

A mi abuela Liduvina, por estar al tanto de cuidados, por su amor y siempre darle ese sentido espiritual a los momentos de la vida.

A mis hermanos por ser mis compañeros en lo que va de vida, por los momentos de aprendizaje juntos y por las muestras de apoyo necesitadas.

A mis tíos, tías, abuela, primos y primas y a Eduardo por sus muestras de cariño y respeto siempre, por creer en mí en los momentos más importantes de mi vida y su incondicional amor, siempre los llevo en mi corazón.

Silva, Laura

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios que nos ha cuidado y guiado en el transitar de nuestra carrera y vida, colocándonos en las manos indicadas para lograr terminar nuestro trabajo.

A nuestros padres, porque de una u otra manera siempre están al tanto del avance de nuestra carrera, por su apoyo, ayuda y consejos en los momentos que se necesitaron.

A nuestras parejas a quienes queremos y que siempre están en el momento oportuno para ayudarnos y sernos de gran apoyo.

A nuestra familia, porque son nuestra primera institución, donde creamos nuestros valores, actitudes y donde crecimos y nos desarrollamos personalmente.

Gracias a nuestras amistades que nos acompañaron en este recorrido, por su apoyo en las altas y bajas, por ser consejeros, darnos momentos de alegría y de aprendizaje, por su compañía y encuentros de calidad para nuestro bienestar social.

Le agradecemos a la profesora Yamile de Smith por el tiempo y disponibilidad que manifestó al ayudarnos y aclarar con mucha paciencia las dudas que se presentaron en diversos momentos.

A nuestro tutor Juan Montserrat por darnos el apoyo desde el primer momento y confiar en nuestras capacidades intelectuales.

A todas las personas que nos han ayudado en el camino de nuestras vidas, siendo puntos claves, para el avance de nuestras metas y en el cumplimiento de estas, por el aprendizaje que dejo el compartir con ellas formando nuestra manera de ver la vida, nuestro carácter y capacidades desarrolladas.

Iriza, Sánchez y Silva.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**CULTURA DEL TRABAJO EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN
UNA EMPRESA DE REPUESTOS AUTOMOTRIZ**

Autores: Iriza, Asdrubal; Sanchez, Yehn y Silva, Laura.

Tutor: Montserrat, Juan

Fecha: Enero, 2015

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la cultura de trabajo presente en los trabajadores y trabadoras con el fin de dar a conocer las características más importantes de la cultura de trabajo que posee el personal que labora en una empresa de venta de repuestos automotrices ubicada en Valencia estado Carabobo, a través de la práctica de la gestión de Recursos Humanos para identificar las debilidades y fortalezas. Se realizó bajo la modalidad de naturaleza descriptiva, aplicándose un instrumento de medición tipo escala de Likert, validada mediante la fórmula de Alpha de Cronbach con una confiabilidad de 0.801, aplicado a una muestra de la población de 10 trabajadores, agrupándose cada ítem de acuerdo a la dimensión de los elementos actitudinales a la cual se relacionaba (Comportamental, Cognitivo, Afectivo). El estudio arrojó que la empresa, presenta elementos actitudinales una posición favorable en parámetros desde nivel medio a nivel bajo, presentando las siguientes medias: elemento cognitivo 3,24 puntos, elemento comportamental 3,13 puntos, elemento afectivo 3,86 puntos. Concluyendo que se obtuvo una ubicación satisfactoria de los elementos para el criterio de la investigación, ya que los trabajadores tienen convicciones y valoraciones del trabajo favorables en lo que respecta a sus propias opiniones y la manera en que estos ven el trabajo, aunque tomando en cuenta que tienen una posición favorable, algunas actitudes están entre los niveles bajo y medio, aprovechando estos niveles la empresa puede mejorarlo con planes de desarrollo.

Palabras Clave: Cultura de trabajo, trabajo, valores y convicciones.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**WORK CULTURE OF WORKERS IN AN AUTOMOTIVE PARTS
COMPANY**

Authors: Iriza, Asdrubal; Sanchez, Yehn y Silva, Laura.

Tutor: Montserrat, Juan

Date: Enero, 2015

ABSTRACT

This research aimed to analyze the work culture workers present in personnel and employees in a company selling auto parts located in Valencia Carabobo state, through the practice of HR management to identify weaknesses and strengths. It was made in the form of descriptive nature , applying a type instrument Likert scale measuring validated by the formula of Alpha Cronbach a reliability of 0.801 , applied to a sample of the population of 10 workers , grouping each item according to the dimension of attitudinal elements which were involved (Behavioral, Cognitive , Affective) . The study found that the company attitudinal elements presents a favorable position parameters from medium to low level, presenting the following measures: cognitive element 3.24 points 3.13 points behavioral element affective element 3.86 points. Concluding that a satisfactory placement of elements for the criterion of research was obtained, since workers have convictions and valuations favorable working in regard to their own opinions and see how these work, but taking into account having a favorable position, some attitudes are among the lower and middle levels, leveraging these levels the company can improve with development plans.

Key words: Culture, job, values and beliefs.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS	x
RESUMEN	xi
ÍNDICE DE CUADROS	xv
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xv
INTRODUCCIÓN	16

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema	19
Objetivos General y Específicos.....	26
Justificación	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.....	29
Referente Teórico	35
Fuentes de Cultura Organizacional según Drenan	35
Fuentes de Cultura Organizacional según Brown	36
Cultura Nacional o Social de Hofstede.....	36
Bases Teóricas	42
Cultura: Concepto, características y elementos	42
Conceptos de Cultura desde el punto vista de las escuelas sincrónica	46

Conceptos de Cultura desde el punto vista de las escuelas diacrónicas	47
El Trabajo	53
Definiciones de Trabajo.....	53
Elementos que constituyen la definición de Trabajo.....	55
Preferencias del Trabajo	55
Sentido del Trabajo.....	58
Cultura del Trabajo	59
Cultura de Trabajo en Venezuela	60
Los Valores Organizacionales	62
Definición de Términos Básicos.....	64

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación.....	67
Unidad de Análisis.....	68
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	68
Validez y Confiabilidad.....	70
Estrategia Metodológica	71

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de resultados	77
------------------------------	----

CONCLUSIONES	87
---------------------------	----

RECOMENDACIONES	91
------------------------------	----

LISTA DE REFERENCIAS	92
-----------------------------------	----

ANEXOS	97
---------------------	----

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1

1. Cuadro Técnico Metodológico.....	72
-------------------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No.

1. Elemento Comportamental.....	78
2. Elemento Cognitivo	81
3. Elemento Afectivo	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No.

1. Elemento Comportamental.....	80
2. Elemento Cognitivo	82
3. Elemento Afectivo	85
4. Elementos Actitudinales.....	85

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones sin distinción de su naturaleza, son la expresión de una realidad cultural, ellas pueden adaptarse a vivir en un mundo de permanente cambio, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de los individuos que la conforman, generando un conjunto de actitudes que le permitan sentirse identificados con la organización.

Una de las actividades más importantes que conforman la gestión de recursos humanos es el proceso de socialización, ya que a través de éste se lleva a cada uno de los integrantes la información sobre la misión, visión, valores, políticas y filosofía de la organización, donde estos se encuentran, los cuales son el reflejo de la cultura organizacional. Por medio de un eficiente proceso de socialización se busca en primer lugar la adaptación del individuo tanto a la organización como a su puesto de trabajo, en segundo lugar, el logro de buenas relaciones sociales que le permitan adaptarse rápida y fácilmente a la organización y en tercer lugar la influencia de la cultura de trabajo que ya tienen los miembros que conforman la organización, sus valores y diferentes concepciones con respecto a cómo ellos consideran el trabajo, estos diferentes conceptos, valores y sentidos se van modificando a medida que estos van ejerciendo puestos de trabajo y ampliando sus conocimientos cuando el grado de exigencia del puesto se lo requiera.

De acuerdo a lo expuesto, las representaciones y significados de trabajo se han ido constituyendo dentro de un sistema de convicciones y valores que han influido en la personalidad de los individuos, estas convicciones y valoraciones constituyen los elementos de la cultura de trabajo en donde se da únicamente dentro de una sociedad obteniendo esta rasgos parecidos entre los miembros que integran dicha colectividad.

En Venezuela al igual que en otras sociedades la conformación de este sistema de creencias, actitudes, valores y convicciones ha estado influenciada por los aspectos

políticos, económicos y sociales dentro de una determinada sociedad y aunado a esto la familia constituye la mayor influencia en la persona ya que desde niño este va idealizando sus maneras de ver el trabajo, lo cual sugiere que dependiendo de la crianza y el sistema de valores que se le inculque a la persona desde pequeño, ésta desarrollará sus valoraciones de trabajo ya sea positiva o negativamente.

El hombre y la mujer en su etapa de crecimiento van desarrollando estas características donde cada cual tiene sus propios conceptos ya que han crecido en diferentes hogares y también en diferentes sociedades, no obstante por su diferenciación de género pueden tener valoraciones y convicciones parecidas o diferentes dependiendo de los elementos comentados anteriormente, porque dependen de factores culturales.

Con lo señalado anteriormente, se ha justificado el objeto de estudio de la presente investigación, en tal sentido, los autores pretenden analizar la cultura de trabajo en el marco de los conceptos y los valores, a través de la práctica de socialización dando a conocer las diferentes perspectivas que tienen los trabajadores y trabajadoras. La presente investigación es de naturaleza descriptiva y aborda la situación actual de una empresa de venta de repuestos ubicada en Valencia estado Carabobo. La información que se presenta consta de cuatro capítulos titulados de la siguiente manera:

Capítulo I, “El Problema”, que detalla la situación problemática donde se expresa de forma clara y precisa los objetivos de estudios y la justificación de la investigación.

Capítulo II, “Marco Teórico”, compuesto por los antecedentes de la investigación que constituyen aportes significativos en el área objeto de estudio realizados por otros investigadores; el referente teórico en el cual se apoya la investigación y las bases teóricas que son la teoría que fomentan la investigación, y por último la definición de

términos básicos, cuyo fin es dar a conocer los términos claves empleados en el trabajo.

Capítulo III, “Marco Metodológico”, donde se expone la naturaleza de la investigación, las técnicas e instrumentos aplicados, y la población objeto de estudio; también se muestra la operacionalización de los objetivos específicos a través del desarrollo de un cuadro técnico metodológico.

Capítulo IV, “Análisis e Interpretación de Resultados”, contiene la representación de los resultados obtenidos, su análisis e interpretación de estos.

Para finalizar se detallan las “Conclusiones” y “Recomendaciones” dadas por los investigadores las cuales les dará respuesta a los objetivos específicos establecidos por los investigadores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

A nivel global, la cultura de trabajo ha estado desempeñando un papel fundamental en la configuración de las organizaciones, debido a esto se han ido convirtiendo en entidades importantes queriendo ser trascendentales; donde una de sus principales preocupaciones es la estabilidad; ellas han pasado por ciclos de vida, luchando con problemas en los lugares de trabajo, todo esto con la finalidad para lograr los objetivos que estas se han planteado. Tal fue el caso de Europa, que a través de la historia fue demostrando la importancia de la cultura en el lugar de trabajo reflejando que los trabajadores carecen de autonomía y valor moral en las mayorías de las empresas del continente Europeo, como lo indico el autor Sócrates (469 -399 A.C.) “Todo aquel que trabaja, está sometido tanto a la materia como a los hombres para quienes trabaja. En esta medida su vida carece de autonomía y por tanto valor moral.”

Así mismo, lo fue en Latino América ya que por su constante desarrollo ha tenido un carácter normativo y de apoyo empresarial debido a su amplio mercado de explotación posible, en el cual se ha ido trabajando, como por ejemplo en México este gobierno ha estado impulsado la construcción eficiente para obtener buenos resultados en la elaboración de políticas empresariales, las cuales han sido importante para la adopción de una buena cultura de trabajo, tomándose en cuenta como principal característica la mejora en las configuraciones de trabajo.

En este mismo orden de ideas, tomando en cuenta que la cultura de trabajo se desarrolla mediante un intercambio de conocimientos por parte del empleado y el empleador, y por los aspectos políticos, sociales y económicos donde este se desenvuelve, se puede destacar que mayormente este desarrolla su cultura de trabajo a

medida que se va relacionando con el área laboral, se puede destacar que la palabra trabajo según Peiro (1989) citado por Corneccione (2006) expresó que:

El trabajo es un conjunto de actividades que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, materias, instrumentos o de informaciones disponibles que permite obtener, producir o prestar ciertos bienes y servicios. En esta actividad la persona aporta energía, actividades, conocimiento y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (p. 128).

De igual manera, Rodríguez y Mendoza (2007) hicieron mención que la palabra trabajo no sólo sugiere un medio para ganarse el sustento, sino también una colaboración social, ya que el hombre pone al servicio de la sociedad un esfuerzo personal. De allí, que desde el punto de vista del vínculo social e histórico, el trabajo humano ha permitido ir configurando y legitimando las distintas formas de organizar el trabajo, a la luz de los distintos sistemas productivos (artesanal, manufactura y maquinismo).

En este sentido, Vieira y Romay (1998) han señalado que históricamente al trabajo en las culturas judeo-cristianas, era considerado un castigo divino derivado del pecado original y de la sentencia bíblica "ganarás el pan con el sudor de tu frente", sin embargo, a partir de la Revolución Industrial se comenzó a redefinir el valor del trabajo en un sentido positivo; pasando a ser un indicador de status, a la vez que es fuente de bienestar y prosperidad nacional. El éxito y el bienestar social quedaron fijados al precio del trabajo, convirtiéndolo en un valor central en la representación general de valores y de la cultura de las sociedades.

Por otro lado, la cultura, a través del tiempo ha sido definida como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que vienen caracterizando a una sociedad o grupo social en un período determinado, conjugando modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser

humano, tradiciones y creencias. Al respecto, Ander-Egg (1994:17) señaló: "conjunto de conocimientos, creencias, arte, leyes, moral, costumbres y cualquier otra capacidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad".

Ward Goodenough (1959) menciona que la cultura, citado por Correa y Parra (2002:103) "no es un fenómeno material, no consiste en cosas, gentes, conductas o emociones sino que es más bien la organización de esas cosas; la forma de las cosas en la mente del pueblo, sus modelos para percibirla, relacionarla e interpretarla." De allí que se señala que la cultura son elementos que se van transmitiendo a lo largo de las generaciones, y han venido adquiriendo un conjunto de hábitos y costumbres que se han ido conformando en una cultura propia de cada espacio, teniendo características diferentes entre las diversas sociedades, donde se han formado características y rasgos culturales específicos dentro de los grupos sociales.

Es por esto que se desarrolla dentro de una sociedad e igualmente como para cada país esta se va desarrollando como comenta Latapi (1995) citado por Vargas Hernandez (2007), definió la cultura nacional como:

El país que nos es común, no solo la tierra que pisamos y el aire que respiramos si no el espacio construido por los hombres a través del tiempo, fincado en la naturaleza y configurado por las instituciones y los otros productos de la inteligencia y el esfuerzo de las generaciones anteriores; todo ello, lo material y lo espiritual, son objetos colectivos por origen y destino y por tanto públicos. (p. 92)

Todas estas características se han ido conformando para llegar a ser lo que es la cultura nacional de un país propiamente establecido entre sus rasgos y valores.

No obstante desde el punto de vista como cultura nacional, Hofstede citado por Álvarez (2001), indicó que las culturas en los países, si bien son diferentes, no pueden predecir sus resultados en términos de comportamiento comercial o calidad de vida;

únicamente pueden servir para predecir comportamientos de grupo en situaciones iguales; este autor, desarrolló una estructura de varias dimensiones culturales que puede usarse para comparar valores culturales nacionales.

Añadiendo a esto dice Grey (1995) citado por Vargas Hernández (2007: 193), que “las características de la cultura nacional que apenas empiezan a ser tomadas en cuenta, constituyen un factor de gran influencia en el éxito de las corporaciones. Los mismos objetivos de las corporaciones están influenciados en el contexto cultural, existe una preocupación creciente entre los investigadores, por examinar hasta qué grado la cultura organizacional es una influencia importante en la medición del éxito corporativo.” Esto ha demostrado que la cultura nacional ha ejercido una influencia predominante en el campo laboral, efectuando cambios congruentes en las organizaciones dependiendo del tipo de sociedad donde esta se encuentre.

De tal manera, según Hofstede citado por Álvarez (2001:67), comentó que "la conducta del trabajador es una extensión de la conducta adquirida en la escuela y la familia. La conducta de un gerente es una extensión de sus experiencias familiares y escolares, al igual que el espejo de la conducta de sus supervisados". Es decir, los trabajadores han reflejado en su trabajo, las condiciones de conductas aprendidas en su escolaridad, su familia y todo el ambiente que lo rodea, llevándolo a actuar de diferentes formas en la organización donde trabaja.

Al analizar la cultura del trabajo se plantea la necesidad de conocer cuál es el conjunto de significaciones y valoraciones que tiene el venezolano con respecto a trabajo, claro está la influencia que ha tenido, los aspectos políticos, sociales y económicos sobre el cual se estuvo cimentando la cultura del trabajo del venezolano en tiempos actuales.

En Venezuela han existido varios hechos significativos que han ido moldeando la cultura del trabajo en todos los aspectos, sin embargo en el transcurrir del tiempo ser

competitivo y alcanzar la excelencia más que un reto viene siendo una necesidad de optimizar la incidencia dentro de las áreas de trabajo para maximizar los ingresos por producción o servicios ofrecidos al cliente final. En ese contexto, partiendo de la premisa que cada país ha tenido diferentes concepciones con respecto a la cultura de otros, la diferenciación cultural ha sido grande ya que se ha tenido una opinión preconcebida de la cultura de un país. En el caso de Venezuela, según Muñoz (2002), a lo largo de los años se han generado diversos estereotipos sobre la cultura, algunos positivos como el que califica a los venezolanos de ser las personas más alegres. Asimismo, han dicho algunos negativos como: ser apáticos e impuntuales a la hora de cumplir con la responsabilidad del trabajo, hacer de todo un chiste o no ser capaces de vivir la vida seriamente, cuando en ocasiones, esta lo requiere. Es decir, toda cultura es vista por otros con rasgos positivos y negativos.

Sin embargo, señala Álvarez (ob. cit), los venezolanos han comprobado que el descuido y la irresponsabilidad no van de la mano con el humor y las ganas de sonreír, es por ello que, perfectamente, se puede compartir la felicidad interior expresada a través del humor con las personas del exterior, y al mismo tiempo, seguir cumpliendo con los deberes que la vida demanda.

Cabe destacar, respecto a los estereotipos culturales de los venezolanos, Brito (2010) señala que el carácter del venezolano es el resultado de la compleja interacción de necesidades, creencias, valores, actitudes, motivaciones y conductas. Un régimen social, económico y político de extrema desigualdad ha determinado carencias graves en la satisfacción de necesidades básicas, para las mayorías de las persona ha sido difícil satisfacción de ellas, lo que se vuelve esto un condicionante fundamental.

Para argumentar podemos agregar que para analizar la cultura de trabajo en los trabajadores y trabajadoras tenemos que tener presente que entre hombres y mujeres

existen diferenciación de caracteres y las investigaciones deben realizarse de una manera objetiva así que García (1990) citado por Téllez Infantes (2001) comentó que:

Conviene precisar que el enfoque de género va más allá de la simple descripción de la división sexual del trabajo. En efecto, el término género se refiere a las diferencias organizadas social y culturalmente entre lo femenino y lo masculino mientras que el término sexo, en cambio, se refiere a las diferencias biológicas entre hombre y mujer. Así pues, los estudios con enfoque de género no tienen por qué centrarse exclusivamente en las mujeres, muy al contrario, las perspectivas más prometedoras y recientes hacen hincapié en el estudio comparativo de los roles de género asignados tanto a hombres como a mujeres y en el análisis de las relaciones de género.(p.252)

Por consiguiente, estas diferencias entre los trabajadores y trabajadoras ejercen un gran contraste en el desenvolvimiento de la cultura de trabajo presente entre ellos ya que según Briceño León (1995) citado por Lozada y Méndez (2004) describen que:

Los individuos pueden valorizar el proceso de trabajo mismo o valorizar los resultados que obtengan de su labor, existiendo diferencias entre quien busca con su tarea obtener unos resultados inmediatos, como lograr una mejor remuneración y quien asume que los resultados los obtendrá en mediano o largo plazo, como lo es el desarrollo y el crecimiento personal y profesional de los trabajadores; entendiendo que hay satisfacciones que no son inmediatas, pero que habrán recompensas posteriores. (p 17).

En ese orden de ideas, las organizaciones enfrentan la necesidad de estructuras que integren los diferentes puntos de vista del personal que labora para ellos, por lo que debe propiciar una cultura que permita aceptar los retos del entorno, modificando las costumbres y creencias pero manteniendo los principios y valores de igualdad, participación y un compromiso que sea recompensado asegurando la calidad en el servicio, productividad en los procesos logrando ofrecer un trabajo estable y duradero

favoreciendo el bien común de cada trabajador que labore en dicha organización. Cada organización tiene su propia cultura que la gente puede encontrar atractiva o repulsiva, sin embargo, para lograr una cultura fuerte y distintiva, deben estar presentes los elementos antes mencionados, claro está que estos elementos presentes en la cultura de la organización son propensos a cambio dependiendo de la cultura de trabajo que tengan sus integrantes y el sentido que estos le dan al trabajo, ya que esto va a depender del valor ellos le dan al trabajo donde se verá reflejado en los resultados obtenidos en el cumplimiento de las metas.

Así como las personas se relacionan entre sí estas tienen gustos diferentes entre ellas, sobre todo los diferentes géneros ya que el hombre y la mujer tienen diferencias en pensamientos y actitudes que a la vez se desempeñan dentro de un entorno laboral compartido pero con diferentes percepciones, de allí que esta investigación observara la cultura de trabajo presente en trabajadores y trabajadoras en una empresa de venta de repuestos automotrices.

En virtud de lo expuesto, surge el interés por realizar este estudio en las Líneas de Investigación Relaciones de Trabajo y Actores laborales y género, con la finalidad de analizar la cultura de trabajo del trabajador y trabajadora presente en una empresa de repuestos automotriz de Valencia, estado Carabobo.

Al relacionar estas diferencias entre los trabajadores nos planteamos a investigar ¿Cuál es el concepto que tienen los trabajadores y trabajadoras de trabajo? ¿Qué valores que poseen los trabajadores y trabajadoras asociados al trabajo? ¿Qué aspectos consideran los trabajadores y trabajadoras de interés y preferencias al momento de evaluar su trabajo? ¿Cuál sentido tiene el trabajo en la vida del trabajador y trabajadora?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar la cultura del trabajo en los trabajadores y trabajadoras con el fin de dar a conocer la características más importantes de la cultura de trabajo que posee el personal que labora en una empresa de venta de repuestos automotrices ubicada en Valencia, Edo. Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Identificar el concepto de trabajo que tienen los trabajadores y trabajadoras de la empresa objeto de estudio.
2. Establecer los valores que poseen los trabajadores y trabajadoras asociados al trabajo.
3. Determinar los aspectos de interés y preferencia que consideran los trabajadores y trabajadoras al momento de evaluar su trabajo.
4. Determinar el sentido que tiene el trabajo en la vida del trabajador y trabajadora.

Justificación de la investigación

Con el surgir de la globalización y la rápida evolución de los medios de intercambio de información, las diferencias culturales parecen ser cada día menos evidentes, comenzando a considerarse la transculturización como un fenómeno en pleno desarrollo; en especial en los ambientes de trabajos donde elementos como la cultura y el comportamiento organizacional se ven cada día más influenciados por lineamientos y patrones corporativos establecidos por las grandes empresas.

Asimismo, ante los retos que implica la globalización de los mercados, las empresas comenzaron a aplicar y copiar estrategias gerenciales de reconocido éxito en otras sociedades, en busca de mantenerse competitivos, por lo que muchas veces la cultura de trabajo refleja valores diferentes a los patrones culturales del entorno en que se desenvuelve. En ese sentido cobra relevancia este estudio, pues busca describir e identificar las diferentes concepciones que tienen los trabajadores y trabajadoras en el análisis de la cultura de trabajo en una empresa de venta de repuestos automotrices de Valencia, estado Carabobo.

En este contexto, es evidente la importancia de este estudio ya que busca analizar la cultura de trabajo en los trabajadores y trabajadoras con el fin de dar a conocer la características más importantes de la cultura de trabajo que posee el personal que labora en una empresa de venta de repuestos automotrices ubicada en Valencia, Edo. Carabobo, lo que además permitirá conocer las fortalezas y debilidades que favorecen o dificultan la motivación al logro y por ende el desempeño y productividad en las empresas. De allí que, se considere necesario realizar esta investigación con el fin de poder contribuir con la empresa, y dar recomendaciones para atacar las debilidades existentes, tomando en cuenta las necesidades, instaurar una cultura de trabajo que favorezca el clima organizacional basado en los rasgos culturales que representan una fortaleza para la organización, generando así mejoras en las condiciones laborales, incrementando el rendimiento tanto en el puesto de trabajo como en la producción y

de esta manera garantizar un desarrollo normal de las actividades realizadas por el trabajador y la trabajadora en la empresa objeto de estudio.

Asimismo, se espera que el desarrollo del presente estudio permita generar conocimientos y experiencias que sirvan de referencia a futuras investigaciones que sobre el tema de cultura de trabajo se realicen, sirviendo como elemento de apoyo para el mejoramiento del estudio de la gestión de recursos humanos dentro de las empresas. Por último, se espera que el desarrollo de este trabajo que está dentro de las líneas de investigación relaciones de trabajo así como actores laborales y género, contribuyan al crecimiento personal y académico de los investigadores, y así como también a su futuro como profesionales de Relaciones Industriales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El objetivo fundamental del marco teórico de la investigación es ofrecer una delimitación previa de referentes que permitan orientar el estudio en todos sus aspectos, ampliando la descripción del problema, logrando una interacción de la teoría con la investigación. Al respecto, Sabino (2001:31) señala que “tiene como propósito dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema”.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de una investigación según Arias (2006:106) indica: “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”.

Para analizar la cultura del trabajo en los trabajadores y trabajadoras de una empresa de venta de repuestos automotrices ubicada en Valencia, Edo. Carabobo se realizó una revisión bibliográfica y se tomaron como referencia estudios previos relacionados con el problema planteado, de los cuales se tomaron diferentes aportes significativos al proceso investigativo, los autores encontraron las siguientes investigaciones referidas al tema del presente trabajo.

Lozada, Karen y Méndez, Sandra (2004), realizaron una investigación titulada “Cultura de trabajo en una entidad bancaria del sector público: concepto preferencias, valores y sentido del trabajo”. Trabajo de investigación para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas - Venezuela. La investigación tuvo como objeto la caracterización de la cultura de trabajo en una entidad bancaria del sector público venezolano, tomando en

consideración la definición y el estudio de cultura del trabajo, según el investigador venezolano, Roberto Briceño-León.

En cuanto a la metodología se realizó una investigación de tipo descriptivo, el diseño de la investigación es de tipo no-experimental, de carácter transaccional y se empleó como instrumento para la recolección de la información un cuestionario conformado con preguntas con escala de medición tipo Likert, con la finalidad de conocer las opiniones y actitudes de los trabajadores de la institución objeto de estudio, acerca de su trabajo, y constituyen la cultura del trabajo que ellos poseen. La muestra fue de tipo estratificada y estuvo conformada por los trabajadores de una entidad bancaria.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, permitieron caracterizar la cultura de trabajo de los trabajadores de esta entidad bancaria del sector público, que, se encuentra constituida por elementos más de tipo extrínsecos que intrínsecos al trabajo; en donde se encuentran, un concepto de trabajo orientado hacia las relaciones interpersonales; una preferencia en el trabajo expresada en términos de oportunidades de ascenso; consideraron un ambiente amistoso como valor fundamental en el trabajo y finalmente, inclinarse por la idea de que el sentido a la finalidad primordial de trabajar, es vivir bien y confortablemente.

Esta investigación brinda aportes fundamentales ya que proporciona el instrumento metodológico necesario para identificar el concepto de trabajo, establecer los valores que poseen los trabajadores asociados al trabajo, determinar los aspectos de interés y preferencia que consideran los trabajadores al momento de evaluar su trabajo y determinar el sentido que tiene el trabajo en ellos, permitiendo así recopilar información necesaria para el análisis de la presente investigación en la empresa objeto de estudio.

Borelly, Mariana; Padrón, Ana y Padrón, Desiree. (2011). Llevaron a cabo un estudio titulado “Diseño de Estrategias Gerenciales que permitan el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional en la PYMES. Caso de Estudio: Speed Shop 04, C.A.” Este trabajo, presentado para optar al título de Licenciadas en Administración Comercial. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela. Tuvo por objeto dar solución a las debilidades organizativas de la empresa estableciendo una cultura organizacional que facilitara el alcance de sus objetivos.

La metodología utilizada fue de tipo descriptiva, con un diseño de campo, enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible. La población estuvo conformada por nueve personas distribuidos entre personal administrativo y personal obrero; utilizando una muestra censal, igual a la población. Como técnicas de recolección de datos se utilizaron la observación directa y la encuesta, aplicando un cuestionario con 20 preguntas, con una escala tipo Likert, validado por expertos y cuya confiabilidad con el coeficiente Alpha de Cronbach dio un valor de 0,88, es decir muy alta.

Los resultados permitieron evidenciar que la empresa tenía diversas debilidades en relación a su cultura organizacional, con una gerencia centralizada, por su condición de empresa familiar, en la que no se delegan funciones; no contaba con una visión, misión y metas no están establecidas; y las políticas de la empresa no estaban en consonancia con los objetivos de la misma. Se recomendó a la organización unas estrategias gerenciales diseñadas por las autoras para el fortalecimiento de la cultura.

Este trabajo permitió comprender la importancia de la cultura organizacional dentro de una empresa, toda vez que sirve de lineamientos generales para determinar el curso de la misma, señalando los principios y valores que regirán el comportamiento de los miembros de la organización incidiendo en el alcance de sus objetivos. Se relaciona con el presente estudio ya que su relación con el trabajo y empresa conforman una cultura organizacional y una cultura de trabajo bien definida

entre si dentro de su propias características y así la relación que existen entre los géneros presentes se puede ver la diferencia de tareas realizadas dentro de su lugar de trabajo, el sentido que ellos tienen de su trabajo y sus preferencias dentro del mismo.

Castillo, Daniela y Cerpa, Laura (2010). “Influencia de la Diversidad Cultural en Equipos de Trabajo en Empresas Multinacionales del Área Metropolitana.” La investigación fue presentada para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas - Venezuela. La investigación tuvo por objeto conocer la relación existente entre la diversidad cultural y el funcionamiento de equipos de trabajo, considerando elementos claves tales como empresas multinacionales y cultura organizacional.

En cuanto a sus aspectos metodológicos, se realizó con un estudio de tipo correlacional y un diseño no experimental transversal, seleccionando como población de interés tres empresas multinacionales ubicadas en el Área Metropolitana. Como sujetos de estudio, se escogió una muestra de carácter no probabilístico, intencional, teniendo como criterio que los equipos de trabajo contaran con al menos un integrante con una carga cultural diferente al resto o sea procedente de otra nacionalidad. Como técnica de recolección de datos fue un cuestionario con escala de tipo Likert, la cual permitió arrojar datos pertinentes en cuanto a la percepción de los individuos logrando de esta forma obtener como resultados correlaciones positivas o negativas entre las variables a la investigación.

Los resultados permitieron concluir que las variables diversidad cultural y equipos de trabajo, no poseen una relación estadísticamente significativa, por lo que señalan que el grado en que la cultura condiciona las formas de percibir y actuar en la vida social, no afecta la forma en que se estructura y funcionan los equipos de trabajo, lo cual dejó como nula la hipótesis de la investigación. Sin embargo, pudo identificarse que la diversidad cultural muestra cierta influencia al evaluar el valor

sentido de pertenencia, al ser diferente de acuerdo a la organización, así como los equipos de trabajo.

Esta investigación guarda una estrecha relación con el presente estudio ya que analiza la influencia de la identidad cultural en la cultura organizacional y en los grupos de trabajo; por lo que aporta datos relevantes sobre como las culturas influyen en estos, mostrando que no se observan diferencias en cuanto a valores universales como confianza, compañerismo, respeto por las normativas internas y la valoración de las tradiciones, en aquellas empresas que se rigen por culturas organizacionales corporativas que se fundamentan en la estandarización de los procesos para una eficiente relación con los clientes lo que implica un mismo código de conducta. Dicho trabajo constituye un antecedente importante para la investigación que se realiza por cuanto explica detalladamente, aspectos que permita un adecuado desarrollo de la misma.

Correa, Mónica y Parra, Carolina (2002). “Estado actual sobre cultura organizacional”. Las investigadoras presentaron este trabajo de grado para optar por el título de administrador de empresas. Universidad de la Sabana. Cundinamarca – Colombia.

La investigación tuvo por objeto exponer las teorías que explican la cultura organizacional, teniendo como metodología ser un trabajo de grado de tipo documental, que pretende hacer una recolección de los principales preceptos y teorías acerca de cultura organizacional, durante esta realización se determinó la necesidad de establecer una investigación que agrupara y clasificara las teorías y tratados más relevantes sobre la cultura organizacional, para contribuir con el desarrollo de este aspecto tan importante en la organización y su administración.

Como se mencionó anteriormente este tipo de investigación se realizó, enmarcado dentro de un estudio documental que recopiló, clasificó y analizó la información

escrita de un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas y posturas del conocimiento respecto al tema objeto de estudio.

El presente documento se elaboró basado en publicaciones sobre la cultura organizacional y definición de criterios para clasificar la información.

Con esta investigación se generan aportes y aspectos teóricos ya que servirá de apoyo como posible antecedente, permitiendo recopilar conceptos, información y aspectos que permitan un desarrollo adecuado de la misma, obteniendo así un desarrollo sustentable de la investigación realizada.

Referente teórico: Teorías sobre las fuentes de Cultura Organizacional

Actualmente en el mundo del trabajo, se desarrollan diversos tipos de cultura, cada empresa se va desarrollando de manera diferente en el transcurrir del tiempo y así como esta avanza, su tecnología y empleados van avanzando en conjunto con ella, la relación entre el trabajador y el empleador es así como se pueden observar varias características en la organización, debido a estas características nos podemos formular interrogantes así como lo hicieron las autoras Correa y Parra (2002) que se formularon “¿En dónde se origina la cultura de una organización? Los autores que le dan respuestas a este cuestionamiento son David Drennan, que expone los orígenes como tales y Andrew Brown, que recopila en tres grandes grupos las fuentes de cultura organizacional predominantes en una sociedad”.

Fuentes de Cultura Organizacional según Drenan

Para David Drennan (1990) citado por Correa y Parra (2002) son 12 los factores fundamentales que inciden en la conformación de la cultura de una compañía. La combinación o interacción de unos con otros hacen de la cultura un aspecto representativo y único de una organización. Estos factores son:

1. La influencia de un líder dominante.
2. La historia y tradición de la compañía.
3. La tecnología utilizada, y los bienes y servicios ofrecidos por la organización.
4. La industria a la cual pertenece la compañía y sus competidores directos e indirectos.
5. Los consumidores.
6. Las expectativas de la compañía.
7. La información que posee la organización y los sistemas de control que maneja.
8. El ambiente legal y social de la compañía.

9. Los procedimientos y políticas establecidos por la organización.
10. El sistema de recompensas y retroalimentación utilizado en la empresa.
11. Recursos que posee y su adecuado aprovechamiento.
12. Metas, valores y creencias característicos de la organización.

Fuentes de Cultura Organizacional según Brown

De acuerdo con estudios e investigaciones desarrolladas por Andrew Brown (1995) citado por Correa y Parra (2002), son tres las fuentes más importantes de cultura organizacional soportada cada una por el autor más representativo. Dichos orígenes son:

1. La cultura nacional o social en donde la organización está físicamente situada.
2. La visión, estilo de dirección y personalidad de los fundadores u otro líder dominante de la organización.
3. El tipo de negocio que conduce la organización y el ambiente donde se encuentra ese negocio.

Cultura Nacional o Social de Hofstede

Geert Hofstede (1990) citado por Correa y Parra (2002) ha realizado un completo estudio de lo que la cultura nacional o social representa en la formación de la cultura organizacional dentro de cualquier empresa. Y es que este factor se ha convertido en característica fundamental en el momento de estudiar los patrones de comportamiento representativos de cada cultura organizacional, pues la lengua, el sistema educativo, político, económico y social, son aspectos que hacen a una nación única, y por ende una cultura única.

A partir de estos patrones, Hofstede (1990) (ob. cit) ha clasificado las culturas organizacionales bajo cinco dimensiones: distancia del poder, individualismo/ colectivismo, masculinidad / feminidad, evasión de la incertidumbre y el dinamismo confucionista.

a) Distancia del poder. De acuerdo con Hofstede (1990) (ob. cit) esta dimensión representa el grado de aceptación y expectativa que los miembros con bajo poder en las organizaciones de un país, frente a la equidad en la distribución de dicho poder. En naciones que presentan una distancia corta del poder, la desigualdad de poder tiende a minimizarse, la descentralización de actividades es alta, los subordinados esperan cuestionamientos y respuestas constructivas por parte de sus superiores, y los símbolos de estatus y ciertos privilegios son poco evidentes. Sucede lo contrario en las naciones con distancias largas del poder, donde la desigualdad entre las personas es esperada, las decisiones recaen sobre los mandos que poseen el poder, la centralización de actividades es común, y las diferencias salariales y sociales entre subordinados y jefes son considerables.

b) Individualismo / colectivismo. El Individualismo / colectivismo se presenta cuando la independencia individual o la cohesión social dominan la organización, afirma Hofstede (1990) (ob. cit). En sociedades individualistas los lazos entre los individuos son holgados, y los individuos ven por sí mismos y por los suyos. Así mismo, los contratos laborales están soportados por acuerdos mutuos, y las decisiones de contratación, selección y promoción están basadas en las habilidades y destrezas del personal de la organización.

En las sociedades colectivistas, según Hofstede (1990) (ob. cit), las personas están integradas por grupos fuertemente atados y extremadamente leales. Los contratos laborales tienden a ser observados como enlaces familiares con alto contenido moral, y los procesos de selección, contratación y promoción son realizados en su totalidad gracias al consenso de grupo.

c) Masculinidad / feminidad. Masculinidad / feminidad se refiere al grado en tanto que los roles de los géneros sociales son fácilmente distinguibles. De acuerdo con Hofstede (1990) (ob. cit), en sociedades masculinas, los roles son claramente diferentes, en donde los hombres (género masculino) son asertivos,

rudos y enfocados al éxito, y las mujeres son modestas, compasivas y enfocadas a la calidad de vida. En el sitio de trabajo los jefes (ambos géneros) son asertivos y decisivos, se enfatizan en la competencia entre colegas y en el alto desempeño en sus labores, los desacuerdos tienden a convertirse en conflictos, y su filosofía predominante es: “vivir para trabajar”.

En sociedades femeninas, según Hofstede (1990) (ob. cit), los roles de los géneros están sobrepuestos, en donde los dos géneros son modestos, compasivos y preocupados por la calidad de vida. Los jefes (ambos géneros) utilizan la intuición y buscan el consenso, conducen sus esfuerzos por alcanzar la igualdad, solidaridad y calidad de vida en el trabajo, los compromisos son resueltos gracias al compromiso y a la negociación, y su filosofía es: “trabajar para vivir”.

d) Evasión de la incertidumbre. Esta dimensión se define por Hofstede (1990) (ob. cit) como el grado el cual los miembros de una cultura se sienten amenazados por situaciones desconocidas e inciertas. En sociedades con débil evasión de la incertidumbre existe una gran tolerancia hacia situaciones ambiguas y riesgo no familiares, la gente es trabajadora y únicamente cuando es necesario, la puntualidad y precisión deben ser aprendidas, los individuos se sienten confortables con ideas y comportamientos nuevos y desafiantes, y sus fuentes de motivación son: logro, consideración y sentido de pertenencia.

De acuerdo con Hofstede (1990) (ob. cit), en sociedades con fuerte evasión el miedo hacia situaciones ambiguas y riesgos desconocidos, está presente. El sentimiento preponderante es “el tiempo es dinero”, la necesidad emocional es permanecer ocupado, la precisión y la puntualidad son innatas, la novedad se resiste, y las personas son motivadas por factores como: seguridad, consideración y pertenencia.

e) Dinamismo confucionista. El dinamismo confucionista, afirma Hofstede (1990) (ob. cit), se refiere al grado en el cual el corto plazo o el largo plazo representan la orientación dominante en la vida. Dicha dimensión está ligada al concepto Confucionista de “virtud”.

De acuerdo con Hofstede (1990) (ob. cit), las sociedades corto-placistas otorgan un gran respeto a la tradición, enfatizan la importancia de las obligaciones sociales a sus integrantes, aprueban el desgaste conspicuo, demandan resultados rápidos, y se preocupan por la verdad.

Mientras tanto, las sociedades largo-placistas adaptan las tradiciones a un contexto actual y moderno, establecen límites respetuosos en cuanto a obligaciones sociales se refiere, escatiman sus recursos, se esfuerzan por ser perseverantes y se preocupan por la virtud.

El trabajo de Hofstede (1990) (ob. cit), sobre las diferencias de culturas nacionales, ha sido de gran influencia en la clasificación de los países basados en las culturas. Sus estudios han logrado catalogar los países según sus patrones y comportamientos característicos plasmados en las cinco dimensiones determinantes en la formación de una cultura organizacional.

Dentro de esta corriente también se encuentra el liderazgo de Schein que determina que el liderazgo es una fuente determinante en la formación de las culturas organizacionales, lo cual es un tópico de continua investigación para Edgar Schein (1985) citado por Correa y Parra (2002).

Según Schein (1985) (ob cit), el líder es la base en la construcción de ese sello personal que cada organización posee. Dicho autor afirma que si un líder es una persona correcta, las ideas que de él surjan impregnarán la cultura corporativa. Si el líder es una persona mundana, ni sus creencias ni su imagen serán fuente de inspiración. Creencias fuertes crean culturas fuertes. Entre más

transparente sea un líder en cuanto a lo que cree y piensa, más evidente y clara será la cultura de esa compañía.

Las organizaciones no se construyen accidental o espontáneamente, pero si son iniciadas por individuos o grupos con metas y objetivos específicos, afirma Schein. En el caso de organizaciones comerciales se presenta claramente cuando la visión de un grupo de personas en la creación y comercialización de un nuevo producto o servicio, determina el éxito o fracaso del mismo. Durante esta primera etapa de creación de una organización, los fundadores se encuentran en una posición privilegiada. Ellos determinan la misión y el contexto del negocio, deciden sobre el personal a reclutar, las reglas a establecer, los sistemas y procedimientos a fomentar, e influyen en la aceptación de conductas en el lugar de trabajo. Al crear su organización, los fundadores tienden a imponer sus propias creencias y valores acerca de la naturaleza del mundo, de las organizaciones y de la misma naturaleza humana.

Dentro de esta teoría también podemos encontrar el tipo y ambiente del negocio de Deal y Kennedy que determina la naturaleza de las actividades practicadas por una organización y el ambiente particular donde estas son llevadas a cabo, estos son factores que intervienen en la formación de una cultura organizacional. Según Terrence Deal y Allan Kennedy (1990) citado por Correa y Parra (2002) “el ambiente organizacional es el aspecto más influyente en el proceso constructivo de la cultura corporativa”.

Los requerimientos operativos de las compañías de servicios difieren en aspectos fundamentales de aquellas organizaciones manufactureras, las compañías pertenecientes al sector público presentan marcadas diferencias de las empresas privadas, y las grandes corporaciones tienen percepciones distintas a las pequeñas compañías.

Los estudios de Deal y Kennedy (1990) (ob cit) han mostrado que las compañías prestadoras de servicios básicos (como electricidad, agua, gas y teléfono), las cuales se han desarrollado en ambientes con cambios lentos, tienden a fomentar culturas que valoran factores como: estabilidad, integración, comunicación clara, apoyo externos, remuneración justa y oportunidad de crecimiento para los empleados.

Sucede lo contrario en organizaciones con ambientes cambiantes, donde factores como motivación, innovación, comunicación efectiva y liderazgo, son los factores característicos de su cultura organizacional.

Bases Teóricas

Según Bavaresco (2006) el marco teórico referencial, brinda a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido.

A continuación se procede a desarrollar aquellos puntos importantes relacionados con la cultura del trabajo, los cuales se estarán utilizando en el desarrollo de la investigación para brindar bases teóricas de calidad.

Cultura: Concepto, características y elementos

Antes de exponer el tema de cultura organizacional, es necesario conocer el concepto de cultura y sus incidencias en el ámbito organizacional, pues es la base en la cual se fundamenta una buena cultura dentro de las organizaciones.

Podríamos comenzar dándole respuesta a la pregunta, ¿Qué es cultura?: cultura es el conjunto de valores, creencias, hábitos, costumbres y normas que comparten los individuos en una sociedad, los cuales generan una identidad propia y los identifica como pertenecientes de la misma.

Según Siliceo y Casares (1999) citando a Clifford Geertz definen la cultura de la siguiente manera:

La cultura es un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporado en símbolos; un sistema de concepciones heredadas y expresadas en forma simbólica por medio de los cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan sus conocimientos y actividades en relación con la vida. (p.43)

Para establecer conceptos de cultura vamos a tomar en consideración las distintas teorías complejas que determinan este aspecto, las cuales se caracterizan por sus preposiciones, hipótesis, principios y acentos particulares.

Es pertinente presentar las diversas definiciones que conocedores de temas organizacionales han trabajado, para forjar un concepto general de cultura y apreciar sus alcances. A continuación se exponen algunas de estas definiciones citadas por Correa y Parra (2002):

- La enciclopedia de las ciencias sociales define cultura como “formas de comportamiento, explícitas o implícitas adquiridas y transmitidas mediante símbolos y constituye el patrimonio singularizado de los grupos humanos, incluida su plasmación en objetos; el núcleo esencial de la cultura son las ideas tradicionales y especialmente los valores vinculados a ellas”.
- Taylor comenta que se entiende por cultura "esta totalidad compleja que incluye el conocimiento, la creencia, el arte, la moral, la ley, la costumbre, y cualquier otro hábito y capacidad adquirido por el hombre como miembro de la sociedad”. Definición de Taylor. La cultura incluye "todo aquel complejo que abarca el saber, la fe, el arte, la moral, el derecho, la costumbre y todas las demás capacidades y costumbres adquiridas por el hombre en su carácter de miembro de la sociedad".
- Malinowski afirma "es la cultura evidentemente el conjunto integral constituido por los utensilios y bienes de los consumidores, por el cuerpo de las normas que rigen los distintos grupos sociales, por las ideas y las artesanías, creencias y costumbres, ya consideremos una muy simple y primitiva cultura, o una extremadamente compleja y desarrollada, estaremos en presencia de un vasto aparato, en parte material, en parte humano o en parte espiritual, con el que el hombre es capaz de superar los concretos, específicos problemas que lo enfrentan".

- Para Kroeber y Kluekhohn: "la cultura consiste en patrones implícitos y explicativos a través de comportamiento adquirido y transmitido a través de símbolos, constituyendo un logo distintivo de grupos humanos, incluyendo su personificación de artefactos; el núcleo esencial de la cultura consiste en las ideas, tradiciones y especialmente los valores que vienen unidos a ellas; los sistemas de cultura deben por una parte ser considerados como productos de acción y por la otra como elementos condicionales de una acción futura".

- Para Ralph Linton, "la cultura es el conjunto de rasgos materiales e inmateriales que caracterizan e identifican a una sociedad".

- Según: Bella et al; Habits of the Heart, (1985) Como "Aquellos patrones de significado que cualquier grupo o sociedad utiliza para interpretar y evaluarse a sí mismo y a su situación".

- Bordieu, (1979) Señala que la cultura es "Un sistema de esquemas de percepción, pensamiento y acción duraderamente adquiridos, provocados por condiciones objetivas, pero que tienden a persistir incluso después de la alteración de esas condiciones". De igual manera expresa que esta puede ser considerada, "Un conjunto de relaciones "depositadas" dentro de cuerpos individuales en forma de esquemas mentales y físicos de percepción, comprensión y acción".

- Por su parte, Hannerz, Soulside, (1969) Explica, "que la cultura significa actuar según la cultura de uno mismo, hablando en términos generales, seguir las inclinaciones de uno mismo tal y como éstas se han desarrollado al aprender de otros miembros de la misma comunidad".

- Harris, (1979) Dice que la cultura "Se refiere al repertorio aprendido de pensamientos y acciones, expuesto por miembros de grupos sociales –repertorios (transmitidos) de una generación a otra, con independencia de la herencia genética.

- Según Swidler, (1986). Señala que son, “Medios simbólicos de significado, entre los que se incluyen creencias, prácticas rituales, formas de arte, ceremonias, además de prácticas informales como el lenguaje, el cotilleo e historias y rituales de la vida cotidiana”.
- Según Willis, (1977). “Lo cultural es el trabajo creativo, variado, potencialmente transformacional de algunas de las principales relaciones sociales/estructurales de la sociedad”
- Al respecto, Davis y Newstrom (2001) dicen que “la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes”. (p.282)

Después de haber analizado y estudiado los diferentes conceptos de los autores, tenemos la clasificación de la cultura en las diferentes escuelas sociológicas:

Desde el punto de vista de Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard. (1988) “El sistema sociocultural; integra el dominio cultural y el dominio social en el cual supone que entre estos dos dominios existe armonía y coherencia, el comportamiento es la expresión concreta de este sistema sociocultural preocupándose por los esquemas de importancia como por ejemplo: valores, normas, conocimiento, creencias formales y formas de expresión”.

Para dominar el tema de los conceptos de cultura estos tienen una diversidad de perspectivas compuestas y definidas por diferentes autores y escuelas del ramo sociológico y antropológico logrando abarcar una gran gama de percepciones y características viéndolo desde diferentes puntos de vista, por eso se tomara en cuenta las concepciones de varias escuelas teóricas.

Estas diferentes concepciones de los antropólogos constituyen la cultura como un sistema sociocultural se dividen en cuatro escuelas de pensamiento en donde dos, como lo son las escuelas funcionalistas y funcionalistas-estructuralistas que están

dentro de las escuelas sincrónicas y las escuelas histórico-difusionista y la escuela ecológico-adaptacionista estas también son llamadas escuelas diacrónicas.

Estas diferentes escuelas están expuestas de la siguiente manera:

Conceptos de cultura desde el punto de vista de las escuelas sincrónicas

Según Bronislaw Malinowski citado por Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart y Simard. (1988) La cultura desde el enfoque funcionalista “presenta a la cultura como un mecanismo utilitario que permite al individuo enfrentar mejor los problemas específicos que se presentan durante su búsqueda de satisfacción personal. Todo lo que representan la cultura (instituciones, mitos, entre otros) se interpreta en función de su utilidad para la satisfacción de necesidades fundamentales.”

La cultura desde el enfoque funcionalista-estructuralista según Radcliffe-Brown, citado por Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart y Simard (1988) considera que:

La cultura es un mecanismo adaptativo que permite a los individuos constituirse en una comunidad bien definida en un lugar preciso, adquiriendo características mentales y hábitos que contribuyen a participar en una vida social. Se observa a la cultura como un elemento del sistema social integrado, lo cual implica una estructura social para mantener un orden social estable y de los mecanismos de adaptación para mantener un equilibrio entre la sociedad y su ambiente físico.(p.112)

Estas escuelas hacen su observancia al estudio de la cultura en momentos históricos precisos y en lugares bien definidos como lo son la escuela funcionalista y

la escuela funcionalista-estructuralista que observa a la cultura como un sistema social compuesto por una estructura social y un orden estable.

Conceptos de cultura desde el punto de vista de las escuelas diacrónicas

La cultura desde el enfoque ecológico-adaptacionista para los autores Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard (1988) Contempla que la cultura es un sistema de esquemas de comportamiento transmitidos por el medio social, que sirve para integrar a las comunidades al ambiente donde se desenvuelve. Entre los sistemas socioculturales y sus ambientes hay una interacción recíproca. No se dan el medio ni la cultura, porque a cada uno de ellos lo define el otro, explica que el medio no es un elemento que limita el desarrollo de la cultura, aclara que este desempeña un papel importante en la orientación de la evolución cultural y que a su vez influye en las características del medio ambiente.

La cultura desde el enfoque histórico-difusionista según Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard (1988) “Considera la cultura como configuraciones o formas temporales, interactivas y autónomas nacidas de las circunstancias y de procesos históricos, se interesa especialmente por las migraciones de rasgos culturales de un sistema a otro y de un sitio a otro mediante la difusión, se interesa también por los cambios que se produce en un sistema que sigue procesos de aculturación y de asimilación”.

Desde el punto de vista del sistema de ideas el dominio cultural y el dominio social son distintos pero relacionados, esta tiene como particularidad la presencia de un principio de dominio cultural distinto que se manifiesta en diversos procesos, estructuras y productos que se pueden conocer y comprender. Según Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard. (1988) Está compuesta por 4 escuelas de las cuales tres proponen a la cultura como sistema de ideas situado en los espíritus portadores de cultura, estas escuelas son la cognoscitiva, la escuela estructuralista y la

escuela de la equivalencia mutua, la otra escuela sitúa el concepto en los productos de la mente (Significados y símbolos compartidos) la cual se llama escuela simbólica que comprende el dominio social.

La cultura desde el enfoque cognoscitivo: Esta escuela a veces se le denomina escuela etnográfica en los cuales se encuentra Goodenough uno de los principales teóricos citado por Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard. (1988) comprende que la cultura es un sistema de conocimiento, de estándares aprendidos para juzgar, percibir, creer, evaluar y actuar, consiste en todo lo que el individuo debe saber o creer con el fin de saber comportarse de una manera aceptable en el seno de una sociedad.

La cultura desde el enfoque estructuralista: Propone que todas las culturas son construcciones de la mente humana, levi-Strauss cree que existen elementos universales que solo se pueden distinguir a través de la estructura del subconsciente, que está compuesta por sistemas simbólicos colectivos que son productos acumulativos del espíritu, dice que los fenómenos culturales son la consecuencia de procesos mentales subconscientes. Levis-Strauss citado por Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard. (1988) afirma que: “los sistemas de parentesco son elaborados por el espíritu a nivel del pensamiento subconsciente; y la aparición de formas, papeles matrimoniales y actitudes similares para con el parentesco”.

La cultura desde el enfoque de la equivalencia mutua. Según Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard. (1988) Consiste en un conjunto de procesos cognitivos estandarizados creando un marco general para la predicción del comportamiento entre los individuos que interactúan en un medio social dado, “la cultura hace posible la organización de cogniciones y motivaciones muy diversas, sin que sea necesario que los individuos compartan objetivos comunes o que sus estructuras cognitivas sean similares.

La cultura así definida consiste en políticas “elaboradas de manera tacita y gradual por grupos de individuos con miras a promover sus intereses, así como en contratos establecidos por el uso entre individuos que buscan transformar sus esfuerzos de cooperación en estructuras de equivalencia mutua”.

La cultura desde el enfoque simbólico o semiótico: Dice que la cultura es un sistema de significados y símbolos colectivos. Geertz citado por Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard. (1988:223) comenta: “El hombre es un animal suspendido en lienzos de significados que el mismo ha tejido; el conjunto de estos lienzos es lo que yo llamo cultura”

De esta esa manera se busca la cultura en los significados e ideaciones colectivas que buscar en el espíritu humano, según las personas interpretan sus experiencias e interacciones y orientan su comportamiento.

La cultura es lo que hacen y piensan las personas dentro de su entorno, ya sea una comunidad o una organización e implica el aprendizaje y transmisión de conocimientos, creencias y patrones de comportamientos a lo largo de cierto periodo, por lo que puede decirse que la cultura es bastante estable y no cambia con rapidez; lo cual permite comprenderla.

Después de estudiar las diferentes definiciones, tomaremos las conclusiones que sobre el concepto de cultura realizó Méndez Álvarez (2000) pues identifica elementos comunes que describen las características esenciales de toda cultura, las cuales sirven para la mejor comprensión de este vital concepto. Dichos elementos son concluyentes en el propósito de analizar las implicaciones del concepto de cultura y se presentan a continuación: La cultura es la conciencia colectiva (que se expresa por un sistema de significados compartidos), construida y compartida por los miembros de una colectividad.

El término conciencia colectiva según Méndez Álvarez (2000:157) “se refiere a la propiedad del espíritu humano de formular juicios normativos espontáneos e inmediatos sobre bondad y maldad de ciertos actos individuales que representan intereses, aspiraciones y caracteres colectivos. La cultura al ser conciencia colectiva es un sistema abstracto no tangible, percibido y aprehendido por la mente del hombre, quien por la socialización (aprendizaje social)” construye significados mentales que le permiten comprender y adaptarse al medio en el que desarrolla sus procesos de interacción social.

La cultura propone el marco en el cual desarrolla la acción social, entendiendo por éste las condiciones que el individuo encuentra para establecer procesos de interacción social en el que está implícita la comunicación. El sistema de significados por los que se manifiesta la cultura (conciencia colectiva) según Méndez Álvarez (2000:198) “influye significativamente en el sistema de personalidad del individuo determinando su comportamiento, así como sus formas de pensar, sentir y actuar en el sistema social al que pertenece y que la produce”

La cultura no es visible, como lo dice el autor Méndez Álvarez (2000:203) “no es posible materializarla en aspectos materiales e inmateriales, éstos son sus manifestaciones, dando lugar a la cultura manifiesta o explícita. Fundamentalmente la cultura está en la mente de los individuos, quienes en su proceso intelectual conforman el sistema de significados, los valores, las ideologías que de manera inconsciente y por procesos cognoscitivos se los apropian de la sociedad o los grupos a los que pertenecen”.

La cultura no son los valores, las ideologías, las creencias, las normas, los ritos, los mitos, los símbolos, el lenguaje, etc. Según Méndez Álvarez (2000:214) “Estas son manifestaciones de la misma que difieren según el grupo social que los produce por su acción social”.

El concepto de cultura abarca un sin número de elementos que se entienden como manifestaciones de la misma, no como características esenciales y propias de la cultura. Dicha formulación permite establecer los límites y parámetros dentro de los cuales la cultura se expresa y manifiesta en la organización.

Además de estos conceptos de cultura esta se componen por diferentes características que según Dick Lester Núñez Duarte (2009) las características de la cultura son las siguientes:

- La cultura es aprendida: La cultura no es instintiva, o innata, o transmitida biológicamente, sino que está compuesta de hábitos, o sea, de tendencias a reaccionar aprendidas, adquiridas por cada individuo a través de su propia experiencia en la vida después de su nacimiento.
- La cultura es inculcada: Todos los animales son capaces de aprender, pero sólo el hombre puede pasar a sus descendientes sus hábitos adquiridos en alguna medida considerable. De cualquier manera, muchos de los hábitos aprendidos por los seres humanos son transmitidos de padres a hijos a través de generaciones sucesivas y, por medio de repetida inculcación adquieren esa persistencia a través del tiempo, esa relativa independencia de portadores individuales, que justifica que se les califique colectivamente como cultura.
- La cultura es social: Los hábitos de tipo cultural no sólo son inculcados y luego transmitidos a través del tiempo; también son sociales, o sea, compartidos por los seres humanos que viven en sociedades o grupos organizados, y se mantienen relativamente uniformes por la presión social. En pocas palabras, son hábitos de grupo. Los hábitos que los miembros de un grupo social comparten entre sí constituyen la cultura de ese grupo. Esta suposición es aceptada por la mayoría de los antropólogos, pero no por todos.
- La cultura es adaptativa: La cultura cambia; y el proceso de cambio parece ser adaptativo, comparable a la evolución en el reino orgánico pero de diferente naturaleza. A través del

tiempo, las culturas suelen ajustarse al ambiente geográfico, como lo han demostrado los antrogeógrafos, aunque las influencias ambientales ya no son concebidas como determinantes del desarrollo cultural. Las culturas también se adaptan, por medio de la copia y la organización, al ambiente social de los pueblos vecinos. Finalmente, las culturas indudablemente tienden a ajustarse a las demandas biológicas y psicológicas del organismo humano

Comprendiendo estas características de cultura se comprueba que puede ser aprendida mientras se está en contacto constante con ella, inculcada ya que puede transmitirse de generación en generación y he allí el detalle de la cultura específica de una determinada sociedad, donde también es social porque se comparte a través de un grupo de personas que están socialmente relacionadas, cambiando dependiendo de las circunstancias en que esta se desenvuelve siendo la cultura adaptativa, ya que esta propensa a cambios, todas estas características de cultura tienen elementos que son específicos de lo que es cultura por esto según Soto (2007) citado por Vallejo y Rodríguez (2010) define que:

Los elementos de la cultura se clasifican de la siguiente manera:

- **Cultura Material:** Agrupa aquellos elementos físicos, materiales que han sido creados o usados por el ser humano para satisfacer sus necesidades tanto primarias como secundarias.
- **Cultura Inmaterial:** Comprende todos los elementos intangibles, abstractos, entre las que se cuentan creencias, valores, tradiciones, normas, moral, costumbres, leyes, comunicación simbólica o lenguaje, etc.(p.188)

Es indiscutible para cualquier sociedad que los miembros tenga comportamientos parecidos es decir tenga reacciones y respuestas similares ante los sucesos que van ocurriendo a medida que esta, se va desarrollando y conformando en general con los miembros de la sociedad, solo de esta manera la gente puede comunicarse y a su vez producir la cultura.

La principal institución donde las personas desarrollan sus comportamientos, actitudes, valores y su sistema de creencias es la familia ya que esta es el primer grupo donde el individuo se relaciona por primera vez, a medida que este se va desarrollando en la vida, toma diferentes comportamientos dependiendo de los lugares que asista, sus grupos sociales y donde trabaje, de allí que cada persona tiene sus diferentes maneras de ver a la sociedad y sobre todo lo que es el trabajo ya que este concepto se va formando a medida que este se relaciona con actividades lucrativas.

El Trabajo

El trabajo, es un factor determinante para el estudio de la cultura, por ende es necesario, que detallemos una serie de definiciones, que nos van a permitir el discernimiento y comprensión de este elemento de gran importancia para nuestra investigación

Definiciones de Trabajo

Según, Chakkal (1979), citado por Lozada y Méndez (2004) el trabajo, “es el entorno en el cual gira el desarrollo humano, y a través del cual el hombre canaliza su realización personal y colectiva, satisface sus necesidades, crea y desarrolla cultura”. Por tal motivo, el factor del trabajo, permite a la persona poder expresar su humanidad y definir su cultura a partir de un conjunto de acciones que experimenta

Para Briceño-León (1996), citado por Lozada y Méndez (2004) el trabajo “es el modo de responder a las necesidades y aspiraciones, es la base para la organización social, y la creación de herramientas con las cuales poder mejorar esa acción”. Tomando en consideración, lo antes mencionado se puede expresar que el trabajo

determinará el proceder del hombre y le permitirá precisar las herramientas que serán de suma utilidad para alcanzar el objetivo trazado.

Dentro de las distintas concepciones sobre el concepto de trabajo, se encuentra la definición de Rial (1997) citado por Lozada y Méndez (2004) como la “actividad esencial en la vida de la sociedad, a la vez satisfacción y deber, disfrute y esfuerzo, competencia y recompensa, juego y obligación, medio de subsistencia y razón de vida, esta concepción varía de acuerdo a los sistemas de valores a nivel mundial”.

Por su parte, Karlic (2003), citado por Lozada y Méndez (2004) opina que “todo hombre, por ser hombre, tiene el derecho y el deber de trabajar”, sin embargo, Karlic (2003), considera que es “necesario identificarse con la obra que uno hace porque eso es lo que define a la persona y a la nación”.

Según, Villalobos (1999), citado por Lozada y Méndez (2004) el trabajo es pues, “una realización de la libertad personal, una forma de subvenir las necesidades personales, y una contribución al bien común. La idea de concepto de trabajo, varía de acuerdo a los distintos regímenes económicos de cada país”.

Para hacer hincapié en la definición del trabajo se puede acotar que en la antigüedad, las personas no sabían distinguir entre trabajo y consumo por eso Lozada (1995), citado por Lozada y Méndez (2004) explica que:

En las culturas primitivas se hacía difícil establecer una distinción entre trabajo y consumo, debido a que en estas sociedades el trabajo era solo un medio para asegurar la subsistencia. En la antigüedad (Egipto, Grecia y Roma), el trabajo era visto, como una pesada maldición o como una dura y dolorosa necesidad, realizada principalmente por esclavos, dentro de unas relaciones de producción de tipo esclavistas. (p.26)

Posteriormente, en la sociedad industrial de acuerdo, con Méda (1998), citado por Lozada y Méndez (2004) se percibía al trabajo como “un factor de producción, en donde el individuo y la sociedad quedan vinculado, en este sentido, se percibe al trabajo como algo mecánico”. El trabajador, era considerado un elemento más del trabajo, que su condición humana, no era reconocida y pues su capacidad de trabajo era sumamente fatigante.

Ya, en la sociedad posmoderna, tomando en consideración a Chakkal (1979), citado por Lozada y Méndez (2004), él nos señala que “los motivos y la significación del trabajo cambian, es decir, con la industrialización, la automatización, el hombre le atribuye significados muy diferentes, negativos y positivos, a su trabajo en general y a los diferentes tipos de trabajos en particular”.

Elementos que constituyen la definición de trabajo

Como todo factor, el trabajo, posee una serie de elementos que lo componen y facilitan el reconocimiento del mismo, en donde este se ponga de manifiesto.

Para Villalobos (1999), y Fermín (2003), citado por Lozada y Méndez (2004), “el trabajo es una condición de existencia del hombre, donde las personas llegan a desarrollar su capacidad creativa cuando sienten responsabilidad por lo que hacen y para esto es necesario que los individuos crean en lo que están haciendo, sólo así se lograría la realización personal y el cumplimiento de los objetivos del colectivo”.

De igual modo, Villalobos (1999), citado por Lozada y Méndez (2004), expresa que “el trabajo tiene por objeto crear satisfactores para atender necesidades del hombre; el trabajo tiene una finalidad inmediata que es el sustento y el desarrollo personal, pero esta función es inseparable de la finalidad social de satisfacer el bienestar familiar y de la sociedad civil”.

Según, Villalobos (1999), citado por Lozada y Méndez (2004), indica que “el trabajo es objeto de protección jurídica, donde se busca preservar la dignidad del trabajador, respetar a la persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia”.

Con respecto a Méda (1998), citado por Lozada y Méndez (2004), señala que “el trabajo propicia la integración, la noción de vínculo social que se basa en la reciprocidad o utilidad social que este tiene, el individuo mediante el trabajo aporta su contribución a la sociedad, desarrolla a su vez un sentido de pertenencia, donde queda ligado a la organización, porque la necesita y porque a su vez le es útil a ella”.

De acuerdo con Méda (1998), citado por Lozada y Méndez (2004), también “el trabajo permite el aprendizaje de la vida social, nos enseña las obligaciones propias de la vida en común, es un ámbito de encuentros y de cooperación”.

De la misma manera para Méda (1998), citado por Lozada y Méndez (2004), el trabajo “es la medida de los intercambios sociales, principio básico de contribución y retribución sobre el que descansa el vínculo social. Permite a todo el mundo tener una utilidad social, es decir, cada individuo contribuye a la vida social adecuando sus capacidades a las necesidades de la sociedad”.

Preferencias del Trabajo

Entendemos por preferencias que son todas aquellas expectativas que tiene el trabajador, con respecto a la labor que realiza y al trabajo que quisieran obtener, de allí que se destacan diversas cualidades en diferentes tareas que efectúa el trabajador, obteniendo así un buen desempeño, ya que hace su trabajo con mayor esmero y dedicación. Se puede indicar, que preferencias se refiere, según Briceño-León (1996), citado por Lozada y Méndez (2004) a “aquellos aspectos que se consideran como más agradables al momento de evaluar un trabajo”.

Cuando las personas perciben la oportunidad de poder lograr explorar diferentes aspectos de sus capacidades, su desempeño en el puesto de trabajo que ejerce, será llevado a cabo con una mayor productividad y eficiencia, las personas llegan a desenvolverse con mayor capacidad creativa, cuando logran adquirir un sentido de pertenencia por lo que hacen y para eso es necesario, que crean en lo que están haciendo, logrando así la realización personal y el cumplimiento de las metas de la organización, creando con esto diferencias en el desempeño laboral de cada individuo, por eso Gilson y Col (1997), citado por Lozada y Méndez (2004), comenta que “ la diversidad entre los miembros de una organización, por su parte, da lugar a diferentes pautas de conductas, que están relacionadas de alguna manera con las necesidades y objetivos de cada individuo”.

Las necesidades de las personas que integran una organización, son diferentes entre sí, cada quien posee características y percepciones distintas a como concibe el trabajo, se puede señalar que Gilson y Col (1997), citado por Lozada y Méndez (2004), comenta que:

Las necesidades representan aquellas carencias que experimenta un individuo en un momento determinado; éstas pueden ser: fisiológicas (por ejemplo: necesidades de alimentación), psicológicas (por ejemplo: necesidad de autoestima) o sociológicas (por ejemplo: necesidad de interacción social). Por su parte, los objetivos o los resultados que el empleado persigue, se perciben como fuerzas que atraen a la persona. El logro de los objetivos deseados puede tener como resultado una disminución significativa de las deficiencias en el referente a las necesidades. (p.32).

Las necesidades humanas pueden ser divididas en diferentes categorías como las que define primeramente Maslow, citado por Lozada y Méndez (2004), en su teoría de las necesidades propone que “las personas dependen de lo que ya tienen. Por tanto, en este sentido una necesidad satisfecha no representa un elemento motivador”.

Existen diferentes condiciones que motivan al empleado en donde no necesariamente la satisfacción de necesidades motiva al empleado, sin embargo comenta Gilson y Col (1997), que:

La ausencia de cubrir las necesidades si produce insatisfacción en los trabajadores. Dado que son necesarias para mantener al menos un nivel de ausencia de satisfacción, las condiciones extrínsecas, reciben el nombre de factores insatisfactorios o higiénicos. En segundo lugar, también están presentes un conjunto de condiciones intrínsecas, el contenido del trabajo, que incluyen: el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el ascenso, el trabajo en sí y la posibilidad de progreso. La ausencia de estas condiciones no resulta excesivamente insatisfactoria; sin embargo, su existencia induce elevados niveles de motivación que dan lugar a buenos resultados laborales, de allí que reciben la denominación de satisfactorias o motivadores. (p.35).

Sentido del Trabajo

Según, Briceño-León (1996), citado por Lozada y Méndez (2004), el sentido del trabajo hace referencia, a “la finalidad que persigue el individuo al trabajar, es decir, para qué trabaja”. Esta finalidad, se encuentra determinada por el entorno en el cual se desenvuelve el individuo, que realiza la labor y sus necesidades influirán profundamente en la misma.

Desde el punto de vista de Friedmann y Havighurts, (1954), citado por Lozada y Méndez (2004), expresa que “el trabajo constituye una fuente primaria de propósito y significado para la existencia humana”. Por ende, se puede decir, que el trabajo precisa los objetivos que se traza el hombre para alcanzar las metas que éste se ha fijado conquistar.

Por su parte, Super (1962), citado por Lozada y Méndez (2004), señala que:

El trabajo es una forma de implementar y llevar a la practica el concepto de sí mismo, indica que al menos tres

necesidades principales se satisface mediante el trabajo y la ocupación: la necesidad de realizar una actividad interesante y satisfactoria; las relaciones humanas, lo cual implica el logro de reconocimiento como persona y estatus; y por último la subsistencia, o sea la posibilidad de alcanzar un cierto nivel de ingresos y de seguridad económica. (p.40).

Un aspecto muy importante en la finalidad del trabajo, es que aporta un grado de alegría a la familia, gracias a la labor de una persona, que la conforma, ya que se obtienen los medios necesarios, para la subsistencia de esa familia, en los cuales también, se realizan sacrificios, que le aportan dinero para hacer crecer a los integrantes que ponen dicha familia, cabe destacar que las autoras Lozada y Méndez (2004), resalta que “el primer objetivo de un trabajo es, dotar a la familia de los medios necesarios para respaldar y soportar una vida digna. El trabajo también tiene una función social, que es la de dar a la sociedad un servicio o producto útil, un aporte al resto de la colectividad”.

Cultura del Trabajo

Como se puede destacar la cultura es un elemento importante para entender y explicar lo que sucede en las relaciones de las personas, de allí la cultura de trabajo es también significativa en el mundo organizacional, ya que van de la mano porque esta se desenvuelve en él y así esta cultura ejerce una gran influencia para todos los trabajadores y trabajadoras que están relacionándose constantemente en un ambiente de trabajo en común, a partir de esto se acota que la cultura de trabajo es según Briceño-Leon (1995) citado por Lozada y Mendez (2004) “El mundo singular como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positiva y negativamente; el sentido que otorgan a lo que hacen: porque lo hacen y para que lo hacen” para los trabajadores el valor del trabajo es diferente para cada uno de acuerdo a sus necesidades, la manera en que estos conciben el trabajo, su idealización y lo que esperan de este, los significados son productos de la interacción

social según Briceño-Leon (1995) (ob. cit) “La jerarquía que se le da a los elementos es distinta y el mundo de interpretarlos es diferente”

El ser humano tiene la capacidad para relacionarse, de llegar a establecer acuerdos y establecer sociedades, por eso los integrantes de un grupo de trabajo tienen en común la realización y el cumplimiento de metas establecidas por la organización donde estos se desenvuelven, estas relaciones en el grupo de trabajo crean lo que se llama cultura de grupo, que según Granell (1997) citado por Lozada y Méndez (2004):

La cultura de un grupo resulta de su interacción compleja de valores, creencias, actitudes y conductas, pero los valores, actitudes y creencias no se perciben a simple vista; se infiere su existencia a partir de las conductas, donde lo único que podemos estudiar con cierta objetividad es la conducta de la gente, ello hace que el estudio de la cultura de un grupo no sea fácil porque las conductas son parte importante de la cultura pero solo ofrecen una imagen parcial de ella. (p .37)

El estudio de la cultura del trabajo como se menciona toma en cuenta la cultura de grupo y se desenvuelven en conjunto integrando entre si los diferentes conceptos que tiene cada persona para concebir el trabajo, su formas de hacerlo, lo que espera de él y el sentido que este le encuentra al trabajo, de allí que esta se pone en acción dentro del grupo de trabajo donde el trabajador y trabajadora se desenvuelve.

Cultura de trabajo en Venezuela

La cultura es determinante para motivación y satisfacción dentro un grupo, sobre todo dentro de un grupo de trabajo ya que dentro del desenvolvimiento del grupo estos van adoptando características y dando parte de la cultura que ya traen al grupo al cual estos pertenecen, según Chakkal y Román (1979) citado por Lozada y Méndez (2004) encontraron que la cultura es “una variable determinante de los factores que contribuyen a la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, el trabajador venezolano le

da más importancia a los aspectos humanos y a las relaciones interpersonales en el desempeño de su trabajo que a los otros factores específicamente técnicos y estructurales”.

Aquí detallan los autores que el venezolano haya más relevante el hecho de la relaciones que se conforman dentro del lugar de trabajo para que estén en armonía al momento de ejercerlo y colocan de lado la estructura del trabajo y los aspectos superficiales que intervienen en la vida laboral, de allí que existen diferentes perspectivas de ver el trabajo, como se relacionan entre si y dándole relevancia al interacción que existen con las demás personas que conforman el mismo grupo de trabajo, tomando en cuenta la comunicación para que haya un proceso de socialización estable.

De esta manera Briceño-Leon (1988 y 1996) citado por Lozada y Mendez (2004):

Realizaron un estudio de la posibilidad de hacerse rico en Venezuela y encontró que los valores especialmente considerados son la riqueza y el trabajo. El 64% de los venezolanos no considera la riqueza como meta y solo el 36% de la muestra demuestra lo contrario. Existen 5 razones fundamentales por que el 64% considera que la riqueza no era una meta importante en sus vidas y estas son las siguientes:

- Un 19.7% dijo que estaba conforme con lo que tenía.
- Un 15.5% desvaloriza la riqueza le da un rasgo negativo, esta respuesta se encontró importante entre aquellas personas que buscan tranquilidad espiritual y quienes asisten a cultos religiosos.
- El 13.8% coloca el análisis en cosas que son mas importante que las riquezas, no hay un juicio negativo de la riqueza sino que existe otra meta que la supera.
- El 8.3% considera que el dinero es riesgoso.
- El 6.9% considera que es imposible alcanzarlo. (p.228)

Estas características y conclusiones no solamente la tienen los integrantes de Venezuela, También se realizaron otros estudios de riqueza por Haneton e Iasca (1992) citado por Lozada y Méndez (2004) comentaron sobre su estudio que:

Los trabajadores contemplados en el estudio no se plantean la riqueza como una meta prioritaria en la vida, es más, es considerada por ellos, como la menos importante, en relación al resto de las metas a jerarquizar, lo que buscan los individuos es felicidad, estabilidad, tranquilidad y seguridad lo cual en cierta medida se opone al esfuerzo, al sacrificio y al riesgo que implica y significa el trabajo. (p.39)

Lo que lleva a pensar que el ser humano en su búsqueda de trabajo y riqueza está más enfocado a suplir necesidades ya sea de tipo económico, académico y social que el hecho hacerse rico mediante el trabajo que obtenga o el medio de trabajo en el cual esta persona subsiste, acá notamos que el sentido espiritual está más arraigado al ser independientemente del mundo materializado en el que estamos viviendo actualmente, claro está que no todas las personas piensan igual y conciben en trabajo y riqueza de la misma manera, pero con un sentido más personal que material.

Los Valores Organizacionales

Los estudios que se realicen para detectar ciertos valores y conductas que posiblemente estén en un grupo de trabajo se deben tomar en cuenta los diferentes conceptos de valores organizacionales presente en la cultura de trabajo en cada trabajador y trabajadora dándole así una conceptualización ampliada de los posibles valores percibidos dentro del grupo por medio de la investigación realizada a las personas que lo conforman.

Cuando se piensa en los valores organizacionales, de acuerdo con Robbins (2004):

Resulta algo difícil representárselos como valores morales; ya que tradicionalmente este último concepto se deja para

explicar las conductas que tienen que ver con la expresión del “bien” y el “mal” desde un ámbito más general en el contexto social. A nivel individual las personas usualmente reconocen cualidades tales como honesto, fiel, la amistad como valor, sentido de compañerismo, altruismo, etc., para describir de algún modo las particularidades del comportamiento de una persona en relación con un grupo o como expresión de su actitud general hacia la sociedad en que se encuentra. (p. 34)

Cuando se trata de pensar la organización como una entidad social y se buscan aquellos valores que puedan describir su “personalidad” que se pueda diferenciar de otras, incluso explicar su comportamiento organizacional, resulta sin dudas más trabajoso. Sin embargo, es un hecho el papel educativo que juegan las organizaciones en la formación de un conjunto de valores que permiten su desarrollo y competitividad.

Según Robbins (2004:64) “Las organizaciones fomentan una serie de valores que componen la moral de las mismas y que cumplen aquellas funciones que se le reconocen a la moral tradicionalmente: reguladora, educativa, cognoscitiva, orientadora, motivacional, comunicativa y pronosticadora”. En consecuencia, los valores organizacionales pueden definirse esencialmente como cualidades de la cultura de las empresas, que son jerarquizados o asumidos de preferencia porque son percibidos (en mayor o menor grado de conciencia), como elementos indispensables para alcanzar logros colectivos.

En otro contexto, Zachary y Krone (1984:33) señalan que:

Los valores organizacionales sufren transformaciones y pasan por procesos de desarrollo; que "ocurren a través de complejas interacciones de variables históricas, geográficas, culturales, psicológicas y socioeconómicas, más que como resultado de un proceso decisorio racional". Este proceso para la creación de un sistema de valores en la organización consta de las siguientes etapas:

- a. **Determinación:** se establecen los valores necesarios para formar la cultura organizacional y los contenidos de los mismos.
- b. **Clarificación:** se deben "purificar" para evitar malos entendidos y conflictos originados por la interpretación y comunicación de los valores mismos,
- c. **Definición:** es necesario precisar el lenguaje y sus significados semánticos para delimitar los contenidos.
- d. **Jerarquización:** se priorizan en función de la importancia que los diferentes valores tienen para una organización, sus diferentes rangos y parámetros.
- e. **Enunciación:** Los valores de una organización puede ser enunciados en cualquiera de las dos formas: explícita o implícita.
- f. **Conductualización de los valores:** Es la puesta en "acción" y "práctica" de los valores, en términos de actitudes y comportamientos por parte de las personas.

Definición de Términos Básicos

Clima organizacional: Es 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.

Cultura: Es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman.

Cultura del Trabajo: Se refiere al modo de como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positiva o negativamente, el sentido que otorgan a lo que hacen, en general, el modo de producir significaciones sobre el trabajo como acción social.

Cultura Organizacional: Patrón general de conducta, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización, Crea el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo. Una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

Empresa: Es una unidad productiva dedicada y organizada para la explotación de una actividad económica. Las empresas se pueden clasificar de la siguiente manera: por sectores económicos, el origen de su capital, su tamaño, conformación de su capital, el pago de impuestos, el número de propietarios, la función social o la forma de explotación.

Misión: Es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización, la cual define lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa, lo que pretende hacer, y el para quién lo va a hacer.

Recurso Humano: Es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de una organización, en beneficio del individuo y de la propia organización.

Trabajo: Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

Trabajador: Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. Es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

Valores: Es aquella escala ética y moral que el individuo posee a la hora de actuar; se relaciona estrechamente con la educación que cada individuo ha recibido desde pequeño.

Visión: Se define como el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y estímulo para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación es necesario mencionar detalladamente los métodos y procedimientos por medio de los cuales se dará respuesta a cada una de las interrogantes planteadas en la investigación. Es por ello que este capítulo expone la metodología que se utilizó para conducir el estudio, definiendo el diseño, tipo y nivel de la investigación, la estrategia metodológica a emplearse, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Naturaleza de la Investigación

Esta investigación tiene como objetivo analizar la cultura del trabajo en los trabajadores y trabajadoras de una empresa de venta de repuestos automotrices ubicada en Valencia, Edo. Carabobo, es por ello que se encuentra enmarcada bajo la modalidad de naturaleza descriptiva, definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006:103): “Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.

Por otra parte, el análisis descriptivo fundamentara la descripción real que presenta la empresa objeto de estudio, en cuanto a identificar el concepto de trabajo. En este sentido Delgado, Colombo y Orfila (2003:42) establecen que, “las investigaciones descriptivas están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones del objeto de estudio”. Por tal razón, será de gran utilidad utilizar este tipo de investigación, con la cual se podrán establecer los valores, determinar los aspectos de interés, preferencia y el sentido que tiene el trabajo en la vida del

trabajador y trabajadora, de igual manera se podrán identificar los aspectos más resaltantes de la realidad, pudiendo así dar respuesta a la problemática planteada.

Unidad de Análisis

Al realizar una investigación, es necesario definir los sujetos u objetos de estudio. Esto es lo que se llama unidades de análisis y, a su conjunto, a la suma de todas las unidades, se le da el nombre de universo o población. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2003:176) define por población “a la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio”. Es decir, la totalidad de las unidades de análisis, sean personas, cosas o elementos que presentan características comunes. En la presente investigación, en función de sus objetivos, se tomará como unidad de análisis una muestra de 10 personas que laboran en la empresa caso de estudio.

En ese sentido, considerando que en esta investigación, la población de estudio es pequeña, no se aplicarán técnicas muestrales y se apelará a un muestreo de tipo intencional, no probabilístico, el cual según Palella y Martins (2006:124) se da cuando “el investigador establece previamente los criterios para seleccionar las unidades de análisis”. Por ello, la muestra se seleccionará teniendo como criterio de selección de 10 persona 5 hombres y 5 mujeres.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Los métodos de recolección de datos, permiten a los investigadores relacionarse con la realidad a estudiar y obtener la información necesaria y precisa, para lograr los objetivos planteados de la investigación. El éxito metodológico de la investigación y la calidad de la información está relacionado con la elaboración de un buen instrumento, preguntas formuladas y recolección de datos, siempre que estén

vinculadas a los objetivos de la investigación en función de los indicadores establecidos en el cuadro técnico metodológico, siendo esta la base para las etapas subsiguientes y para los resultados logrados.

A continuación se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizarán en la presente investigación:

Técnica de Revisión Bibliográfica: Fue empleada para recopilar información teórica, en los diversos textos que abordan la temática sobre la cultura del trabajo, para ello se elaboraron fichas bibliográficas, textuales, con una idea analizada, con ideas y datos y resumen que servirán de soporte del marco teórico del estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (1991:23), denomina la revisión de literatura que consiste en “detectar y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos del estudio, así como extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema de investigación”.

La Encuesta: Según Sabino (1992:101), “Si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo directamente a ellas”. De lo anterior se desprende la importancia de utilizar esta técnica la cual se recolectara mediante la aplicación de un cuestionario con escala tipo Likert realizado por Lozada y Méndez. (2004) y adaptado por los investigadores para la presente investigación, el mismo fue elaborado con el propósito específico de identificar el concepto de trabajo, establecer los valores, determinar los aspectos de interés, preferencias y el sentido que tiene el trabajo en la vida del trabajador y trabajadora. Las respuestas se darán por escrito en este mismo documento; lo cual tendrá por finalidad brindar la información sobre los hechos concretos o las opiniones de los trabajadores.

Cabe resaltar, que la escala de estimación Likert, está diseñada de tal manera que los sujetos que forman parte de la investigación, consideren una aproximación a una característica o condición acerca de un fenómeno o variable en particular, la escala de estimación, permite a los sujetos indicar en qué grado o escala se manifiesta la característica observada.

Los investigadores adaptaron el cuestionario aplicado a esta investigación, tomando en consideración solo 39 ítems de respuesta cerrada, con un (01) ítem de selección única y treinta y ocho (38) con escala de medición tipo Likert.

Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

La validez del instrumento es una condición necesaria dentro del diseño de la investigación que detecta la relación real a investigar. En el caso de esta investigación el instrumento fue tomado de un trabajo titulado “Cultura de trabajo en una entidad bancaria del sector público: concepto preferencias, valores y sentido del trabajo”, versión dada a conocer por Lozada y Mendez (2004), ya que el mismo ha mostrado validez y confiabilidad en su aplicación. En la mencionada investigación, se encontró un índice adecuado de confiabilidad aplicando la fórmula de Alpha de Cronbach, con un coeficiente de 0,801.

Dichos valores fueron tomados como referencia en la presente investigación. El coeficiente de Alpha de Cronbach, según Hernández, Fernández y Baptista (1998), requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1 donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total), entre más se acerque el coeficiente a cero (0), hay mayor error en la medición.

El mencionado instrumento está conformado por 69 ítems, presentados como se mencionó anteriormente con una escala de medición: selección única, jerarquización

y de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que va desde Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indiferente (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1). Hernández, Fernández y Baptista (1998:256) definen la escala como “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos”.

Estrategia metodológica

La estrategia metodológica determina los pasos a través de los cuales se llevara a cabo el desarrollo de la investigación. En el caso particular de esta investigación inicialmente se planteó un objeto de estudio, se señalaron los objetivos específicos, luego se estableció la justificación de la investigación y posteriormente se llevó a cabo la revisión documental necesaria para realizar las bases teóricas atendiendo a la información necesaria para dar respuesta en gran parte a lo establecido en el objeto de estudio.

Con el fin de reflejar los procedimientos que se llevarán a cabo para desarrollar la presente investigación, se presentarán en un cuadro técnico metodológico la operacionalización de los cuatro objetivos específicos, ya que estos son susceptibles para ser desarrollados.

A continuación se presentará el cuadro técnico metodológico correspondiente a la presente investigación: (ver cuadro N° 1)

Cuadro N° 1

Cuadro Técnico Metodológico

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1. Identificar el concepto de trabajo que tienen los trabajadores y trabajadoras de la empresa objeto de estudio.					
DIMENSIÓN O FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Concepto de Trabajo	"Se refiere al modo como los individuos entienden el significado que otorgan a lo que hacen". (Briceño León, 1995)	Genero	Género: M () F ()	Encuesta Cuestionario Escala de estimación Likert.	Trabajadores de la empresa objeto de estudio.
		Fuente de ingreso	Un trabajo es solo una forma de generar dinero		
			Aun si ganara o heredara mucho dinero, continuaría teniendo un trabajo remunerado		
		Medio de realización personal	Me proporciona sentimiento de respeto a mí mismo (a)		
			Me mantiene ocupado (a)		
		Medio de riqueza	Para mí el trabajo es un medio para acumular riqueza		
			Yo concibo al trabajo como un medio de obtener todo aquello que necesito y mas		
		Castigo	Para mí el trabajo representa una obligación que requiere de mucho esfuerzo		
			Yo concibo al trabajo como un castigo		
		Relaciones interpersonales	Para mí el trabajo es una forma de relacionarme con la gente		
			El trabajo me permite conocer gente		
		Significación/ Importancia	Para mí el trabajo es un valor		
Para mí el trabajo remunerado es muy importante					

Fuente: Iriza, Sánchez y Silva. (2015) a partir de Lozada y Méndez. (2004)

Cuadro N° 1

Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2. Establecer los valores que poseen los trabajadores y trabajadoras asociados al trabajo.					
DIMENSIÓN O FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Valores en el Trabajo	"Sistema de preferencia en el comportamiento expresado positiva o negativamente, lo que es deseable y apropiado, lo bueno y lo malo". (Briceño León, 1995)	Ganar Dinero	Me aburriría rápido si no tuviera un empleo remunerado	Encuesta Cuestionario Escala de estimación Likert.	Trabajadores de la empresa objeto de estudio.
			Aceptaría un cargo donde la remuneración es mayor aunque no me gusten las labores a realizar		
			Aceptaría un cargo donde me gusten las labores a realizar, aunque la remuneración que perciba sea menor		
		Gusto por Oficio	Conservaría un trabajo donde me sienta cómodo con las labores que realizo, pero el ambiente de trabajo no es amistoso		
			Conservaría un trabajo donde el ambiente sea amistoso, aunque no me sienta muy a gusto con la labor que realizo		
		Ambiente Amistoso	Me sentiría mas cómodo en un trabajo donde el ambiente sea grato		
			Aceptaría dejar mi trabajo y mis compañeros por un cargo de mayor remuneración		
			Aceptaría un trabajo con menor remuneración si este me ofreciera la posibilidad de tener un ambiente de trabajo amistoso		

Fuente: Iriza, Sánchez y Silva. (2015) a partir de Lozada y Méndez. (2004)

Cuadro N° 1

Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3. Determinar los aspectos de interés y preferencia que consideran los trabajadores y trabajadoras al momento de evaluar su trabajo.					
DIMENSIÓN O FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Preferencias en el Trabajo	"Se refiere a aquellos aspectos que se consideran como más agradables al momento de evaluar un trabajo". (Briceño León, 1995)	Remuneración	Lo más importante para mí en un trabajo es la remuneración	Encuesta Cuestionario Escala de estimación Likert.	Trabajadores de la empresa objeto de estudio.
		Condiciones de Trabajo	Para mí son importantes las condiciones y medio ambiente de trabajo		
			Para mí resulta más agradable el trabajo en un ambiente donde reina la armonía y el entendimiento		
		Trabajo Retador	En un trabajo lo más importante para mí es sentirme bien con lo que hago		
			Me gustaría un trabajo que me exija constantemente desarrollar mis conocimientos		
		Relaciones Interpersonales	Lo que más me gusta de un trabajo es la posibilidad de relacionarme con otras personas		
		Ejercicio de la Profesión	Me gusta más un trabajo en el que puedo aplicar mis conocimientos profesionales		
Trato con los Supervisores	Prefiero un trabajo donde el trato de los jefes con sus empleados sea respetuoso y cordial				

Fuente: Iriza, Sánchez y Silva. (2015) a partir de Lozada y Méndez. (2004)

Cuadro N° 1

Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3. Determinar los aspectos de interés y preferencia que consideran los trabajadores y trabajadoras al momento de evaluar su trabajo.					
DIMENSIÓN O FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Preferencias en el Trabajo	"Se refiere a aquellos aspectos que se consideran como más agradables al momento de evaluar un trabajo". (Briceño León, 1995)	Autonomía para Proyectos	En un trabajo prefiero tener autonomía al momento de llevar a cabo mis proyectos de trabajo	Encuesta Cuestionario Escala de estimación Likert.	Trabajadores de la empresa objeto de estudio.
		Trabajo sin Presión	Prefiero un trabajo donde no me sienta presionado ni agobiado al final del día		
		Participación en las Decisiones	Para mí es importante que en un trabajo se tome en cuenta la opinión de cada miembro		
		Estabilidad Laboral	Prefiero un trabajo que me garantice estabilidad laboral a largo plazo		
		Oportunidades de Ascenso	Lo más importante para mí en un trabajo es que me ofrezca la posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad		
			Me gustaría que mi trabajo me dé la oportunidad de progresar y aprender cosas nuevas		
Horario	Lo más importante para mí en un trabajo es que ofrezca un horario flexible				

Fuente: Iriza, Sánchez y Silva. (2015) a partir de Lozada y Méndez. (2004)

Cuadro N° 1
Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4. Determinar el sentido que tiene el trabajo en la vida del trabajador y trabajadora.					
DIMENSIÓN O FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Sentido del Trabajo	"Se refiere a la finalidad que persigue el individuo al trabajar; para que trabaje". (Briceño León, 1995)	Ingreso Familiar	Trabajo para mantenerme a mí mismo y a mi grupo familiar	Encuesta Cuestionario Escala de estimación Likert.	Trabajadores de la empresa objeto de estudio.
		Vida Confortable	Trabajo para vivir bien y confortablemente		
		Enriquecimiento	Trabajo principalmente para hacerme rico		

Fuente: Iriza, Sánchez y Silva. (2015) a partir de Lozada y Méndez. (2004)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El presente capítulo tiene por finalidad mostrar los resultados obtenidos en la investigación Analizar la cultura del trabajo en los trabajadores y trabajadoras con el fin de dar a conocer la características más importantes de la cultura de trabajo que posee el personal que labora en una empresa de venta de repuestos automotrices ubicada en Valencia, Edo. Carabobo. Es por ello que en la presentación de los resultados se conservó el orden de consecución de los objetivos y se procedió a desarrollar cada uno de estos, estableciendo con ello, el aporte del presente trabajo investigativo.

El siguiente trabajo de investigación fue abordado en cuatro fases, la primera fase, identificar el concepto de trabajo que tienen los trabajadores y trabajadoras de la empresa objeto de estudio. La segunda fase, establecer los valores que poseen los trabajadores y trabajadoras asociados al trabajo. La tercera fase determinar los aspectos de interés y preferencia que consideran los trabajadores y trabajadoras al momento de evaluar su trabajo y para finalizar la cuarta fase, determinar el sentido que tiene el trabajo en la vida del trabajador y trabajadora.

A continuación, se presentan los datos estadísticos obtenidos para cada uno de los elementos actitudinales para el análisis de la cultura del trabajo en los trabajadores y trabajadoras (Elemento Cognitivo, Afectivo y Comportamental), los cuales se obtuvieron a través de la técnica de encuestas, se aplicó un cuestionario conformado por treinta y nueve (39) ítems el cual se aplicó a una muestra de diez (10) trabajadores, conformados por cinco (5) trabajadores y cinco (5) trabajadoras para así obtener un análisis equitativo por género, seguidamente se presentó mediante interpretación los resultados obtenidos.

Con referencia a lo antes expuesto, es importante destacar que el análisis correspondiente a la aplicación del instrumento de recolección de datos, se hizo tomando en cuenta el referente teórico que comprende las teorías sobre las fuentes de Cultura Organizacional basado en los siguientes autores: Schein (1985), David Drennan (1990), Geert Hofstede (1990), Terrence Deal y Allan Kennedy (1990); Andrew Brown (1995).

Análisis del instrumento de recolección de datos

Es preciso señalar, que los datos que suministraron los trabajadores y trabajadoras de la empresa objeto de estudio pueden estar sometidos a la apreciación de estos para el momento en que se hizo el llenado del instrumento, y como parte de esa apreciación puede basarse desde el estado de ánimo hasta un posible disgusto o una complacencia en el trabajo.

Elemento Comportamental

El elemento comportamental significa que no basta que algo parezca bien o mal, guste o disguste sino que esto lleva de una manera u otra a que los trabajadores y trabajadoras actúen en consecuencia a la cultura del trabajo que estos poseen. Por medio de la información recolectada a través del instrumento aplicado, a continuación se presenta la tabla N° 1, con los resultados obtenidos en el presente estudio para el elemento comportamental.

Tabla N° 1. Elemento Comportamental

Nº	Items	Media	Puntaje Ideal	Puntaje Real	Diferencia
4	Aun si ganara o heredara mucho dinero, continuaria teniendo un trabajo remunerado	2.50	50	25	25
5	Para mi el trabajo representa una obligacion que requiere de mucho esfuerzo	3.10	50	31	19
9	El trabajo me permite conocer gente	4.40	50	44	6
11	Me mantiene ocupado (a)	4.20	50	42	8
24	Lo mas importante para mi en un trabajo es que me ofrezca la posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad	3.60	50	36	14
25	Lo mas importante para mi en un trabajo es que ofrezca un horario flexible	2.90	50	29	21
26	Me aburriria rapido si no tuviera un empleo remunerado	2.70	50	27	23
31	Conservaria un trabajo donde el ambiente sea amistoso, aunque no me sienta muy a gusto con la labor que realizo	2.60	50	26	24
32	Conservaria un trabajo donde me sienta comodo con las labores que realizo, pero el ambiente de trabajo no sea amistoso	2.90	50	29	21
33	Aceptaria dejar mi trabajo y mis compañeros por un cargo de mayor remuneracion	4.20	50	42	8
34	Aceptaria un trabajo con menor remuneracion si este me ofreciera la posibilidad de tener un ambiente de trabajo amistoso	2.40	50	24	26
35	Aceptaria un cargo donde me gusten las labores a realizar, aunque la remuneracion que perciba sea menor	2.40	50	24	26
36	Aceptaria un cargo donde la remuneracion es mayor aunque no me gusten las labores a realizar	2.80	50	28	22
Total Elemento Comportamental		3.13	650	407	243
Total Genero Masculino		3.08	325	200	125
Total Genero Femenino		3.18	325	207	118

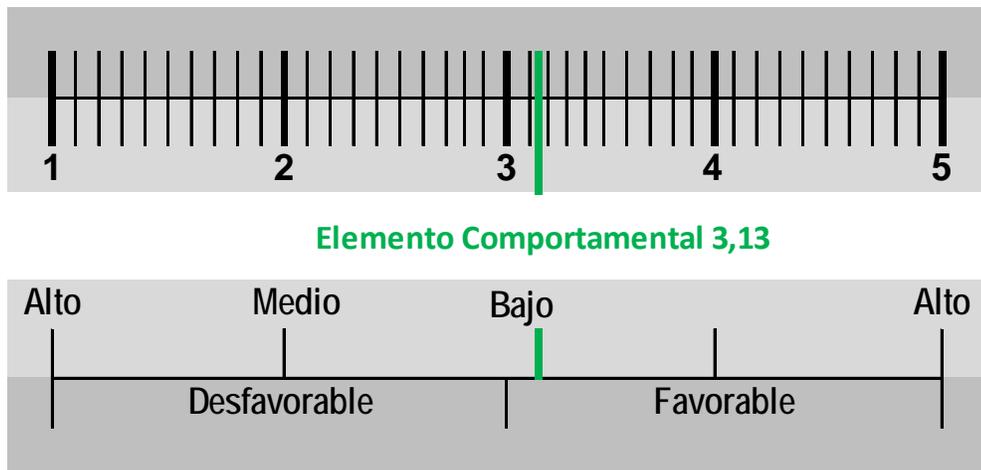
Fuente: Iriza, Sanchez y Silva. (2015)

Según la información recolectada, se puede observar que los ítems que más se aproximaron al puntaje ideal son los ítems 9, 11 y 33 pertenecientes a los indicadores de Relaciones Interpersonales, Medio de Realización Personal y Ambiente Amistoso respectivamente, tomados en cuenta para medir la dimensión que poseen los trabajadores y trabajadoras acerca del concepto de trabajo y los valores que poseen sobre este.

Se puede observar en la tabla N° 1 que el elemento comportamental para el género masculino, arrojó una media de 3,08, alcanzando un puntaje ideal de 325

para una cantidad de 13 ítems y logrando un puntaje real de 200 con una diferencia de 125 puntos, para el género femenino, arrojó una media de 3,18, alcanzando un puntaje ideal de 318 para una cantidad de 13 ítems y logrando un puntaje real de 207 con una diferencia de 118 puntos. A modo de síntesis en la tabla N° 1 se puede observar que el elemento comportamental arrojó una media general de 3,13 alcanzando un puntaje ideal de 650 para una cantidad de 13 ítems y logrando un puntaje real de 407 con una diferencia de 243 puntos, lo que representa una actitud favorable con un nivel bajo. Se puede observar que para el elemento comportamental hubo una leve diferencia en líneas generales entre la opinión de los trabajadores y trabajadoras, ya que a pesar que ambos resultados se ubican en una actitud favorable de nivel bajo, los resultados obtenidos en el género masculino se encuentran por debajo de la media general, mientras los resultados del género femenino se encuentran por encima de esta. (Gráfico N° 1).

Gráfico N° 1. Elemento Comportamental



Fuente: Iriza, Sanchez y Silva. (2015)

Elemento Cognitivo

El elemento cognitivo es aquello que los trabajadores y trabajadoras piensan sobre el trabajo, el concepto que tienen de éste, el modo como entienden el significado y los valores que otorgan a lo que hacen. A través de la información recolectada por medio del instrumento aplicado, para este elemento se obtuvieron los siguientes resultados estadísticos contenidos en la tabla N° 2.

Tabla N° 2. Elemento Cognitivo

Nº	Items	Media	Puntaje Ideal	Puntaje Real	Diferencia
2	Un trabajo es solo una forma de generar dinero	2.40	50	24	26
3	Para mi el trabajo es una forma de relacionarme con la gente	3.70	50	37	13
6	Para mi el trabajo es un medio para acumular riqueza	2.80	50	28	22
7	Yo consibo al trabajo como un castigo	2.00	50	20	30
8	Yo consibo al trabajo como un medio de obtener todo aquello que necesito y mas	3.00	50	30	20
13	Para mi el trabajo remunerado es muy importante	3.50	50	35	15
14	Lo mas importante para mi en un trabajo es la remuneracion	3.00	50	30	20
15	Para mi son importantes las condiciones y medio ambiente de trabajo	4.30	50	43	7
37	Trabajo para mantenerme a mi mismo y a mi grupo familiar	4.10	50	41	9
38	Trabajo para vivir bien y confortablemente	4.20	50	42	8
39	Trabajo principalmente para hacerme rico	2.60	50	26	24
Total Elemento Cognitivo		3.24	550	356	194
Total Genero Masculino		3.18	275	175	100
Total Genero Femenino		3.29	275	181	94

Fuente: Iriza, Sanchez y Silva. (2015)

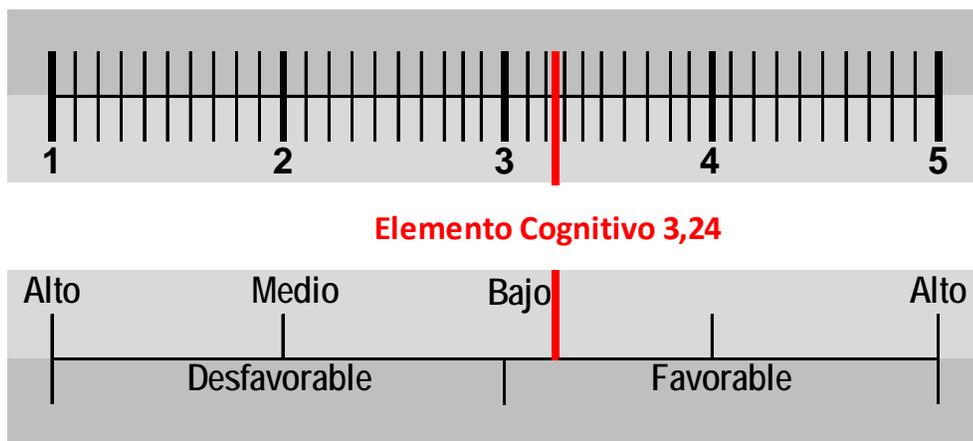
Con respecto a la información recolectada para el elemento cognitivo, se puede observar que los ítems que más se aproximaron al puntaje ideal son los ítems 15, 37 y 38 pertenecientes a los indicadores de Condiciones de Trabajo, Ingreso Familiar y Vida Confortable respectivamente, tomados en cuenta para

medir la dimensión que poseen los trabajadores y trabajadoras con respecto al sentido y las preferencias en el trabajo.

Se puede observar en la tabla N° 2 que el elemento cognitivo para el género masculino, arroja una media de 3,18, alcanzando un puntaje ideal de 275 para una cantidad de 11 ítems y logrando un puntaje real de 175 con una diferencia de 100 puntos, para el género femenino, arroja una media de 3,29, alcanzando un puntaje ideal de 275 para una cantidad de 11 ítems y logrando un puntaje real de 181 con una diferencia de 94 puntos.

A modo de síntesis en la tabla N° 2 se puede observar que el elemento cognitivo arroja una media general de 3,24, alcanzando un puntaje ideal de 550 para una cantidad de 11 ítems y logrando un puntaje real de 356 con una diferencia de 194 puntos, lo que representa una actitud favorable con un nivel bajo. Se puede observar que para el elemento cognitivo hubo una leve diferencia en líneas generales entre la opinión de los trabajadores y trabajadoras, ya que a pesar que ambos resultados se ubican en una actitud favorable de nivel bajo, los resultados obtenidos en el género masculino se encuentran por debajo de la media general, mientras los resultados del género femenino se encuentran por encima de esta. (Gráfico N° 2).

Gráfico N° 2. Elemento Cognitivo



Fuente: Iriza, Sanchez y Silva. (2015)

Elemento Afectivo

El elemento afectivo hace referencia a aquello que se siente, que gusta o disgusta, se refiere a los lazos afectivos o emocionales que los trabajadores y trabajadoras crean con la organización durante la permanencia en la misma, lo que define su forma de pensar sobre las preferencias, aspectos que consideran agradables y sentido que le dan al trabajo, para que trabaja y la finalidad que persiguen. A continuación se presenta la tabla N° 3 con los resultados obtenidos en el presente estudio para el elemento Afectivo.

Tabla N° 3. Elemento Afectivo

Nº	Items	Media	Puntaje Ideal	Puntaje Real	Diferencia
10	Me proporciona sentimiento de respeto a mi mismo (a)	3.60	50	36	14
12	Para mi el trabajo es un valor	3.30	50	33	17
16	En un trabajo lo mas importante para mi es sentirme bien con lo que hago	3.90	50	39	11
17	Lo que mas me gusta de un trabajo es la posibilidad de relacionarme con otras personas	3.40	50	34	16
18	Me gusta mas un trabajo en el que puedo aplicar mis conocimientos profesionales	3.90	50	39	11
19	Prefiero un trabajo donde el trato de los jefes con sus empleados sea respetuoso y cordial	4.20	50	42	8
20	En un trabajo prefiero tener autonomia al momento de llevar a cabo mis proyectos de trabajo	3.70	50	37	13
21	Prefiero un trabajo donde no me sienta presionado ni agobiado al final del dia	3.70	50	37	13
22	Para mi es importante que en un trabajo se tome en cuenta la opinion de cada miembro	3.40	50	34	16
23	Prefiero un trabajo que me garantice estabilidad laboral a largo plazo	4.40	50	44	6
27	Me sentiria mas comodo en un trabajo donde el ambiente sea grato	4.30	50	43	7
28	Para mi resulta mas agradable el trabajo en un ambiente donde reina la armonia y el entendimiento	4.40	50	44	6
29	Me gustaria que mi trabajo me de la oportunidad de progresar y aprender cosas nuevas	4.00	50	40	10
30	Me gustaria un trabajo que me exija constantemente desarrollar mis conocimientos	3.80	50	38	12
Total Elemento Afectivo		3.86	700	540	160
Total Genero Masculino		3.59	350	251	99
Total Genero Femenino		4.13	350	289	61

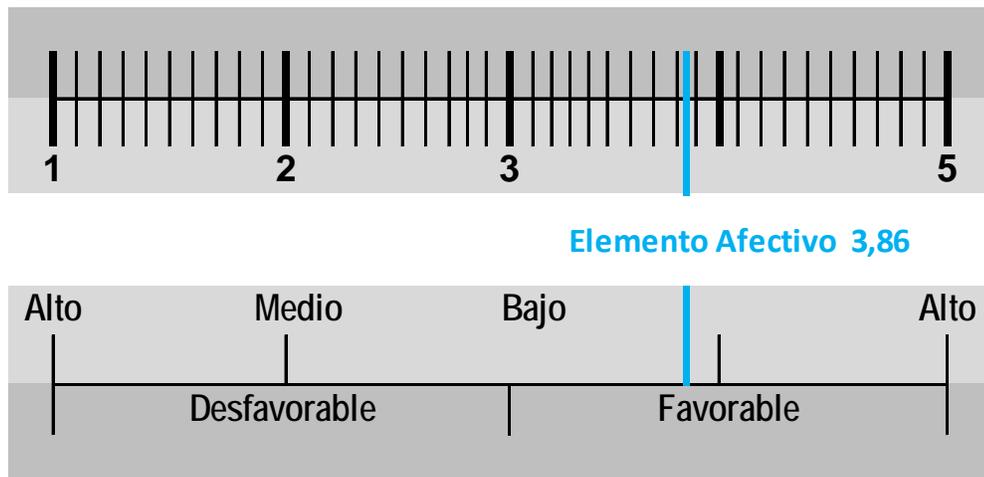
Fuente: Iriza, Sanchez y Silva. (2015)

Con respecto a la información recolectada para el elemento afectivo, se puede observar que los ítems que más se aproximaron al puntaje ideal son los ítems 23, 27 y 28 pertenecientes a los indicadores de Estabilidad Laboral, Ambiente Amistoso y Condiciones de Trabajo respectivamente, tomados en cuenta para medir la dimensión que poseen los trabajadores y trabajadoras con respecto a las preferencias y valores en el trabajo.

Se puede observar en la tabla N° 3 que el elemento afectivo para el género masculino, arrojó una media de 3,59, alcanzando un puntaje ideal de 350 para una cantidad de 14 ítems y logrando un puntaje real de 251 con una diferencia de 99 puntos, para el género femenino, arrojó una media de 4,13, alcanzando un puntaje ideal de 350 para una cantidad de 14 ítems y logrando un puntaje real de 289 con una diferencia de 61 puntos.

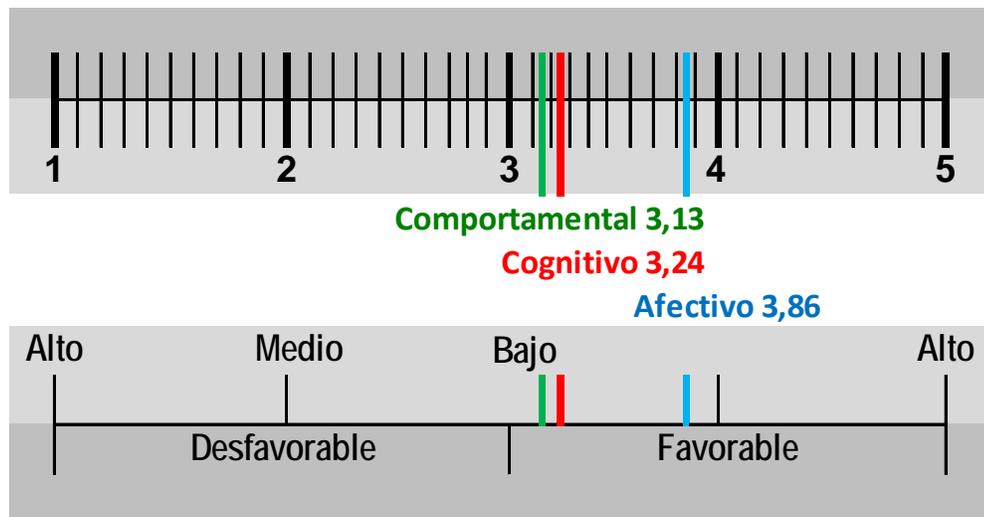
A modo de síntesis en la tabla N° 3 se puede observar que el elemento afectivo arrojó una media general de 3,86, alcanzando un puntaje ideal de 700 para una cantidad de 14 ítems y logrando un puntaje real de 540 con una diferencia de 160 puntos, lo que representa una actitud favorable con un nivel medio. Se puede observar que para el elemento afectivo hubo una diferencia en líneas generales entre la opinión de los trabajadores y trabajadoras, ya que a pesar que ambos resultados se ubican en una actitud favorable de nivel medio, los resultados obtenidos en el género masculino se encuentran por debajo de la media general, mientras los resultados del género femenino se encuentran por encima de esta. (Gráfico N° 3).

Gráfico N° 3. Elemento Afectivo



Fuente: Iriza, Sanchez y Silva. (2015)

Gráfico N° 4. Elementos Actitudinales



Fuente: Iriza, Sanchez y Silva. (2015)

Como se observa en el gráfico N° 5, los tres elementos se ubican en una posición favorable en parámetros desde nivel medio a nivel bajo, siendo el elemento comportamental el que se ubica con una media de 3,13 puntos en una menor

posición respecto a los otros dos elementos, lo que permite deducir que basándonos en la teoría el tipo y ambiente del negocio de Deal y Kennedy que determina la naturaleza de las actividades practicadas por una organización y el ambiente particular donde estas son llevadas a cabo, estos son factores que intervienen en la formación de una cultura organizacional, influenciado por el concepto y valores que poseen los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, el elemento cognitivo con una media de 3,24 puntos, se ubica muy cerca del elemento comportamental, en una actitud favorable de nivel bajo determinada por las pertenencias y el sentido del trabajo que poseen los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa objeto de estudio.

En un nivel más alto se ubica el elemento afectivo, el cual evidencia que los trabajadores y trabajadoras de la empresa objeto de estudio tienen un mayor sentido de lo que representa la Estabilidad Laboral, Ambiente Amistoso y Condiciones de Trabajo como parte de la cultura del trabajo.

CONCLUSIONES

En la actualidad cada organización se va desarrollando y va adquiriendo diferentes modalidades y no solo esto sino también adquiere nuevo capital humano los cuales constituyen el cliente principal de la empresa, sin darle el interés necesario a estos, la empresa tiene pocas probabilidades de éxito, siendo estos el eje más importante ya que son los realizadores de las tareas y trabajan para el cumplimiento de las metas establecidas por la organización.

Cada factor productivo debe trabajar de manera efectiva y eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan, desarrollando de una manera más completa la organización; y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, este factor representa una de los aspectos más importantes ya que ellos tienen el compromiso de ejercer las labores necesarias dentro de la empresa y es responsabilidad de la misma el desarrollo que ellos tienen de mejorar sus capacidades, actitudes y conocimientos ajustándose a los avances en el que el mundo organizacional se desenvuelve.

La gestión que comienza a realizarse ahora ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino que la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa. Lo que hoy se necesita es desprenderse del temor que produce lo desconocido y adentrarse en la aventura de cambiar interiormente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro, entender la empresa y nuestra misión en ella.

Una herramienta indispensable para enfrentar este desafío es como mejorar el desarrollo de la cultura de trabajo que cada integrante tiene, ya que estos tienen sus propias opiniones de los elementos que conforman dicha cultura, en la medida

que se implementan planes de formación estos mejoraran dichos con conceptos y valores que ya estos tienen preconcebidos.

La cultura de trabajo es un proceso que se da en las personas desde los primeros años de vida y durante toda la vida, ya que los individuos siempre están continuamente aprendiendo nuevos elementos propios de la formación social, es decir, familiarizándose en un nuevo ambiente, desarrollándose académicamente dentro y fuera de una organización.

Luego de realizar la investigación, se presenta un análisis concluyente de los resultados obtenidos en relación al objetivo general de la investigación, el cual consistió en “Analizar la cultura del trabajo en los trabajadores y trabajadoras con el fin de dar a conocer la características más importantes de la cultura de trabajo que posee el personal que labora en una empresa de venta de repuestos automotrices ubicada en Valencia, Edo. Carabobo”. El mismo fue alcanzado a través del logro de los objetivos específicos pautados en la investigación y los cuales se exponen a continuación a través del resultado obtenido según las respuestas derivadas de la aplicación de un instrumento que midió los elementos actitudinales de las diferentes concepciones que los trabajadores tienen de la cultura de trabajo así como de sus elementos y que son expresadas en las siguientes conclusiones.

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación que consistió en “Identificar el concepto de trabajo que tienen los trabajadores y trabajadoras de la empresa objeto de estudio”, se encontraron las siguientes conclusiones donde se encuentran dos elementos comportamentales en los indicadores de “medio de realización personal” y “relaciones interpersonales” tomada en cuenta para medir la dimensión de la cultura de trabajo y precisar los factores que se evidencian en las diferentes concepciones que tienen los trabajadores y trabajadores del trabajo, respecto a lo cual se puede evidenciar en el objetivo específico número uno se encuentran dos ítems que son “me mantiene ocupado” que corresponde al indicador “medio de realización personal” y el

segundo ítems “el trabajo me permite conocer gente” que corresponde al indicador “relaciones interpersonales”

Con respecto al segundo objetivo que consistió en “establecer los valores que poseen los trabajadores y trabajadoras asociados al trabajo” se encuentran dos elementos actitudinales que son el elemento comportamental y afectivo ubicándose dentro del mismo indicador de ambiente amistoso, dentro del ítems del elemento afectivo corresponde a “me sentiría mas cómodo en un trabajo donde el ambiente sea grato” y el elemento comportamental que corresponde “aceptaría dejar mi trabajo y mis compañeros por un cargo de mayor remuneración”

Con respecto al tercer objetivo de la investigación que consistió en “determinar los aspectos de interés y preferencias que consideran los trabajadores y trabajadoras al momento de evaluar su trabajo” en este objetivo se encuentran dos elementos actitudinales, uno cognitivo y dos afectivos, el primer elemento afectivo se encuentra dentro del indicador de “estabilidad laboral” que corresponde al ítem “prefiero un trabajo que me garantice estabilidad laboral en el largo plazo”, el segundo elemento afectivo se encuentra dentro del mismo indicador de “condiciones de trabajo” correspondiente al ítem “para mi resulta más agradable el trabajo en un ambiente donde reina la armonía y el entendimiento” a su vez en este mismo indicado de condiciones de trabajo se encuentra un elemento cognitivo que corresponde al ítem “para mí son importante las condiciones y medio ambiente de trabajo”

Con respecto al cuarto objetivo de la investigación que consistió en “determinar el sentido que tiene el trabajo en la vida del trabajador y trabajadora” en este objetivo específico se encuentra un elemento actitudinal cognitivo representado por los indicadores “ingreso familiar” que incluye el ítem “trabajo para mantenerme a mí mismo y a mi grupo familiar” y el siguiente indicador “vida confortable representado por el ítem “trabajo para vivir bien y confortablemente”

En líneas generales los resultados que arrojaron los elementos actitudinales de Mc Connel se puede acotar que dentro del elemento comportamental se obtuvo una media general de 3,13 puntos representado entre trabajadores y trabajadoras miembros de la empresa objeto de estudio, lo cual indicó un resultado favorable de nivel bajo donde se denota que los integrante de dicha empresa pueden alcanzar un nivel más elevado mediante planes de formación enfocados al comportamiento dentro de la organización.

En cuanto al elemento afectivo dio como resultado una media de 3,86 puntos representado entre trabajadores y trabajadoras objeto de estudio, el cual indicó un resultado favorable de nivel medio, en el presente estudio dicho elemento se ubica en un criterio satisfactorio, justificando las respuestas observadas en los resultados, esto debido a que los individuos tienen una marcada conformidad, motivación y agrado con respecto a los valores, preferencias que tienen con respecto a la cultura de trabajo dentro y fuera de la organización.

Con respecto al elemento cognitivo presente en esta investigación, dio como resultado una media general de 3,24 ubicándose en un resultado favorable de nivel bajo, este elemento comprende todo lo que respecta a la finalidad que persigue el individuo al trabajar.

La cultura de trabajo se desarrolla inicialmente en la familia, donde a través de deberes, derechos y valores inculcados se logra el desarrollo de una sociedad y del trabajo. Esto va a influir en los comportamientos y actitudes generadas a lo largo de la vida, obteniendo convicciones y valorizaciones referentes a como están conciben el trabajo.

RECOMENDACIONES

Para la realización de próximas investigaciones recomendamos, otro método estadístico, donde se puedan analizar los resultados a través de diferentes perspectivas.

También recomendamos la comparación de este trabajo con el de Briceño-León (1995) y el trabajo de Lozada y Méndez (2004) donde profundizan los aspectos de cultura de trabajo, el sentido, el valor y las diferentes convicciones de trabajo que los trabajadores y trabajadoras poseen, que en este caso se realizó el estudio en trabajadores venezolanos.

Para recomendación de la empresa invitamos a que utilicen planes de formación para alcanzar los niveles deseados en los trabajadores y así mejorar la cultura de trabajo existente en ellos.

LISTA DE REFERENCIAS

Abravanel, Harry; Allaire, Yvan; Firsirotu Mihaela E; Hobbs, Brian; Poupart, Robert; Simard; Jean-jacques (1988) **Cultura organizacional, aspectos teóricos prácticos y metodológicos**. Legis Editores S.A.

Alvarez, Shirley (2001). **La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología**. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Documento en línea disponible en sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesishuman/...v_s/t_completo.pdf. Consulta: 2014, noviembre 23.

Ander-Egg, Ezequiel (1994). **Metodología y prácticas de la Animación Sociocultural**. Humanitas

Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación**. Caracas. Episteme

Bavaresco, Aura. (2006) **Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un Diseño de Investigación)**. Maracaibo, Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.

Bernal T., Cesar A. (2000) **Metodología de la Investigación para Administración y Economía**. Prentice Hall. Colombia.

Borelly, Mariana; Padrón, Ana y Padrón, Desiree. (2011) **Diseño de Estrategias Gerenciales que permitan el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional en la PYMES. Caso de Estudio: Speed Shop 04, C.A.** Trabajo de Grado no publicado. Escuela de Administración y Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Bárbula.

Brito, Luis (2010). **La identidad del venezolano**. Documento en línea disponible en: <http://www.aporrea.org/actualidad/a110881.html>. Consulta: 2014, octubre 29.

Castillo, Daniela y Cerpa Laura (2010) **Influencia de la Diversidad Cultural en Equipos de Trabajo en Empresas Multinacionales del Área Metropolitana**. Trabajo de Grado no publicado. Escuela de Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Económicas Y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS0021.pdf>. Consulta: 2014, diciembre 03.

Cornaccione Larrinaga, Maria (2006) **Psicología del Desarrollo de la Aduldez**. Editorial Brujas. Argentina.

Correa, Mónica y Parra, Carolina (2002). **“Estado actual sobre cultura organizacional”**. Trabajo de grado para optar por el título de administrador de empresas. Universidad de la Sabana. Cundinamarca – Colombia.

Davis, Keith y Newstrom, John (2001). **Comportamiento Humano en el Trabajo**. Décima edición. Mc Graw-Hill. México, D.F.

Delgado de Smith, Yamile; Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel (2003). **Conduciendo la investigación**. Segunda Edición. Caracas.

Dick Lester Núñez Duarte (2009). **Estudio del hombre, biología, sociedad y cultura**. Documento en línea disponible en <http://www.mailxmail.com/curso-estudio-hombre-biologia-sociedad-cultura/cultura-caracteristicas-componentes-contenidos>. Consulta: 2014, diciembre 11.

Foster, Peter (1990), **La Cultura de las Empresas**. Editorial ALRRIL. México.

Gordon, Judith (1997). **Comportamiento Organizacional**. 5ª Edición. Editorial Prentice Hall. Mexico

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2003). **Metodología de la Investigación**. 3ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hofstede, Geert (2001). Manejando las diferencias en la organización multicultural. 3ª Edición. Prentice Hall. México.

Kriegel, Robert Tomas y Patler, Louis (1994). **Las Nuevas Organizaciones**. México. Editorial IMEZA

Lainet UC (2008). **Revista venezolana Observatorio Laboral**.

Matias rodriguez y Javier vallejo (2010). **La cultura organizacional de los estudiantes de la universidad de oriente, núcleo Sucre**. Universidad de Oriente. Documento en línea <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2155/1/Tesis-VallejoRodriguez.pdf>. Consulta: 2014, noviembre 17.

Muñoz; Josefina (2002). **Diversos aspectos de la identidad cultural del venezolano. Revista Venezolana de Sociología. Universidad Central de Venezuela**. Documento en línea disponible en www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-64112006000300004. Consulta: 2014, diciembre 15.

Parella, Santa y Martins, Federico (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. 2ª Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL).Caracas.

Ramio, Carles y Ballart, Xavier (1993) **Lecturas de teoría de la organización volumen 1**. MAP Ministerio para las relaciones públicas.

Robbins. Stephen (2004). **Comportamiento Organizacional**. Décima Edición Pearson Educación. Editorial Prentice Hall. México,

Rodríguez, María y Mendoza, Hermelinda (2007). **Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica.** Gaceta Laboral versión impresa ISSN 1315-8597, Gaceta Laboral v.13 n.2 Maracaibo ago. 2007. Documento en línea disponible en www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972007000200004&script=sci_arttext. Consulta: 2014, enero 08.

Sabino, Carlos (2001). **El Proceso de Investigación.** Caracas. Panapo.

Sabino, Carlos (2008). **El proceso de investigación.** Caracas, Editorial Panapo.

Samuel Hurtado Salazar. **La cultura del trabajo en Venezuela y la modernidad.** Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, 1999, Vol. V, No. 2 (jul-dic), pp. 71-92. ESCUELA DE ANTROPOLOGÍA, UCV

Tamayo y Tamayo, Mario (2003). **El Proceso de la Investigación Científica.** Editorial Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores. México.

Téllez Infantes (2001) **Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuestas para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural.** Gazeta antropología. Documento en línea disponible en <http://www.gazeta-antropologia.es/?p=3271>. Consulta: 2014, octubre 25.

Terrence, E. Deal, y Allan A, Kennedy. (1982). **Culturas Corporativas.** Mexico Fondo Educativo Interamericano.

Vargas Hernández (2007) **La culturocracia organizacional en México.** Edición electrónica gratuita. Documento en línea disponible www.eumed.net/libros/2007b/. Consulta: 2014, diciembre 17.

Veira, José y Romay, José (1998). **La cultura del trabajo y el cambio de valores**. Universidad de Cádiz. Documento en línea disponible en ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2705/1/SO-3-2.pdf

Zachary, R. y Krone, J. (1984). **Los Valores Humanos en la Administración de Personal**. México Mc Graw Hill Panamericana

ANEXOS

ANEXO 1



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



CUESTIONARIO

El objetivo de este instrumento es obtener información que permita desarrollar el trabajo de grado titulado: **“CULTURA DEL TRABAJO EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA DE VENTA DE REPUESTOS AUTOMOTRICES”**. Toda la información que se obtenga mediante la aplicación de este instrumento tendrá estricto uso académico ya que forma parte de las exigencias de la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo para desarrollar el trabajo de grado y optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales. Es por ello, que se presentan a continuación una serie de afirmaciones dirigidas a determinar aspectos propios de la cultura del trabajo, a fin de conocer sus características y estudiar los portentos presentes en esta área. .

Marque con una X o rellene en el espacio en blanco la información solicitada:

1. Género: Masculino () Femenino ()

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada uno de los ítems antes de contestar.
- Conteste cada uno de los ítems con la mayor objetividad posible.
- Se le agradece responder todos y cada uno de los ítems presentes en el instrumento.
- Marque con una **X** en la escala que Ud. considere corresponde a su respuesta:

(1) Totalmente en Desacuerdo

(2) En Desacuerdo

(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

(4) De Acuerdo

(5) Totalmente de Acuerdo

- Utilice bolígrafo de tinta negra o azul.
- En caso de duda consulte a los encuestadores.

Bachilleres:
Iriza, Asdrubal
Sánchez, Yehn
Silva, Laura

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO

ITEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFERENTE (3)	DE ACUERDO (4)	TOTALMENTE DE ACUERDO (5)
2. Un trabajo es solo una forma de generar dinero					
3. Para mi el trabajo es una forma de relacionarme con la gente					
4. Aun si ganara o heredara mucho dinero, continuaria teniendo un trabajo remunerado					
5. Para mi el trabajo representa una obligacion que requiere de mucho esfuerzo					
6. Para mi el trabajo es un medio para acumular riqueza					
7. Yo consibo al trabajo como un castigo					
8. Yo consibo al trabajo como un medio de obtener todo aquello que necesito y mas					
9. El trabajo me permite conocer gente					
10. Me proporciona sentimiento de respeto a mi mismo (a)					
11. Me mantiene ocupado (a)					
12. Para mi el trabajo es un valor					
13. Para mi el trabajo remunerado es muy importante					
14. Lo mas importante para mi en un trabajo es la remuneracion					
15. Para mi son importantes las condiciones y medio ambiente de trabajo					
16. En un trabajo lo mas importante para mi es sentirme bien con lo que hago					
17. Lo que mas me gusta de un trabajo es la posibilidad de relacionarme con otras personas					
18. Me gusta mas un trabajo en el que puedo aplicar mis conocimientos profesionales					
19. Prefiero un trabajo donde el trato de los jefes con sus empleados sea respetuoso y cordial					
20. En un trabajo prefiero tener autonomia al momento de llevar a cabo mis proyectos de trabajo					
21. Prefiero un trabajo donde no me sienta presionado ni agobiado al final del dia					
22. Para mi es importante que en un trabajo se tome en cuenta la opinion de cada miembro					
23. Prefiero un trabajo que me garantice estabilidad laboral a largo plazo					
24. Lo mas importante para mi en un trabajo es que me ofrezca la posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad					
25. Lo mas importante para mi en un trabajo es que ofrezca un horario flexible					

CUESTIONARIO (Continuacion)

ITEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFERENTE (3)	DE ACUERDO (4)	TOTALMENTE DE ACUERDO (5)
26. Me aburriria rapido si no tuviera un empleo remunerado					
27. Me sentiria mas comodo en un trabajo donde el ambiente sea grato					
28. Para mi resulta mas agradable el trabajo en un ambiente donde reina la armonia y el entendimiento					
29. Me gustaria que mi trabajo me de la oportunidad de progresar y aprender cosas nuevas					
30. Me gustaria un trabajo que me exija constantemente desarrollar mis conocimientos					
31. Conservaria un trabajo donde el ambiente sea amistoso,aunque no me sienta muy a gusto con la labor que realizo					
32. Conservaria un trabajo donde me sienta comodo con las labores que realizo, pero el ambiente de trabajo no sea amistoso					
33. Aceptaria dejar mi trabajo y mis compañeros por un cargo de mayor remuneracion					
34. Aceptaria un trabajo con menor remuneracion si este me ofreciera la posibilidad de tener un ambiente de trabajo amistoso					
35. Aceptaria un cargo donde me gusten las labores a realizar, aunque la remuneracion que perciba sea menor					
36. Aceptaria un cargo donde la remuneracion es mayor aunque no me gusten las labores a relizar					
37. Trabajo para mantenerme a mi mismo y a mi grupo familiar					
38. Trabajo para vivir bien y confortablemente					
39. Trabajo principalmente para hacerme rico					

ANEXO 2

TABULACION GENERAL DE DATOS

SUJETO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39
1	F	1	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	2	5	2	2	2	5	4	2
2	F	4	4	2	3	3	1	2	5	4	5	3	4	2	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	1	2	4	5	5	4	2	3	5	3	3	3	4	5	3
3	M	1	2	2	3	2	1	2	5	4	5	4	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	1	2	5	5	5	5	2	2	4	4	3	2	4	4	2
4	M	5	5	5	5	1	5	2	5	3	2	2	4	5	4	3	5	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	3	2	5	2	5	2	1	5	4	3	1
5	F	1	4	1	2	4	1	4	4	4	5	4	2	2	5	4	2	5	4	1	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	4	2	2	2	5	5	3
6	M	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3
7	F	1	4	2	4	3	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
8	M	2	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	4	2	2	2	4	4	3
9	F	4	4	2	3	2	1	2	5	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	2	2	5	2	2	4	5	5	4
10	M	1	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2

ITEM 1		
GENERO	CANT	%
M	5	50,00
F	5	50,00
TOTAL	10	100

ANEXO 3

ELEMENTO COGNITIVO											
SUJETO	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39
1	1	4	4	1	4	2	2	5	5	4	2
2	4	4	3	1	2	4	2	5	4	5	3
3	1	2	2	1	2	4	2	5	4	4	2
4	5	5	1	5	2	4	5	4	4	3	1
5	1	4	4	1	4	2	2	5	5	5	3
6	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3
7	1	4	3	1	4	4	4	5	4	4	3
8	2	4	4	1	4	5	4	5	4	4	3
9	4	4	2	1	2	4	2	4	5	5	4
10	1	2	2	5	2	1	2	1	2	4	2
SUMATORIA	24	37	28	20	30	35	30	43	41	42	26
MEDIA	2,40	3,70	2,80	2,00	3,00	3,50	3,00	4,30	4,10	4,20	2,60

ELEMENTO AFECTIVO														
SUJETO	ITEM 10	ITEM 12	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30
1	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
2	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4
3	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	3	2	3	5	2	3	5	5	3	5	5	5	3	2
5	4	4	4	2	5	4	1	2	4	5	5	4	5	5
6	4	3	5	5	3	5	3	4	3	5	4	4	3	3
7	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4
8	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
9	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
SUMATORIA	36	33	39	34	39	42	37	37	34	44	43	44	40	38
MEDIA	3,60	3,30	3,90	3,40	3,90	4,20	3,70	3,70	3,40	4,40	4,30	4,40	4,00	3,80

ELEMENTO COMPORTAMENTAL													
SUJETO	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 9	ITEM 11	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36
1	2	2	4	4	5	4	2	2	2	5	2	2	2
2	2	3	5	5	4	1	2	2	3	5	3	3	3
3	2	3	5	5	4	1	2	2	2	4	4	3	2
4	5	5	5	2	1	5	2	5	2	5	2	1	5
5	1	2	4	5	5	4	4	1	5	4	2	2	2
6	3	4	5	5	3	3	4	2	3	4	2	2	3
7	2	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3
8	1	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2
9	2	3	5	5	4	1	2	2	2	5	2	2	4
10	5	2	2	2	1	4	1	4	4	2	2	4	2
SUMATORIA	25	31	44	42	36	29	27	26	29	42	24	24	28
MEDIA	2,50	3,10	4,40	4,20	3,60	2,90	2,70	2,60	2,90	4,20	2,40	2,40	2,80

TOTAL POR ELEMENTO COGNITIVO	
PUNTAJE IDEAL	550
PUNTAJE REAL	356
MEDIA	3,24

TOTAL POR COMPONENTE AFECTIVO	
PUNTAJE IDEAL	700
PUNTAJE REAL	540
MEDIA	3,86

TOTAL POR ELEMENTO COMPORTAMENTAL	
PUNTAJE IDEAL	650
PUNTAJE REAL	407
MEDIA	3,13

Tabulacion de Datos por Genero

GENERO MASCULINO

ELEMENTO COGNITIVO											
SUJETO	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39
SUMATORIA	13	17	12	15	14	19	18	19	18	19	11
MEDIA	1,44	1,89	1,33	1,67	1,56	2,11	2,00	2,11	2,00	2,11	1,22

ELEMENTO AFECTIVO														
SUJETO	ITEM 10	ITEM 12	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30
SUMATORIA	17	15	18	16	16	19	19	20	16	21	20	21	17	16
MEDIA	1,89	1,67	2,00	1,78	1,78	2,11	2,11	2,22	1,78	2,33	2,22	2,33	1,89	1,78

ELEMENTO COMPORTAMENTAL													
SUJETO	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 9	ITEM 11	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36
SUMATORIA	16	17	21	18	13	16	13	16	13	19	12	12	14
MEDIA	1,78	1,89	2,33	2,00	1,44	1,78	1,44	1,78	1,44	2,11	1,33	1,33	1,56

TOTAL POR ELEMENTO COGNITIVO	
PUNTAJE IDEAL	275
PUNTAJE REAL	175
MEDIA	3,18

TOTAL POR COMPONENTE AFECTIVO	
PUNTAJE IDEAL	350
PUNTAJE REAL	251
MEDIA	3,59

TOTAL POR ELEMENTO COMPORTAMENTAL	
PUNTAJE IDEAL	325
PUNTAJE REAL	200
MEDIA	3,08

GENERO FEMENINO

ELEMENTO COGNITIVO											
SUJETO	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39
SUMATORIA	11	20	16	5	16	16	12	24	23	23	15
MEDIA	2,20	4,00	3,20	1,00	3,20	3,20	2,40	4,80	4,60	4,60	3,00

ELEMENTO AFECTIVO														
SUJETO	ITEM 10	ITEM 12	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30
SUMATORIA	19	18	21	18	23	23	18	17	18	23	23	23	23	22
MEDIA	3,80	3,60	4,20	3,60	4,60	4,60	3,60	3,40	3,60	4,60	4,60	4,60	4,60	4,40

ELEMENTO COMPORTAMENTAL													
SUJETO	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 9	ITEM 11	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36
SUMATORIA	9	14	23	24	23	13	14	10	16	23	12	12	14
MEDIA	1,80	2,80	4,60	4,80	4,60	2,60	2,80	2,00	3,20	4,60	2,40	2,40	2,80

TOTAL POR ELEMENTO COGNITIVO	
PUNTAJE IDEAL	275
PUNTAJE REAL	181
MEDIA	3,29

TOTAL POR COMPONENTE AFECTIVO	
PUNTAJE IDEAL	350
PUNTAJE REAL	289
MEDIA	4,13

TOTAL POR ELEMENTO COMPORTAMENTAL	
PUNTAJE IDEAL	325
PUNTAJE REAL	207
MEDIA	3,18