

República Bolivariana de Venezuela
Universidad Católica Andrés Bello
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales

¿CABE EL ESPACIO DE LO CULTURAL EN LA
PRODUCTIVIDAD VENEZOLANA?

Tutor: Víctor J. Maldonado
Asesora metodológica: Betsy Vera M.

Autora: Carolina Zingg V

Caracas, Mayo 2001



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA (SOCIÓLOGO)

**Título: El Espacio de lo Cultural en la Improductividad
Empresarial Venezolana.**

Realizado por: Carolina Zingg Velutini

Profesor Guía: Víctor J. Maldonado

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este trabajo de grado ha sido evaluado por el jurado examinador y ha obtenido la calificación de: Dieciocho (18) puntos.

Nombre: Mikel de Viana

Firma: _____

Nombre: Luis Pedro España

Firma: _____

Caracas, 31 de Mayo de 2001

Dedico este trabajo a mi Mamá,
...por ser la fuerza que me impulso para terminarlo.

Agradezco a mi Tutor,
...por sus sabias ideas.

Indice de Contenido

Resumen	1
Introducción	2
I El Problema	
1. Planteamiento y Justificación.....	5
Bibliografía del Planteamiento.....	12
2. Objetivos e Hipótesis.....	13
II Marco Teórico	
1. Desarrollo del Sistema de la Acción.....	14
Teoría del Sistema de la Acción.....	14
La Teoría de las Variables Pautas.....	21
Bibliografía del Sistema de la Acción.....	28
2. Desarrollo Teórico sobre el Tema de la Modernidad.....	29
Bibliografía de la Modernidad.....	39
3. Desarrollo teórico sobre el Tema del Familismo Amoral.....	40
La Socialización.....	43
Familismo Amoral Criollo.....	44
Foco de Control.....	47
El Familismo es el Caso Venezolano según Estadísticas.....	50
Bibliografía del Familismo.....	55
III Marco Situacional	
1. La Industria.....	56
Ventajas y Desventajas de la PYMI.....	57
Desarrollo histórico de la Industria en Venezuela.....	58
Elementos del Sector Industrial Venezolano.....	59
El Plástico.....	61
Bibliografía de la industria.....	66
IV Marco Metodológico	
1. Descripción de la Metodología utilizada.....	67
Bibliografía de la Metodología.....	74
V Análisis de Resultados	
1. Descripción y Análisis de las Preferencias Valorativas.....	76
Afectividad - Neutralidad Afectiva.....	77
Orientación hacia Si – Orientación hacia la Colectividad.....	82
Universalismo – Particularismo.....	87
Adscripción – Desempeño.....	92
Especificidad – Difusividad.....	96
Reflexiones acerca de las Preferencias Valorativas.....	101

2.	Descripción y Análisis del Familismo Amoral.....	104
	Reflexiones acerca del Familismo Amoral.....	113
3.	Descripción y Análisis del Locus de Control.....	114
	Reflexiones acerca del Locus de Control.....	120
4.	Presentación y Descripción de la Muestra Estudiada.....	122
	Perfil de la Población Muestral.....	123
5.	Bibliografía del Análisis de Resultados.....	127
VI	Conclusiones Y Recomendaciones.....	128
VII	Anexos.....	133
a.	Edad y Preferencia Valorativa: Adscripción – Desempeño	
b.	Descripción Demográfica hacia el ítem 16 -Familismo Amoral	
c.	Descripción Demográfica de la Muestra en cuadros	
d.	Descripción Demográfica hacia el ítem 17 -Preferencias	
e.	Descripción Demográfica hacia el ítem 1 - Preferencias	
f.	Edad y Preferencia Valorativa: Orient. hacia sí-hacia el otro	
g.	Análisis de Fiabilidad	
h.	Hoja de Tabulación	
i.	Instrumento del estudio: Cuestionario	
j.	Codificación del Instrumento	

Resumen

El presente trabajo de investigación analizó la matriz cultural de la pequeña y mediana empresa, líder del sector plástico, ubicada en la zona de Gran Caracas. En él se pretendió evidenciar algunas de las aparentes relaciones entre la productividad y ciertos requisitos determinados de modernidad. Estas hipótesis planteaban como requisito de la acción productiva, la preferencia por orientaciones valorativas modernas, una escasa orientación familista y la posesión de un locus interno de control por parte de los empleados de la muestra de las empresas en cuestión. Estos representan los fundamentos teóricos en los que se sustentó el Proyecto “Pobreza: Un Mal Posible de Superar”, adelantado por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

El estudio se ubica en los términos de una estrategia de investigación descriptiva, utilizando como diseño para el mismo, la investigación de campo. La técnica escogida para la recolección de la información fue el cuestionario precodificado, sobre la base de preguntas cerradas. Para la delimitación de la muestra se siguió un proceso de dos etapas; una inicial, de tipo intencional, para precisar la unidad muestral, en este caso la empresa; y otra posterior, de tipo probabilística, para establecer la unidad a la cual se extrajo la información, léase, el empleado.

Una vez culminado el presente estudio, se encontró que el conjunto de empleados de la muestra estudiada, posee en general, una matriz cultural moderna. Primero, porque poseen la mayoría de las preferencias valorativas orientadas hacia la modernidad, en otras palabras, son altamente universalistas, orientados hacia la colectividad, neutrales afectivamente; así como, medianamente específicos, y orientados hacia el desempeño. Y segundo, porque los empleados manifiestan escasamente actitudes familistas. Sin embargo, la muestra posee un locus externo de control. Estos resultados permitieron corroborar dos de las hipótesis planteadas por el proyecto mencionado. “Pobreza: Un Mal Posible de Superar” el cual señala que en empresas productivas, implícitamente modernas, deberían estar presentes las preferencias valorativas orientadas a la modernidad, así como la ausencia de familismo amoral en sus empleados. Por otro lado, la hipótesis que afirmaba la relación entre la modernidad, implícita en empresas productivas, y un locus de control interno en sus empleados, no fue confirmada en la muestra de empresas estudiadas.

Introducción

Por medio del presente trabajo de investigación se ha buscado conocer y describir la estructura cultural de una muestra de empleados de la pequeña y mediana empresa líder del sector plástico. Para ello, se evidenció la capacidad predictiva de algunas de las hipótesis teóricas planteadas en el proyecto “Pobreza: Un Mal posible de Superar”; adelantado por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

Este trabajo intenta dar continuidad al proyecto mencionado, mediante la aplicación de algunas de sus hipótesis a un estrato de la institución laboral venezolana. Según dicho proyecto, anteriormente titulado “La Pobreza en el Subdesarrollo. Un estudio interdisciplinario de aproximación a las causas y posibles soluciones al problema de la pobreza en Venezuela”, las preferencias valorativas características de la cultura venezolana afectan las capacidades de los individuos para el éxito económico y para la productividad. Así mismo, proponen la efectiva relación entre las preferencias valorativas y el foco de control de los individuos. Dicho proyecto plantea que la lógica familista de los núcleos primarios de pertenencia, fomentan la improductividad nacional. Es por ello, que se apuesta a favor de instituciones como la empresa y las organizaciones para la transformación hacia la modernidad. Sin embargo, plantean que la pequeña y mediana empresa nacional lejos de modernizar a la fuerza laboral, funcionan como prolongación de contextos familistas.

Es gracias a este conjunto de proposiciones que se da comienzo al presente estudio, para a través de los resultados del mismo, evidenciar la importancia que posee el ámbito de lo cultural en el éxito económico y la productividad; así también, continuar con la aplicación sistemática a la realidad venezolana de las hipótesis que se manejan en dicho proyecto. Los hallazgos de la presente investigación colaboran para continuar descifrando la racionalidad cultural presente en el país. Claro que a través de los mismos, no se puede generalizar para demás estratos que no sean los estrictamente delimitados por el presente estudio.

Se escogió realizar el estudio sobre la base de empresas manufactureras de plástico, por el mínimo de dominio tecnológico que requiere el procesamiento de este material. De igual forma, se escogieron las empresas líderes del sector, para evidenciar si las hipótesis planteadas en torno a la productividad, guardaban relación con ciertos requisitos de modernidad en los que se sustenta la “modernización cultural”, propuesta por el proyecto mencionado.

Para conseguir estos objetivos, fue necesario identificar la estructura valorativa de los empleados de la muestra, en función de las preferencias valorativas de Parsons, el síndrome del Familismo Amoral, así como el Locus de Control. Esta investigación se ubica en los términos de una estrategia de investigación descriptiva, para con ello, conocer, y describir la estructura cultural de la muestra de empresas estudiadas. Como instrumento de recolección se utilizó el cuestionario precodificado, sobre la base de preguntas cerradas. La muestra fue definida por un proceso de dos etapas. Una inicial no probabilística, en la que se definieron y aplicaron los condicionantes para precisar la unidad muestral, en este caso la empresa; y otra etapa posterior, de tipo probabilística en la que se realizó un muestreo estratificado para definir, proporcionalmente, la unidad a la cual se le extrajo la información, léase, el empleado.

Este trabajo mantiene el siguiente orden de exposición:

- I. Un primer capítulo que expone el planteamiento y justificación del problema a investigar. En él, se expone la improductividad que caracteriza a la Venezuela

actual, y su relación aparente con un modelo escasamente modernizador. Así también, se explica la perspectiva cultural desde la cual será abordado el problema; y por último, se expondrán los lineamientos que ordenan el presente trabajo.

- II. El segundo capítulo contiene el marco que apoya las suposiciones y argumentos teóricos en que se sustenta la investigación. Este capítulo se divide en tres apartados independientes.
 - El primero explica detalladamente el sistema de la Acción, el cual representa la etapa preliminar al esquema de las Variables-Pautas. En él se explican todos los conceptos necesarios para comprender a la acción como un fenómeno racional posible de predecir, a través del tipo de relaciones que caracteriza a la situación que envuelve al actor. Se tocan conceptos como, actor-objeto y sus tipos, sistema de expectativas, sistema de necesidades, modos de orientación, sanciones, institucionalización de la acción, entre otros; culminando con el modelo de las preferencias valorativas u orientaciones de valor, léase, las dicotomías de las Variables Patrones. Esta representa la propuesta de Talcott Parsons.
 - El segundo apartado, busca profundizar en torno a la modernidad. En él se exponen las diferentes aproximaciones al concepto que poseen alguna relación o aporte a la definición que se manejará en la presente investigación. Al principio, se conceptualizan algunos términos como Productividad, Desarrollo, y Modernización, con el objetivo de marcar una clara diferencia entre ellos. Posteriormente, se plantean las tesis de Ronald Inglehart y Francis Fukuyama en torno a la modernidad; y finaliza el apartado, con la definición de modernidad que caracterizará a la investigación.
 - El tercer apartado de este capítulo, estudia el síndrome del Familismo Amoral, y el Locus de Control. Comienza con el primero de estos conceptos, exponiendo las tesis de los principales teóricos del tema: Edward Banfield, y Robert Putnam. Posteriormente, se exponen las ideas del profesor Mikel De Viana en torno al Familismo Amoral Criollo y su relación con las preferencias valorativas, la matriz cultural premoderna y el Locus de Control. Este apartado culmina presentando la realidad venezolana a través de estos conceptos por una variedad de estudios anteriores.
- III. El tercer capítulo representa el marco situacional. En él se sitúa a la Industria del plástico y su impacto en la productividad del país, así como también, se expone la caracterización de la pequeña y mediana empresa en el país, con el objetivo de colaborar para la comprensión de los análisis posteriores.
- IV. El cuarto capítulo representa el producto principal de la investigación. Se divide en tres apartados expuestos de forma ordenada según las variables en que se fundamenta el trabajo. Cada uno de ellos presenta un análisis detallado acerca de los resultados que arroja el trabajo de campo; comienzan con una breve explicación, posteriormente, se presentan los resultados generales así como los resultados por pregunta, y culminan con un perfil demográfico en función del cargo, el nivel educativo y la edad de los sujetos que aportan la información. Los apartados, en orden de presentación son, las preferencias valorativas y cada una de sus dicotomías, se continúa con el familismo amoral, y se finaliza con el locus de control presente en la muestra. El cuarto apartado de este capítulo, presenta un panorama general de los empleados y sus empresas.

-
- V. El quinto capítulo constituye las conclusiones del trabajo, así como las recomendaciones para estudios posteriores asociados al tema.

 - VI. El sexto capítulo guarda los anexos de la investigación. Principalmente, está compuesto por partes del análisis de resultados que no arrojaron conclusiones significativas, pero que pueden ofrecer detalles interesantes al estudio en general.

Es necesario mencionar lo que representó un obstáculo significativo para el trabajo. La limitación enfrentada a lo largo de la investigación fue la mortalidad muestral de una de las empresas que encajaba dentro de las delimitaciones definidas para la muestra. Dicha empresa, no aceptó ser parte del presente estudio, y no hubo manera de subsanar este daño. Como se explicará en el marco metodológico, esta empresa representaba la sexta unidad muestral, y en defecto de la misma, resultaron cinco las empresas que definieron la investigación.

El Problema

¿Cuál es?,
¿De dónde se origina?,
¿Cómo será abordado?,
¿Qué líneas de acción tomar?

Planteamiento del problema de tesis

1. La realidad venezolana es crítica.....es un problema de improductividad

Venezuela, para comienzos de un nuevo siglo, todavía, se encuentra inmersa en una profunda crisis y bajo escuetas políticas transformadoras. Así lo describe su situación financiera, sus precarias medidas económicas, la debilidad de sus instituciones básicas, la desorientación de su sistema educativo y de salud, la situación de inseguridad de sus ciudadanos y el vacío de orden legal.

“Todo está en crisis. Está en crisis el sector público y el sector privado; están en crisis los pobres y los ricos; están en crisis los servicios que presta el Estado y también los liderazgos, los procesos de toma de decisiones y la visión de futuro del desarrollo nacional.”

(Keller, A., 1996, 7)

El proceso de apertura y estabilización de mercado adoptado mundialmente ha implicado una menor participación del Estado a la vez que una ampliación del papel del sector privado y la empresa. Muchas de las actividades que antes desarrollaba el Estado ahora no se justifican. En la actualidad, el número de empresas y la significancia de las mismas para el desarrollo del país es mayor. Sin embargo, desde el punto del esfuerzo social, los datos tienden a presentarla como un esfuerzo irrelevante.

- En 1998, el Producto Interno Bruto (PIB) venezolano arrojó un valor total de 595 mil millones de Bs. de 1984. Esto indica que *cada venezolano produjo en el año, 25.000 bs., equivalentes a 43\$ por persona.*
- Para el mismo año, las exportaciones venezolanas alcanzaron la cifra de 244 mil millones de Bs., lo que se traduce en *10.500 Bs. como el esfuerzo exportador por venezolano, en bolívares de 1984.*

Estas cifras¹ indican el cuestionable nivel de productividad del venezolano.

El Profesor España², en su presentación para la conferencia titulada “Pobre País Pobre”, plantea como fundamental causa del empobrecimiento nacional, el escaso crecimiento económico. Señala, que no somos un país económicamente productivo y que para alcanzar esta meta, es necesario invertir en el mercado laboral. Las cifras indican que de la población aspirante a puestos de trabajo, el 55% alcanza nivel de bachiller, y el 22% alcanza sólo el nivel de primaria, en conjunto el 77% representa una población escasamente preparada para crear productividad. Es por esta razón que el profesor señala la necesidad de invertir para la capitalización del recurso humano.

Sobre la situación del país, España señala que no existe diferencia entre lo que le ha pasado al pobre y al rico, toda la sociedad venezolana se ha empobrecido. Los salarios reales han disminuido notoriamente y la inversión también ha seguido este comportamiento, esto ha repercutido sobre todos los estratos, aunque en mayor proporción, en los más altos. (España, L.P., 1997) Seguido a este hecho el desempleo ha aumentado de manera importante. Según estudios del Centro de Documentación y Análisis para los trabajadores, *el 15% de la población se encuentra*

¹ Instituto Venezolano de investigaciones sociales, tecnológicas y económicas de Venezuela. (INSOTEV), cálculos propios. 2000.

² España es Sociólogo, jefe del departamento de Investigaciones sociopolíticas de las UCAB y coordinador del Proyecto Pobreza.

sin trabajo y el 52% labora en el sector informal de la economía. ³ Lo que demuestra un grave problema de desocupación laboral. ⁴

Una vez escuchadas tan similares interpretaciones sobre la realidad nacional, se entiende la necesidad de investigar el fenómeno de la escasa productividad del país, así como analizar la posibilidad de adaptación hacia modelos más eficientes y productivos. Por esto existe la necesidad de un sistema de producción y organización sumamente complejo y completo que exija altos niveles de modernización, no sólo desde el plano tecnológico sino también desde el plano cultural.

2. Este problema se relaciona con la escasa modernidad...

Así es que si el objetivo de la sociedad es el bienestar y crecimiento económico, y "la motivación al logro de dicho bienestar" representa el objetivo individual, entonces, la vía para alcanzarlos se dirige hacia la modernización.

El desarrollo modernizador representa un modelo apropiado para el desenvolvimiento de las capacidades de una nación. En lo económico, ya que encabeza el desarrollo y mantenimiento del proceso industrializador; en lo político, puesto que propicia la burocratización, como modelo de organización racional-legal; y en lo social, porque la modernización aporta hacia un cambio actitudinal, el cual "esta asociado a orientaciones racionales y laicas, particularmente a orientaciones participativas." (Inglehart, R., 1996, 131)

Huntington (1962), en la misma dirección que Inglehart, sostiene, que la modernización parece ser el modo más seguro y permanente para conseguir un desarrollo cualitativo; esto, gracias a que la modernización se halla en el esquema cultural colectivo de la sociedad. (Inglehart, R., 1997)

La causalidad entre esquemas modernos de acción y mejoras en el crecimiento económico y social, ha sido sólidamente establecida por la investigación académica y empírica. La industrialización, producto de la modernización de procesos, resulta punto de apoyo para la productividad y el crecimiento económico sostenido. A través del crecimiento de la producción se eleva el nivel de ingreso y con ello, la capacidad de compra de bienes, servicios y educación, teniendo como resultado una mejora en la calidad de vida. Así es que todo parece indicar que la modernización incrementa ampliamente la productividad humana.

En general, a la modernidad la entendemos como una cualidad que se caracteriza por una orientación de la acción hacia la racionalidad, basada en normas universales, en la cual las relaciones se orientan de forma impersonal, basadas en el desempeño y en la afirmación de la libertad individual, aunque siguiendo un interés general.

Desde esta noción modernizadora, se cree que en Venezuela resulta imprescindible invertir para impulsar un proceso hacia esta dirección, debido a que la racionalidad propia de la empresa moderna ha producido innegables frutos de progreso social.

Estamos planteando la exigencia imperiosa de mejorar la tasa de eficiencia social de Venezuela, la cual sólo se puede lograr con ciudadanos capacitados que diseñen y participen de mejores organizaciones, públicas y privadas. Esta proposición sugiere lo siguiente:

Un empresario que tenga las competencias gerenciales suficientes y que establezca con sus empleados una relación de trabajo estructurada con base a normas y procedimientos universales, valores plenamente compartidos, orientación al mercado y satisfacción al cliente, está formando a los que trabajan con él para la modernidad

³ Anónimo, (2001, Abril 30) TALCUAL, No. 261, primera página.

⁴ Estadísticas sobre la improductividad del país y el empobrecimiento serán extendidas en la justificación del estudio y en el marco situacional.

y de esta manera induce a establecer un nuevo patrón de relaciones con la sociedad. Si por el contrario no establece reglas claras y normas definidas, es arbitrario, vive en un mundo mágico en el que es más importante la suerte que el esfuerzo, y además propicia y practica relaciones clientelares, induce al familismo amoral y refuerza la improductividad.

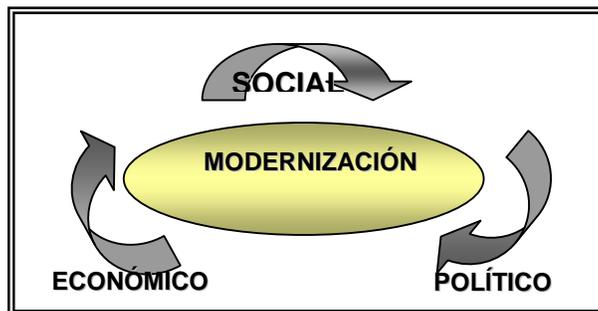
Entendida esta idea y sus repercusiones para la realidad que lo adopta integralmente, parece necesario actuar en pro de este tipo de desarrollo, claro que, adaptándolo a nuestra realidad más íntima y asegurándonos de la integridad de los sistemas económico, político y cultural, durante el proceso.

Este trabajo de investigación no busca juzgar ni legitimar el modelo modernizador, sino abstraer de él, lo que a nuestro juicio, parece importante para el bienestar de la persona y su entorno, basados en la búsqueda de una acción eficiente y productiva.

3. Problema que sólo debe concebirse de forma integral.. desde lo cultural es que lo abordaremos..

Esta problemática no debe ser reducida a determinismos económicos o educativos como se ha acostumbrado; no se trata de un problema puntual sino más bien resulta un problema complejo donde intervienen múltiples variables del ámbito económico, político y cultural. Este hecho es de suma importancia, puesto que el cambio hacia una sociedad más productiva, no es capaz de alcanzarse por arduo que sea el esfuerzo, si tan sólo interviene uno de los ámbitos mencionados; por el contrario es menester el trabajo en conjunto de los componentes principales del sistema. Es necesario el trabajo integral de los mismos.

Se trata de una eficiente política de desarrollo, acompañada de una coherente agenda económica, que cuente con una sociedad que acepte dichas medidas, tolere los sacrificios, y confíe en que los resultados serán producto de todos. De manera ilustrativa, esto intenta resumir que las medidas necesarias deben ser impuestas y concebidas de manera integral.



4 Este trabajo se centra en.....lineamientos..

Desde hace pocos años se ha venido estudiando el problema de la pobreza y la improductividad desde la perspectiva cultural en Venezuela. Desde la misma Universidad Católica Andrés Bello se está realizando una investigación de corte nacional enfocada en el estudio de lo cultural como determinante de la pobreza del país. En esta línea de investigación se inserta el presente trabajo de tesis. De hecho, es a partir de este proyecto que arranca la presente investigación.

Dicho proyecto sostiene que la sociedad venezolana no posee los elementos culturales necesarios para cumplir con esquemas productivos y competitivos. Específicamente plantean que, "La sociedad venezolana no llega a ser próspera y productiva por la presencia de elementos culturales que bloquean conductas individuales y modos de agregación propios de una sociedad productiva." (De Viana,

M., 1997, 569) En otras palabras, para el proyecto, el venezolano no se identifica con una matriz cultural moderna.

En esta línea, el proyecto sostiene que la pequeña y mediana empresa venezolana, lejos de colaborar para la modernización de sus empleados, proyecta modelos familisticos-tradicionales; factor que afecta la productividad de las mismas.

Ahora bien, el presente trabajo analizará a un sector de la pequeña y mediana empresa venezolana con el objetivo de comprender el sustento cultural que determina sus relaciones de producción; con ello, aplicará algunas de las hipótesis que plantea el Proyecto acabado de mencionar, en un estrato de la realidad institucional del país.

Concretamente, el trabajo va a estar centrado en tratar de validar un marco de hipótesis que se van a generar a partir de la siguiente pregunta: ¿Es la pequeña y mediana industria venezolana una instancia funcional que refuerza los requisitos que la modernidad exige?.

El estudio gira en torno a tres líneas o puntos de acción:

- I. Parsons, sociólogo norteamericano, ofrece una teoría para el estudio de la acción. En ella, presenta un esquema que intenta desarrollar un modelo de acción racional. Dicho esquema de la Variables Patrones, presenta elementos en forma de dicotomías, que el presente trabajo investigativo acoge como elementos interesantes por la relación que parecen tener con los requisitos de modernización.
- II. Así mismo, el trabajo profundiza en torno al síndrome del familismo amoral de Edward Banfield⁵, ya que el mismo parece ser un factor que puede obstaculizar orientaciones productivas.
- III. También se estudiará el locus de control, de J.B. Rotter⁶, debido a que el mismo parece también ser un factor que incide sobre la acción productiva.

Por último, y para terminar de precisar la dirección que seguirá esta investigación, se debe aclarar lo siguiente:

De acuerdo a una cantidad de teorías y señalamientos de larga data se ha demostrado la asociación que existe entre la modernidad y el mejoramiento en los niveles de desarrollo y productividad en general. La ciencia social y específicamente la sociología plantean una asociación entre la modernización de los procesos y las elección de ciertas preferencias valorativas. Por otro lado, de acuerdo al proyecto del que parte esta investigación, se señala cierta compatibilidad entre la teoría de las preferencias valorativas de Parsons, el Familismo Amoral, y el Locus de Control, como factores condicionantes de modernidad. Así es que si todo esto es cierto, y se hace un estudio tomando como base nada más que a empresas exitosas en el ramo, sus empleados deberían denotar modernidad, mediante la presencia de ciertas preferencias valorativas, un locus interno de control, así como conductas no familistas. Este será el modelo general que adopta la presente investigación. Implícito en todo esto, se conocerá la estructura cultural de un sector de la institución laboral, a través de las líneas de acción planteadas.

5. Unas cuantas interrogantes...

Así que a partir de lo planteado hasta ahora, sólo queda por describir las interrogantes que esta investigación pretende responder, las cuales se presentan a continuación:

⁵ En 1970, este especialista en Ciencias Políticas incluye al Familismo Amoral como uno de sus principales argumentos dentro de su análisis de "La Cultura de la Pobreza". (www.unesco.org/dellaporta149.htm)

⁶ El locus de control es una de las expectativas desarrollada por Rotter en su teoría del aprendizaje social en 1954. Su influencia en la literatura psicológica es de gran embergadura. (www.psiquiatria.com)

-
- ¿Cuáles son las Preferencias Valorativas que caracterizan a la pequeña y mediana empresa plástica, líder en su ramo?
 - ¿Existe o no una orientación Familista en la muestra referida?
 - ¿Cómo es el Foco de Control que el empleado, del tipo de empresa en cuestión, posee?

Por otro lado y para finalizar con este apartado, la respuesta preliminar como hipótesis guía derivada de todo el planteamiento, sería:

Los empleados de la pequeña y mediana empresa del país, líder en su ramo, demuestran orientarse según los valores propios que exige la modernidad; así mismo, se relacionan de forma no familista; y por último, se caracterizan por poseer un locus de control interno.

Justificación al trabajo de investigación

El sector empresarial no puede ignorar su cuota de responsabilidad para con el problema del empobrecimiento. La generalización de este fenómeno es alarmante, obstruyendo la gobernabilidad del país, la fluidez de la economía y el bienestar general de la nación.

El hecho que en los últimos veinte años se haya perdido el 30% de las nueve mil empresas manufactureras que habían en el país, y que de las 800 grandes empresas venezolanas, apenas queden 300 aproximadamente, de capital nacional (Maldonado,V. 1999), denota la vulnerabilidad de nuestra economía. Según fuentes de Conindustria, hace diez años la industria manufacturera aseguraba empleo a más de medio millón de trabajadores, hoy esta cifra a descendido a 230 mil. El 80% de las empresas registradas en dicha institución son pequeñas y medianas empresas. Juan F. Mejía, presidente ejecutivo de dicho organismo, advierte sobre la disminución del parque industrial venezolano y el alarmante retraimiento en la productividad del mismo. (León,M., 2000.) Desde otra fuente, el presidente de Fedeindustria señala que el desempleo en la PYMI aumentó cuatro puntos en el primer trimestre del presente año, pasando de 17% a 21%. En definitiva, se hace bastante obvio el delicado problema que afecta en la actualidad al sector, lo cual no difiere del comportamiento de nuestra economía no petrolera en general.

Al mismo tiempo, la salida a la pobreza no parece tarea nada fácil, el mercado laboral formal es cada vez más rígido, así el informal crece a un ritmo abismal. De cada diez puestos de trabajo en el país, al menos seis pertenecen al sector informal. (Zambrano S., L., 1999) Lo cual no representa ninguna salida permanente al problema. Sabemos que el venezolano no ha bajado su ritmo de trabajo, lo que emana la necesaria reflexión acerca del grado de eficiencia laboral existente; en otras palabras, ¿Es la economía venezolana verdaderamente productiva?, ¿Trabaja el venezolano bajo un modelo de productividad y eficiencia?.

Para intensificar aún más el problema, la situación de pobreza que nos caracteriza resulta el peor obstáculo para mejorar el funcionamiento de las familias, el sistema escolar, y el resto de las instituciones encargadas de la socialización de la población para encaminarla hacia hábitos de modernización. Lo cual deja entrever la existencia de un delicado círculo vicioso.

Por todo esto, lo imperativo de un sector laboral más sólido y preparado para las nuevas exigencias empresariales. La paradoja es que precisamente el país parece no estar preparado para el cambio cualitativo que estamos enfrentando.

Al tratar de indagar por algunos indicios que expliquen esta situación nos encontramos con que varios estudios sobre motivaciones laborales elaborados en Venezuela han coincidido en una idea básica, según la cual, las necesidades de afiliación aparecen como las más significativas para el individuo. En 1992, según un estudio elaborado en Caracas se demostró que *los venezolanos valoran con un 52% de preferencias, más las relaciones humanas implícitas en el trabajo que el disfrute del trabajo por sí mismo*. Así, un 30% no relaciona -el esfuerzo al trabajo- con la variable riqueza y de este 30%, *la mayoría cree en que la riqueza es producto de suerte, no gracias a la responsabilidad o al esfuerzo*. Motivaciones vinculadas al ámbito económico resultaron en un tercer lugar de importancia. (Briceño L., 1985) Así también se demostró que entre las instituciones y empresas privadas y públicas, el alcance de poder y riqueza no era uno de los principales objetivos en la vida. Por el contrario, bastante más significativo resultaba la obtención de felicidad y tranquilidad; En otras palabras, cualquier cosa que estuviese en oposición al esfuerzo, sacrificio y riesgo. (Chaneton, Ciasca, 1992) Estudios posteriores han

confirmado estos resultados, demostrando que los valores menos reconocidos para el venezolano son aquellos relacionados con la autonomía, la riqueza y el status. (Greaves, R. y Minaro, A., 1992)

Este panorama aporta algunos signos respecto del por qué el sector “productivo” nacional carece de productividad. Las necesidades de afiliación, en vez de productividad o realización personal, como principales factores motivacionales para el trabajo, afirman la necesidad de invertir para el estudio y conocimiento de la racionalidad laboral nacional.

Para lograr este objetivo, es menester adentrarnos en la matriz cultural del individuo común. Esta búsqueda se apoya en las teorías sobre crecimiento económico que enfatizan la inversión en capital humano como un negocio y no un gasto. (Sequín, L. S., 1999)

No sólo por la relevancia estructural en lo político, económico y social, es que este tema de investigación se justifica, sino por algo también bastante práctico. Este trabajo *sigue una línea de investigación trabajada por institutos venezolanos*. Este trabajo plantea una necesidad intelectual propia de nuestra realidad. El tema responde, específicamente, a una inquietud sugerida en el trabajo de pobreza que lleva a cabo el Instituto de Investigación de Ciencias Económicas y Sociales de la UCAB, lo que significa que el mismo responde a una necesidad planteada por investigadores con profundo conocimiento del tema.

Para los inicios del seminario de tesis, leyendo se encontró lo siguiente:

“Entre los resultados más llamativos de la encuesta realizada, está la escasa contribución a la modernización cultural de obreros y empleados tanto en el sector público y privado...El análisis preliminar de los datos *hace pensar* que la pequeña y la mediana empresa, lejos de modernizar a la fuerza laboral, funcionan como prolongación de contextos familistas...” (De Viana, 1998)

Fue a partir de esta idea que comenzó la inquietud basada en preguntas preliminares tales como, ¿Cómo es que la pequeña y mediana empresa no moderniza?, Si esto es cierto, ¿entonces, como laboran?, ¿Cuáles son los factores perturbadores de la modernidad empresarial?. Así comenzó la atracción por la idea, ahora, tema fundamental a investigar por el presente trabajo de tesis.

El desarrollo de la temática que plantea el presente trabajo contribuirá para la comprensión de una significativa parte de la estructura laboral venezolana, continuando así con la investigación existente sobre la cultura laboral nacional. Este estudio debe interesar a dueños y trabajadores de la pequeña y mediana empresa, así como a aquellos interesados en comprender la situación laboral venezolana. Esto tendría que ser así, puesto que por un lado, se pretende adentrar en muchos puntos de interés para aquel empresario que busca productividad y eficiencia en su empresa, desde la inversión en el recurso humano de la misma.

Además la investigación es oportuna debido a la situación socio-histórica que se está viviendo, según Adela Cortina (1994), *estamos en una sociedad de organizaciones en la que la empresa constituye el paradigma de todas las restantes*. Nuestra época es “managerial”, y nuestra sociedad es la de las organizaciones. Por esto la clave es la transformación de las mismas, entre ellas, la ejemplar es la de la empresa. Por ello, la empresa en la actualidad representa el nuevo motor de renovación social.

En la última publicación del Proyecto Pobreza, se plantea que una vez comprendida la superación de la pobreza como un proceso, es posible proponer “la transformación institucional de los principales ámbitos de interacción social de la colectividad, esto último con el fin de “apurar” el cambio cultural en Venezuela.” Es desde esta línea de pensamiento que se trabajará y con ello continuar con el esfuerzo intelectual ya comenzado.

Bibliografía del planteamiento

- España, L.P. (Diciembre 1997). Dos décadas de empobrecimiento y pobreza en Venezuela. Revista Sic, No.600, p. 482.
- Riutort, M., (1999). El Costo de Erradicar la Pobreza, En (Comp.), Un Mal Posible de Superar, (Vol. 1). Caracas: edic. UCAB.
- Zambrano S., L. (1999). No sólo basta Crecer Económicamente, En (Comp.), Un Mal Posible de Superar, (Vol. 1). Caracas: edic. UCAB.
- Keller, A. (1996) Valores del Venezolano. P.7, Caracas: Conciencia 21.
- Inglehart, R. (1997). Modernization and Postmodernization. New Jersey, Princeton University Press.
- Swidler, A. (1996). La cultura en acción: símbolos y estrategias. En Morán, M.L. (Comp.), Zona Abierta. (Pp. 127-163)Madrid: Pablo Iglesias.
- Huntington, S. (1962). El Orden Político en las Sociedades de Cambio. Nueva York: Free Press.
- De Viana, M. (1999). La ficción de modernidad, En (Comp.), Un Mal Posible de Superar, (Vol. 1). Caracas: edic. UCAB.
- De Viana, M. (1998). Determinantes Culturales de la Pobreza. Caracas.
- De Viana, M. (Diciembre 1997). La Sociedad Venezolana y sus Resistencia al Cambio. En Revista SIC, No. 600, Pág. 568.
- Cardoso, F. H., Falletto, E. (1987). Dependencia y Desarrollo en América Latina. México: Siglo Veintiuno.
- Baptista, A. (1997). Más allá del optimismo y del pesimismo: Las transformaciones fundamentales del país. Caracas: edic. IESA.
- Cortina, A. (1994). Ética de la empresa. Madrid: Edit. Trotta

Objetivos e Hipótesis de la Investigación

➤ Objetivo General:

- Analizar la matriz cultural de la pequeña y mediana empresa líder del sector plástico, ubicada en la zona de Gran Caracas del Estado Miranda.

➤ Objetivos Específicos:

- Describir la matriz cultural de los empleados de la pequeña y mediana empresa líder en su ramo, mediante las preferencias valorativas.
- Describir la matriz cultural de la muestra de empresas estudiadas a partir del análisis del locus de control.
- Describir la matriz cultural de la muestra de empresas estudiadas a partir de la evaluación del familismo amoral.

➤ Hipótesis

- En empresas productivas y líderes en su mercado, estarán presentes en sus empleados preferencias valorativas modernas.
- En empresas productivas y líderes en su mercado, no se deben observar actitudes familistas por parte de sus empleados.
- En empresas productivas y líderes en su mercado, los empleados manifestarán predominantemente locus de control interno.

Marco Teórico

Familiarizados con el problema y conocidos los objetivos, se expondrán en el presente capítulo los fundamentos teóricos que sustentan el presente estudio.

Desarrollo teórico del Sistema de la Acción

Intentando profundizar en el estudio de la acción humana, para comprender la forma de trabajo del venezolano en la industria, a continuación se presenta la propuesta que plantea Talcott Parsons para estudiar la estructura de la acción.

El aporte académico de Parsons cubre más de mitad de siglo, debido a su extensa y compleja obra, sin embargo, para el presente trabajo nos limitaremos a abordar hasta su estudio de las Variables Pautas.

Bryan Turner en su última obra de 1999 hace una revisión de todo el desarrollo intelectual de Parsons, en ella explica que las Variables Pautas, en un primer momento, surgieron como un esquema conceptual para clasificar tipos de roles en el sistema social, así empezaron distinguiendo entre roles profesionales y roles de negocio. Con el tiempo, este esquema teórico ha sido ampliamente revisado y su relevancia ha sido extendida del análisis del sistema de roles, al análisis de todos los tipos de sistemas de acción. (Bryan, 1999) A través de ellas, el autor buscó desarrollar una sistematización de la acción, y con ello, hacer de la acción un fenómeno relativamente previsible. Con ese objetivo elabora un modelo de acción racional, y partiendo del mismo, determina el tipo de relaciones que caracteriza a la situación que envuelve al actor. (Parsons, 1951) Así como ha sido extensamente elogiado, también ha sido foco de muy variadas críticas; sin embargo, sobre estas se discutirá más adelante.

Es importante aclarar varios conceptos antes de llegar a la teoría de las Variables Pautas en sí. Lo fundamental es comenzar por la definición del sistema social de la acción.

1. Teoría del Sistema de la Acción ¹

El marco al cual se refiere el sistema social de la acción consiste en la orientación de uno o más actores frente una determinada situación. “El marco de referencia de la teoría de la acción es un grupo de categorías para el estudio de las relaciones de uno o más individuos *en o hacia* una situación determinada.” (Parsons, 1951, 42) Este representa la etapa preliminar al esquema de variables-pautas.

La acción se entiende como un proceso en el que intervienen dos elementos estructurales dentro del sistema: el actor y la situación.

Para el estudio del sistema de la acción, el actor puede ser paralelamente un sistema de acción y un punto de referencia. Para efectos del análisis, la definición de actor se extiende; no se limita a individualidades dentro de sus roles, sino también a otros tipos de unidades de acción, entre ellas: las colectividades, el comportamiento de organismos, o sistemas culturales. Así, haciendo un corte transversal sobre la figura del actor como unidad de análisis, encontramos como se mencionó con anterioridad, a *la colectividad* como actor o como objeto. Una colectividad en sí, es un sistema de interacciones de roles específicos. En este sentido, los individuos son abstraídos como actores individuales y unidos a la colectividad, para ello, los diversos status-roles como entes independientes se fusionan a un conjunto.

¹ La totalidad del apartado sobre el Sistema de la Acción se fundamenta principalmente en la obra “El Sistema Social de la Acción” de Talcott Parsons de 1951. Lo que no forma parte de la obra anterior, estará indicado como nota al pie o entre paréntesis; el resto proviene de dicha obra.

La acción se desarrolla en el “acto”, siempre y cuando intervengan más de un actor.² El acto es la unidad más mínima de análisis. En ella se desenvuelve la relación del actor en una situación compuesta de objetos. Es concebida como una escogencia entre diferentes alternativas de definir la situación. Sin embargo, el acto no ocurre de manera independiente sino como una unidad dentro de un contexto superior más amplio, esta es la relación *status-rol*. El sistema social es la red donde interactúan este tipo de relaciones. En dicha relación aparece, por un lado, el status que viene a representar la ocupación del actor dentro del sistema, considerado como la estructura. Mientras que el rol constituye el aspecto procesal. Esto es lo que el actor hace desde dicha ocupación en su relación con otros; el rol responde a un significado funcional. Es necesario dejar claro que los status-roles no son atributos del actor, sino del sistema social³; aunque puede que en ciertas ocasiones el status llegue a ser tratado como atributo propio del actor.

En referencia al actor pueden existir tres unidades en el sistema social. Primero, el acto social. Segundo, el status-rol como un subsistema organizado de actos del actor. Tercero, el actor como unidad social, como autor de roles-actividades.

La acción es un proceso dentro del sistema del -actor en situación-, la cual posee un significado motivacional. Esto implica que la orientación de la correspondiente acción se dirige hacia la obtención de gratificaciones. Sólo en la medida en que la acción en relación con una determinada situación tiene un significado motivacional, será concebida como acción para el autor.⁴

La situación en la que se desenvuelve la acción es definida en función del objeto al cual se orienta. La orientación del actor es definida con relación al tipo de objeto que compone la situación. Los objetos pueden clasificarse según tres clases de objetos, sociales, físicos, o culturales.

- Un objeto social es el actor, que puede en demás situaciones llegar a ser el otro actor individual -alter-, el actor utilizado como punto de referencia resulta -ego-, así en la interacción existe siempre un “ego” y un “alter”.
- Un objeto físico es una entidad empírica incapaz de interactuar con el ego o de responder al mismo. Estos representan significados y condiciones de su acción.
- Los objetos culturales son elementos simbólicos de la tradición cultural, ya sean creencias o ideas, símbolos expresivos o patrones de valor. Deben ser tratados como objetos situacionales para el ego y no son internalizados como elementos constitutivos de la estructura de su personalidad.

Es una propiedad fundamental de la acción el desarrollo por parte del actor de un sistema de expectativas. La acción no consiste en respuestas predeterminadas a estímulos, sino que la misma se construye a partir de un sistema de expectativas en relación con los objetos que intervienen en la situación. Estas pueden ser estructuradas a partir de sus propias necesidades o habilidades, o de las probabilidades de gratificación o privación que dicha acción implica. Ahora bien, si se trata de la interacción con un objeto social, parte de las expectativas de “ego” consisten en la probable reacción que “alter” tenga para con la posible acción de ego; esto representa una acción anticipada que afecta la escogencia de las alternativas de acción de “ego”.⁵ Desde el punto de vista de ego, algunas reacciones de “alter” serán favorables y otras desfavorables, unas crearán ansiedad y otras esperanza por ejemplo; lógicamente, la acción de ego estará orientada a estimular las reacciones favorables de alter, léase reacciones que produzcan gratificación, y paralelamente,

² Se entiende que el actor no tiene que ser una persona, puede ser objeto social, físico o cultural.

³ Por ello, la existencia de normas universales implícitas del sistema.

⁴ Por esto sólo existe acción con sentido.

⁵ Erwin Goffman, en su obra “The Presentation of Self in every day life”, explica que uno actúa en función de la expectativa de rol del otro. Este representa el proceso de cristalización de las expectativas. En función de la tentativa respuesta que reciba, ya sean sanciones o recompensas, el rol se organiza y actúa. Esta es la verdad detrás de su teoría sobre la desviación social; para el autor la desviación resulta de un incumplimiento al rol.

rechazar las provocaciones o reacciones que le sean desfavorables, léase, aquellas que produzcan privaciones.⁶

En otras palabras, la orientación del actor hacia una situación, se puede dividir en dos partes del proceso: El aspecto electivo y el aspecto referente a la expectativa de la orientación.

Toda orientación es una expectativa. Existen orientaciones hacia objetos discriminados, hacia metas, hacia el equilibrio gratificación-privación, y finalmente hacia normas de aceptabilidad. Los tres primeros modos de orientación corresponden a la orientación motivacional. El último corresponde a la orientación de valor, las cuales examinaremos más adelante.

Existe una relación dual con respecto al sistema de expectativas. Aquellas reacciones desfavorables o favorables de alter para con ego representan sanciones positivas o negativas para ego; mientras que para alter, al mismo tiempo, significan expectativas de rol. Estas, sientan patrones de conducta para el actor. Así, el rol representa un sector de la orientación de un individuo, el cual se organiza a partir de una serie de expectativas con relación a la interacción, la cual está gobernada por un conjunto de patrones de valor.⁷

Es de gran relevancia para la organización del sistema de expectativas, la presencia de signos y símbolos comunes para los partícipes de la acción; elementos que cuando llegan a adquirir un significado común, sirven como medios de comunicación entre los actores que intervienen. En otras palabras, cuando estos elementos funcionan como sistemas simbólicos capaces de hacer intersubjetiva la comunicación es que comienza el surgimiento de una cultura. Sin estos elementos, cualquier aspecto orientacional en la estructura de la acción social no tuviese sentido.⁸ Para este nivel, adquieren gran relevancia las orientaciones normativas, las cuales serán profundizadas más adelante con la definición de sistema cultural. No obstante, vale la pena adelantar que en un sistema estructurado de acción, tanto el actor como el objeto, comparten normas institucionalizadas, en conformidad con ellas es que depende la estabilidad del sistema. Es principalmente por esta razón que las orientaciones de los actores y las modalidades de los objetos en situación no se establecen al azar. (Turner, 1999)

Cuando las normas en la interacción son claramente compartidas, la condición básica de la interacción es que los intereses del actor estén en conformidad con un sistema compartido de patrones de orientaciones de valor. Cuando la acción cumple con estar conforme a los patrones de orientaciones de valor, satisfaciendo las necesidades o disposiciones de ego, mientras que además cumple con la condición de optimizar las gratificaciones de los demás actores implicados, este patrón llega a institucionalizarse. En otras palabras existe institucionalización cuando coincide la satisfacción de la necesidad del actor, con la obtención de todo aquello que sea favorable para los demás "alters" que intervienen. En este sentido, un patrón de valor siempre será institucionalizado dentro de un contexto de interacción. Es justamente la estructura de modelos institucionales que canaliza el comportamiento de los integrantes de tal sistema.

⁶ En palabras de Parsons, esto se llama "deprivation-producing reactions".

⁷ Es en relación con estas ideas que existe la posibilidad de preguntarnos y a la vez, encontrar respuestas a cuestiones con respecto a la caracterización del rol del trabajador en la industria venezolana, los valores que gobiernan la interacción entre los trabajadores, entre ellos y sus superiores, o entre ellos y el trabajo mismo.

⁸ Para Berger y Luckmann, es necesario la intersubjetividad de elementos simbólicos, de no ser así, no es compartida la realidad y por ende no existe. Es realidad puesto que es interpretada por esos hombres otorgándole significado subjetivo coherente para ellos. El lenguaje, viene a ser su arma de interacción subjetiva predilecta. Cuando la gente introyecta los significados, aprende toda una realidad subjetiva y esto lo hace, en especial, a través del lenguaje. Toda la sociedad como realidad objetiva, a través de organizaciones y actividades, se institucionaliza. Esto da origen a la organización social, la cual debe estar legitimada por sus miembros. Esta legitimación está en la base de los universos simbólicos compartidos. Aquí radica la importancia de la presencia de signos y símbolos comunes para los partícipes de la acción. (Berger, P., Luckmann, T., 1968) **Toda empresa u organización, como realidad objetiva que es, a través del tipo de normas, procesos, valores y elementos simbólicos compartidos por sus miembros, se institucionaliza como moderna o no.**

El hecho de crear papeles institucionalizados cumple dos funciones:

1. La función selectiva de elegir entre diferentes posibilidades, aquella que más satisfaga las necesidades del agente.
2. Aseguran el “máximo de motivación “ conforme con las expectativas de los roles.

Una de las principales funciones de las instituciones es definir la “situación” en la que se va a desarrollar la acción, es decir define la relación del organismo, o agente con su ambiente.

La institución al ser creadora de la conducta humana, ejerce un control social para los integrantes de tal sistema. (Pratt, 1997) “La institución es una garantía de eficiencia para el control social”. (Parsons, 1951, 102)

Entonces, el sistema social es, ante todo, un sistema de acción. Es decir, un modelo de comportamiento humano motivado. El mismo descansa en una estructura de expectativas y normas sociales que delimitan el comportamiento correcto de las personas.

En definitiva, un sistema social consiste en la interacción de una pluralidad de actores, los cuales están motivados en términos de una tendencia hacia la optimización de gratificaciones, y cuya relación a esa situación está definida en términos de un sistema cultural de símbolos compartidos.

Todo esto es importante para comprender la orientación de la acción.

Así concebido, el sistema social es sólo uno de los tres sistemas necesarios para completar la estructura concreta de la acción social. Los otros dos, son el **sistema de personalidad** y el **sistema cultural**. El primero está compuesto por las interrelaciones de las acciones de un individuo orientadas según una estructura de necesidades y habilidades⁹; Y el segundo está constituido por la organización de los valores y normas que guían las elecciones de los actores. El sistema cultural no es empírico, sino es una construcción abstracta para los demás sistemas. Está construido dentro de la acción.

Cada uno de ellos es independiente, en el sentido que ninguno es teóricamente reducible en términos de otro, ni en una combinación de los otros dos. Cada uno es indispensable para el otro, en el sentido que sin la personalidad o la cultura no pudiese existir un sistema social; e igualmente para cualquiera de las posibles relaciones lógicas entre ellos.

El marco de referencia de la acción es común para los tres sistemas.

Siguiendo con algunas cosas elementales de los componentes de la acción, es necesario esclarecer un poco el sistema de las necesidades y habilidades.

Existen tres modos de orientación motivacional que están implicados en la estructura de expectativas. Esta orientación se relaciona con elementos asociados a la gratificación o privación de las necesidades y disposiciones del actor. Entre ellas, apariencias, expectativas, planes.

- ◆ La orientación *catéctica* se refiere a la relación de ego con el objeto, en cuanto al balance de -gratificación y privación- de su personalidad. Cuando el sujeto actúa puesto que le confiere al objeto un significado afectivo.
- ◆ La orientación *cognitiva*, la cual en términos generales, sirve para la definición de los aspectos relevantes de la situación en cuanto a los intereses del actor.

⁹ Término comúnmente definido como disposiciones.

Percibe al objeto según sus necesidades, a partir de allí selecciona la acción a seguir.

- ◆ Ahora bien, ningún acto ocurre por separado más bien este se organiza según un sistema de integración, el cual selecciona el orden adecuado entre las posibilidades de orientación. Las necesidades de gratificación presentan posibles objetos como alternativas a tomar, así también los aspectos cognitivos presentan diferentes alternativas de interpretación. Es así como es necesario una orientación *evaluativa* de todas las acciones concretas. Esta ordenará entre las diferentes alternativas.

Este sistema tiene dos aspectos elementales, uno es el aspecto **gratificacional** y otro es el aspecto **orientacional**.

- El primero se refiere a los contenidos que obtiene del intercambio con el objeto, y los costos de obtenerlo. Este aspecto asocia el significado que tiene el objeto para con el actor. El aspecto gratificacional está conceptualizado por Parsons mediante dos de sus variables pautas.¹⁰ Aquí prima la orientación de tipo catéctica.
- El segundo, se refiere a la orientación del actor con respecto al objeto, es decir a la manera como organiza esta relación. Esta categoría enfrenta la relación del actor hacia el objeto desde el punto de vista del actor o los actores, mientras que la categoría anterior lo hace desde el punto de vista de la situación como compuesta de objetos. A su vez este elemento fue conceptualizado mediante dos variables pautas en específico.¹¹ Prima la orientación cognitiva. (Turner, 1999)

Estos dos aspectos son componentes principales del sistema de la acción. Según ellos están organizadas las Variables Pautas.

Para la orientación de la acción, además de la orientación por vía motivacional, la expectativa toma en cuenta un aspecto de tipo temporal.

El actor puede simplemente optar por hacer esperar la acción no haciendo nada respecto a ello, o puede optar por el control de la situación en conformidad con sus deseos e intereses. El hecho de enfrentar activamente un estado futuro, así sea para prevenir eventos no de su interés, es llamado metas. La meta es una propiedad fundamental dentro del sistema de acción. Sólo son aspectos de la acción instrumental, aquellos casos donde la acción está orientada hacia metas.

Como se explicó anteriormente, la acción es normativa. Esto, por lo que se demostró sobre la importancia de las expectativas de conducta para efectos de la acción, y en especial, sobre la orientación del individuo hacia la obtención de metas. Ahora bien, es necesario profundizar en este aspecto. El sistema de la acción social humano no es posible sin un sistema de símbolos estables. La más importante implicación de este aspecto es la posibilidad de comunicación; ningún actor es idéntico a otro, por esto se hace necesario la capacidad de abstraer significados de situaciones sociales definidas. Así es como en la interacción social actúa un sistema común de significados, el cual se ha definido como la tradicón cultural. Este sistema de significados es un elemento de imposición de orden; he aquí la relación entre este aspecto y las orientaciones normativas.

Las orientaciones normativas, y el conjunto de expectativas y sanciones que derivan de estas, son elementos de gran importancia para el análisis del sistema de acción. Esta relación actúa en todos los modos de orientación mencionados, catécticas, cognitivas y evaluativas. Un elemento propio del sistema de símbolos compartidos

¹⁰ Las que en principio, funcionan para categorizar al objeto, estas son: universalismo-particularismo, y adscripción-desempeño.

¹¹ Las variables de difusividad-especificidad, y afectividad-neutralidad, ambas se asocian con un factor actitudinal.

que sirve como criterio de selección entre las alternativas de orientación, intrínsecos en una situación, son los valores.

Los valores implican una referencia social, siempre y cuando sean compartidos, léase, parte de la cultura. Estos también se diferencian en cuanto a la función que sirvan para la acción en el sujeto. Ellos conforman las orientaciones de valor; y suponen dos funciones adicionales: 1) Amplifican las alternativas de selección y 2) Extienden las consecuencias de las diferentes alternativas.

Por lo tanto, existen tres modos de orientación para la acción *desde los patrones de valor*, estos son igualmente: patrones cognitivos, apreciativos, o morales.

Las normas de valor se clasifican según la relación con los modos de orientación motivacional. Es así como aparecen: Normas cognoscitivas, normas apreciativas, normas morales.

Modo de orientación motivacional	Norma de orientación	Nota
Modo cognoscitivo	Normas cognoscitivas	
Modo catéctico	Normas apreciativas.	La acción supone un sacrificio implícito.
Modo evaluativo	Normas morales	Son la mayoría de las normas utilizadas para determinar el sistema de acción total.

Es importante subrayar que los modos de orientación no son diferentes clases de orientación. Son sólo diferentes aspectos que pueden ser utilizados para el análisis de la acción.

A esta altura es posible diferenciar tres tipos de actividad: Intelectual, expresiva y responsable o moral. Ahora todas ellas, se vinculan de alguna forma con todas las orientaciones motivacionales y además con ciertas normas de valor; entonces, se presenta el problema sobre la detección del tipo de acción a analizar.

* Para distinguir los diferentes tipos de acción, es posible diferenciar tres tipos básicos de acción:

Cuando lo que importa es la búsqueda de conocimiento, y predominan orientaciones cognoscitivas y normas de valor, se está frente una: Actividad intelectual
Cuando lo significativo es la búsqueda de gratificación directa, y predominan los intereses catécticos y las normas apreciativas, se está frente una: Acción expresiva.
Cuando la acción representa un intento por integrar las acciones en función de un sistema de acción más amplia. (Socialización por valores compartidos) Predominan los intereses evaluativos y normas morales, se trata de una: Acción responsable o moral
Cuando la meta de la acción está en el futuro, y prevalecen intereses catécticos y normas apreciativas para la obtención de la misma, no obstante, los procesos para su obtención se realizan basándose en normas cognoscitivas, se trata de una acción derivada, denominada: Acción instrumental

* La teoría de la acción explica la estructura de la acción, no del organismo como tal. La acción, compuesta por el organismo, la situación y los objetos.

El interés de la teoría es explicar el proceso de selección entre alternativas de acción, lo que implica comprender la estructura de las normas de valor, las cuales al final, resultan el fundamento de la selección.

Es importante enfatizar sobre la función paralela entre las orientaciones motivacionales y las de valor, aunque actúen de forma independiente entre ellas. El contenido de cada una de las clasificaciones pueden ser variables completamente independientes.

En esencia, las motivacionales, proveen un marco para analizar los problemas, en los que el actor tiene un interés. Por el lado de las orientaciones de valor, estas proveen patrones que constituyen soluciones satisfactorias a estos problemas. Básicamente son dos modos de orientación para la acción muy relacionados entre sí.

Así, la naturaleza de la estructura social se centra en la integración entre las motivaciones de los actores y los patrones culturales normativos. Estos últimos son los patrones de orientaciones de valor. En otras palabras, la estructura social se enfoca en como enfrentamos los problemas y como los solucionamos.¹²

Intentando diferenciar las orientaciones de valor, de las motivacionales encontramos:

- ◆ En cuanto a las cognitivas: para las de valor, sirven para fundamentar o validar los juicios que se hagan. Es asunto de las orientaciones de valor cognitivas todo aquellos que se relacione con casos de evaluación y selección, preferencias entre alternativas o soluciones a problemas racionales, o, interpretar alternativas de fenómenos u objetos. Para las orientaciones motivacionales, se trata de orientarse sobre la base de intereses cognitivos en la situación y con sus objetos, la motivación para definir a la situación racionalmente.
- ◆ En el caso de las orientaciones catécticas siempre existe una preocupación por saber lo correcto o inadecuado de las consecuencias de esa acción. No es el caso de las orientaciones racionales, ya que este aspecto sutilmente se ignora; sin embargo, en el caso de las orientaciones apreciativas o catécticas es importante saber lo apropiado o no de la acción para con el objeto, o para manejar así sea la actitud frente al "alter".
- ◆ Finalmente, en cuanto al aspecto evaluativo, esta concierne el problema de la integración de los elementos del sistema de la acción. Cualquier acto tiene un aspecto cognitivo y otro catéctico. El problema de la orientación cognitiva es que deja a un lado la relevancia de los intereses catécticos y viceversa. Es por esto, que entonces se hace necesario para la acción, patrones evaluativos que no son ni cognitivos ni apreciativos, sino que contienen una síntesis de ambos aspectos. Estos se han de llamar: patrones morales.

Los patrones de valor al definir la estructura de expectativas de los roles institucionalizados, asumen algún grado, de significado moral. Esto ya que para la satisfacción de obligaciones, los patrones de valor del individuo deben estar en conformidad con los intereses del sistema social. El hecho de compartir patrones de valor para cumplir con la responsabilidad de satisfacer las obligaciones, crea un sentido de solidaridad entre aquellos que comparten los mismos valores.

El hecho de compartir los mismos valores, significa que los actores guardan "sentimientos"¹³ comunes que apoyan dichos patrones de valor. Los sentimientos son aprendidos o internalizados, e implican un aspecto moral que define las

¹² En el presente estudio se pretende adentrarnos en la estructura social de la industria del plástico y evaluar los procesos laborales de enfrentamiento y solución de problemas para evaluar la existencia o no de modernidad presente en dichas situaciones.

¹³ Este término apunta a modos organizados de orientación evaluativa y/o catéctica hacia objetos en particular. Además, implican la internalización de patrones culturales.

responsabilidades del actor dentro del sistema social en el que participa. El foco específico de responsabilidad es la colectividad, la cual constituye una particular orientación de valor. *Los sentimientos y por ende, los patrones de valor, vienen a constituir gran parte de la personalidad del actor.* Estos sentimientos o actitudes de valor son genuinas necesidades y disposiciones de la personalidad. Es únicamente gracias a la internalización de valores institucionalizados que se crea una verdadera integración motivacional de la conducta; es así como se solidifican o legitiman las profundas capas de motivaciones que sustentan las expectativas correspondientes al rol.

Así visto, la institucionalización de roles de conducta es definida a partir de un conjunto de orientaciones de valor o un sistema de ellos. Sin embargo, existen varios tipos de orientaciones (son 5) y además muchas diferentes combinaciones en que las expectativas de rol pueden ser estructuradas en relación con ellos.

En definitiva, la integración de patrones comunes de valor, y la internalización de la estructura de necesidades y disposiciones para la constitución de la personalidad, representa el centro fundamental de la dinámica del sistema social.

A manera de resumen, la teoría de la acción es un esquema conceptual para el análisis de la conducta de los organismos vivos. Existen cuatro puntos implícitos en dicha teoría:

1. La conducta se orienta hacia la obtención de fines.
2. La misma tiene lugar en situaciones.
3. Es regulada mediante normas sociales.
4. La conducta supone motivación.

Como se ha venido demostrando, el individuo *decide* antes de actuar. Esta etapa de decisión, representa un dilema de orientación para el actor. Ahora bien, antes que cualquiera de ellas tenga una significación determinada para él, este debe elegir. En particular, debe elegir entre cinco variables dicotómicas específicas. A continuación se presenta el esquema de Variables-patrones, el cual se deriva de los términos básicos definidos en este capítulo.

2. La teoría de las Variables Pautas

Para comprender la orientación que ha de seguir la acción, es esencial primero analizar *las alternativas básicas de selección*, las cuales son particularmente significativas para definir el carácter de las relaciones con respecto a un determinado objeto social.

Por todo lo explicado anteriormente, es posible observar como Parsons se preocupó por comprender estructuralmente la relación que existe entre actor y objeto social, evaluando las orientaciones de la acción y sus correspondientes modos de orientación de valor. Según él, existe un grupo definido y limitado de alternativas que orientan la relación entre estos elementos, claro que para un cierto nivel de generalidad. Estas alternativas conforman las Variables Pautas. Sabemos, que estas son sólo un esquema conceptual, o un grupo de categorías, para clasificar los componentes principales de la acción. Ellas proveen un marco de referencia para facilitar la elaboración de dicha clasificación. Estas categorías pueden ser utilizadas de forma analítica; ya que implican teoremas o proposiciones lógicas, no basadas en la práctica.

En definitiva, la teoría representa un conjunto de relaciones lógicas entre categorías utilizadas para clasificar fenómenos empíricos.

Existen cinco pares de alternativas para la orientación de la acción, según Parsons.

1.

El primer par de ellos se fundamenta en la realidad natural, en la que el hombre no sobrevive sin gratificaciones o subvenciones; mientras que a la vez, ningún sistema organizado sobrevive sin la renuncia de alguna gratificación. A este par lo llama **afectividad vs. Neutralidad afectiva**, ya que gira en torno a la posibilidad de renunciar o permitirse satisfacer los intereses inmediatos del actor con respecto al objeto social, a través de una actividad expresiva.

Es una variable, que según lo explicado anteriormente, es orientacional, es decir aporta señales de cómo el sujeto o actor se orienta hacia el objeto. En términos psicológicos, refleja una *actitud* del sujeto para con el objeto. (Turner, 1999)

AFECTIVIDAD VS. NEUTRALIDAD AFECTIVA

Aparece cuando el actor debe resolver el problema de si liberar los impulsos de gratificación o refrenarlos. Para la solución del mismo puede, posponer alguna gratificación inmediata, o por el contrario darle prioridad a esta última.

Para efectos de este estudio, el dilema sería si el ocupante del rol puede expresar libremente reacciones afectivas hacia los objetos (afectividad), o si tiene que controlarlas por razones de disciplina (neutralidad afectiva)

2.

El segundo par evalúa también si el actor se permite alcanzar intereses, objetivos o metas, aunque, planteándose específicamente si el actor se orienta hacia intereses personales, ó por el contrario, si se trata de intereses compartidos por la colectividad a la que pertenece. Esta alternativa juega no sólo con las orientaciones expresivas o afectivas, sino también con las cognitivas-instrumentales y las evaluativas-morales. **Es considerada la orientación como personal o privada, hasta tanto los intereses no coincidan con aquellos considerados colectivos por la colectividad.** Así, entonces se presenta el dilema si el rol se orienta **hacia sí o hacia la colectividad.**

ORIENTACIÓN HACIA SÍ VS. HACIA LA COLECTIVIDAD

Aparece en aquellas situaciones, cuando hay desarmonía de intereses y surge el problema de resolverlos por medio de una acción orientada hacia metas privadas o colectivas. Lo resuelve, dando primacía a intereses, metas o valores compartidos entre la colectividad a la que pertenece, o dando primacía a intereses personales.

Cuando el ocupante del rol se le permite dar prioridad a sus propios intereses (orientación hacia sí), o por el contrario está obligado a tomar en cuenta, como ocupante del rol, los intereses ajenos (orientación hacia la colectividad)

Los primeros dos pares de variables se concentran en el dilema de la disciplina, frente la libertad o expresión de ciertos patrones de valor.

Es importante hacer notar que estas alternativas se aplican para situaciones específicas de cada rol. No en todo momento. Esto depende del contexto en el que se encuentre el actor, depende de las expectativas que juegue su rol para ese contexto. Esto, porque cualquier actor necesita obtener tanto de gratificaciones inmediatas como a la vez de cierto sometimiento; también porque necesita alcanzar objetivos privados, pero a la vez, asegurar los intereses de la colectividad.

3.

Lo esencial es conocer los patrones de valor que dirigen las expectativas del rol. Los patrones de valor son los que a la final deciden la orientación de la acción. Para el tercer par de variables el dilema está en descifrar entre orientaciones cognitivas a apreciativas. Las cognitivas se refieren a aquellos elementos que son generalizaciones en el mundo material. Mientras que orientaciones apreciativas, más que generalizaciones son inherentemente orientaciones particulares. Las orientaciones cognitivas se asocian a lo normativo, es decir, se orientan hacia los cánones universales de validación. En las orientaciones apreciativas o catécticas existe inherentemente una referencia subjetiva hacia la gratificación. El común denominador de este tipo de orientación se refiere a *un tipo particular de actor, bajo un contexto de relaciones particulares y hacia unos objetos particulares*. A diferencia, los valores cognitivos se orientan hacia patrones universales con respecto a la expectativa del rol. Las orientaciones cognitivas se validan en ideas existenciales o normativas. Este dilema gira en torno a sí el actor se orienta según **patrones de valor universales o particulares**, en definitiva si el actor es particularista o universalista.

Dentro del sistema de acción esto se traduce en que si el actor es particularista, el significado del objeto viene dado por su particular relación con el actor; es decir, su importancia reside en que está incluido en el mismo sistema de interacción del actor. En contraste, cuando la importancia del objeto reside en las propiedades universales que lo definen, el actor es universalista. Siendo así, el objeto trasciende cualquier relación particular que mantenga con el sistema.

Es una variable, que según lo explicado anteriormente, es de tipo gratificacional, es decir a través de ella interpretamos como el actor categoriza al objeto. Refleja el sentido del objeto para el actor. (Turner 1999)

UNIVERSALISMO VS. PARTICULARISMO

El dilema se traduce en si el actor ha de tratar al objeto de acuerdo con una norma general, la cual abarque a los demás objetos; o sí tratar al objeto de acuerdo a la relación que mantiene con él mismo. Puede ser resuelto mediante la utilización de normas generales, "que poseen validez trascendente", o si dando primacía a normas inherentes a la relación particular con el actor.

Cuando el actor, para efectos de calificaciones a los miembros o de tratamiento para con ellos, decide darle prioridad a normas generales, independientemente de la relación que tengan los status del actor para con los del objeto. (universalismo) En el caso contrario, prevalecen valores propios de una relación particular, antes que propiedades generales universalmente aplicables (particularismo)

Los primeros tres pares de alternativas de acción se refieren es a -ego- como actor. Sin embargo, estas no toman en cuenta el total de posibilidades del marco de referencia. Es decir, ego como objeto de la relación. Así, existen otros dos pares más de alternativas.

4.

El cuarto dilema se enfoca en la valoración de las características del objeto, por esto es también gratificacional. Se concentra en evaluar si la relación se orienta según atributos o cualidades propias del objeto; o por el contrario, si se orienta gracias al desempeño que muestra el objeto dentro de un contexto determinado y unas expectativas de rol. Se espera que el actor, en este caso el objeto, obtenga según su desempeño ciertos logros, sobre la base del éxito o fracaso de estos, obtendrá sanciones positivas o negativas. Estas representan la expectativa de rol. Sin embargo, algunas veces la expectativa de rol se concentra en las cualidades propias del sujeto, no en lo que hace, sino en quien resulta ser. Cuando el acento que marca la relación tiene lugar en atributos, como sexo, edad, características físicas,

afiliación, se trata de roles de **adscripción**. Cuando se trata de los logros y fracasos del objeto, la relación se orienta según su **desempeño**.

ADSCRIPCIÓN VS. DESEMPEÑO

Aparece este dilema cuando el actor trata al objeto según lo que es en sí mismo o, por el contrario según lo que puede resultar de sus acciones. El actor frente ello, tiene dos alternativas; lo trata según las cualidades del objeto ó según las realizaciones del mismo.

El ocupante del rol, en su orientación hacia el objeto social, le otorga prioridad a los atributos propios del objeto, ya sea de manera universalista o particularista (adscripción), antes que a las realizaciones actuales o esperadas del mismo (desempeño)

5.

El próximo y ultimo nivel evalúa si la orientación hacia el objeto social es claramente **definida o difusa**. Para este dilema importa si la orientación de la acción viene definida en términos específicos, ya sea una valoración apreciativa o instrumental, o por el contrario si la orientación es imprecisa, indefinida. En este caso, el actor no conoce hasta que punto su compromiso en la relación con determinado objeto. Esta alternativa evalúa, si la orientación hacia el objeto social es claramente definida, en términos específicos o si la orientación hacia el objeto es indefinida. Como el primer par de variables pautas es orientacional.

ESPECIFICIDAD VS. DIFUSIVIDAD

El problema surge producto del desconocimiento del ámbito de significación del objeto, es decir del grado de compromiso que debe tener o no el actor para con el objeto. El actor puede resolver el dilema, concediéndole al objeto un ámbito limitado de significación o, al contrario, ninguna limitación al ámbito del compromiso.

Surge cuando el actor acepta cualquier significado potencial, incluyendo obligaciones para con este porque las mismas no entran en conflicto con las propias (difusividad), dará prioridad a esta expectativa, antes de limitarse a un campo específico de relación. (especificidad)

Estas dos últimas son categorías relacionales. En cuanto a la quinta, si el objeto social está relacionado con el actor, entonces tendrá algunos derechos sobre el mismo, es decir, tendrá una mayor o menor significación. Todo el dilema de esta categoría radica en si la significación es específica para el actor, en cuyo caso la acción está definida; O por el contrario, si su significado para el actor es difuso, en cuyo caso las obligaciones se hallan limitadas a otras obligaciones.

Las variables-patronos no son necesariamente una condición de las normas de valor, ya que cualquier elección concreta puede ser lo bastante aislada o accidental, para no contar con los argumentos suficientes para hacer generalizaciones eficientes; sin embargo tan pronto se puede inferir alguna consistencia en las elecciones, se puede comenzar a construir proposiciones acerca de las normas de valor implicadas en el caso.

El sentido que recogen estas variables para el análisis de la orientación cultural o de los sistemas de acción, radica en estas variables constituyen, básicamente, las categorías para describir orientaciones de valor. **Las mismas tienen la capacidad de delinear preferencias, alternativas y expectativas; En definitiva, las mismas pueden aportar una dirección para seleccionar la acción en situaciones**

definidas. En el caso que interesa a este estudio, las mismas son capaces de definir, las expectativas de rol del actor.

Es importante, antes de finalizar, aclarar una última cosa con respecto al elemento orientacional de la acción, y por ende, de algunas variables en específico. Esto, consiste en que el objeto para el actor puede ser para finés consumatorios o instrumentales. En el caso de ser de consumación, significa que el actor se orienta hacia el objeto porque necesita de las gratificaciones que implica esa relación; en el caso contrario, el actor necesita de la ayuda de esa relación para obtener cierta gratificación. Esta última se refiere a una orientación instrumental con el objeto. Estas son exhaustivas. Son analíticamente independientes. Esta clasificación es de gran importancia para la variable afectividad-neutralidad afectiva.

A su vez resulta significativo para la interpretación de la orientación del actor, conocer si la referencia primaria es hacia el contexto en general, léase hacia el ambiente, o por el contrario hacia propiedades internas o de equilibrio. Dependiendo del caso, el actor organiza su orientación hacia la situación. Cuando necesidades internas prevalecen sobre las del entorno la orientación hacia el objeto es difusa, mientras que cuando privan intereses externos, la orientación es específica.

Estas cinco pares de alternativas representan los componentes básicos del sistema de la acción de Parsons. Intentan poseer el mismo nivel de generalidad y exhaustividad, para así constituir eficientemente el sistema. La combinación de las variables pautas compone diferentes categorías de normas que gobiernan la interacción en el sistema. Estas normas, en sí, deben ser diferenciadas y constituyen un subsistema dentro del gran sistema. Es naturaleza del mismo sistema de acción ser sometido a una pluralidad de exigencias funcionales, dirigidas según sus normas.

Es así como la utilización de las variables pautas ofrece un sistema de patrones de expectativas de rol, ya que define patrones para la orientación de los actores que intervienen en la relación de roles. Estos cinco pares de conceptos surgieron con el nombre de las **Variables Pautas para la Definición de Roles**. "Pattern variables of role definition."

Habiendo entendido que el sistema social es en definitiva un sistema de acción; y que todos los sistemas de acción están sistemáticamente articulados bajo el enlace de sistema y subsistema, la industria representa un interesante y complejo sistema de acción. Ya sea como colectividad o como unidad donde interactúan infinidad de subsistemas, evaluaremos su sistema de orientaciones valorativas y normativas, léase su sistema cultural, para así examinar su calidad como institución modernizadora.

Es necesario presentar la manera como Parsons asocia las variables pautas con un tema específico que siempre le interesó: la modernidad.

Para él, la modernidad está representada en las variables pautas por el universalismo, la neutralidad afectiva, la especificidad de roles, y el desempeño; estos son el grupo de valores inscritos en las instituciones centrales y culturales de la sociedad moderna. Para el autor, la modernización representa un proceso social que trae a colación valores seculares como el desempeño, el universalismo y la neutralidad. Esta misma, mejora la capacidad de la sociedad para responder a las nuevas demandas a través de la división del trabajo, y el mejoramiento institucional y de servicios. Valores como el activismo y el individualismo deben ser acogidos como respuestas positivas de la modernización.

En definitiva, Parsons fue un gran entusiasta y defensor de la modernidad, desde la perspectiva de sus valores culturales, su sistema político, y la autoridad moral. Su origen se encuentra en las instituciones democráticas griegas y en las enseñanzas éticas cristianas. Así, la concepción de la realidad social secular de Parsons puede ser descrita como Weberiana. (Turner, 1999)

Ahora bien, sobre la modernidad se profundizará en el próximo apartado.

Ahora bien, no es posible terminar este apartado, sin presentar algunas de las críticas más reiteradas que se han hecho acerca del principal teórico de este trabajo.

Existen tres amplias críticas a la sociología Parsoniana. Primero, su distanciamiento sobre el punto del conflicto social, la disfuncionalidad, y el desequilibrio; Segundo, su incapacidad para proveer un marco válido para el análisis de los procesos históricos; y por último, la abstracción que caracteriza su pensamiento y lo alejada de la misma para evaluar los asuntos pragmáticos políticos, y de cambio social. (Turner, 1999) Norbert Elias, resume claramente este conjunto de opiniones en la primera parte de su obra: *El Proceso de la Civilización*. En ella plantea que el autor valiéndose de un modelo dicotómico, cae en un “reduccionismo conceptual”, que en vez de aclarar y hacer comprender a los seres humanos sobre sus acciones, lo que termina realizando son construcciones complicadas e innecesarias. No posee una sistemática visión de procesos. A través de sus “construcciones teóricas estáticas” no toma en cuenta la presencia del cambio. Desea explicar las posibilidades de la acción y la emoción como un mero manejo de cartas limitadas y finitas; suponiendo que las posibilidades estuvieran dadas de antemano e ignorando la aparición de matices. (Elias, 1989)

Aunque nuestros deseos son defender la posición parsoniana por razones bastante explícitas, es necesario aceptar la abstracción y formalidad que caracteriza la escritura y pensamiento de este autor. Sin embargo, no por ello, Parsons dejó de aportar una inteligente e innovadora teoría sobre el carácter voluntario de la acción y sus principales causantes. Es importante enfatizar que su objetivo inicial fue desarrollar una teoría general de la acción que serviría para todas las ciencias sociales. Existe, también, un argumento bastante válido para cuestionarnos la ausencia de modelos históricos como complemento frecuente a su teoría. No obstante, también resulta suficientemente legítimo la existencia de diferentes estilos de redacción y explicación. Además, Parsons efectivamente desarrolló estudios muy específicos sobre la realidad social inmediata, entre otros, el rol del enfermo (1951), la familia urbana (1953), la vejez, la juventud y la estructura social (1964). (Turner, 1999)

Anne Swidler, profesora de la universidad de Standford, plantea su desconfianza por el sistema de valores y necesidades, como los componentes principales para la definición de la acción. Más que el sistema de valores, a su juicio, resulta el conjunto de hábitos, costumbres, habilidades, culturalmente moldeados, como la principal variable causal de la acción. Para ella, los valores son ahistóricos; mientras que la acción varía con el tiempo, es circunstancial. Sin duda alguna el sistema de valores gobierna en última instancia la acción, mediante algún esquema de necesidades-medios. Aunque, estos indican lo que la gente quiere o desea de sí, la acción no viene determinada por lo que la gente quiera, sino más bien, resulta del conjunto de habilidades y hábitos que desarrollen. La gente puede compartir aspiraciones comunes pero el comportamiento se organiza según muchas otras capacidades culturales.

Swidler (1986) diferencia entre el modo de organización de la acción en sociedades asentadas y en no asentadas, es decir, desarrolladas y en vías de serlo. Para las primeras, los valores son más decisivos, ya que al cambiar sus patrones de acción significa un alto costo y el sentido común está más definido. En cambio, en sociedades no asentadas, la acción “no llega de forma natural”. Esta viene definida por oportunidades estructurales e históricas. En cualquier caso, los valores-fines no definen la conducta, según la autora.

Aunque interesante estas ideas de la autora, con mayor razón, el esquema parsoniano se adapta al caso de estudio del presente trabajo, por ser Venezuela, una sociedad definitivamente no desarrollada. Sin embargo, esta crítica ha sido tomada en cuenta, para complementar los elementos que definen la orientación de la acción de Parsons.

En definitiva, para los efectos del trabajo en cuestión, Talcott Parsons representa el pilar fundamental del mismo. Son principios básicos para fundamentar nuestras

ideas, el marco de referencia del sistema social, la teoría general de la acción, y por último sus Variables Pautas. Aunque, su teoría resulta de gran polémica y controversia todavía para la actualidad, se considera que Parsons ofrece un sistemático e ingenioso basamento para el análisis de la modernidad.

Bibliografía del Sistema de la Acción

- Turner, B. (1999). Pattern Variables Revisited: A response to Robert Dubin; EN: The Talcott Parsons Reader. Massachusetts: Blackwell publishers.
- Parsons, T. (1956). La situación actual y las perspectivas de la Teoría Sociológica. Sistemática, EN Sociología del Siglo XX. Buenos Aires: Edit. Ateneo.
- Parsons, T. (1951). The Social System. NY: The Free Press.
- Parsons, T. (1966). Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives. NY: Prentice-Hall.
- Nisbet, R. (1970). Introducción a la Sociología. Barcelona: Edic. Vicens-Vives.
- Pratt, H. (1997). Diccionario de Sociología. México: Fondo de Cultura Económica.
- Elias, N. (1989). El proceso de la Civilización. México: Fondo de Cultura Económica.
- Swidler A. (1986). La Cultura en Acción: Símbolos y Estrategias, En: Zona Abierta, Madrid: Edit. Siglo XXI.
- Berger, P., Luckmann, T. (1968). La Construcción Social de la Realidad. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Desarrollo teórico sobre el tema de la Modernidad

Con el objetivo de rescatar el planteamiento del presente trabajo de investigación, se sostiene que desde hace más de dos décadas y hasta la actualidad, la situación socioeconómica venezolana sigue una tendencia desfavorable. Se identifica que la razón de esta situación es que Venezuela posee un modelo incapaz de producir de forma eficiente porque la modernidad parece no haber calado en nuestro esquema de acción. El venezolano no produce modernidad, únicamente, la desea, compra y copia; no obstante no sabe producirla (De Viana, 1998). La razón que se le atribuye a este hecho resulta la presencia de elementos culturales que bloquean conductas propias de una sociedad productiva.

Si nuestro objetivo es analizar un estrato exitoso y productivo de la institución laboral para evaluar si la estructura valorativa que la caracteriza posee los elementos modernizadores que se dicen necesarios para ser productivos, entonces será preciso conceptualizar lo que para este trabajo constituirá la modernización. Así también, profundizar un poco en torno a la noción de productividad y cómo es que resulta laborar bajo este proceder.

Para el presente trabajo, la productividad está íntimamente relacionada con la modernización. Se cree que para conseguir productividad se requiere de un mínimo de modernidad. Así que a continuación, se exponen algunas concepciones claves en torno al tema.

Para reordenar la crisis social venezolana no es suficiente mejorar el crecimiento económico, sino la productividad enfocada a enfrentar el empobrecimiento y conseguir bienestar en general. Según Mikel De Viana, la clave de la productividad se encuentra en que el trabajo productivo se realice de forma "inteligente". La productividad "...se incrementa cuando la aplicación de todos los recursos empleados en la producción material, recursos humanos, materias primas y capital, mejora suficientemente como para aumentar de forma sostenida la relación de productos por insumos." (De Viana, 1998)

La productividad debe ir paralela al proceso de desarrollo y de modernización. Esto es así, ya que el proceso de producción debe seguir un rumbo pre-establecido, el cual es planteado por la modernidad y equipado por el desarrollo.¹ El desarrollo es quien aporta las herramientas para lograr dicho modelo, entre ellas, el "poseer" productividad; es decir, capacidad para satisfacer la relación entre los insumos y sus productos. No solamente por esta razón se da el paralelismo, sino además, porque un sólido nivel de desarrollo, facilita el proceso productivo. Por esta razón es que vamos a concebir al desarrollo como la capacidad de respuesta de un sistema con relación a las demandas del mismo. (Bill J.A. y Hardgrave R.L, 1992, 129-140) El desarrollo es teleológico, puesto que para entenderlo es menester conocer el fin que ha de lograr; es por ello que implica una direccionalidad, sigue etapas determinadas y un objetivo a alcanzar. Así, el desarrollo supone una serie de etapas de crecimiento que evolucionan inevitablemente hacia el progreso.

Habiendo sido aclarados estos conceptos, es ahora posible profundizar en torno al tema de la modernización.

¹ La concepción de "modernidad" no está reducida a su asociación con los cambios producto de la revolución tecnológica y científica, sino que es comprendida como una etapa histórica "mejor" que la anterior.

Con el objetivo de evitar confusiones con derivaciones de esta palabra, es pertinente uniformar ciertos criterios en torno a la modernidad. La obra de Nestor Canclini de 1989 es bastante útil en cuanto a algunos aspectos básicos; es diferente el significado de modernismo, modernidad y modernización. Siguiendo la distinción planteada por Jürgen Habermas, la *modernidad* resulta una etapa histórica; los *modernismos* son proyectos culturales que renuevan las prácticas simbólicas con un sentido experimental o crítico; y por último la *modernización* se refiere a un proceso socioeconómico que trata de ir construyendo la modernidad. Estos conceptos serán utilizados con relativa frecuencia a lo largo del trabajo.

Definir estos conceptos no resulta tarea fácil. Modernización y desarrollo han sido frecuentemente utilizados de manera indistinta. Sin embargo, la identificación entre ellos es significativa. *La modernización informa sobre las crecientes demandas planteadas al sistema y el desarrollo debe responder con efectividad a las mismas.* Habiendo entendido esta idea, resulta más fácil comprender la situación venezolana. Al venezolano le gustan los beneficios sin precedentes que trae consigo la modernidad, tales como un efectivo sistema de sanidad o educación, diversiones electrónicas, aparatos digitales, computadoras, buenas autopistas, eficientes sistemas de cedulación...; sin embargo, parece no saber producir ninguno de estos efectivamente ni está dispuesto a esforzarse por aprender para ello.

El desarrollo modernizador, resulta un proceso multidimensional que "implica cambios organizativos, tecnológicos y de actitudes." (Inglehart, 1997, 131) Este proceso resulta de la capacidad del hombre para iniciar e institucionalizar nuevas estructuras y bases culturales para ellas; el desarrollo concebido de esta manera, supone individuos capacitados para resolver problemas y adaptarse al cambio continuo en dirección de nuevas metas sociales. El desarrollo representa un prerrequisito colectivo para el desarrollo económico.

Tal como lo expone Inglehart en 1997, la modernización representa un modelo apropiado para el desenvolvimiento de las capacidades económicas, políticas y sociales de una nación. En lo económico, ya que encabeza el desarrollo y mantenimiento del proceso *industrializador*; en cuanto al aspecto político, puesto que propicia la *organización racional-legal*, y por último, en cuanto a lo social, aporta *orientaciones racionales y laicas*, particularmente orientaciones participativas.

La modernización deja atrás la organización de tipo comunal, para ingresar a la formación societal², en la cual la impersonalidad de la sociedad competitiva centrada en el desempeño individual, sustituye las uniones de tipo informal, calurosas y personales propias de comunidades de menor complejidad. Para enfrentar las nuevas demandas sociales propias de sociedades de mayor complejidad, la modernidad trae consigo todo un modelo institucional.

Ahora bien, es necesario aclarar que ni el desarrollo ni la modernización están asociados a un tipo de sistema político, sino que son una cualidad aplicable a cualquier sistema. En efecto, pudiera ser como sostienen Bill y Hardgrave en su obra de 1992 que algunas sociedades tradicionales estén mejor dotadas para responder a sus demandas, que las sociedades avanzadas de la actualidad.

Encontrados en el contexto en el que se sitúa este trabajo de investigación, se considera necesario rescatar ciertos principios mínimos, sobre los cuales se asienta la definición de modernidad que manejaremos en el mismo.³

² Esto resultaría en palabras de Tönnies, el paso de *Gemeinschaft* a *Gesellschaft*, léase, la conversión societal de lazos personales, comunales, tradicionales, hacia un tipo de sociedad caracterizada por la pérdida de parentesco primario y de tradiciones religiosas, así la profusión de asociaciones, individualismo y secularismo. De hecho dicen que Parsons es estimulado por esta teoría para su elaboración de las variables Pautas. (Turner, 1999)

³ Estos requisitos que definen el concepto de modernidad, se basan en la concepción que De Viana aporta para el proyecto pobreza de la UCAB.

Modernidad como:

- ✓ La sujeción a una concepción formal de acción, léase, procesos organizados normativamente mediante leyes u ordenamiento administrativos. Esto representa la organización racional-legal que hemos mencionado anteriormente. Esto implica que los procedimientos son cuestiones pre-establecidas⁴.
- ✓ El ajuste a normas universales, generales⁵; lo cual origina la idea o naturaleza del deber. Las mismas pueden aprenderse.
- ✓ La orientación hacia finalidades impersonales y funcionales⁶ que alinean la relación.
- ✓ La subordinación del interés particular al general. Basados en la idea que siguiendo el interés general se actúa en provecho del particular. Así, el interés privado no debe prevalecer frente el de la familia, industria, nación, o institución cualquiera.

En general, la modernidad, la entendemos como una cualidad que se orienta hacia lo racional, basada en normas universales, en la cual las relaciones se dirigen de forma impersonal, basadas en el desempeño y en la afirmación de la libertad individual, aunque siguiendo un interés general.

Estos factores representan componentes claves de la modernidad, empero el objetivo de la misma, siempre está dirigido a maximizar la eficiencia de los procesos. Es importante evitar con este lógica, como sostiene Finer en su obra de 1949, caer en despotismos que no aceptan excepción, sino sólo la ciega devoción y el eterno reconocimiento de su infalibilidad.⁷

De esto trata la institucionalización, racionalización, o también conocida como la profesionalización de la acción.

Max Weber en una de sus obras más completas "Economía y Sociedad", califica a la racionalización de la sociedad como un aspecto inexorable de la modernización, específicamente la racionalidad instrumental; la cual conduce a la producción masiva y a la burocratización de los procesos. Para él, estos elementos son detonantes para el crecimiento económico y el orden público. La burocratización representa la manifestación más poderosa del principio de racionalización. Cuando esta aparece, surgen:

- La regularización de los canales de comunicación y autoridad
- La prioridad funcional del cargo respecto de la persona que lo desempeña
- La insistencia en las órdenes escritas y registradas, en lugar de directivas o personales
- La categórica separación entre la identidad personal y la oficial
- La burocracia pone gran énfasis en las cualidades universales del hombre, excluyéndolos de los atributos personales o localistas.

Estos son todos puntos de extrema significancia a la hora de comprender la modernización y los requisitos mínimos de modernidad, dentro y fuera de este trabajo de investigación.

⁴ Hábito que deviene de la insistencia por conservar las responsabilidades y compromisos "por escrito". Claro que tomando la precaución de no caer en rigideces ilógicas.

⁵ Formuladas desde afuera de la dinámica presente.

⁶ Término asociado a lo racional, claro que tomando en cuenta el espacio y contexto. En espacios donde la impersonalidad o la mera funcionalidad esta fuera de todo contexto, esta no debería ser la logica que oriente la relación.

⁷ Se sostiene que la modernidad así concebida es necesaria para mejorar los índices de productividad y de bienestar general del país o sector.

Pese a que la secularización resulta una parte del proceso total de modernización, es sin duda uno de los factores más necesarios. Este, según Gino Germani (1992), se asocia directamente con la necesidad de hacer de las instituciones sociales más racionales, en especial hacia una racionalidad instrumental. La secularización coopera para transformar el tipo de acción social, léase, de una acción preceptiva evolucionar hacia la acción electiva. Para convivir bajo un marco de modernidad, la opción es decisiva. La modernización requiere de un tipo de acción electiva en vez de preceptiva. Su rasgo más general es el ejercicio de opciones individuales; entre las más importantes para una sociedad industrial, está la de elegir una profesión. La acción electiva, se basa en la afirmación de la libertad individual y el individualismo, como valor mantenido por la cultura.⁸ “La secularización en el campo de la ciencia, la tecnología, la economía y la política es sin duda un requisito universal para la el desarrollo de una sociedad industrial.” (Germani, 1992, 85)

Es posible hablar de un “modelo” de modernización, a la cual cualquier sociedad preindustrial puede acceder, si y sólo si se comprometen seriamente con el proceso de industrialización. El cual a su vez conduce a una serie de transformaciones en la urbanización, educación masiva, especialización profesional, burocratización y desarrollo de las comunicaciones, además de otros cambios económicos, políticos y culturales. La modernización incrementa ampliamente la productividad humana. Después de examinar el destino de los gobiernos urbanos en el ámbito mundial, Fried y Rabinovitz aseveran que “de todas las teorías para explicar las diferencias de desempeño, la modernización es la más poderosa”.

Así concebida la modernización, ella exige una diversidad de factores aprendidos y demás factores que son de naturaleza cultural o social.

A esta altura, sería pertinente preguntar, ¿qué factores son necesarios para que ocurran estos cambios?. Si la racionalización de los procesos se asocia a estos cuestionamientos, ¿cómo es que surgen estos cambios?

La tesis central de la teoría modernizadora sostiene, que una vez comenzada la trayectoria industrial aparece ciertos cambios culturales y políticos de forma consecuente.

Ronald Inglehart en su obra *Modernization and Postmodernization* (1997), plantea con respecto a la modernización, que el desarrollo económico, el cambio político y el cultural están relacionados recíprocamente y hasta *de forma predecible*. Para él, ciertos escenarios de cambio social son más probables de aparecer que otros, ya que algunas configuraciones culturales, de creencias y valores, se asientan de forma más adecuada con ciertas instituciones económicas y políticas que otras. Esto implica que de conocer un componente clave del sistema, uno puede predecir el resto de los componentes con éxito, sea cual sea la trayectoria de desarrollo, ya sea monarquía, fascismo, democracia liberal, comunismo, o cualquier otro sistema. Lo cierto es que la trayectoria industrial genera cambios complementarios de tipo cultural y político, lo que le otorga a dicha teoría cierta capacidad predictiva. Con la industrialización fenómenos como la movilización de masas, la expansión de la educación, la uniformidad de los roles femeninos y masculinos, y demás cambios tenderán a aparecer.

Basado en las estadísticas que ofrece un estudio aplicado a 43 sociedades del mundo entero, lo cual representa el 70% de la población mundial, llamado

⁸ Sin embargo, el carácter individual contrasta con que en el sistema de acción electiva, la acción también puede ser de orden colectiva. Así, la acción individual dentro de un grupo, no está por encima de los intereses de los participantes del mismo. Lo cual es de gran importancia a la hora de comprender realmente una de las dicotomías de Parsons, la orientación hacia sí versus hacia la colectividad.

“encuestas de los valores mundiales”⁹ existen variables de tipo macro-políticas, como la estabilidad democrática, que mantienen una importante e íntima asociación con determinadas micro-variables, como la tolerancia y la confianza entre otras. Estas encuestas demuestran la conexión entre los patrones culturales y los niveles económicos de determinadas sociedades. Independientemente, de que sean los cambios societales los que repercuten sobre el cambio cultural, o viceversa, *lo significativo es que se encuentran íntimamente vinculados.*

La idea que los valores de un sistema esté íntimamente conectados al comportamiento político y económico de una sociedad ha sido ampliamente aceptada con el tiempo. A manera de ejemplo, Karl Marx, creía que la inversión tecnológica cambiaría el sistema económico, y este a su vez tendría repercusiones en el sistema político y cultural. Por otro lado Max Weber, sostenía que el sistema de creencias ejercía cierto condicionamiento sobre el sistema político y económico, así como, viceversa.

Según el mismo Inglehart, existe suficiente evidencia para constatar la influencia que tiene el factor cultural sobre el crecimiento económico de las sociedades. Esta idea en el pasado ha sido generalmente rechazada puesto que lo cultural ha sido siempre concebido como una cuestión difusa y permanente. Desde esta perspectiva, el crecimiento económico resulta algo desesperanzador para algunas sociedades. Con el hecho de saber que la cultura, es un factor que puede ser cuantificable, lo difuso y permanente queda renegado; así, los estereotipos pueden ser desenmascarados. La evidencia empírica demuestra que la cultura cambia gradualmente con el tiempo. Para nombrar tan sólo un ejemplo en torno a este aspecto, ofrecemos el que Fukuyama propone en su obra *Trust*, éste es el cambio de actitud adoptado por la Iglesia Católica ante la corriente liberal. Esta institución, por siglos criticó el mundo económico construido por el capitalismo. Ya para mitad del siglo XX, en sus pronunciamientos oficiales, se nota su reconciliación con la democracia y en cierta medida con el capitalismo moderno. Tanto así que la iglesia mantiene un papel clave, incluso en nuestro país actualmente, en la lucha contra el autoritarismo.

Los análisis elaborados por Inglehart en la misma obra, explican que existen dos factores culturales particularmente relevantes para el crecimiento económico, estos son: *a) enfatizar sobre la socialización de valores orientados hacia el desempeño, y b) el grado en que una sociedad se orienta hacia valores materialistas o postmaterialistas.*

Este concibe a *la modernización como un proceso que incrementa las capacidades políticas y económicas de una sociedad*, mediante la burocratización, y la industrialización, correspondientemente. Lo central de este último proceso radica en que el crecimiento económico viene a ser el objetivo dominante de la sociedad y la motivación al logro se convierte en la meta predominante del individuo.

Para él, la base de la modernización es la industrialización. Ella, tiende a traer consigo procesos de urbanización, especialización profesional, y más altos niveles de educación formal; no sólo esto, sino que a más largo plazo coopera para incrementar los niveles de participación política. La transformación de una sociedad preindustrial a una industrial se basa en el seguimiento del modelo Weberiano, léase, el cambio de una sociedad tradicionalista fundamentada en valores religiosos, hacia una sociedad, donde su entorno económico, político y social, está regido por un sistema valorativo racional-legal. Inglehart, sostiene que existen determinados valores culturales que conducen a la acumulación económica y a la inversión, ambos, rasgos esenciales de la industrialización. Las sociedades difieren en cuanto a su comportamiento económico; Weber, más de noventa años atrás, explicó las diferencias culturales entre sociedades en cuanto al ahorro, el desempeño

⁹ Título del trabajo que se traduce como “world values surveys”.

económico individual y el consumo. La *motivación al desempeño y la necesidad de asociaciones voluntarias* resultan componentes culturales que juegan un papel crucial para conseguir crecimiento económico, para Inglehart.

En el corto plazo parece imposible cambiar una cultura entera para lograr modernización, sin embargo, esto es posible enfocándonos en la inversión de al menos un componente cultural determinado. Simplemente alertando a la sociedad, las escuelas, familias, y demás organizaciones, sobre la importancia de aspectos como estos.

Apoyado en una variedad de autores que lo anteceden, Inglehart sostiene que la confianza interpersonal y unas orientaciones culturales similares son variables fuertemente vinculadas al desarrollo económico y a la estabilidad democrática.¹⁰ Sin embargo, estas representan variables del conjunto, no constantes; lo que implica que las mismas pueden cambiar en el tiempo y por lo tanto, en el caso de que una sociedad carezca de ellas, puede llegar a construirlas.

En último lugar, lo que se intenta explicar por medio de este autor es que el sistema de creencias guarda una relación importante con el cambio global de la sociedad. *La hipótesis plantea que un cambio en el sistema de creencias modifica de manera significativa el sistema político, económico, y social.* No se asume un determinismo económico ni cultural, por el contrario las relaciones entre los sistemas son recíprocos. Esto gracias a los procesos socializadores. Por más de un siglo se ha mantenido en el tapete académico la discusión acerca de la influencia de los asuntos políticos y sociales sobre el devenir económico de una sociedad; nuestra posición es la propuesta por Inglehart, en cuanto a que existe una íntima vinculación entre estos factores, y la relación entre ellos es recíproca y paralela. Una sociedad en donde los cambios políticos, económicos, y culturales no vayan de la mano, probablemente tienda a su descomposición. Cualquier sistema político o económico estable posee un sistema compatible cultural. Este determina las normas sociales propias del sistema. Sin la internalización de las mismas, se requeriría de un sistema costoso de coerción. Sin duda alguna, lo cultural posee la gran responsabilidad de hacer legítimo el orden social. Sin embargo, no se limita a ello. A su vez, integra la sociedad en términos de objetivos, fines, satisfacción intelectual y otras necesidades intrínsecas.

El prestigio que ha llegado a adquirir lo cultural en los asuntos de estado es tal, que para otro gran ideólogo llamado, Samuel Huntington "...el mundo está entrando en un período de choque civilizacional, en el cual la identificación primaria del hombre no será...mas de tipo ideológica sino cultural."

Francis Fukuyama, en su obra *Confianza* de 1995, coincide con esta proposición de una manera muy interesante.

Según él, el área de la vida moderna que más recibe influencia de la cultura resulta el de la economía. Aunque la cultura ha sido siempre subestimada por el discurso económico contemporáneo, gracias al supuesto que la economía esté dirigida por sus propias leyes y separada del resto de la sociedad, en la actualidad, se reconoce que dicha área constituye uno de los campos más dinámicos y necesarios de la sociabilidad humana. Esto ya que prácticamente no existe actividad económica que no requiera de la cooperación social humana. El lugar de trabajo saca al hombre de un núcleo reducido y lo vincula a un grupo social más amplio; cuestión que resulta necesaria para el hombre, primero por razones de subsistencia básica y segundo por el deseo humano fundamental de ser reconocido.

¹⁰ Por esto la importancia en factores como el universalismo y el no familismo.

El hecho de crear riqueza significa, en la actualidad, un punto de realización personal y reconocimiento social, además de cuestiones fundamentales como bienestar económico. Para el autor, en otros tiempos, las necesidades de reconocimiento se exteriorizaban en el campo militar; en los nuestros, ha pasado del ámbito militar al económico.

Así es, como la actividad económica es fundamental para el hombre y la misma representa una parte crucial de la vida social, por ello está unida a una cantidad de normas, hábitos, creencias y obligaciones. Para él, el bienestar de la sociedad viene directamente relacionado con su capacidad de abastecimiento o de producción, en otras palabras, la prosperidad de la comunidad se sujeta al grado de eficiencia de su actividad económica, léase su capacidad para competir; todo lo cual se halla necesariamente condicionado por una importante característica cultural: *la confianza interpersonal de sus miembros*.

La relación con la autoridad, la sujeción a leyes y políticas institucionales, la relación con el lugar de trabajo, son algunas de las consideraciones típicas del mundo económico que están impregnadas del factor cultural. En definitiva, "...no todas las acciones del entorno económico surgen a partir de lo que, de manera tradicional, se supone que son motivos económicos." (Fukuyama, 1995, 110) Lo cultural se encuentra implícito en cualquier actividad grupal.

Fukuyama para explicar la relevancia de la cultura en instituciones económicas más concretas, sostiene, que el proceso de producir es más una actividad grupal que un ejercicio individual; por esto la necesidad de desarrollar novedosas formas de organización. La ausencia de confianza impacta negativamente sobre la integración del grupo, lo cual inhibe a los individuos y los impide explotar nuevas oportunidades. Coleman (citado en Fukuyama, 1995), define este problema como la ausencia de "*capital social*", léase, la incapacidad del individuo para trabajar junto con otros y para alcanzar objetivos comunes. Para lograr capital social dentro de una organización, institución, o industria, no sólo es necesario contar con las habilidades y conocimientos propios de seres humanos, sino, contar con la capacidad de que los mismos logren asociarse entre sí. A su vez, la asociación depende de que los miembros compartan o asimilen las normas, y valores del grupo, así como la subordinación de los intereses individuales sobre los del grupo más amplio.

Así, expone Fukuyama en la misma obra, el capital social se basa en el predominio de virtudes sociales, más que individuales. De gozar de capital social, las personas que trabajan juntas en una empresa, haciéndolo de acuerdo a unas normas comunes, abaratan el costo operativo de ese negocio, ya que, se les hace más fácil innovar en términos de procesos de organización. Es gracias a estas facultades, que el capital social contribuye para que organizaciones y empresas evolucionen por la facilidad y rapidez con que se adaptan a nuevas formas de organización. Sociedades que no cuentan con altos niveles de confianza, necesitan de mecanismos coercitivos, los cuales implican un mayor costo de operación para limitar la acción de sus miembros.

Este autor sostiene que, desde un punto de vista económico, el crecimiento necesita, de forma implícita o explícita, de leyes, acuerdos y contratos, los cuales representan rasgos esenciales de la modernidad. No obstante, para su mantenimiento y prosperidad, los mismos deben fundamentarse sobre la base de valores como la racionalidad, una ética universal, y la confianza necesaria para ejecutar la reciprocidad que ameritan. En sociedades donde estos valores no son parte de su idiosincrasia, no debe impresionar el hecho que exista una significativa diferencia entre las políticas, leyes o estrategias que se impongan y lo que resulte de las mismas. Según el autor, economistas que

se han dedicado al análisis de sociedades de escasa mentalidad “moderna” opinan que hasta el plan más correcto de estabilización monetaria del Fondo Monetario Internacional no surte efecto para este tipo de sociedades.

En definitiva y tomando en consideración lo expuesto por ambos ideólogos de la temática, la relación entre el ámbito cultural y el desarrollo modernizador ha sido tema central de estudio de larga data y manejado por una diversidad de pensadores. Independientemente de las singularidades entre ellos, es común denominador la existencia de *variables de tipo cultural que inciden de forma significativa sobre los niveles económicos de determinadas sociedades*, así como lo fundamental que parece ser la transformación en el campo de la estructura cultural, para que tal transformación se lleve a cabo. Ambos coinciden en que la modernización incrementa las capacidades económicas y políticas de una nación. Así también, concuerdan en que la confianza interpersonal condiciona el bienestar general de la sociedad en concreto; la misma está relacionada con la capacidad de producción de la sociedad.

Es interesante para efectos del presente trabajo lo explicado por Inglehart sobre la importancia que le otorga a la socialización de valores orientados hacia el desempeño para lograr crecimiento económico y de la necesidad de que existan una estructura de metas o valores en común. También su posición frente el cambio, en cuanto a que los valores y las creencias son variables, no constantes que pueden cambiar con el tiempo. Así mismo vale la pena rescatar de Fukuyama, su insistencia en valores como la racionalidad, una ética universal y la confianza para el mantenimiento de los acuerdos, contratos y leyes; los cuales representan el núcleo de la modernidad.

El mismo Max Weber, en una de sus obras más reconocidas, *La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*, asiente que el creer que los objetivos económicos pueden ser considerados meramente racionales, basándose en la idea de la maximación de la utilidad, resulta un acto indiscutible de arrogancia. Para él, la generación de riqueza depende de una serie de virtudes sociales como la austeridad, la honestidad, y la confianza, logrando así, la capacidad de asociarse espontáneamente.

Hasta ahora se han nombrado algunos de los cambios de mayor profundidad que ocurren por causa de la modernización; además se ha demostrado brevemente como dichos cambios socioeconómicos no ocurren por separado, al contrario, los mismos suceden paralelo a unos cambios estructurales de corte cultural. Es sobre este último punto que Parsons profundiza en su trabajo a través del esquema de las Variables Pautas, para elaborar su pensamiento sobre la modernidad.

Desde una perspectiva menos general y más concreta, pero siguiendo la misma idea, presentamos a continuación ciertas premisas planteados por De Viana (1998) que se observan en toda sociedad moderna. En ellas, se observa con facilidad el ámbito cultural en el cual se fundamenta la modernidad.

- ✓ Los procesos interactivos en los espacios no íntimos tienden a ser *despersonalizados y funcionalmente específicos*, en donde las orientaciones a objetivos particulares están bien definidas.
- ✓ Las instituciones sociales en las sociedades modernas son complejas, específicas y especializadas.
- ✓ Los modelos valorativos interiorizados son de carácter específicos: se enuncian explícitamente en la forma de valores, principios y normas claramente definidos.

En otras palabras, la modernidad implica la existencia de relaciones formales, no personales, delimitadas por la función que se ocupe dentro del ámbito en cuestión. Por este hecho, las relaciones tienden a estar suficientemente preestablecidas, lo que facilita las relaciones, puesto que se conoce de antemano las obligaciones y derechos que se tienen en la misma. Esto ya que la complejidad propia de la modernidad, requiere de la construcción de recursos que faciliten la obtención de resultados, léase, instrumentos para mejorar los índices de productividad; por esto, la especialización de las funciones y el profesionalismo.

Así, siguiendo el pensamiento de De Viana, se proponen tres rasgos como elementos característicos de una “modernidad mínima”:

1. Una voluntad de dominio transformador sobre la naturaleza. La realización social del hombre acontece principalmente en el trabajo y su producto, obra suya que cuantifica, se apropia y comercia. *Esta voluntad de dominio transformador de la realidad se representa en las siguientes manifestaciones subjetivas:*
 - Conocimiento técnico especializado.
 - Maximización de beneficios.
 - Racionalidad instrumental (adecuación de los medios a fines)
 - Diferimento de gratificaciones.
 - Especificidad de roles.
2. Una ética universal con base en la racionalidad común a todos los hombres.
3. La interacción social es regida tanto en lo económico como en lo político por un sistema de reglas abstractas, que se aplican sin más consideraciones particulares de las que las mismas reglas contemplan en lo universal. Tales normas, -las leyes, las reglas de juego de los mercados- son establecidas por procedimientos de negociación social y conservadas por mecanismos judiciales abstractos.

Por todo lo expuesto desde lo más general hasta lo más concreto de este apartado, es que se considera el pensamiento Parsoniano como un acertado intento de construir un esquema de pautas de acción fundamentadas en ciertos y específicos valores, que de seguirlos, nos orientamos hacia la modernidad. Para este autor, la modernización representa un proceso social que trae a colación valores seculares como la racionalidad, el desempeño, el universalismo y la neutralidad. *Todos ellos, acordes con los planteamientos acabados de exponer; los mismos se esconden tras cada una de sus Variables Pautas.*

A continuación se plantea, una última observación en torno al estudio de la modernidad.

Dentro de los estudios sobre el cambio social, la modernidad ha intrigado por siglos a los científicos sociales. Muchos de estos la han estudiado bajo un modelo dicotómico, y es bajo este esquema que el presente trabajo evaluará la presencia o ausencia de valores modernizadores.

Sir Henry Maine, a mediados del siglo XIX realiza un estudio sobre el derecho antiguo, en el cual plantea la existencia de dos tipos de sociedades: las de status y las de contrato. La transición de una a la otra consistía en el progreso de unas relaciones tradicionalmente adscritas y de status a unas “...relaciones secularizadas, racionalmente determinadas, contractualmente negociadas, y fundada sobre consideraciones específicas.” (Maine, 1861, En

Bill y Hardgrave, 1992). Tönnies en 1887, refinando estas categorías crea la de comunidad-sociedad, en donde la clave de la primera resulta la voluntad natural, orientada hacia la colectividad y la segunda, donde la voluntad es racional en pos de un interés individual. En 1893, Durkheim elabora un esquema dicotómico en el cual contrasta dos formas de organización, la mecánica y la orgánica. Max Weber, ya para mediados del siglo XX, establece un modelo en el que describe dos formas de autoridad, la tradicional y la racional-legal, el cual se ha mencionado con anterioridad en el presente trabajo. Así, Talcott Parsons inspirándose en las obras de todos estos personajes ideó una serie de polaridades adaptadas para comparar las sociedades tradicional y moderna.

Sociedad tradicional	Sociedad Moderna
Status adscriptivo	Status por méritos
Roles difusos	Roles específicos
Valores particularistas	Valores universalistas
Orientación colectiva	Orientación individualista
Afectividad	Neutralidad afectiva

El esquema dicotómico, como se mencionó en el apartado anterior, ha sido criticado por su tendencia a exagerar las diferencias entre la sociedad moderna y la tradicional. Según varios críticos, estos esquemas implican numerosos problemas conceptuales. Por ser de esta naturaleza, representan un continuo entre dos tipos ideales. Siendo así, la realidad y el tipo ideal se confunden entre sí. Sin embargo, el modelo Parsoniano, ha sido utilizado por muchos para evaluar la naturaleza de las sociedades. En 1999, Trompenaars y Hampden-Turner, se basaron en él para realizar un estudio que se concentra en analizar como las diferencias culturales, entre veinte países distintos, afectan el manejo de los negocios. Muchos años antes, a finales de los cincuenta, Fred Riggs, se basó en él para analizar sistemas administrativos empleando las imágenes de agraria e industria.

Ahora bien, ya sean exaltadas o condenadas, la modernidad y la tradición se han considerado por mucho tiempo polos opuestos mutuamente excluyentes, fundamentados en el hecho que para ser moderno es imprescindible ser menos tradicional por necesidad.

En el caso del presente trabajo, el modelo dicotómico suministra una herramienta útil puesto que es fácilmente operativo, y así, ofrece nitidez y claridad.

Finalmente, lo que valida de facto la presente investigación es que desea ser presentada como una aplicación del modelo utilizado por el proyecto Pobreza: Un mal posible de Superar”, en el ámbito de la pequeña y mediana empresa venezolana.

Bibliografía del apartado de Modernidad

- Bill J.A., Hardgrave R.L. (1992). Modernización y desarrollo político. EN: Modernización y desarrollo político. Madrid: Alianza Editorial.
- García Canclini, N. (1989). Culturas Híbridas. México: Editorial Grijalbo.
- Inglehart, R. (1997) Modernization and Postmodernization. New Jersey: Princeton University Press.
- Turner, B. (1999) The Talcott Parsons Reader. Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Finer, H. (1949). Theory and Practice of Modern Government. New York.
- Germani, G. (1992) Secularización, modernización y desarrollo económico. EN: Modernización, desarrollo político y cambio social. Alianza Editorial, Madrid.
- Fukuyama, F. (1995) Confianza. Buenos Aires: Editorial Atlántida.
- De Viana, M. (1998) Determinantes Culturales de la Pobreza.
- Riutort, M. (1999) El Costo de Erradicar la Pobreza. EN: Un Mal Posible de Superar. Caracas: Edic. UCAB.
- Zambrano Sequín, L. (1999) No sólo basta Crecer Económicamente. EN: Un Mal Posible de superar. Caracas: Edic. UCAB.
- Maldonado, V. (1999) La globalización es una economía falsa. EN: El Universal, cuerpo 2, 27-11-99
- León, M. (2000) El Universal. Cuerpo 2, 11-09-00
- Anónimo. (2000) El Universal. Cuerpo 2, 12-04-00
- Chaneton, D., Ciasca, L., (1992). La Percepción del Trabajador Venezolano de la Riqueza como Meta y del Trabajo como Medio para alcanzarla. Tesis de Licenciatura, UCAB.
- Briceño León, R. (1988) El Comportamiento Social del Venezolano ante el Trabajo y la Riqueza. Caracas: UCV EN: Granell, E., (1996) Éxito Gerencial y Cultura: retos y oportunidades en Venezuela. Ediciones IESA.
- Romero García, O. (1985) Motivando para el Trabajo. Caracas: Cuadernos Lagoven.
- Weber, M. (1996) Economía y Sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.

Desarrollo Teórico sobre el tema del Familismo Amoral

“...El análisis preliminar de los datos hace pensar que la pequeña y la mediana empresa (en Venezuela), lejos de modernizar a la fuerza laboral, funciona como prolongación de los contextos familistas...algo semejante hay que decir del sector público.” (De Viana, 1997)

Una de los intentos de este trabajo de tesis es comprobar esta aseveración. Evaluar empíricamente el contexto cultural que caracteriza a un sector de la pequeña y mediana industria venezolana y en ello probar si la misma padece del *síndrome del familismo* o no.

El concepto del familismo amoral lo introduce por primera vez, Edward Banfield en 1958.

Observando el comportamiento social Italiano, encontró que este se caracteriza por niveles bajos de confianza interpersonal, especialmente en el sur del país; en vez de confianza, prevalece el “familismo amoral”, es decir, *la ausencia de confianza y obligación moral para con los demás, excepto aquellos que son parte del núcleo familiar*. La hipótesis de su trabajo explica de otra forma esta misma idea. Según él, sociedades familistas siguen la siguiente regla:

“Maximizar las ventajas materiales y a corto plazo de la familia nuclear asumiendo que todos los demás harán lo mismo.” (Banfield, 1958)

De esto deviene que para Banfield en una sociedad de familistas amorales, nadie promoverá el interés por el grupo, excepto si ello beneficia directamente a la persona o su entorno directo. Esto lógicamente deja a un lado, cualquier iniciativa de crear asociaciones, organizaciones o empresas que busquen el bienestar por la comunidad.

Según el autor, una sociedad de escaso interés y confianza entre sus miembros, hace difícil las relaciones comunales, débiles las asociaciones e ineficientes sus instituciones. La escasez de estos factores incide sobre la falta de compromiso, sacrificio e identificación con la institución, cualquiera sea su índole. Así mismo, el desapego con la institución contribuye a ignorar cualquier sentido del deber, en especial el sentido del deber para realizar un trabajo productivo; así también hace más difícil la motivación para trabajar o para exigir superior desempeño. Más adelante en el presente apartado se demostrará como sociedades familistas carecen de este tipo de aspectos.

La ausencia de confianza impacta negativamente sobre la integración del grupo, lo cual inhibe a los individuos y los impide explotar nuevas oportunidades, sostiene Fukuyama.

Según Banfield, otro rasgo de sociedades familistas es que frecuentemente se pasa por alto la ley cuando no existan castigos que temer. No se respeta la ley ni la institución que la exige, sino el castigo que se asocia a ella.

Trompennars y Hampden-Turner (1998) en su estudio sobre diversidad cultural y negociación internacional, ilustran este hecho claramente al exponer como en importantes negociaciones entre industrias de diferentes nacionalidades, en donde una de ellas tiende al familismo, no se logran los resultados esperados. Para ilustrar esta

idea, según el estudio de estos autores, la industria francesa opina que no son fáciles los acuerdos con la empresa italiana, debido a que éstos insisten en romper con lo acordado. Los italianos, en su país desconfían de su sistema legal, y por ende no están acostumbrados a seguir leyes, compromisos o principios, por universales y obligatorios que parezcan ser para otras nacionalidades. Para este tipo de sociedades, según Banfield, se les hace de suma dificultad vincular principios abstractos con la conducta concreta, debido al descrédito que tiene la ideología, y la falta de confianza en ella.

En definitiva, “la incapacidad de crear y mantener organizaciones, lo cual es típico de sociedades familistas, es claramente, de una enorme importancia para el retardo del desarrollo económico de la región.” (Banfield, 1958, 85) Estas relaciones serán extendidas a continuación.

Así, Banfield demuestra como la naturaleza del familismo amoral va contra los condicionantes claves de la modernidad, o al menos, los factores esenciales para el desempeño eficiente institucional.

Robert Putnam, Director de Asuntos Internacionales de Harvard, realiza un estudio en el cual el familismo es de gran utilidad. No utiliza exactamente este término, sin embargo está implícito en toda su obra. Partiendo también del estudio de experimentos regionales italianos, construye un análisis político y social para explorar la forma en que las instituciones se configuran. Putnam (1993) enfatiza la importancia de una sociedad civil fuerte y activa para la consolidación de la democracia, basándose en la premisa que la modernidad está relacionada con las instituciones públicas de alto desempeño, argumento que defiende extensamente. Igual que Tocqueville¹, sostiene que para lograr niveles de cooperación política y económica la tenencia de relativos niveles de “capital social”² juega un papel importante. El capital social resulta de aquella cultura fundamentada en la tolerancia y la confianza, lo cual facilitaría el establecimiento de extensas vinculaciones para el surgimiento de asociaciones voluntarias. Estas vinculaciones, a su vez, proveen del flujo necesario para establecer contactos e intercambio de información, lo cual favorecerá a la flexibilidad y al crecimiento institucional.

Putnam, encontró que ciertas regiones tienen relativamente más altos niveles de capital social que otras. Estudiando, observó que el resultado de estos niveles tiene gran relación con el grado de desarrollo económico de cada región, aunque para explicar estos resultados no sólo se trata del factor económico; Más que dicho factor, el grado de participación cívica predice mejores alcances de capital social. Incluso más que las mismas variables económicas.

En concreto, Los factores que según el autor explican el funcionamiento institucional son:

- Primero, *el compromiso cívico*. Esta se refiere al nivel de participación activa en los asuntos públicos. No se trata de renunciar al interés personal, sino de perseguir un interés personal bien entendido; es decir, un interés por compartir los beneficios.

¹ La importancia del capital social fue por primera vez subrayado por Tocqueville en sus observaciones sobre Norteamérica. Según este autor, la democracia floreció en este país gracias a la participación de las personas en numerosas y extensas asociaciones voluntarias. Estas cooperan en cuanto a la confianza y la cooperación necesaria para el efectivo funcionamiento de las instituciones democráticas.

² Este término fue definido en el capítulo de Modernidad, creado por el psicólogo estadounidense James Coleman y manejado comúnmente por Fukuyama en su obra Confianza.

- En segundo lugar ubica a *la solidaridad, la confianza y la tolerancia*. El factor anterior tiene gran relación con la solidaridad. Según Putnam, en una comunidad cívica confían los unos en los otros. La confianza entretejida permite la comunidad cívica y desarrollo comunitario dispersa el aislamiento y el oportunismo. Frente tendencias o posturas diferentes reina la tolerancia entre oponentes.
- Otro factor que coopera para consolidar las instituciones son *sus asociaciones*, sean políticas, sociales, deportivas o de cualquier otro orden. Por un lado, las normas y los valores de la comunidad se expresan a través de las instituciones que ellos mismos conforman, mientras que paralelamente, las mismas instituciones ofrecen estructuras prácticas y precisas para sus miembros, lo que facilita su comportamiento. Las asociaciones son estructuras básicas de cooperación; esto porque inspiran internamente hábitos de solidaridad, espíritu público y “competencia cívica subjetiva”. (Putnam, 1994, 110) El pertenecer a una institución “puede enseñar autodisciplina y una apreciación por el gozo de una colaboración exitosa”.

En definitiva, Putnam plantea que la modernidad está relacionada con el alto desempeño de las instituciones; Al mismo tiempo plantea que el compromiso institucional o cívico, la tolerancia y la confianza, así como el asociacionismo son factores esenciales para el efectivo desempeño de las mismas, para facilitar así el buen gobierno y obtener prosperidad económica. En otras palabras, de contar con dichos factores, se comprueba la modernidad.

Ahora bien, si seguimos de cerca lo acabado de explicar por Banfield, sociedades familistas no disfrutaban de los factores que Putnam sostiene son necesarios para el desarrollo institucional, como el compromiso cívico, la confianza y sus asociaciones. Así es que sociedades familistas difícilmente consigan el alto desempeño institucional y por ende, modernidad.

Lo interesante de esta teoría para el presente trabajo, es que dichos factores son piezas fundamentales que llenan numerosos espacios de la misma. Ellos están explícitamente en el pensamiento de Parsons, así como también, son requisitos para enfrentar el síndrome del familismo amoral.

La coherencia existente entre estas ideas y las parsonianas es evidente. Esto gracias a que Parsons, como se explicó en el capítulo anterior, ofrece ciertas orientaciones que limitan el abanico disponible de estrategias de acción, que de seguir las, se cumple con los requisitos mínimos de modernidad. Estas explícitamente se relacionan con los factores que expone Putnam de la siguiente forma.

- Una de ellas plantea que el individuo tiene la opción, en situaciones de conflicto, de escoger actuar dando primacía a intereses compartidos por la colectividad a la que pertenece, o dando primacía a intereses personales; de tomar la primera opción los beneficios van más allá del ámbito privado, y siendo de esta manera, se hace más fácil recrear los beneficios de la modernidad. Putnam toca este mismo punto cuando expone su invitación al compromiso cívico.
- La necesidad de poseer normas claras, y universales planteadas tanto por Putnam como por Banfield a través de la insistencia en poseer asociaciones, también está presente en Parsons. A través del dilema universalismo-particularismo: Si tratar al objeto de acuerdo con una normativa universal, que trascienda su relación presente y particular; o por el contrario una orientación definida por la relación que mantiene con dicho objeto.
- Otra coincidencia entre estos autores se presenta en la última dicotomía de Parsons. En la cual el individuo orienta la acción en referencia al grado de significación que

tiene con el objeto. Esto determinara el grado de compromiso con el mismo. El cual en nuestro caso se trata de la institución. Sí la significación es específica para el actor, la acción está definida, sino, la misma es difusa. De escoger comprometerse con la institución y por ende participar en ella, actúa modernamente. La idea de compromiso institucional de Putnam, en cuanto al sentimiento de participación con las mismas, corresponde a este punto.

Todas estas ideas, tanto en Parsons como en Putnam, representan dilemas o factores que ponen en juego el desempeño institucional, en nuestro caso el equilibrio y nivel de productividad en la industria. Así se comprueba la clara vinculación existente entre Parsons y familismo amoral.

Sabemos que el carácter de la sociedad viene determinado, en gran medida, por su sistema cultural, gracias a procesos de socialización.

Es importante comprender lo complejo, aunque necesario de un proceso socializador ya que éste se encuentra implícito a lo largo del presente trabajo. La industria, como institución laboral, representa un agente socializador. Si la misma no practica esquemas de acción moderna, probablemente no socialice a su personal empleado según estos esquemas.

1. La Socialización

Es un proceso que se fundamenta en el aprendizaje de significados que el individuo internaliza hasta asumirlos como propios. Define lo más personal e íntimo del individuo, conformando los contenidos básicos de su personalidad, en aspectos tales como destrezas, hábitos, valores, o normas; concretamente asuntos como por ejemplo, la disciplina, la perseverancia, y el respeto. Cuando la persona se apropia como suyos estos significados, la socialización está siendo exitosa (Berger y Luckmann, 1968). El pensamiento y por ende también la acción, van a estar determinados por la calidad de socialización emprendida sobre el individuo. Este proceso ordena los elementos culturales propios del hombre, de la sociedad y sus instituciones.

En el capítulo centrado en el sistema de la acción, se expuso que la misma viene dirigida por un conjunto de preferencias valorativas, que devienen a su vez de un marco cultural determinado. Este marco lo establece la institución, a través de procesos socializadores. Así, las sociedades poseen elementos culturales³, que deben legitimar el sistema de autoridad y convivencia para mantener el orden social.

La socialización se asocia a la "internalización", y representa una forma de control social, la cual se logra mediante la asimilación de la cultura a fin de asegurar que los componentes cumplan las funciones asignadas para que continúe el funcionamiento del sistema. (Andersen y Carter, 1994)

Así, nuestras acciones no sólo serán controladas por las normas formales de lo que se permite o no en determinado lugar y circunstancia, sino además por lo que

³ Por cultura, entendemos, al conjunto de instituciones subjetivas societales. Es decir, al sistema de creencias, valores, normas, hábitos y estilos, que los individuos de una sociedad internalizan para complementar su sistema externo de coerción e intercambio (Berger, y Luckmann, 1968).

consideramos correcto o incorrecto según nuestras creencias y normas personales gracias a los mencionados procesos de socializadores.

Ahora bien, existen dos momentos en la socialización, la primaria y la secundaria. Esta última representa "la internalización de submundos institucionales" (Berger, y Luckmann, 1968, 174). En otras palabras, es mediante la socialización secundaria que el individuo se adapta para pertenecer en las diferentes instituciones a las que su persona estará expuesta. Es decir, consiste en la internalización de diferentes roles y sus implicaciones. Es así como el individuo aprehende demás roles de mayor complejidad.

Gracias a todo lo expuesto, se comprende con mayor claridad como es que *los elementos culturales condicionan la acción del individuo, de esta forma, este sistema posee la facultad de incentivar ciertas conductas y desestimular otras.*

Los factores culturales vienen siendo condicionantes de actitudes y conductas, entre otras, modernizadoras. Dependiendo de los elementos culturales internalizados, el individuo se conduce de una u otra forma: familista, productiva, agresiva, afectiva. De esta manera, mediante la socialización, el individuo ha internalizado: cree y práctica, dichos elementos para convivir, actuar, juzgar y trabajar.

Así es que si la industria trabaja bajo un esquema modernizador, forma implícitamente mediante la socialización a su personal en función de este esquema; siendo así, estaría colaborando para formar una mano de obra productiva y aportando para el progreso social del país.

Un cambio cultural no debe entenderse como un proceso educativo que busca invertir para el aprendizaje de determinados contenidos. "Dicho provocativamente, no se trata de enseñar valores, sino de establecer una ética universalista... Lo decisivo no es lo que se enseñe sino como se enseñe." (De Viana, 1999) El cambio cultural busca introducir a los individuos en espacios institucionales que funcionan en base de una ética universalista, que los identifique con determinado modelo cultural. Por esto, es importante destacar que el problema no se encuentra en los valores en sí, sino cómo los mismos se ponen en práctica, como se articulan y jerarquizan.

2. El Familismo Amoral Criollo

Los valores, normas, estilos, creencias y hábitos del venezolano no se orientan hacia el modelo modernizador; por el contrario, representan un obstáculo para conseguirlo ya que perpetúan conductas familistas. El impacto que tiene este problema a nuestra realidad, es lo que se discutirá a continuación. Para ello, presentamos las ideas de Mikel De Viana, empezando por su concepción acerca de la modernidad.⁴

Para De Viana, Venezuela no es una sociedad moderna ya que mantiene un sistema de creencias que se caracteriza por el "*Familismo Amoral Criollo*", y que establece como preferencias valorativas la afectividad, el particularismo, la adscripción, la difusividad y una orientación individual en ámbitos colectivos institucionalizados.

El complejo contenido que se esconde entre estas líneas, representa el conjunto de ideas que siguen adelante.

⁴ Todo lo que no forma parte de las ideas de Mikel de Viana será señalado como nota al pie o entre paréntesis.

La modernidad para este autor, se destaca por su complejidad, apertura y naturaleza industrial. En ellas, “la producción abastece tanto el consumo interno de la sociedad como una dilatada red de intercambios comerciales externos...”.

En ella, el individuo tiende a ser percibido como una “individualidad abstraída de la red de relaciones primarias en las que se inserta” (De Viana, 1997), en otras palabras, el individuo en una sociedad moderna es reconocido a partir de atributos propios. Así también, las relaciones en los espacios no íntimos tienden a ser despersonalizados y funcionalmente específicos.⁵

Los modelos valorativos interiorizados son de carácter específicos, se encuentran formulados en una doctrina unitaria y se enuncian explícitamente en la forma de valores, principios y normas claramente definidos. En estas sociedades el contenido moral o ético es medido a partir de ideales abstractos universales.

Venezuela no mantiene un crecimiento sostenido acumulativo, debido a que su cultura es premoderna. La misma no promueve individuos que se conciben a sí mismos y a otros, como individualidades abstraídas de sus relaciones primarias. En ella, las relaciones interpersonales son definitivamente mucho más importantes que en las sociedades modernas. La percepción social del individuo no se cumple a partir de sus atributos, “sino que incluyen a los parientes, amigos, y enemigos, y la ubicación relativa dentro del grupo de pertenencia. Lo que es socialmente el individuo está en función prácticamente exclusiva de las relaciones en que participa.”

Según el profesor De Viana, Venezuela no es moderna, sino una sociedad llena de tensiones, que ofrece una “apariencia modernizadora”, pero edificada sobre una matriz cultural premoderna. Esta matriz premoderna es así, gracias a los dos factores acabados de mencionar; léase, familismo amoral y preferencias valorativas como la afectividad, la adscripción y demás.

En General, la matriz cultural venezolana se distingue por:

- Una relación particularista con la sociedad en su amplitud. En vez de una ética universalista que incluya al “otro”, permanece una ética particularista que responde solo a aquellos que forman parte de su núcleo primario.

Esta matriz cultural genera, como consecuencia, un “vacío societal”, pues no existe en ella significativo “capital social”; sino, sólo aquello que pueda ser comprable de la modernidad. En estas sociedades no existe *acción colectiva*. Para que ella exista, es necesario que prevalezcan relaciones productivas más que familísticas; las cuales, a su vez, sólo aparecen de existir confianza en “el otro” y convicción en la idea de “contrato social”⁶.

En Venezuela, “lo moderno no es creación y apropiación de la misma sociedad, mediante la inversión de capital social, sino adquisición y consumo de bienes y formas de modernidad.” (De Viana, 1997)

De contar con una sana comunidad cívica, los referentes colectivos fueran más eficientes, gracias a la existencia de un foco o norte, al cual la colectividad pudiese identificarse. Fukuyama, en su obra *Confianza*, sostiene que no hay receta económica

⁵ En ellas, las orientaciones son hacia objetivos bien definidos, para los cuales el individuo dirige sus habilidades, capacidades y disposiciones.

⁶ Término que se refiere a la idea de contrato social Rousseauiano.

que funcione si esta actividad no representa una parte crucial de la vida social o proyecto colectivo. El proyecto colectivo y sus referentes cooperan para aportar significación a las vidas que participan de dicha colectividad. Así poder responder a preguntas como, ¿cuál es el fin colectivo compartido y deseable de una colectividad como el sector industrial venezolano?

Por medio de este argumento, nuevamente, se demuestra la necesidad de creer y confiar en principios abstractos, sean valores, normas o leyes, relacionadas a esa ética universalista que debe caracterizar al grupo, industria, o nación.

A partir de lo expuesto, se observa la gran responsabilidad que tiene el familismo sobre la racionalidad, la manera de ser y de producir del venezolano.

De Viana propone ciertas hipótesis que intentan explicar *las razones del familismo en nuestra cultura*, a través de lo que denomina, la lógica de las relaciones premodernas. Se expondrá sólo aquellas que guardan relación con el problema específico laboral que se plantea el presente trabajo.

1. En las instituciones venezolanas predomina una apariencia externa modernizadora, aunque su funcionamiento interno es premoderno, regido según lógicas familísticas.
2. La familia impone su lógica tanto en ámbitos primarios como secundarios, léase, el lugar de trabajo. Esto supone el establecimiento de *lealtades particulares*.
3. El rasgo característico de la familia es la matricentralidad. Se constata una sobrecarga de la figura materna. Lo cual implica: una dependencia emocional en la relación madre-hijo, dificultando la emancipación del individuo, y en segundo lugar, fomenta la verticalidad de las relaciones. Esto supone que las demás instituciones mantienen un patrón semejante.
4. La ausencia o alejamiento de la figura paterna en la familia, fomenta una debilidad normativa que se extiende más allá de ámbito primario. Esto supone una *desintegración de la autoridad y la ley*.
5. Los espacios secundarios son concebidos como espacios para la obtención de ventajas particulares.

Estas hipótesis sobre la matriz cultural venezolana, sugieren, que el venezolano parece regir su conducta siguiendo la regla, con la cual comenzó este apartado, planteada por Banfield. En palabras de De Viana, los venezolanos buscan:

"La maximación de las ventajas... para sí mismos y para sus círculos inmediatos de pertenencia, suponiendo que todos los demás actores hacen exactamente lo mismo."

En definitiva, el problema cultural venezolano se origina en la inestabilidad de sus estructuras familiares, así como en la precaria implantación de las instituciones que tradicionalmente desempeñan la función de la socialización como la familia, escuela, Iglesia, Estado, etc.

Estos hechos fomentan la transmisión de una ética basada en el particularismo, el egocentrismo, la implicación afectiva, la adscripción y la difusividad. Un estudio elaborado en 1992 demuestra que mitad de la población venezolana nace fuera de la institución matrimonial, y en alrededor de 20% de las familias venezolanas, la figura paternal es inexistente o alejada. (Greaves, R. y Minaro, A., 1992)

La sociedad venezolana no produce organizaciones empresariales productivas, porque se poseen escasos empresarios y trabajadores eficientes, y eso porque ambos vienen de la misma matriz cultural, que es premoderna: En general el venezolano privilegia el marco de relaciones socio – afectivas y no el marco de productividad.

Son por estas razones, que De Viana sustenta que la sociedad venezolana, no es moderna, y por el contrario, su cultura propicia conductas no acordes a los requisitos para la modernidad.

Para el autor, el familismo amoral explica por qué los individuos mantienen relaciones caracterizadas por una débil lealtad hacia las instituciones a las que pertenecen y con las empresas productivas, no así con el núcleo primario de pertenencia. Lo cual es imprescindible para contribuir a aumentar la iniciativa del empleado, poder exigir al individuo un mayor compromiso con el mismo, mejorar la calidad y desempeño de sus tareas, y en fin, para aumentar la productividad del sector laboral.

También ayuda a comprender porque estas sociedades no distinguen el ámbito familiar-primario del universalista-secundario, y por ende no aplican a cada uno su propia racionalidad.

La inexistencia de normas claras, puntualmente delimitadas, debido al familismo, explica la confusión de roles y normas sociales. La persona no reconoce la separación de contextos, y por ende el individuo confunde las formas de conducirse, no diferenciando las normas propias de entornos familiares con aquellas de ámbitos secundarios. En cambio, en las sociedades industriales modernas, las relaciones familísticas se limitan al ámbito de las relaciones primarias, como la familia, sin extenderse al ámbito organizacional o formal. Así existe una nítida separación entre la esfera de lo privado y el de lo público.

Para el autor, la matriz cultural premoderna venezolana, se orienta hacia un conjunto de preferencias valorativas que complementan a la regla preferencial del familismo amoral, y dificultan la comprensión de la vida colectiva en términos modernos. Esto, ya que el venezolano, tiende a valorar a otros actores en función de su posición social y las relaciones que mantenga. La acción que sigue, está en función de lealtades particulares y no sobre la base de normas o principios universales. Así tampoco maneja con facilidad gratificaciones futuras, sino que persigue las inmediatas. Se le dificulta separar espacios y contextos, actuando así de forma difusa. Y por último, le da prioridad a los propios intereses, que privan sobre los colectivos. Lo cual conduce de nuevo al pensamiento de Parsons.

A este nivel, resulta fácil deducir que el modelo familista, mediante su sistema particular de normas, valores y creencias, afecta la estructura motivacional del individuo. En nuestro caso concreto, esta lógica fomenta la improductividad y el empobrecimiento; la lenta, ajena y pasiva forma de trabajar.

3. Foco de Control

Para De Viana, *la matriz cultural en la que se sustenta el familismo, a su vez, promueve la creencia de que el individuo posee escaso control sobre los cambios que ocurren en su entorno vital. A esto, lo llama: Foco de Control Externo*⁷. El foco de control tiene que ver con el rol que la persona atribuye a su entorno natural. Individuos con foco externo

⁷ El locus de control fue inventado por un psicólogo norteamericano llamado J.B Rotter en los años sesenta, encontrando que los individuos más exitosos tenían un locus de control interno. (Trompenaars y Hampden-Turner, 1999)

de control, creen que lo que ocurre a su alrededor no es responsabilidad suya, sino de agentes externos, no controlables. Para Trompenaars y Hampden-Turner (1999), culturas con un foco interno de control, sienten que el control del destino y el origen de los éxitos y fracasos reside dentro de la misma persona.

Según estos autores, el hombre desde sus orígenes se ha sentido amenazado por factores naturales, como terremotos, vientos, pestes. Así, un continuo ejercicio de alerta y acción ha sido necesario. El desarrollo económico ha sido una herramienta útil con la cual el hombre se ha tratado de proteger de su entorno natural. Con el tiempo y el desarrollo esta visión con respecto al entorno ha venido cambiando.

En la práctica, la persona con un foco de control interno se siente víctima del sistema, y por ende separado de él; es decir, se siente pasivo, e improductivo frente a su entorno. En cuanto a la situación de trabajo, el individuo que cae en este grupo, será de escasa iniciativa al sentir que poco de los resultados de su trabajo están bajo su control; dificultad para vincular esfuerzos con logros, al sentir que los resultados no son suyos, sino de entidades externas a él; y también sostendrá la creencia de que los problemas son mayores de lo que son en la realidad, irresolubles y sobre todo, injusta la situación. Según resultados de la encuesta sobre los determinantes de la pobreza, de 1997-98, nueve de cada diez individuos mayores de dieciocho años de la región central y Gran Caracas, tienen un foco de control externo. Sin embargo, siguiendo un estudio elaborado por Roberto Zapata en 1996, se encuentra que el venezolano siente un grado bastante elevado de control sobre su vida. En específico y agrupando las categorías dicotómicamente, se observa un 63% de venezolanos que sienten un alto grado de control sobre sus vidas.⁸

Trompenaars y Hampden-Turner (1999), ofrecen una visión un tanto diferente sobre este asunto. Para ellos el hecho que se tenga un locus de control interno o externo no necesariamente significa que se sea, mas o menos exitoso. Hay formas de adaptación a factores externos que resultan económicamente eficientes. El aceptar y adaptarse a estas fuerzas, en ciertas ocasiones puede ser más efectivo que ir contra ellas. Una orientación desde lo externo, o lo que es lo mismo, un locus externo, no siempre se debe interpretar como una orientación desde el campo de lo sagrado, léase, proveniente de Dios, ni tampoco la creencia en un tipo de preestablecimiento del destino.

Ahora bien, el presente trabajo, siguiendo la línea conceptual de De Viana del estudio "Pobreza: Un mal superable" (1999), considera que teniendo un foco interno de control ayuda a romper con la matriz cultural premoderna, consiguiendo con ello, mayor productividad y eficiencia en el campo laboral. Aunque se reconoce que lo ideal es una concepción holística en donde el entorno alimenta al individuo y puede ser desarrollado por individuos dependientes del mismo entorno. Así, factores externos intervienen pero no son la causa. Desde esta perspectiva, se considera que las instituciones y sus personas tienen su propia fuerza que pueden influenciar la acción individual pero no imponerse o controlarla.

Después de haber planteado una noción general del locus de control, parece oportuno profundizar en torno a todas estas relaciones dentro del entorno laboral.

La industria posee una gran variedad de intereses con múltiples actores de la sociedad; tales como, socios, gerentes, trabajadores, clientes, proveedores, competidores, así como el estado y la sociedad en general. Muchos de sus intereses para con esta gente no podrían a cabalidad ser ejercidos, léase eficientemente cumplidos, de contar con un equipo de familistas.

⁸ Este ítem arroja cuatro opciones de respuesta. Los encuestados respondieron de la siguiente forma: Mucho: 34%, Bastante: 29%, Poco: 22%, Nada: 12%.

Por un lado, porque resulta de primera necesidad, para nombrar sólo algunos, la participación y transparencia de las operaciones de sus socios, lo cual requiere de mucha confianza entre ellos y lealtad con los principios en que se funda la misma; principios que a menudo son inmateriales, como por ejemplo, el interés intrínseco en la actividad en que se enfoca dicha industria. De parte de los gerentes y trabajadores en general, la industria requiere del desarrollo de sus capacidades propias, para maximizar el valor de la industria; es interés de la misma, la promoción profesional y humana de sus empleados.

Ahora bien para que esto se dé, es necesario que estos mantengan una sustantiva identificación con la institución. Mientras esta vinculación exista, el compromiso y el sacrificio de los trabajadores será más significativa. Según Banfield, en una sociedad de familistas amorales se carece notoriamente de vocación de servicio, lo cual es de suma importancia para la relación industria-clientes.

Como se mencionó anteriormente, el familismo tiende a menospreciar los principios, la ideología, las leyes y normas universales, simplemente por no creer en ellas; hay desconfianza y desinterés por ellas, ya que si su último y principal objetivo es su interés individual y el de su núcleo primario, estas cuestiones son de poca utilidad o relevancia. Mientras que sí lo colectivo entrara en juego, sería necesario la presencia de principios generales, normas y leyes, para sustentar y proteger el orden colectivo. Ahora bien en sociedades modernas, la industria necesita, entre otras cosas, además de las mencionadas anteriormente, una justa relación de calidad y precio entre los clientes y la industria, la aceptación de los principios de libre mercado, el respeto de las marcas y de la propiedad industrial, con los proveedores; así como el cumplimiento de compromisos, el respeto de las reglas con los competidores; y por supuesto con la sociedad en general, es necesario el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de la legislación, para contribuir de forma positiva al crecimiento económico y al empleo.

De creer en la relevancia de estos factores y de poseer las capacidades y requisitos para enfrentarlos, aumentaría la productividad institucional, no sólo la económica.

Ahora bien, esto resulta ilusorio de no contar con, una clara vinculación entre los *principios abstractos y la conducta cotidiana*, de no existir confianza, interés, lealtad, compromiso, *de no poseer identificación con las instituciones* a las que se pertenece, y no sólo la familia.

El familismo amoral obstruye la sana evolución de todos estos factores. Este hecho hace necesario el cultivo de creencias modernizadoras que fomenten la actividad contra la pasividad frente el mundo y la realidad personal de cada uno.

De tal manera que si el familismo produce consecuencias tan profundas en el individuo, y de tanta vinculación con el proceso de trabajar, es menester conocer este proceso directamente de la realidad.

En definitiva, sociedades familistas conviven diariamente con el panorama acabado de presentar ya que el familismo se sustenta en que,

- ✓ Nadie promoverá el interés colectivo, excepto si ello beneficia su interés particular, lo cual hace pensar en el pensamiento de Putnam.
- ✓ Será muy difícil crear y mantener una organización, ya que no se posee confianza mutua ni lealtad a la organización; lo cual impide procesos económicos y políticos racionales.
- ✓ Se pasará por alto la ley cuando no existan castigos, debido a esto no se asumirán compromisos.

- ✓ En relación con el trabajo, los individuos establecerán un “margen discrecional de dedicación”, de modo que tenderán a entregar a la empresa lo estrictamente necesario para mantener el cargo.

Los vicios propios del familismo son “caldo de cultivo” para la preeminencia del particularismo, el egocentrismo, la adscripción, la estimulación afectiva, y la difusividad.

He aquí la estrecha vinculación con el pensamiento de Talcott Parsons. Una sociedad universalista, requiere de la valoración de normas y leyes generales que controlen tendencias particularistas; así también la orientación en función al desempeño y no a factores adscriptivos necesita de esta misma valoración. De igual forma el familista, al extender las barreras de su entorno primario hacia el secundario, incumple con la necesaria neutralidad afectiva propia de instituciones que se manejan modernamente. Una sociedad que todavía no comprenda la importancia de la legalidad y racionalidad de los procesos, difícilmente puede alejarse de su entorno primario para cumplir con los sacrificios y compromisos propios de instituciones que tienden a ser o son modernas; así como tampoco puede entender la necesidad de doblegarse a los intereses de la colectividad como institución cuando estos privan sobre los personales. A través del presente trabajo de investigación evaluaremos si este síndrome es característico de un sector la pequeña y mediana industria venezolana.

4. El Familismo y el caso Venezolano, según estadísticas.

1. En estas sociedades “...no sólo se carece de orientación por la comunidad, sino que en verdad mucha gente está interesada es en prevenir que otros echen para adelante.” (Banfield, 1958, 3)

2. Los individuos, “...son dados a un cúmulo de actividades que tienen como propósito, por lo menos en parte, la mejoría del bienestar de su comunidad.” (Banfield, 1958, 1)

Cual de estas opciones, mejor describe la naturaleza del venezolano, es lo que se revelará a continuación. Frente al problema del *familismo y el locus de control*, se intentará describir la posición que ocupa la población empleada del sector industrial.

Estudiando el campo, con el objetivo de estudiar el camino trazado por trabajos de investigación a nivel nacional, se encontró que los mismos sostienen que el sector laboral venezolano o las organizaciones en general, tienden a cumplir con los vicios del familismo amoral.

El estudio dirigido por Elena Granell (1996) titulado, *Éxito Gerencial y Cultura*, presenta en cuanto a este tema, varias observaciones de gran interés⁹.

En cuanto al “familismo amoral” no lo presenta como tal, sin embargo muchas de sus afirmaciones giran en torno a este problema. El estudio sostiene que la afectividad juega un papel preponderante para la vida del venezolano; por ejemplo “Al venezolano le cuesta separar su vida personal del trabajo... Aquí lo social se mezcla con las horas de oficina.” Según este estudio al venezolano le gusta trabajar en equipo, no sólo por su naturaleza sociable y afectiva, sino porque sirve como una manera de diluir

⁹ Estudio que trabajó con profesionales, gerentes y empleados que trabajan en 20 organizaciones venezolanas.

responsabilidades, “uno se puede esconder en el grupo y no hay manera de encontrar al culpable.” Al venezolano le cuesta asumir responsabilidades.¹⁰ Según dicho estudio, es creencia de los venezolanos que las reglas están hechas para ser violadas, en efecto las relaciones familiares y de amistad son más poderosas que las reglas en sí.¹¹ “No esta mal visto que se promueva al amigo o que se busque una palanca para salir de una dificultad. ...ser padrino de alguien establece nexos poderosos que prevalecen sobre cualquier regla o norma.”¹²

Otro estudio que demuestra la tendencia del venezolano de ignorar las reglas cuando resulta un amigo o familiar el que está en juego, es el de Trompenaars y Hampen-Turner (1999).¹³ Para evaluar esta situación se inventaron casos hipotéticos en los que se opta por la norma o la afectividad; en todos ellos el país se situó entre los primeros seis que optaban por la supremacía de las relaciones afectivas. Incluso en uno de ellos, Venezuela llegó a ocupar el primer lugar. Este específico caso planteaba que, “si usted resulta copiloto de un vehículo, el cual atropella un transeúnte..., y el abogado le explica que de aseverar como testigo ante la ley que su amigo no iba a más de 20 kph, este se salvaría de las consecuencias legales.” La pregunta final trata de su disposición a atestiguar de este modo. Venezuela resultó el país con mayor porcentaje de respuesta positiva a dicha pregunta, exactamente un 68%.

Según estos autores, la cultura asiática y la árabe siguen la misma racionalidad afectiva que los latinoamericanos, mientras, que los norteamericanos, australianos y noreuropeos, se inclinan hacia el universalismo y la ley.

Resulta de gran ventaja profundizar en cuanto a la naturaleza del gerente y el trabajador de la industria en el país.

Por ejemplo para asuntos cotidianos asociados al funcionamiento laboral, como el concepto de contrato o de los negocios y sus ganancias, la percepción afectiva o normativa, particularista o universalista, hace una gran diferencia. En el caso de un contrato claramente definido, para el universalista, es condición sagrada de la negociación. Representa la unión de las partes mediante una “promesa”, así como, severas sanciones en el caso de violar sus condiciones. Mientras que, aquel que tiende a la afectividad percibe al negocio más allá del mero contrato. La negociación existe porque está arrancando una relación afectiva, no solamente por el contrato en sí. Hasta el punto que para sociedades afectivas, un contrato muy restringido puede sugerir deshonestidad de la otra parte, al tener que recurrir a este tipo de medios. (Trompenaars y Hampen-Turner, 1999)

Estos autores alzan una interesante alternativa, aunque de alto riesgo para sociedades que además que afectivas padecen de alta corrupción. Según ellos, la racionalidad que sociedades normativas, léase, universalistas, ponen sobre la ley; las sociedades afectivas lo hacen sobre “el corazón y las relaciones humanas” (Trompenaars y Hampen-Turner, 1999, 33). En vista de esto sostienen la siguiente proposición: el particularista, en el caso de no violar la ley, no lo hace por sus sentimientos para con su familiar o amigo. Lo que significa que su acción se orienta en función del amigo antes que la ley. Así la afectividad puede evitar la violación a la ley.

¹⁰ Lo cual esta íntimamente asociado con la manera como el venezolano atribuye el resultado de sus actos a factores distintos a su voluntad, es decir el foco externo de control.

¹¹ Esta afirmación podría sugerir una clara tendencia hacia el menosprecio a la ley. Esto es lo que De Viana denominaba el vacío normativo propio de sociedades familistas; lo cual también se asocia a la observación de Banfield en cuanto a la incapacidad de este tipo de sociedades por vincular principios abstractos con la conducta en concreto.

¹² En dicha afirmación se nota la prevalencia que tiene el particularismo frente el universalismo.

¹³ En dicho estudio se explora la diversidad cultural en los negocios internacionales. Para el mismo fueron evaluados 30 mil participantes de cuarenta países distintos.

Para demostrar el foco externo de control, característico de sociedades como la venezolana, el estudio acabado de manejar resulta de gran utilidad.

Recordemos que analizan sobre la base de casos hipotéticos, así, para evaluar el foco de control, este estudio dio a escoger a más 30 mil directores de empresas, entre las siguientes dos opciones:

- A. Lo que me ocurre es a partir de mi propio esfuerzo.
- B. Algunas veces siento que no tengo control sobre la dirección que mi vida está tomando.

Venezuela, entre cuarenta naciones, ocupó el primer lugar de aquellas que eligieron la segunda opción.

Otro caso que revela, no sólo nuestra tendencia a sentir que el devenir no está en nuestras manos, sino también el hábito de eludir responsabilidades, es el siguiente: Suponen, que de existir un defecto de instalación en algún equipo, ¿Ud. como reaccionaría?. Piensa que la responsabilidad del daño debe ser arremetida a quien causó el defecto, o, al departamento entero responsable de dicho equipo. Frente dicha disyuntiva, Venezuela ocupó el segundo lugar de cuarenta países que optan por responsabilizar al departamento entero. (Trompenaars y Hampen-Turner, 1999)

El estudio de Granell (1996) confirma esta conducta. Según sus resultados el venezolano siempre tiene a quien “echarle la culpa”; un gerente opinando al respecto, expresó, “que el obrero prefiere estar acompañado para que no le echen la culpa a él en esa cadena o cascada en que siempre hay alguien a quien culpar.” La costumbre en responsabilizar a otros, resulta un obstáculo para el reconocimiento de errores y el aprendizaje del fracaso. Este mal hábito puede conducir a la “desesperanza aprendida” (Granell, 1996, 45), según la cual, el individuo permanece en un estado de resignación y aceptación de impotencia para ejercer el control sobre su entorno.

Venezuela, siguiendo los estudios de Granell, es una cultura colectivista. En dicha cultura, la mujer es más colectivista que el hombre, los empleados más que los gerentes, y el sector industrial mucho menos colectivista que el de comercio o el de administración pública. Según Geert Hofstede¹⁴, en estas culturas se espera que “la organización asuma el rol de defensa y protección de su gente; se promueve más por la antigüedad y por las relaciones personales que el mercado, y se le da gran importancia a la lealtad con el grupo y la organización.” (Granell, 1996, 47)

Frente otros países, Venezuela ocupa uno de los últimos lugares en individualismo, junto con Indonesia y Guatemala. Según Trompenaars y Hampden-Turner, es necesario reconciliar las dos perspectivas, promoviendo la libertad y las responsabilidades individuales, aunque evitando modelos egocéntricos; promoviendo el trabajo individual enfocado hacia los intereses del grupo, aunque evitando conductas conformistas y procesos lentos de decisión.

Parece que el industrial latinoamericano valora la empresa en la medida que contribuye a los intereses de su familia, no como un logro en sí misma. Su primera lealtad es con la familia.

Moises Naím en su trabajo de 1994 ilustra este hecho claramente; sus investigaciones revelan que los venezolanos sobrevaloran la amistad, la lealtad y solidaridad con sus familias y con los grupos, escasos, a los que pertenecen. Así también, el “quién” es

¹⁴ Investigador y profesor del Instituto para la Investigación y la Cooperación Internacional (IRIC), Holanda.

mucho más significativo a la hora de trabajar que el mismo “qué” o “cómo”.(Greaves R., Minaro A., 1992)

Esto lo corrobora un estudio elaborado en el país, por Briceño León en 1996, el cual revela que para el venezolano el trabajo es importante, pero no representa todo en la vida; el trabajo se percibe más, como una fuente necesaria de ingresos, que como una fuente de satisfacción.

Nuestra afectividad tiene dos caras.

Por un lado, sus relaciones afectivas privan sobre la disciplina y la responsabilidad que se le exige en un trabajo formal. Así, este sólo soporta pocas horas en el lugar de trabajo; sin embargo el venezolano no es flojo. Ya que por el otro lado, puede pasar horas “echando una placa para el compadre sin dormir” (Granell, 1996, 58). Así, no hay hambre porque todos se ayudan entre sí.

Para el venezolano la riqueza o el dinero no suelen ser apreciados como valor o meta significativa en la vida. Esto también lo demuestra, un gerente de una planta manufacturera, al sostener que si al empleado no se le trata bien, en base a confianza y atención, este no rinde; Ya que “somos gente que nos motivamos muy fácilmente sin dinero.” (Granell, 1996, 59)

Recordando, sobre las consecuencias del síndrome del familismo, se expuso la escasez de motivación o incentivo para perfeccionar las tareas. Lo cual también posee estrecha vinculación con el foco externo de control. Observando lo que Granell (1996) posee al respecto, encontramos, que según varios ejecutivos extranjeros que trabajan en el país, Venezuela se distingue por poseer una baja motivación al logro. Según Coleman, la motivación al logro esta relacionada con la definición de metas realistas y alcanzables, asumiendo sus retos y responsabilidades. Entonces, siendo así, el hecho de ser familistas resulta un gran impedimento para la motivación al logro, según todo lo explicado en este apartado.

Sociedades afectivas expresan sus emociones sin ningún tipo de intimidación, la exaltación de sus gestos, sonrisas, regaños son todos parte de esta forma de ser. Para sociedades que, por el contrario, encuentran difícil expresar sus emociones, practican es la neutralidad afectiva. El que se practique una u otra forma es cuestión de convención social. Según el estudio de Trompenaars y Hampden-Turner (1999), Venezuela, entre cuarenta y nueve otras naciones, quedó de quinta entre las más afectivas; los primeros lugares los representan Kuwait, Egipto, Cuba y España.

En definitiva, todo apunta a que los venezolanos y el sector laboral en general padecemos del síndrome del Familismo Amoral. Los venezolanos, privilegian el marco de las relaciones socio – afectivas y no el marco de la productividad; al trabajar muy poco por el hecho de trabajar en sí, y por el contrario, percibir al trabajo y a la acumulación de riquezas como la única manera de sobrevivir para la familia. Venezuela no parece tener un capital social sustantivo para enfrentar un sostenido desarrollo institucional, sea cual sea la institución, porque como los estudios corroboran, sentimos escaso control sobre nuestros resultados, lo que se traduce en una cantidad de debilidades psico-sociales. Así mismo, nuestras preferencias valorativas parecen orientarse hacia un esquema laboral premoderno, con el cual un crecimiento de los índices de productividad representan una realidad escasamente cercana. A menos de encontrar un modelo o estrategia de orientación a la productividad sobre la base de nuestra esencia o manera de ser del venezolano.

Lo expuesto a través de la introducción al cuerpo teórico del trabajo supone, que si el panorama nacional deseado es un desarrollo modernizador con todas las implicaciones que este modelo implica, es necesario invertir en el cambio cultural, para obtener mayores niveles de productividad. Para lograrlo, el elemento decisivo es el recurso humano; ya que el papel que este juega está directamente influido por los elementos culturales. Cambiar este modelo conductual es una necesidad si queremos de la sociedad venezolana, una tal que disfrute de ciudadanos con sentido de pertenencia hacia y con el país, factor esencial para la productividad institucional y la superación del empobrecimiento.

A partir de este punto lo que nos queda es evaluar si la pequeña y mediana industria líder del plástico venezolana sigue la orientación cultural premoderna que caracteriza al resto del país.

Bibliografía del apartado de Familismo Amoral

- Banfield, E. (1958). The Moral Basis of a Backward Society. Illinois: The Free Press of Glencoe.
- Putnam, R. (1994) Para Hacer que la Democracia Funcione. Caracas: Edit. Galac.
- Berger P., y Luckmann T., (1968) La Construcción Social de la Realidad. Argentina: Amorrortu editores.
- Anderson, y Carter, (1994) La Conducta Humana en el Medio Social. Barcelona: Edit. Gedisa.
- De Viana, M. (1999). La Ficción de modernidad, En (Comp.), Un Mal Posible de Superar, (Vol. 1). Caracas: edic. UCAB.
- De Viana, M. (Diciembre 1997). La Sociedad Venezolana y sus Resistencia al Cambio. En Revista SIC, No. 600.
- Greaves, R., y Minaro, A. (1992). Family Values and Wok Beliefs in Venezuela.
- Granell, E., (1996) Éxito Gerencial y Cultura: retos y oportunidades en Venezuela. Ediciones IESA.
- Trompenaars, F., Hampden-Turner, C. (1998). Riding the Waves of Culture. N.Y.: Mc.Graw Hill.

Marco Situacional

La Industria

En este capítulo se busca ubicar a la pequeña y mediana industria en general, y a la PYMI del plástico específicamente, en el contexto real que se ubican estas empresas en el país. Esta visión servirá de referencia a la hora de entender la naturaleza del objeto de estudio de la presente investigación y hacer un mejor uso de la teoría.

Un estudio que se titula Sabiduría Popular en la Empresa Venezolana (1999), establece que las empresas de acuerdo al tipo de las mismas pueden ser catalogadas como:

- *Comercializadoras*, cuando se encargan de la compra y venta de productos
- *Industriales*, cuando se dedican a la transformación de materia prima por medio de diferentes procesos hasta convertirlos en productos terminados para ser consumidos por el público en general.
- *De servicio*, cuando se trata de empresas que obtienen sus utilidades principalmente de ofrecer tiempo y conocimiento, que brinda a otras empresas o al público en general.

Otra forma muy conveniente de clasificarlas resulta, según el tamaño que muestran las mismas, así existen:

- *Microempresas*, cuando predomina la actividad manual, pudiendo ser complementadas con la utilización de herramientas o equipos menores. Sus propietarios suelen participar en el proceso productivo que involucra a dicha empresa y no son dueños de otras unidades de producción. Este tipo de empresas mantienen un número de empleados no mayor a cinco personas y su campo de acción es local. Suelen ofrecer productos de bajo costo.
- *Pequeñas empresas*: se trata de empresas compuestas por un número entre seis y veinte trabajadores. Igual que la anterior, suele ser dirigida por los socios propietarios quienes no poseen en propiedad más de una unidad industrial. Así también el mercado de su zona de influencia no sobrepasa los límites de la región, a excepción de aquellas que por su especialización cubran el mercado nacional.
- *Medianas empresas*: es posible encontrar dos pequeños subgrupos, la mediana inferior caracterizada por generar empleo entre veintiuno y cincuenta personas; y la mediana superior capaz de generar un empleo entre cincuenta y uno y hasta cien trabajadores. La mediana industria suele tener socios que no poseen en propiedad más de una unidad de producción y no pertenecen a grupos económicos nacionales o extranjeros.
- *Gran empresa*, es capaz de ofrecer empleo a más de cien trabajadores, con capital suficiente para su operación, suele invertir fuertemente en equipos y tecnología. Además, suele tener contacto y acceso continuo al financiamiento bancario.

En el caso de la presente investigación y tomando en consideración estas definiciones, el objeto de estudio de la misma se alista dentro del tipo de *empresas industriales, de mediano tamaño*.¹

¹ Aunque la intención inicial de esta investigación fue evaluar las orientaciones valorativas de la pequeña y mediana industria en el país, a través de la industria del plástico; a la final se terminó evaluando el mismo objetivo pero únicamente en la mediana industria del plástico. Esto ya que se incorporó como condicionante para definir la muestra a "las empresas líderes de mercado" basados en una opinión de experto. Así, incorporada esta condición sólo resultaron medianas empresas, quedando fuera las pequeñas.

Las pequeñas y medianas empresas² pueden definirse casi universalmente como aquellas que están constituidas y dirigidas en una forma centralizada por un director-propietario o un miembro de la familia. Generalmente, se caracterizan por ser las intermediarias y subsidiarias de escalas mayores de producción y distribución de bienes y servicios, ya que producen principalmente bienes intermedios y productos finales.

En líneas generales y según el Instituto de Altos Estudios Empresariales (1989), una industria se considera pequeña y mediana cuando cumple al menos dos características: cuando los gerentes de las mismas son a su vez sus propietarios; y cuando el área de operaciones es local y el tamaño de la empresa es relativamente pequeño dentro del sector industrial en el que actúa. El tamaño de este estrato no es menor de 7 empleados, y tampoco mayor de 150 empleados.

1. Ventajas y desventajas del esquema de la PYMI.

Se considera un sector que posee una alta capacidad de generar empleos.

Mundialmente, se reconoce como la gran empleadora. Según documentos de la Comunidad Económica Europea (1985), la misma agrupa aproximadamente el 95% de las empresas y sobre todo asegura un alto porcentaje del empleo industrial. La PYMI genera entre 40 y 68% del empleo en países como Francia, Alemania, Gran Bretaña, Italia, etc. En Latinoamérica, la PYMI no muestra un patrón muy diferente aportando entre 40 y 70% del empleo.

Las pequeñas y medianas empresas por su propia naturaleza poseen una serie de factores que maximizan su desempeño, entre los que se destacan:

- Baja carga de estructura: por su propio tamaño y configuración, posee una organización de trabajo relativamente simple que hace que no incurra en los costos que presentan los sistemas excesivamente burocratizados.
- Alta identificación del empleado con su empresa: que hace que el trabajador se considere parte de la misma, gracias a un sentimiento de confianza y compromiso. Esto además, evita la rotación excesiva de personal, situación que se traduce en beneficios para la empresa.
- Flexibilidad: producto de su tamaño, su estructura simple, alto compromiso de su gente, y su capacidad de dar respuestas rápidas a las exigencias del mercado. Gracias a esto, la PYMI goza de gran capacidad y versatilidad para adaptarse a los cambios. Esto le permite variar sus niveles de producción para responder rápidamente a las demandas de un mercado cambiante.

La PYMI en líneas generales se considera un sector que posee una alta capacidad de generar empleo, tiene una alta utilización de insumos y servicios nacionales en sus procesos y una gran adaptabilidad frente a los cambios del entorno.

Ahora bien, también debido a la misma base estructural que caracteriza al sector, este posee importantes debilidades; las cuales definiremos como deficiencias de índole interno. Estas son:

- Por la naturaleza misma de la PYMI, las remuneraciones de los trabajadores suelen ser no competitivas, lo que afecta a la compenetración y a la calidad del trabajador.
- El bajo nivel de agremiación, se traduce en un débil poder de negociación en el entorno económico y político. La agremiación permitiría crear mecanismos para obtener financiamiento, fomentar cooperativas de créditos, producir servicios para

² Suelen abreviarse como "PYME". En el caso de la pequeña y mediana industria se abrevia "PYMI".

las empresas que ellas mismas no podrían producir, aunque sobre todo, para poseer la capacidad de representación política necesaria para mejorar el entorno jurídico y económico nacional. En Venezuela, los gremios tienen poca influencia entre agremiados, habiéndose deteriorado los mismos en los últimos veinte años. Estos se han creado más que para cooperar entre las empresas, para tener una voz común frente los cambios en las normas del sistema industrial y antes del 89, para lograr la protección del gobierno.

- La carencia de habilidades gerenciales. Por lo general, los cuadros gerenciales de las PYMIs presentan débiles habilidades y capacidades gerenciales. Con poca frecuencia, los gerentes son profesionales entrenados para dicho rol. (FEDEINDUSTRIA, 1990).

No obstante, la PYMI también posee deficiencias asociadas al contexto donde se inserta. La historia de la PYMI en Venezuela es bastante desalentadora, como lo demuestran documentos de FEDEINDUSTRIA (1990). En el país, la PYMI enfrenta problemas muy significativos de índole externo. Estos son:

- La misma se enfrenta a un proceso de competencia desleal.
- Los altos costos de la mano de obra, y asociado a ello, la demasía protección que recibe el trabajador a través de las leyes laborales, las cuales hacen que el recurso humano sea un factor muy costoso dentro del proceso productivo.
- Los vaivenes de la demanda. Cuando la misma es muy alta, la PYMI por su propia configuración no está en capacidad de saciarla; por otra parte, los bruscos cambios de la capacidad adquisitiva del venezolano producen una caída considerable de la demanda, afectando negativamente a la PYMI.
- La baja calidad de los insumos nacionales, ha hecho que la PYMI dependa relativamente de productos importados.
- Los altos costos de los productos extranjeros y la devaluación de la moneda nacional. Cuando estos dos se juntan, los costos de la materia prima se incrementan y en consecuencia los costos de producción.
- La dificultad de financiamiento.

En líneas generales, el problema de la PYMI radica en su convivencia bajo un entorno jurídico y administrativo poco eficiente. Este problema es propio de su misma configuración, lo cual no significa que sea insolucionable.

El objeto de mostrar las ventajas y desventajas de este ramo industrial, es primero para conocer las características generales del objeto de estudio ha evaluar; y segundo para demostrar que la mayor parte de los problemas de la PYMI pueden ser solucionados por el mismo empresariado. Gran parte de sus deficiencias nacen de una gestión no acorde con las exigencias del medio y una poca voluntad de agremiación; debido a la desconfianza que tienen los empresarios hacia sus instituciones y su indisposición a participar en proyectos comunes que no representan un claro beneficio inmediato. Factores que se encuentran íntimamente vinculados al problema del familismo y a las orientaciones valorativas propias de sus integrantes.³

2. Desarrollo histórico de la industria en Venezuela

A principios de siglo Venezuela era un país agrícola y la situación de esa época, en líneas generales, era de bastante pobreza. La historia narra que antes del petróleo, Venezuela se caracterizaba por ser una sociedad estancada e inmóvil, incapaz de encarar el progreso material y económico que le devenía.

³ Estos factores y su relación será extensamente explicados en el marco teórico de la investigación. Dependiendo de si este apartado va antes o después del marco teórico dejar esta nota al pie..

Esta situación se modificó radicalmente cuando en 1920 se inició la explotación petrolera. Con ello se dio comienzo a un proceso de urbanización y de crecimiento. Los recursos provenientes del petróleo sirvieron para acelerar la realización de un proyecto de modernización nacional, en lo que se refiere a la infraestructura del sistema político y administrativo, la ampliación de los derechos, el abandono de las zonas rurales, la masificación de la educación, y la introducción de gremios, sindicatos, elites económicas y empresariales.

El proceso de instalación de industrias se intensificó. El Estado tomó el rol de distribuidor de los recursos y quien tuvo la iniciativa de estimular el sector industrial a través de la creación de organismos de apoyo.

El motor responsable de la industrialización por lo menos hasta finales de los ochenta, fue la política gubernamental de sustitución de importaciones. Esto trajo como consecuencia que el sistema industrial presentase poca integración interna. Siendo la sustitución de importaciones el objetivo final, las industrias eran creadas para satisfacer la demanda final. De este modo, poca atención se le concedió al vínculo con las industrias existentes, de forma tal de haber podido constituir cadenas productivas.

Esta tendencia continuó hasta finales de los setenta cuando gracias al incremento de los precios petroleros, los ingresos fiscales aumentaron en gran proporción. Con la expansión de la demanda interna y la existencia de recursos públicos se dio un nuevo impulso, sin embargo por la insignificante competencia poco fue lo que se invirtió en nuevos avances gerenciales o tecnológicos. En este periodo se crean las entidades de promoción a la industria: CORPOINDUSTRIA y FONCREI, y se funda como representación de la pequeña y mediana industria nacional, FEDEINDUSTRIA.

La década de los ochenta fue un total retroceso. Con el surgimiento de la deuda externa y las políticas recesivas se puso en evidencia la ineficiencia del sistema político y económico para conseguir estabilidad. Ya para este momento, se hace evidente la caducidad del modelo de industrialización, el cual difícilmente se enfocó en la productividad y competencia del sector. Así el parque industrial venezolano comenzaba a tener problemas de rezago tecnológico y una alarmante dependencia hacia lo importado. Un ejemplo de lo dicho es el porcentaje promedio de la inversión en maquinarias respecto de la inversión total, la cual alcanzó al 25% en el periodo entre 1970 y 1995. Otro índice que muestra el estancamiento del sector para estos años es el número de establecimientos industriales, los cuales varían de 10.082 para 1981 a 10.539 para diez años más tarde, 1991.

Como respuesta a los desequilibrios económicos de los años precedentes, a partir de 1989, se puso en práctica un programa económico integral, con lo que se pretendía una apertura de la economía venezolana. En consecuencia, se inició un proceso para acabar con el proteccionismo y se eliminaron los controles de precios y de divisas; no obstante, las empresas nacionales desacostumbradas a la competencia, no pudieron enfrentar las exigencias internacionales. Como resultado de esto, se produjo el cierre de gran número de ellas.

3. Elementos del sector industrial Venezolano⁴

⁴ La totalidad del apartado sobre los elementos del sector industrial venezolano se fundamentan en la propuesta realizada por el INSOTEV. Lo que no forma parte del estudio anterior, será indicado como nota al pie o entre paréntesis; el resto proviene de dichos estudios.

El sector industrial en Venezuela está agrupado en cámaras sectoriales y regionales agrupadas en CONINDUSTRIA. Por otro lado, la mayoría de la PYMI está agremiada en las CAPMI regionales, y en FEDEINDUSTRIA en el ámbito nacional. En el caso de las empresas asociadas a la industria del plástico se encuentran agremiadas en la Asociación Venezolana del Plástico, AVIPLA.

Las empresas venezolanas, en general, están *poco desarrolladas en materia de gerencia estratégica, mercadeo, investigación, y desarrollo de productos*, y la mayoría sólo posee niveles primarios de calidad de gestión. En un número mayoritario de firmas industriales, en la actualidad, predominan métodos obsoletos de gerencia y modernización, con un deterioro considerable del parque instalado. Así, “la cultura gerencial en estos casos tiene una baja orientación a la mejora y una escasa propensión a competir por precios.” Existe un relativo retraso en la adaptación tecnológica y una baja propensión al gasto en innovación.

Producto de lo expuesto, los niveles de productividad se han estancado en los últimos once años. Concretamente, la productividad laboral en la industria venezolana se redujo en un 11%.

Es así como en Venezuela se ha mantenido *una escasa participación del producto industrial en el producto total del país, no sobrepasando el 21% en 1992*. En otros casos de países en desarrollo esta participación es bastante mayor. Como contrapartida a este comportamiento ha habido un crecimiento del sector informal de la economía.

Las grandes industrias del país tienen el mayor peso en la contribución al PTB del sector con un 86%, comparadas a las pequeñas; sin embargo *su contribución al empleo es de 28,8%*, lo cual representa un índice bastante bajo.

A las debilidades en la gestión interna se suma la *escala reducida de producción*, lo cual afecta la rentabilidad del negocio. Por las diferencias de escala con que operan muchas de las empresas demandantes de insumos básicos, existe una fuerte disparidad de volúmenes demandados y ofertados. Esto provoca sobre acumulación de inventarios, baja flexibilidad, todo lo cual eleva los precios y reduce la capacidad de respuesta a las necesidades de los clientes.

La composición de la estructura industrial revela un *predominio de las procesadoras de materias prima y una baja participación de aquellas industrias que poseen más movimiento internacional*. Esto ya que la mayoría se orienta a satisfacer un mercado meramente interno, careciendo de capacidad exportadora.

Por otro lado y estrechamente relacionado al problema que se está investigando, *la industria nacional carece de normas claras y especificaciones técnicas para ciertos insumos y servicios*, lo cual impide una mejor negociación y una mejora de los procesos. Por ejemplo en el área de transporte del material o el producto, no existe una política destinada a poner condiciones y normas técnicas a cumplir en esta etapa que garantice seguridad y calidad. La normativa legal es obsoleta o inexistente. Lo cual plantea la necesidad de acciones coordinadas entre diferentes actores, dentro del sistema de industria y comercio.

Esta característica típica de nuestro sistema de producción, no solamente industrial, es producto entre otros aspectos, de la *falta de una visión común entre todos los actores que participan* de dicha red de producción.

En lo que respecta a la PYMI, en los *dos últimos años ha habido un incremento anormal y alarmante de la tasa de quiebra de este tipo de negocios*. Con ello, ha perdido su capacidad como ente generador de empleo en el país.

En respuesta al breve diagnóstico expuesto sobre el comportamiento del sector industrial venezolano, encontramos que la modernización tal como es concebida en este trabajo es necesaria. Basados en el documento "Hacia una política de competitividad nacional", podemos sintetizar este diagnóstico en cuatro puntos que hacen referencia a las mayores debilidades de la industria nacional.

1. Predominio de métodos obsoletos de gerencia, y rigidez en la oferta, en todos los niveles.
2. Carencia de recursos humanos calificados en el nivel gerencial, de supervisión y laboral en todas las áreas.
3. Escasa automatización de proceso en el comercio mayorista y minorista.
4. Escasa regulación de la actividad, incumplimiento de normas e inexistencia de una política sectorial integral.

Este mismo documento expone como obstáculos más importantes a superar, relacionados a la industria, para hacer frente a las debilidades anteriores:

- Resistencia al cambio y visión de corto plazo de buena parte de la gerencia.
- Inexistencia de intermediarios de insumos industriales.
- Estrechez financiera y altas tasas de interés.
- El comportamiento oportunista de los agentes.
- Escasa adecuación de los organismos de formación en todos los niveles a los requerimientos del nuevo paradigma de gestión.
- Inexistencia de coordinación y visión común entre los organismos competentes y las industrias.

Esta información resulta interesante ya que algunos de los obstáculos identificados pueden ser asociados a ciertas orientaciones valorativas que se manejan en la presente investigación, así como al problema de familismo.

Ahora, con el objetivo de situarnos aún más cerca del objeto de estudio de la investigación, presentamos a continuación información detallada de la industria en concreto del plástico en el país:

4. El Plástico⁵

Los plásticos forman parte de nuestro entorno cotidiano. Innumerables industrias están utilizando resinas plásticas para producir desde cosas tan sencillas como envases para alimentos, hasta productos tan complejos como partes para aviones o naves espaciales. Los plásticos poseen bondades y características propias que en conjunto, no logran ser superadas por casi ningún otro material.

Los plásticos ofrecen un sin fin de posibilidades por ser,

- Versátiles, funcionales y prácticos. Sus usos son casi ilimitados.
- Livianos: los artículos finales son de menor peso que los manufacturados en los manufacturados con otros materiales, por lo que generan ahorro de energía y transporte.

⁵ Este breve apartado forma parte de las conversaciones y observaciones a lo largo del trabajo de campo.

- Duraderos y seguros: por ser flexibles y resistentes a impactos.
- Resistentes a la corrosión: no sufren ataques por salitres y otros agentes ambientales.
- Higiénicos: son materiales inertes, no contaminantes y fáciles de desechar, por lo cual evitan la propagación de gérmenes.
- Reciclables.

La experiencia venezolana en el reciclaje de materiales provenientes de la basura o desechos sólidos municipales es relativamente reciente y está limitada al vidrio, aluminio y otros. Hay un enorme potencial que todavía se está desperdiciando.

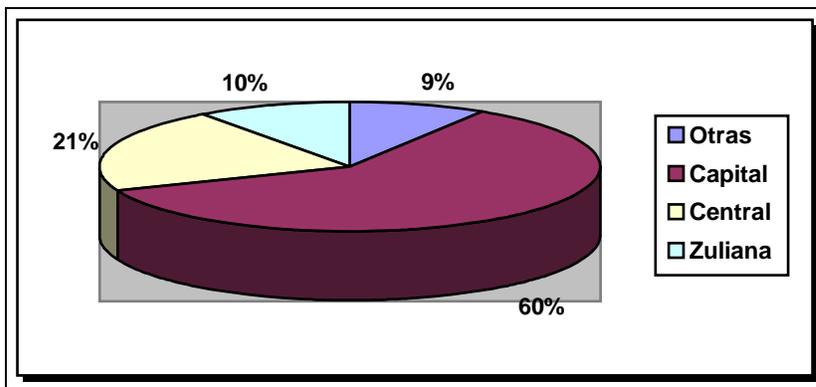
Existen muchas variedades de plásticos. Existe un código de identificación, la cual facilita su clasificación:

- Polietileno de Alta Densidad PEAD
- Polietileno de Baja Densidad PEBD
- Polietileno Lineal de Baja Densidad PELBD
- Polipropileno PP

La industria plástica en la actualidad venezolana

- El 81% de las industrias transformadoras de plástico están ubicadas en la región capital-central. Lo cual hace más representativo el presente estudio.

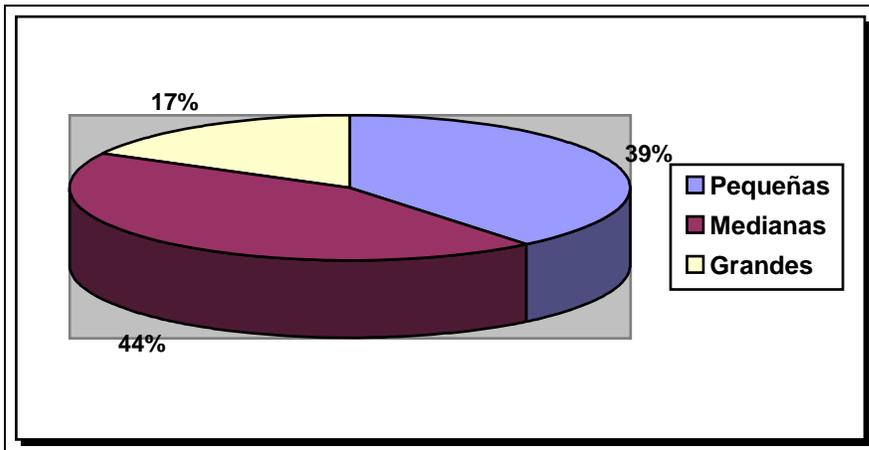
DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA:



Fuente: Indicadores Plastguía, según datos 1997 de la OCEI.

- El 82.4% de las industrias transformadoras de plástico están representadas por pequeñas y medianas empresas. Realidad que también ayuda para la representatividad del estudio.

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO



Fuente: Indicadores Plastguía, según datos 1997 de la OCEI.

COMPARACIÓN DE LA PRODUCCIÓN:

Industria Plástica vs. Industria Nacional

	<i>Pequeña</i>	<i>Mediana</i>	<i>Grande</i>
Ind. Nacional	6.69%	11.7%	81.61
Ind. Plástica	5.77%	36.7%	57.53%

Fuente: Indicadores Plastguía, según datos 1997 de la OCEI.

- En ambas industrias manufactureras más del 90% de la producción se concentra en la mediana y la gran empresa. Específicamente, en la rama del plástico el 94.23% se concentra en este sector, y paralelamente un 93.31% de la producción nacional se concentra así mismo en la mediana y gran empresa.
- Observando éste y el cuadro anterior, se nota que aunque la mayoría de las empresas de plástico son pequeñas y medianas, el volumen de la producción del plástico es producto de la mediana y la gran empresa.

PARTICIPACIÓN DEL SECTOR EN LA MANUFACTURA NACIONAL, en términos porcentuales.

Año 1997	Número de establecimientos	Personal Ocupado	Valor bruto de la Producción
Gran Industria	0.38	2.30	1.07
Mediana Superior	0.36	0.75	0.36
Mediana Inferior	0.58	0.55	0.32
Pequeña industria	0.85	0.29	0.11
Total de la Industria plástica.	2.17%	3.89%	1.86%
Total industria manufacturera	100%	100%	100%

Fuente: Indicadores Plastguía, según datos 1997 de la OCEI.

Observando estos datos y asimilando esta información, notamos que la industria del plástico es bastante insignificante comparada a las demás ramas industriales nacionales. Las más significativas en términos de aporte a la producción nacional, son: alimentos, productos del petróleo, químicos, y productos metálicos. Las menos significativas, en estos términos son: caucho, papel, y textiles; el plástico vendría siendo el último de todos estos, aportando casi el 2% de la producción nacional. Sin embargo, esta noble industria emplea a casi el 4% del personal industrial en el país.

De estos últimos cuadros es posible deducir que el planteamiento presentado sobre el desarrollo de la industria nacional, así como el diagnóstico expuesto sobre la actual industria nacional, puede que represente débilmente la realidad de la industria del plástico.

La PYMI en Venezuela a pesar de sus deficiencias ha logrado sobrevivir como un actor económico importante.

Cabe reconocer que la misma ha realizado aportes significativos para la economía. Ha constituido la base de la clase media, así como a contribuido con, la tasa de crecimiento, la generación de empleo, y la diversificación productiva.

Sin embargo, la escasez de recurso humano con un elevado perfil educativo siempre ha sido una de las mayores limitaciones del sector. Esta debilidad tiene una alta relación con la debilidad tecnológica del mismo.

En general, la PYMI no ha podido ser el articulador de un sistema basado en el uso eficiente de los recursos humanos, la tecnología y la productividad.

Por estas razones, es necesario promover estudios que permitan entender su dinámica, sus ventajas y limitaciones para a partir de allí, hacer que la PYMI logre mantener un papel más significativo en nuestra realidad socio-económica y para el mejoramiento sostenido del nivel de vida de los venezolanos.

Para conseguir este objetivo es necesario una vinculación entre la asistencia técnica y financiera y la recuperación y fortalecimiento de la institucionalidad del sector. Hacia

este último aspecto es que se orienta la presente investigación. En otras palabras, explorar las instituciones culturales que caracterizan a la industria del plástico para verificar la existencia o no de modernidad cultural.

La productividad nacional y la competitividad de las empresas están directamente relacionadas con la calidad de sus recursos humanos.

Se sostiene que la escasez productiva y la débil competitividad del sector industrial resultan en un problema de índole cultural que no sólo se presenta en las capas inferiores de la industria, sino también en las superiores. Este problema obstaculiza la modernización, la cual se expresa en la vida diaria a través de una gerencia desactualizada, y una mano de obra ineficiente. La actualidad requiere de calidad y rapidez dirigida a la satisfacción de los clientes, un uso eficiente de los recursos financieros y humanos para poder enfrentar con rapidez y efectividad los cambios; Todo lo cual necesita de universalismo, orientación sobre la base del desempeño, control sobre si mismo y libertad individual, entre otros.

Bibliografía del capítulo sobre la Industria

- Palacios A., L. (1999) Sabiduría Popular en la Empresa Venezolana. Caracas: Edic. UCAB.
- Quiros, C., A. (1993) La Pequeña y Mediana Empresa: el colapso del gigantismo. Venezuela: Edic. Corpoindustria.
- Instituto de los Altos Estudios Empresariales. (1989) Papel de los grandes grupos y la Pequeña y Mediana empresa en el desarrollo industrial. Buenos Aires.
- Documentos Comunidad Económica Europea. (1985) La Comunidad y la PYMI. Comisión de las comunidades europeas. Madrid.
- FEDEINDUSTRIA. (1990) Serie de estudios sobre la pequeña y la mediana empresa.
- La Industrialización de la Política Económica (CD-ROM) Documentos del Instituto INSOTEV, Caracas.

Marco Metodológico

Carlos Sabino en su obra *El Proceso de Investigación*, explica que la preocupación primordial de este tipo de investigaciones es “describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza.” Por otro lado, aunque llegando al mismo punto, Sampieri, Fernández, y Baptista (1991) explican que este tipo de estudio mide o evalúa diversos aspectos, componentes, o dimensiones de un fenómeno y se miden independientemente. Así, este estudio evalúa la estructura valorativa de un determinado sector laboral del país a través de ciertas variables que se expondrán a continuación, medidas independientemente. No obstante, esto no significa renunciar a realizar aproximaciones relacionales que nos faciliten una mayor comprensión de los fenómenos que ocurren en nuestro ambiente de investigación.

Tipo de Diseño

Con el objetivo de confrontar la visión teórica del problema con la realidad, se utiliza la investigación de campo como diseño para el estudio. Esto ya que la fuente de los datos con la que se trabaja es primaria, obteniéndola directamente de la realidad empírica, descartando así la investigación bibliográfica o experimental. No se trata de una investigación de corte histórico. El objetivo del trabajo de campo es el de contrastar los hechos de la realidad industrial con la teoría que se plantea en el marco teórico del trabajo. Para evaluar este objetivo, además, se consultaron anteriores estudios bibliográficos.

La investigación ha sido organizada a través de un modelo pre-codificado de encuestas, conducido bajo supervisión de la tesista. Esta estrategia busca, como lo explica Cea D'Ancona (1998), declaraciones verbales de una muestra de sujetos. Según ella, se basa en un procedimiento estandarizado para recabar información. Esta información se limita a lo delineado por las preguntas establecidas, sin embargo, la observación y experiencia directa en el proceso de realización de las encuestas ayudó a interpretar y extraer la información. La gran mayoría de las preguntas evalúan aspectos subjetivos, tales como actitudes, opiniones y valoraciones de la muestra.

Se utilizó este diseño, gracias a que permite abarcar un amplio abanico de cuestiones en un mismo estudio a un mínimo costo, en términos de tiempo y dinero. Así mismo para seguir con los lineamientos del proyecto de la UCAB y porque el mismo facilita la comparación de resultados con estudios anteriores y posteriores. Ahora bien puede ser desaconsejable la encuesta, si se trata de una muestra con escasos recursos lingüísticos, lo cual fue el caso de la presente investigación. No obstante, dicha limitación fue superada mediante una estrategia de aplicación de la encuesta supervisada directamente por la tesista en campo.

Definición de Variables

Con el objeto de hacer operativos los conceptos y elementos que intervienen en la investigación, para verificar que los mismos puedan ser evaluados en la realidad y así poder trabajar con ellos, a continuación se operacionalizará las variables en sí. Para definir las, es preciso tomar en cuenta que se necesita convertir los conceptos encontrados en la revisión bibliográfica en indicadores que nos den las respuestas más cercanas a la realidad.

Las variables que describen y miden el fenómeno en el estudio presente son tres:

- Las Preferencias Valorativas de Parsons
- El familismo Amoral de Banfield
- El Locus de control

Con el fin de explicarlas detalladamente se presenta el siguiente cuadro:

Unidad de Análisis, Población y Muestra del estudio

La unidad de análisis de esta investigación fue el Empleado de la Mediana empresa manufacturera de plástico de la zona de Gran Caracas del Estado Miranda. Fueron estos los evaluados y de los cuales se recogió la información, siendo así la unidad de análisis del estudio. Sin embargo, para llegar a dicha unidad se buscó anteriormente la unidad muestral, ya que la presente unidad de análisis se encuentra encapsulada o contenida en ella, es decir en las diferentes empresas. Esto supone una selección en dos etapas.

En la primera etapa se seleccionó a las empresas de las que se escogió a los empleados que formaron parte de la población del estudio; esta etapa se realizó a través de un proceso no probabilístico, delimitando a las empresas según criterios intencionales establecidos por la tesis. Esto, básicamente, por tres razones: Una, ya que se contaba con una limitada dotación económica; Segundo, por la inexistencia de un muestreo muestral o listado válido, que hiciera factible la selección de la muestra de forma probabilística; Y tercero, por cuestiones de tiempo.

De esta forma, la población de empleados resulta de todas aquellas empresas que cumplan con:

- Ser empresas manufactureras de plástico;
- De la zona de Gran Caracas del Estado Miranda;
- Ser pequeñas o medianas empresas⁴;
- Ser líderes de Mercado.²

Con formato: Numeración y viñetas

La escogencia de tal población de empresas, específicamente en cuanto al primer requisito, se explica gracias a que la fabricación y producción de este material exige de un mínimo de dominio tecnológico, lo cual representa una etapa esencial para la necesidad de modernización de procesos y de mejorar en los niveles de productividad. Un mínimo de dominio tecnológico representa según Max Weber, un principio modernizador.

El segundo requisito se definió de esta forma, para seguir con las delimitaciones del estudio que sirvió como inspiración para la realización de esta investigación: El proyecto Pobreza. Además, por cuestiones de costo en términos de tiempo y dinero.

El tercer requisito sigue la siguiente lógica: Si las empresas líderes no cuentan con los valores claves que exige un modelo productivo o modernizador, menos lo harán las demás. Además, tomando en cuenta los resultados arrojados, dichas empresas no cumplen con algunos de los valores que al menos Parsons define como modernizadores, siendo así, ¿cómo es que las mismas son líderes y muy productivas?. Lo cual llega a ser un interesante punto de reflexión.

Para ubicar a este sector líder se buscó una opinión de experto, así el Presidente de la actual Cámara del Plástico en Venezuela, el Sr. XY nombró a nueve empresas como las líderes del mercado del plástico en Venezuela para el año 99-2000, basándose en volúmenes de exportación y ventas. No obstante de este grupo tres forman parte de la Gran Empresa, y una se negó a

Con el fin de explicarlas detalladamente a través de su definición nominal, real y sus indicadores, se expone a continuación un cuadro que elabora una sistematización de las variables que intervienen en el estudio.⁴ Según el Instituto de Altos Estudios Empresariales (1989), una industria se considera pequeña y mediana cuando cumple al menos dos características: cuando los gerentes de las mismas son a su vez sus propietarios; y cuando el área de operaciones es local y el tamaño de la empresa es relativamente pequeño dentro del sector industrial en el que actúa. El tamaño de este estrato no es menor de 7 empleados, y tampoco mayor de 150 empleados. Esta definición es ampliada en el capítulo de La Industria.

² Aunque la intención inicial de esta investigación fue evaluar las orientaciones valorativas de la pequeña y mediana industria en el país, a través de la industria del plástico; a la final se terminó evaluando el mismo objetivo pero únicamente en la industria de mediano tamaño. Esto ya que al incorporar como condicionante, para definir la muestra, a "las empresas líderes de mercado", sólo resultaron medianas empresas; quedando fuera las pequeñas.

pertenecer a este estudio; así que automáticamente la muestra se redujo a cinco (5) empresas; lo que se traduce en XX el número de empleados.

En la segunda etapa se selecciono a los empleados que a la final van a ser evaluados, resultando así la muestra total; y el proceso para escogerlos fue realizado mediante un Muestreo Estratificado Probabilístico. Con ello, cada unidad o empleado, en este caso, tiene igual probabilidad de pertenecer a la muestra y se forma un sector representativo de la población. Este diseño vale la pena realizarse cuando los universos son relativamente pequeños; Lo cual es el caso del presente estudio en cuanto a que existen listados claramente limitados que simplifican el proceso de muestreo y numeración. A su vez, es pertinente este diseño ya que se desea ponderar a la muestra en relacion al tamaño de cada una de las empresas. Este proceder lo que hace es aumentar la precision de la misma e implica el uso de diferentes tamaños de muestra para cada estrato o empresa.

De esta forma y en general, aunque en las fases iniciales intervino en el proceso cierta intensionalidad, la selección de los elementos en concretos fue al azar.

Para discriminar sobre la población en la fase no probabilística, si la ya establecida líder de mercado pertenecía a la pequeña, mediana o gran empresa se utilizó el listado de la Asociación Venezolana de la Industria del Plástico (AVIPLA), del año 2000; donde aparecen todas las industrias de plástico nacional con el número de empleados registrados, teléfonos, directores y demás información. Para la segunda parte probabilística, se creó el marco muestral buscando el número de empleados que de facto trabajaban para dichas industrias, ya sea vía telefónica o vía correo electrónico averiguando el número de empleados que trabajan en la actualidad.

Posteriormente, se procedió al cálculo que conformaría la muestra total. Para ello, se utilizó la siguiente fórmula:

Se procedió al calculo de la muestra total y los estratos. Para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(z\alpha/2)^2 * N * (pq)}{e^2}$$

Donde:

N: tamaño de la población:

n: tamaño de la muestra total:

p: probabilidad de éxito: 0.5

q: probabilidad de fracaso: 0.5

e: error muestral: 5%

$(z\alpha/2)^2$: nivel de confianza: 95%

Como resultado se tiene un n: XX

Dado este resultado, sabemos que el total de empleados ha entrevistar entre las cinco empresas es de: XX. Este será el estrato muestral total:

Se procedió a determinar los estratos ponderados según el tamaño de cada empresa, utilizando los procedimientos señalados por Hernandez Sampieri (1991):

Se calcula una constante: $fc = n/N$ Donde:

Sustituyendo: $fc = XX/YY$ n: XX empresas plásticas

N: empresas plásticas

fc: fracción constante

Ahora, para calcular cada estrato, se multiplica esta constante por el número de empresas plásticas que constituyen cada estrato o subpoblación mediante la siguiente fórmula:

Donde:

$Ne = fc * Nh$ Ne: tamaño de la muestra para cada estrato

fc: constante

Nh: tamaño de la población para cada estrato

Sustituyendo:

A la final se numeró a cada uno de los integrantes de dicho listado de empleados por empresa, sorteando según el número acorde a la fórmula de la muestra, para así dar con las entrevistas.

Instrumento de Recolección utilizado

En cuanto a la estrategia ha utilizar para la realización del trabajo de campo, se empleó el uso de cuestionarios como instrumento de recolección. Así se elaboró un listado de preguntas estandarizadas, en donde su formulación fue idéntica para cada encuestado (Cea D'Ancona, 1998). Aunque, se utilizaron, además, otras fuentes documentales y bibliográficas para complementar el análisis e interpretación de la información recogida.

El cuestionario es precodificado y compuesto por preguntas cerradas, exceptuando la parte introductoría que busca respuestas objetivas y concretas acerca de datos del empleado y la empresa. Se escogió hacerlas de forma cerrada para seguir con los lineamientos del cuestionario del proyecto original del que parte este estudio y segundo para facilitar el proceso de codificación y análisis de las respuestas.

Las tres variables en juego fueron evaluadas de la misma forma, léase bajo preguntas o casos dilemáticos. No obstante, los ítems o preguntas en el cuestionario no discriminan por variable, sino que las mismas están expuestas de forma desordenada para evitar que el encuestado, descubriendo de lo que se trata la evaluación, distorsione su respuesta. Con esto, se intentó evitar el error de orden de las preguntas típico del diseño de cuestionarios. El modo de obtener la información fue haciendo grupos de empleados, no más de cinco por grupo, suministrando el cuestionario bajo la supervisión de la tesista. Esto, con el fin de neutralizar la desventaja de poseer una muestra con escasos recursos lingüísticos, como se mencionó anteriormente.³

Mediante la prueba piloto fue que se determinó la necesidad de cambiar la técnica de recolección de la información. En vez de ser autosuministrado el cuestionario, era necesario que el mismo fuese suministrado bajo supervisión. Además fue tras esta prueba, que se modificaron ciertas palabras que podían confundir al empleado. Otro hallazgo fue que la sección 1, de identificación de la encuesta, hacía perder tiempo recogiendo información no necesaria.

Confiabilidad y Validez

³ El cuestionario base del estudio se encuentra expuesto como anexo....

La validez en la investigación busca probar según Cea D'Ancona (1998) la capacidad que tiene la investigación a través de sus indicadores para representar adecuadamente el concepto teórico que se intenta evaluar. En función de cómo se operacionalizaron y definieron las variables que se investigaron, la validez de la presente investigación es de constructo. En el sentido, que es válida a partir de las hipótesis planteadas en el marco teórico, en referencia a lo escrito e investigado por un conjunto de reconocidos investigadores de las Ciencias Sociales. En segundo plano, puede ser válida porque dichas hipótesis han sido revisadas por un grupo de expertos de la misma Universidad Católica, al ejecutar el proyecto de Pobreza. En tercer plano, por un estudio elaborado a nivel mundial liderado por Trompenaars y Hampden Turner (1998), el cual utiliza un modelo de evaluación muy similar para investigar sobre el tema de la cultura y los valores a nivel corporativo⁴. Y quinto, gracias a la revisión objetiva del tutor.

La confiabilidad busca conocer si los resultados son consistentes a través del método de medición utilizado. La manera de conocer la confiabilidad del presente estudio fue mediante el Método de Consistencia interna alpha de Cronbach. Fué mediante el comando de Reliability del programa SPSS que se calculó este coeficiente, obteniendo un 0.83... esto contra que se compara, si no que me esta diciendo...

Procesamiento y Analisis de Datos

Se codificaron cada uno de los items del instrumento por cada una de las opciones de respuesta, excluyentes entre sí. Exceptuando la primera seccion, los codigos iban del 1 al 4 siempre, aunque no permaneciendo el mismo orden. Respuestas hacia el 1 tienden hacia lo moderno, hacia 4 las respuestas indican lo contrario.... El libro de codigos tengo que anexarlo....

Para la transcripción de datos se elaboró una hoja de tabulación que sirvió como matriz de procesamiento de los datos.⁵

La información fue tabulada para el análisis de los datos. Con ello, se hicieron tablas que permitan su agrupamiento y clasificación, así observar las tendencias y los cruces pertinentes. Las variables cruzadas permitieron analizar los aspectos de mayor importancia.

Los items cruzados fueron

Cruces

El esqueleto....

A continuación, el análisis de los datos y procesamiento de la información.

⁴ Este estudio mide las variables dicotómicas de Parsons, la concepción del tiempo, y además la relación con el entorno, de un número de un número de compañías a nivel mundial.

⁵ Ver anexo...

Objetivos del trabajo de tesis

Objetivo General:

~~1.Describir la estructura cultural de la pequeña y mediana empresa manufacturera del sector plástico ubicada en la zona de Gran Caracas.~~

Con formato: Numeración y viñetas

~~2.Determinar la capacidad predictiva del marco de hipótesis planteado por el proyecto pobreza sobre la pequeña y mediana empresa manufacturera del sector plástico ubicada en la zona de Gran Caracas.~~

Con formato: Numeración y viñetas

~~3.Determinar la capacidad de la pequeña y mediana empresa plástica de la zona de Gran Caracas, como una institución de afianzamiento de los valores que exige la modernidad.~~

Con formato: Numeración y viñetas

Objetivos Específicos:

~~1.Identificar (Tipificar) el esquema cultural que caracteriza a (los empleados de la empresa manufacturera...) las pequeñas y medianas empresas manufactureras del sector plástico para verificar el grado de modernidad (la orientación cultura que caracteriza al sector) existente en el sector.~~

Con formato: Numeración y viñetas

~~2.Determinar la presencia de afectividad en la muestra: Conocer si los empleados de la empresa del plástico acostumban a expresar libremente sus emociones, o si por el contrario, posponen dichas reacciones afectivas. Asociado a esto mismo, determinar si lo empleados del sector acostumban a posponer gratificaciones inmediatas o si acostumban a satisfacerlas de forma inmediata.~~

Con formato: Numeración y viñetas

~~3.Determinar la presencia de una orientación hacia la colectividad o hacia si, en la muestra: Determinar si los empleados de la industria plástica acostumban a orientarse hacia metas comunes, cuando es así requerido⁶; o si por el contrario, acostumban a orientarse según sus intereses personales.~~

Con formato: Numeración y viñetas

~~4.Determinar la presencia de universalismo en la muestra: Determinar si los empleados del sector plástico, acostumban a orientarse según cánones universales de validación o si más bien, acostumban a orientarse de forma particularista.~~

Con formato: Numeración y viñetas

~~5.Determinar la presencia de una orientación adscriptiva en la muestra: Determinar si los empleados del plástico acostumban a orientarse en función del desempeño del "otro"⁷, o si más bien, se orientan en función de características adscriptivas.~~

~~6.Determinar la presencia de difusividad en la muestra: Determinar si el empleado de la industria plástica acostumbra a orientarse de forma difusa, o si por le contrario, lo hacen desde una perspectiva específica.~~

⁶-Según lo estudiado, es considerada la orientación como personal o privada, hasta tanto los intereses no coincidan con aquellos considerados colectivos por la colectividad. Se profundizará en esto, más adelante.

⁷-El "otro", ya sea un objeto social o físico.

~~7. Determinar el foco de control del empleado de la industria plástica. Si reside el control en ellos mismos, o si más bien, se lo atribuyen a entidades externas.~~

~~8. Determinar si el síndrome del familismo amoral caracteriza al empleado del sector de plástico.~~

~~¿Cómo es la actitud del empleado ante el otro?, ¿pospone gratificaciones inmediatas o se permite satisfacerlas?, ¿tiene la capacidad de adaptarse, posponiendo reacciones afectivas, o expresa sus reacciones libremente?. — ¿Quiénes expresan más sus reacciones afectivas?, ¿los jóvenes?, ¿los obreros? o ¿los universitarios?.~~

~~¿Cómo tiende a orientarse el empleado de la industria nacional?, ¿tiende a orientarse según sus intereses personales o se rige generalmente orientado hacia metas comunes~~

~~Para la tercera dicotomía, — el dilema está en descifrar entre orientaciones cognitivas a apreciativas. Las orientaciones cognitivas se asocian a lo normativo, es decir, se orientan hacia los cánones universales de validación. — En las orientaciones apreciativas o catécticas existe inherentemente una referencia subjetiva, particular.~~

~~¿qué tipo de factores toma en cuenta el empleado para definir su acción?, ¿existe alguna edad que defina una u otra tendencia?, ó ¿es el cargo que ocupe la persona, quién marea la diferencia para orientarse según una u otra forma?, ¿cómo se clasificaría al promedio de los empleados del sector industrial, valoran más lo adscriptivo o el desempeño del objeto?.~~

~~Antes de analizar el foco de control del industrial venezolano, sería pertinente recordar que el locus de control tiene que ver con el rol que la persona atribuye a su entorno natural.~~

~~Sociedades con foco interno de control, sienten que el control del destino y el origen de sus éxitos y fracasos reside en ellos mismos.~~

2 y Muestra.

De acuerdo a información suministrada por las últimas encuestas industriales de la OCEI, la población del estudio está constituida por 44 empresas venezolanas del sector privado, que corresponden al tipo de pequeña y mediana empresa privada para el sector plástico. Debido al reducido tamaño de dicha población, se tomarán todas ellas como objeto de estudio.

Anexo técnico de la encuesta...primera fasepunto 4. Instrumento de recolecciónweb ucab.edu.ve...proyecto pobreza....anexo B:

En este apartado se explica el diseño muestral aplicado a la investigación, en lo que respecta a tipo y clase de muestreo utilizado, estimadores, unidades de análisis y de muestreo, entre otras:

..nosotros vamos a estratificar al empleado según variables como...observar como ellos explican la lógica de su metodología.... En principio se tiene que las viviendas se estratifican en clases socioeconómicas, de acuerdo a comportamientos de variables tales como tipo de vivienda, servicios de la vivienda, ingreso total de las personas que viven en la vivienda, igualmente que la situación en la fuerza de trabajo, nivel educativo alcanzado de ellas, entre otras; esto implica que las unidades de investigación y de análisis sean tres: viviendas, hogares y personas. Una vez clasificadas las viviendas, las personas serán clasificadas de acuerdo a la vivienda que habitan. Luego, se analizan una serie de variables relativas únicamente a las personas, como son cargas valorativas, expectativas y reacciones ante determinadas situaciones. De manera que la investigación se puede dividir en dos, aunque el levantamiento es simultáneo: la primera consiste, entre otras, en investigar una serie de variables de las viviendas, hogares y personas, para estratificar a la población en clases socioeconómicas; la segunda está dirigida exclusivamente a las personas. En la primera algunas variables como tipo de vivienda, materiales de las paredes, techo y piso son captadas por observación, otras por entrevista, sin embargo, tanto la información referente a las viviendas, hogares y personas pueden ser obtenida a través de la misma persona, si está calificada para ello; pero en la segunda investigación, las respuestas debe hacerlas cada una de las personas entrevistadas, porque son opiniones o puntos de vista. Así, recolectar la información en la segunda investigación es más complicado que en la primera. Por tal razón, se decidió que la muestra de personas para la segunda investigación fuera una submuestra de la muestra de personas para la primera investigación:

Para definir lo que se entendera por la zona de.. 1. Gran Caracas: Municipios Libertador y Vargas del Distrito Federal, Municipios Sucre, Chacao, Baruta, El Hatillo, Los Salias, Guaicaipuro, Carrizal, Plaza y Zamora del Estado Mirand

Tengo que explicar, la clase de muestreo...

Para explicar el tamaño de la muestra... Para el cálculo de los tamaños muestrales se consideraron las siguientes variables:

~~Total de Personas (Proyecciones de Población de la OCEI)
 Total de Viviendas (Proyecciones de Población de la OCEI)
 Tipo de Vivienda, de acuerdo a la distribución del Censo de Población y Vivienda de 1990
 Porcentajes de Pobreza, de acuerdo al cifras del Ministererio de la Familia del año 1994
 Maximizando las varianzas para Cinco Categorías de cualquier variable de las consideradas para la segunda parte de la investigación, y de las cuales no se tiene información previa. Así se maximizan los tamaños de muestra calculados.
 Los tamaños de la muestra para cada estrato se calcularon de la siguiente manera:
 1.—Se tomaron las 8 Regiones En total se tienen 24 estratos y los niveles a los que se obtendrá la información están resaltados. La columna “Error de Muestreo”, contiene los Coeficientes de Variación máximos en la celda de máxima variabilidad de un cruce de cinco categorías de las variables de la segunda investigación. De cualquier modo, los verdaderos errores deben calcularse con los datos recogidos en el estudio.
 Esto para ver como explicaron tamaño, varianzas, y error muestral...~~

~~Para describir o explicar el cuestionario..... El instrumento de recolección de la información (ver anexo “B”) se dividió en 11 partes, la descripción de las mismas se resume a continuación..... Para elaborar una descripción socio—demográfica y económica de los miembros del hogar se utilizó una matriz denominada “composición del hogar”. Esta sección comienza con la elaboración de una lista exhaustiva de todos los miembros del hogar indicando..... III. Identificación del Entrevistado y Relación Laboral: Circunseritos nuevamente en la realidad del entrevistado, se estudia por medio de esta sección su situación laboral y otras variables relacionadas.
 Como primer paso se ubicó al entrevistado en una de las siguientes categorías; empleado (trabaja actualmente), desempleado, buscando trabajo por primera vez, estudiante, del hogar, jubilado, incapacitado u o..... IV. Otros Trabajos: Como complemento de lo anterior se buscó establecer la máxima permanencia en un lugar de trabajo.
 Además se indagó, a propósito de la movilidad laboral, la percepción sobre las variaciones que a favor o en contra a tenido su situación econó~~

~~Preferencias Valorativas:~~

~~Familismo Amoral~~

~~Locus de Control~~

Sistematización de Las Variables

Definición Nominal	Definición Real	Indicadores	Items
<p>Preferencias Valorativas:</p> <p>Representan un grupo definido y limitado de alternativas que orientan la relación entre el actor y el objeto social. Constituyen un conjunto de relaciones lógicas entre categorías utilizadas para clasificar fenómenos empíricos.</p>	<p>Dicotomía 1:</p> <p><u>Afectividad</u>: Expresa libremente sus reacciones o impulsos afectivos. / Se permite satisfacer intereses o beneficios inmediatos.</p> <p><u>Neutralidad Afectiva</u>: Refrena sus impulsos afectivos / Renuncia a intereses o beneficios inmediatos, por más significativos a largo plazo.</p> <p>Dicotomía 2:</p> <p><u>Orientación hacia la colectividad</u>: Otorga primacía a intereses o valores colectivos, cuando las exigencias del rol así lo demandan.</p> <p><u>Orientación hacia sí</u>: Se permite dar primacía a intereses o metas personales.</p> <p>Dicotomía 3:</p> <p><u>Universalismo</u>: La importancia del objeto reside en las propiedades universales que lo definen.</p> <p><u>Particularismo</u>: El significado del objeto viene dado por su particular relación con el actor.</p> <p>Dicotomía 4:</p> <p><u>Adscripción</u>: Se orienta en función de atributos propios del objeto.</p> <p><u>Desempeño</u>: Se orienta en función de los logros y fracasos del objeto.</p> <p>Dicotomía 5:</p> <p><u>Especificidad</u>: Concibe los niveles de su personalidad y las áreas de su vida de forma definida, conoce el ámbito de significación de cada una de ellas.</p> <p><u>Difusividad</u>: Concibe los niveles de su personalidad y las áreas de su vida como un conjunto permeable. Desconoce el ámbito de significación del objeto.</p>	<p>Nivel de Acuerdo o Desacuerdo con los enunciados propuestos. De igual forma para los demás indicadores.</p>	<p>13, 14, 17</p> <p>5, 7, 11</p> <p>4, 9, 10</p> <p>3, 21, 22</p> <p>1, 18, 20</p>

Sistematización de Las Variables

Definición Nominal	Definición Real	Indicadores	Items
<p>Familismo Amoral: Maximizar las ventajas materiales y a corto plazo de la familia nuclear asumiendo que todos los demás harán lo mismo.</p>	<p><u>Familismo:</u> Busca la maximación de las ventajas de su núcleo de pertenencia, asumiendo que los demás harán lo mismo</p> <p><u>No Familismo:</u> Cuando se discrimina entre espacio, tiempo y contexto. Cuando predomina lo racional frente una lógica tradicional-familística.</p>	Nivel de Acuerdo o Desacuerdo con los enunciados propuestos.	15, 16, 19
<p>Locus de Control: Rol que la persona atribuye a su entorno natural</p>	<p><u>Locus de Control Interno:</u> Sienten que el control del destino y el origen de sus éxitos y fracasos reside en ellos mismos.</p> <p><u>Locus de Control Externo:</u> Siente poseer escaso control sobre los cambios que ocurren en su entorno vital, de tal forma, lo que ocurre a su alrededor no es responsabilidad suya.</p>	Nivel de Acuerdo o Desacuerdo con los enunciados propuestos.	2, 6, 8, 12

- En función de los objetivos trazados en la investigación, se decidió que la misma se ubica en los términos de una estrategia de investigación *descriptiva*, puesto que la intención que persigue el estudio se fundamenta en la medición y análisis de la estructura valorativa característica de los empleados de una muestra de la mediana empresa privada del plástico.

Carlos Sabino en su obra *El Proceso de Investigación*, explica que la preocupación primordial de este tipo de investigaciones es “describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza.” Así, este estudio evalúa la estructura valorativa de un determinado sector laboral del país a través de las variables expuestas anteriormente.

Con el objetivo de confrontar la visión teórica del problema con la realidad, se utilizó la *investigación de campo* como diseño para el estudio. La misma fue organizada a través de un modelo de *cuestionario pre-codificado*, conducido bajo supervisión de la tesista, con el objetivo de seguir con los lineamientos del proyecto Pobreza. Del cuestionario original se extrajo sólo aquellos ítems que evalúan las variables que conciernen a este estudio. Las sutiles modificaciones hechas al original, son debido a observaciones a partir de la prueba piloto.

El cuestionario está compuesto por dos partes. La primera que busca extraer información puntual sobre el empleado y la empresa; y la segunda que ofrece casos dilemáticos en los que el empleado denota una actitud u opinión sobre lo evaluado. Cada caso ofrece cuatro alternativas de respuesta, cada una de estas posee una puntuación. La actitud frente el fenómeno o variable que se intenta medir, es la sumatoria de las respuesta frente determinados casos o ítems. Esto se entenderá más fácilmente una vez observado el cuestionario del estudio. El cual se expone en la sección de anexos. De esta forma, la técnica utilizada en el cuestionario para la interpretación de las actitudes de los empleados frente los casos dilemáticos, es la escala de Likert. A través de ella se describe la actitud o postura del empleado frente las tres variables del estudio. El formato de codificación del cuestionario se añade también a la sección de anexos y fue elaborado bajo el programa SPSS, en versión 7,5.

-La definición de la unidad de análisis, léase, el conjunto de empleados que constituyó la muestra se llevó a cabo a través de un proceso de dos etapas; básicamente porque estas unidades se encontraban encapsuladas en unidades superiores impidiendo el acceso a ellas directamente.

- ❖ En la primera etapa se seleccionó a las empresas de las que se escogió a los empleados que formaron parte de la población del estudio. Esta etapa se realizó a través de un proceso no probabilístico, delimitando a las empresas según criterios intencionales establecidos por la tesista.

De tal forma, que los requisitos utilizados para definir a la unidad muestral, son los siguientes, las empresas debían:

- ❖ Ser empresas manufactureras de plástico,
 - ❖ De la zona de Gran Caracas del Estado Miranda,
 - ❖ Ser pequeñas o medianas empresas,
 - ❖ Ser líderes de Mercado.
- La empresa debía pertenecer al sector del plástico, ya que la fabricación y producción de este material exige de un mínimo de dominio tecnológico, lo cual representa una etapa esencial para la necesidad de modernización de procesos; según M. Weber un mínimo de dominio tecnológico representa un principio modernizador.
 - La empresa debía ser de la zona de Gran Caracas del Estado Miranda, para seguir con las delimitaciones del proyecto Pobreza, así como, por cuestiones de limitación en tiempo y dinero.
 - Debía pertenecer a la pequeña y mediana empresa, para poder evidenciar los argumentos planteados en el proyecto Pobreza, en cuanto a que la pequeña y

mediana empresa lejos de modernizar a sus empleados, funcionan como una propagación de contextos familistas. Aunque la intención inicial de esta investigación fue evaluar a las pequeñas y medianas industrias en el país, a través de la industria del plástico; a la final se terminó con una muestra únicamente de medianas empresas. Esto ya que al incorporar como condicionante para definir la muestra, a “las empresas líderes de mercado” sólo resultaron medianas empresas; quedando fuera las pequeñas.¹

- La empresa debía ser líder de mercado. Esto, para poder evidenciar el marco de las hipótesis en que se fundamenta el proyecto Pobreza. Las empresas líderes, son las empresas más productivas del ramo. Siendo productivas deberían trabajar sobre la base de procesos eficientes y orientaciones modernas. Si las empresas no cuentan con los valores claves que exige un modelo productivo o modernizador, el marco de las hipótesis comentadas se relativizaría, obligando a una revisión del modelo. Si las empresas más productivas o más exitosas de un ramo, no cumplen con las hipótesis planteadas, probablemente menos lo harán las demás.

Para ubicar a este sector líder se buscó una opinión de experto, así el Presidente de la actual Asociación Venezolana Industriales del Plástico (AVIPLA), el Sr. Roberto Mendoza, una vez entrevistado, nombró a nueve empresas como “las líderes del mercado del plástico” en Venezuela para el año 99-2000, basándose en volúmenes de exportación y ventas. Ahora bien, de este grupo tres forman parte de la Gran Empresa, y una se negó a pertenecer a este estudio; así que automáticamente la muestra se redujo a cinco (5) empresas; lo que se traduce en 182 el número de empleados en total. Esta representa la población del estudio.

Empresas	# de empleados
A	32
B	38
C	40
D	29
E	43
TOTAL	182

- ❖ En la segunda etapa del proceso para definir la muestra del estudio, se seleccionó a los empleados que pertenecerían a este grupo mediante un Muestreo Estratificado Probabilístico. Con ello, cada unidad o empleado, tuvo igual probabilidad de pertenecer a la muestra formando un sector representativo de la población. Este diseño vale la pena realizarse cuando los universos son relativamente pequeños. Resultó pertinente este diseño ya que se deseaba ponderar a la muestra con relación al tamaño de cada una de las empresas. Este proceder aumentó la precisión de la misma e implicó el uso de diferentes tamaños de muestra para cada estrato o empresa.

De esta forma y en general, aunque en las fases iniciales intervino en el proceso cierta intencionalidad, la selección de los elementos en concretos fue al azar.

Para proceder al cálculo de la muestra total y los estratos se utilizó la siguiente formula:

$$n = [(z\alpha/2)^2 * N * (pq)] / [(N-1) * e^2 + (z\alpha/2)^2 * (pq)]$$

Donde:

N: tamaño de la población: 182

n: tamaño de la muestra total

¹ Para cumplir con los [requisitos 1, 2 y 3](#), se utilizó [el listado de la Asociación Venezolana de Industriales del plástico \(AVIPLA\)](#), [del año 2000, donde aparecen todas las industrias de plástico nacional con el número de empleados registrados, teléfonos y demás información.](#)

p: probabilidad de éxito: 0.5
 q: probabilidad de fracaso: 0.5
 e: error muestral: 5%
 $(z_{\alpha/2})^2$: nivel de confianza: 95% : 1.96

Como resultado a esta fórmula se obtuvo un $n = 124$. Este simboliza el tamaño de la muestra del estudio, y representa el número de entrevistas que se necesitan ejecutar para que los resultados del estudio puedan ser generalizados a la población de las pequeñas y medianas empresas de plásticos, líderes en su ramo y ubicadas en la zona de Gran Caracas.

Para determinar los estratos ponderados según el tamaño de cada empresa se procedió en base a la siguiente fórmula:

Se calcula una constante: $fc = n/N$
 Sustituyendo: $fc = 124/182$

Donde:
 n: 124 empresas plásticas
 N: 182 empresas plásticas
 fc: fracción constante = 0.68

Ahora, para calcular cada estrato, se multiplica esta constante por el número de empleados que constituyen cada estrato o subpoblación mediante la siguiente fórmula:

Ne: $fc * N_h$
Donde:
 Ne: tamaño de la muestra para cada estrato
 fc: constante
 N_h : tamaño de la población para cada estrato

Sustituyendo,

Empresas	N_h	Ne
A	32	22
B	38	26
C	40	27
D	29	20
E	43	29
TOTAL	182	124

Una vez definida la muestra según el tamaño de cada empresa y dispuestos al trabajo de campo, resultó que el número de trabajadores que de facto poseía cada una de esas empresas era bastante menor al registrado en los listados de AVIPLA. La población total de la unidad muestral era menor a 182 empleados. De esta forma, el tamaño de la población entrevistada para cada estrato o empresa, fue más de la necesaria para cumplir con la representatividad de la población. De hecho se cubrió casi la población total; las 124 entrevistas terminaron siendo un 86% de la población de las cinco empresas. No se cubrió la totalidad de la población por ausencia de algunos empleados a la hora del trabajo de campo.

Es importante recalcar, que aún con la reducción de la población registrada, dichas empresas seguían siendo de mediano tamaño. A la final, el estudio terminó siendo casi exhaustivo, ya que se entrevistó mediante el cuestionario a un muy significativo porcentaje de la población total.

En otras palabras, se entrevistó a casi la totalidad de empleados activos en nómina, dado que la cifra era accesible. Según sus dueños la diferencia entre la población estimada y la real, se debe a reducciones de nómina por motivos de contexto.

- La prueba piloto fue crucial para la definición de los resultados de la investigación, primero porque mediante ella se comprobó los escasos recursos lingüísticos que poseía la muestra; lo cual obligó a replantear la técnica de recolección de la información. De hecho, en vez de ser auto suministrado, terminaron siendo en pequeños grupos y bajo supervisión de la tesista, con esto se subsano el problema. En segundo lugar, la prueba reveló la necesidad de añadir un ítem más a una de las

variables del estudio, específicamente a la variable Locus de Control; esto ya que al realizar la prueba, dicha variable arrojó un resultado atípico con respecto al comportamiento que se esperaba de la misma, por lo que hubo de incluir un ítem extra para reconfirmar el comportamiento la variable.

- La validez de la presente investigación es de constructo. En el sentido, que es válida a partir de las hipótesis planteadas en el marco teórico, en referencia a lo escrito e investigado por un conjunto de reconocidos investigadores de las Ciencias Sociales. En segundo plano, ya que dichas hipótesis han sido revisadas por un grupo de expertos de la misma Universidad Católica, al ejecutar el proyecto de Pobreza.

- Los resultados del presente estudio parecen ser consistentes a través del método de medición utilizado, ya que la confiabilidad del estudio resulta bastante alta, arrojando un $\text{Alpha} = 0,8225$. Este se calculó mediante el Método de Consistencia interna alpha de Cronbach, a través del comando de Reliability del programa SPSS. La operacionalización de este índice se encuentra en la sección de anexos.

Bibliografía del Marco Metodológico

- o Sabino, C. A., (1980). El Proceso de Investigación. El Cid Editor, Argentina.
- o Cea D., M.A., (1998) Metodología Cuantitativa. Síntesis Sociología, España.
- o Sampieri, R., Fernández C., Baptista, P., (1996) Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, Mexico.
- o Briones G., (1996) Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales. Editorial Trillas, México.

Análisis de Resultados

Llego el momento de evidenciar todas las suposiciones o hipótesis que han sintetizado las ideas principales del trabajo elaborado hasta ahora. A partir de este momento, se buscará desde la información recopilada, conocer, indagar, rastrear, pistas o vestigios de la realidad cultural de la mediana industria, concretamente, de la mediana industria líder en su sector.

Conocida la relación entre los niveles de productividad y de modernización, como fue justificado en un primer momento de la investigación, se ha buscado al grupo de las empresas más productivas del ramo para evidenciar esta relación.

De ser cierto, sus empleados deberían denotar modernidad, mediante:

- ✓ La presencia de ciertas preferencias valorativas, las cuales han sido definidas como modernizadoras.
- ✓ La existencia de una orientación no familista
- ✓ La posesión de un locus interno de control.

En tal sentido, la estructura del presente capítulo queda ordenada de la siguiente forma: Primero, los resultados de las preferencias valorativas, descompuestos por dicotomía; Segundo, las conclusiones alcanzadas del Familismo Amoral; Y por último, las conclusiones y resultados de Locus de control presente o no en la muestra.

Descripción y Análisis de las Preferencias Valorativas

Así que con el propósito acabado de plantear, se intenta a continuación, presentar la orientación valorativa de los empleados de las empresas plásticas líderes de mercado, ubicados en Gran Caracas.

Como ya se explicó en el marco teórico, las preferencias valorativas, forman parte del conjunto de los elementos culturales que constituyen, a la final, la orientación que ha de tomar la acción. Este modelo fue creado con la intención de comprender estructuralmente la relación que existe entre las orientaciones de la acción y sus correspondientes modos de orientación de valor.

Según Parsons, existe un grupo definido de alternativas para clasificar los componentes principales de la acción. Estas alternativas conforman las Variables Pautas. Las mismas tienen la capacidad de delinear preferencias, alternativas y expectativas; En definitiva, pueden aportar una dirección para seleccionar la acción en situaciones definidas.

Sabemos, que éstas son sólo un esquema conceptual que pueden ser utilizadas de forma analítica, ya que implican teoremas o proposiciones lógicas. No significa que dichas preferencias predigan o determinen la acción, sólo que **a través de las mismas se pretende conocer algunas de las orientaciones que el individuo comúnmente enfrenta a la hora de actuar.**

Con el propósito de continuar con la suposición inicial, se espera encontrar que existe preferencia por las orientaciones valorativas definidas como modernas por teorías y estudios anteriores. Aunque, sabemos que los resultados del Proyecto Pobreza arrojaron, que apenas un 13,8% de la población venezolana manifiesta preferencias valorativas modernas, mientras un 86,2% declaran preferencias tradicionales.

A continuación los resultados generales:

Recordamos que las opciones de respuesta eran cuatro: A cada una de ellas se le asignó un valor numérico. El valor (4) significaría la orientación más moderna ha seguir, y el valor (1), representaría la menos moderna para esa situación. Así, presentamos la siguiente información:

Preferencias valorativas globales

Etiqueta	Código	Porcentaje de Respuestas	Número de Respuestas
Muy de acuerdo	1	19,4	358
Algo de acuerdo	2	15,8	291
Algo en desacuerdo	3	21,6	397
Muy en desacuerdo	4	43,2	796
TOTAL		100,0	1842 ¹

¹ Este valor arroja la cantidad de respuestas tomadas en cuenta para indicar el comportamiento general de la muestra hacia las preferencias valorativas. Cada una de las dicotomías fue evaluada en tres oportunidades, así, dicho total es un producto de (15 * 124 encuestas). La diferencia, es debido a datos perdidos del sistema, por respuestas incorrectas o inexistentes.

Este cuadro nos muestra la orientación general de como se comporta la muestra referida frente el conjunto de las cinco preferencias valorativas. Así observamos, que existe una tendencia hacia el conjunto de las preferencias valorativas modernas; léase, la muestra de empresas estudiadas, en general, se orienta modernamente. Utilizando las ideas planteadas en el marco teórico, la muestra posee una estructura cultural en general moderna, lo que se traduce en que no solamente dichas empresas son exitosas en su ramo, sino que dicho éxito puede estar relacionado con la estructura cultural que las caracteriza.

Ahora bien, la realidad está llena de matices. Así que, a continuación se presentarán los resultados por variable pauta, para a través de ello, observar cuales de las mismas son las que propulsan esta tendencia modernizadora y cuales de estas preferencias la frenan.

1. Dicotomía: Afectividad – Neutralidad Afectiva

La manifestación o expresión de nuestras emociones es un resultado cultural. Dependiendo, de las instituciones socializadoras, la persona manifiesta más o menos sus emociones. La cultura venezolana es altamente expresiva. En los estudios realizados sobre el venezolano, hay un rasgo consistente en todos ellos: El venezolano es abierto, alegre, y le gustan las relaciones sociales; así, la afectividad juega un papel preponderante.² **Ahora bien, ¿acaso esto significa que el venezolano no puede, o sabe, controlar la expresividad de sus emociones? ¿Cuál es la posición de los empleados de la muestra estudiada frente este asunto?.**

Para efectos del estudio, el presente dilema evalúa, SI el empleado ya sea director u obrero:

- Expresa libremente sus reacciones o impulsos afectivos o, por el contrario, si sabe refrenarlos, lo cual implica que sabe separar espacios y por ende expresar sus sentimientos en los espacios adecuados.
- Puede renunciar a intereses o beneficios inmediatos que tenga con otro, ya sea un objeto o persona, o si contrario a ello, el empleado se permite satisfacer dichos intereses. Esto, ya que la neutralidad afectiva es una cualidad que permite a las personas dominar sus expresiones afectivas, y en esa misma medida "racionalizar" su presente, su aquí y ahora, para ir diseñando su futuro. Por el contrario, la excesiva afectividad te ubica en una sola dimensión del disfrute presente, sin análisis de sus consecuencias para la realización de actividades futuras. Es un planteamiento hedonista que impide la planificación racional del porvenir, frenando, de este modo, la sana relación entre medios y fines. A efectos prácticos, el desbalance de la neutralidad afectiva, por ejemplo, limita la capacidad de ahorro como virtud social, y sin ahorro, no hay posibilidad de inversión, y sin ésta última, no hay dinámica económica.

Se considera que teniendo la capacidad de posponer gratificaciones inmediatas para obtener beneficios a más largo plazo resulta un proceder más acorde a las demandas que exige la modernización.

² Más adelante se presentarán estudios que lo certifican.

Entonces pues, ¿Cómo es la actitud del empleado ante el otro?, ¿pospone gratificaciones inmediatas o se permite satisfacerlas?, ¿tiene la capacidad de adaptarse, posponiendo reacciones afectivas, o expresa sus reacciones libremente?. ¿Quiénes expresan más sus reacciones afectivas?, ¿los jóvenes?, ¿los directores?, ¿los universitarios? o ¿el personal menos calificado?.

Veamos los resultados del estudio.

		Porcentaje de respuestas	Número de casos
Afectividad	1	10.1	37
	2	10.9	40
Neutralidad Afectiva	3	20.4	75
	4	58.7	216
TOTAL		100%	368

A partir de esta cuadro:

1. Se observa un 21% de afectividad en los empleados encuestados, mientras que un 79% de neutralidad afectiva.
2. En promedio, las respuestas de los empleados se ubican en 3,28; lo cual equivale a “algo de neutralidad afectiva”.
3. Se concluye que los trabajadores del sector de plástico no poseen una orientación afectiva hacia su entorno vital, por el contrario, existe una alta presencia de neutralidad en su relación con el mundo exterior.

En general, los empleados son capaces de posponer gratificaciones inmediatas por un beneficio “significativo” a más largo plazo.

Esto en otras palabras se traduce en que, la población empleada opta por una orientación racional más que catéctica o afectiva frente el objeto. El empleado parece renunciar a intereses, placeres, o gratificaciones inmediatas, por otras que a la larga, proporcionan más beneficios. De esta forma prevalece una orientación más racional.

Según los números mostrados, el empleado sabe separar espacios y por ende expresar sus sentimientos en los espacios adecuados. Sin embargo veamos los resultados de forma más detallada.

Si nos acercamos brevemente a cada una de las situaciones evaluadas, **en dos de ellas, los empleados optaron por renunciar a beneficios inmediatos por una mayor gratificación a más largo plazo;** y además, con una significativa brecha frente la afectividad.

Para ser más precisos, demostramos las reacciones para cada una de las situaciones planteadas:

- A fin de mes, Jesús debe pagar completa la renta de su vivienda y su sueldo le alcanza justamente para ese pago. Vienen a su casa a ofrecerle un televisor a color que le vendría bien para sus hijos. Ante esto, **Jesús decide comprar el televisor y pagar la renta en otro momento. ¿Qué tan de acuerdo está usted con la decisión de Jesús?** : Un 80% respondió no estar de acuerdo con ello.
- Mañana Salvador debe hacerse a primera hora un examen de laboratorio que le exige no tomar ningún tipo de alimento ni bebida después del medio día de hoy.

Habiendo guardado ayuno, Salvador recuerda que para la noche estaba invitado a una cena donde encontrará amigos suyos. En vista de las circunstancias, **Salvador se viste y asiste a la cena para comer con sus amigos. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Salvador?** : Un 81% representa la población que está en desacuerdo con Salvador.

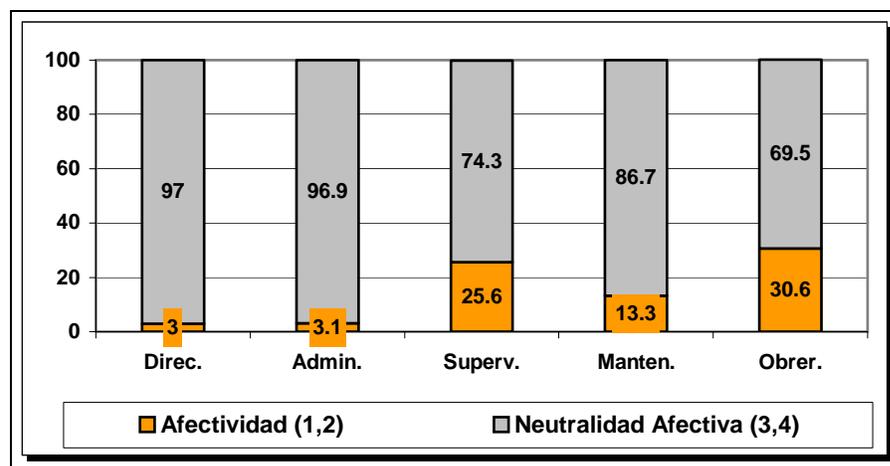
Estas respuestas con tales porcentajes hacen pensar que el empleado de la industria del plástico sabe ordenar prioridades, y en base a ellas, posponer aquello que pueda perjudicar alguna de las mismas.

En estos ejemplos se observa lo expuesto anteriormente. Ante el dilema de orientar mi acción en base a la satisfacción de un placer o beneficio inmediato, ó postergar la satisfacción por una mayor, pero a más largo plazo, el empleado escoge la segunda opción. De esta forma, el empleado percibe al objeto, estableciendo una definida relación entre fines y medios, con ello, parece realizar un balance en función de las gratificaciones de una u otra opción. En otras palabras, estos resultados indican que no posee una visión cortoplacista de su realidad.

La concepción que se tenga del tiempo es de suma importancia para cualquier organización. El hecho que se piense según las experiencias del -día a día- y en ganancias a corto plazo, será muy diferente a otra organización que se guía por su visión de largo plazo.

A esta altura, sería interesante conocer **quién es** este 80% de la población que responde de esta forma, y al mismo tiempo, conocer la identidad de aquella minoría que se orienta afectivamente. A continuación la identidad de la muestra:

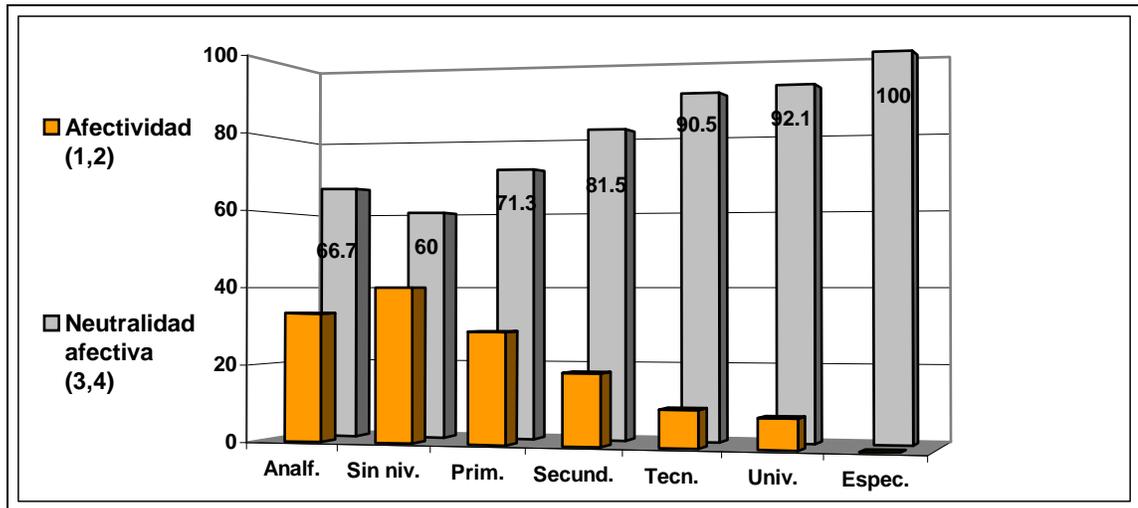
Cargo y Afectividad-Neutralidad



- Lo primero que salta a la vista es la escasa presencia de afectividad en la muestra.
- El personal obrero es el que presenta mayor índice de afectividad en la muestra con un 31%, los supervisores un 26% y personal de mantenimiento, un 13%.

- Mientras que sólo existe un 3% de afectividad en los directores y administradores. Lo que quiere decir, que más de un 95% de los directores y administradores optan por posponer reacciones afectivas y gratificaciones inmediatas.

Nivel Educativo y Afectividad-Neutralidad



- En cuanto a lo académico, la mayoría de los que se orienta afectivamente son aquellos empleados que no poseen nivel educativo; en otras palabras: los “sin nivel”, analfabetos y los que llegaron a primaria. Respectivamente, un 40%, un 33% y los últimos por un 29%.
- Así es que los más capacitados en posponer reacciones afectivas y gratificaciones inmediatas son los que llegaron a un nivel técnico, con un 91%, los universitarios con un 92%, y con un 100% los empleados que culminaron alguna especialización.
- ✓ En cuanto a la afectividad **según la edad**, no parece existir ninguna relación con el comportamiento de la pregunta. No existe diferencia significativa entre las edades; todos contestaron igual de “afectivos” a lo largo de todas las edades.

Ahora bien, hasta ahora no se ha mencionado nada acerca de los resultados obtenidos en la tercera ocasión en que se evalúa la misma cuestión; puesto que en ella, **un importante 73% de los encuestados optaron por expresar abiertamente sus emociones en el lugar de trabajo**, lo cual contradice, y de manera tajante, el comportamiento que venía llevando la variable.

- De sentirse sumamente bravo en el trabajo, Andrés expresa abiertamente sus arrebatos emocionales. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Andrés? : **74% está de acuerdo con esta conducta.**

Aunque, a primera vista, parezca existir inconsistencia en las respuestas a la misma variable, esta puede que represente sólo una incongruencia desde el punto de vista teórico, mas no con la realidad empírica. Se considera que aunque las respuestas a este ítem vayan en contra de todo lo mencionado anteriormente, el índice final no cambia; prevalece una neutralidad afectiva de 79%. Puede que no resulta una contradicción en la realidad, puesto que se considera que esta reacción tiene que ver con la idiosincrasia del venezolano, como una subcultura latina que se caracteriza por ser de alta sociabilidad, extroversión y expresividad. Lo cual no significa incapacidad para "racionalizar" su presente y ser así más eficientes, sino que contextualizada la situación de esta forma, la afectividad prevalezca sobre la neutralidad afectiva. Ahora bien, frente otro tipo de gratificación, como una responsabilidad eminente, el empleado parece si responder neutralizando sus intereses, y posponiendo gratificaciones inmediatas.

Sabemos que esta pregunta, aunque mide el mismo dilema, evalúa una dimensión diferente del mismo. Que seamos una cultura sociable, espontánea, impulsiva, extrovertida o alegre, no tiene porqué ser un obstáculo para la eficiencia de las relaciones laborales, llevadas de una forma positiva, lo cual representa, a la final, el objetivo último.

La alta sociabilidad en vez de concebirse como un impedimento en el trabajo, puede, además, ser aprovechada para este contexto; logrando con ello, mayor compromiso con todos, y mejores resultados en la dinámica del trabajo en grupo. De hecho, en la obra de Granell (1996), se distinguen dos tipos de necesidades de afiliación. Una, positiva que se centra en el crecimiento del otro; y otra negativa que responde a la búsqueda de relaciones interesadas, lo cual puede interferir con el trabajo. De esta forma, si la sociabilidad venezolana, implícita en esa dimensión de la afectividad, es bien encaminada, puede llegar a ser una ventaja comparativa.

Así que, esto parece probar que la afectividad y el carácter sociable de la cultura venezolana, debería ser estudiada más a fondo para reflexionar sobre la direccionalidad de la misma, sus ventajas y debilidades.

Puede ser bastante interesante a esta altura, conocer la identidad de este 74% de empleados, que en este ítem, prefieren expresar abiertamente sus emociones en el entorno laboral. De forma breve, la mayor afectividad presente, la evidencia el personal que ocupa los cargos superiores, así como, los que poseen los más altos niveles educativos.³

En conclusión, los empleados en su mayoría prefieren posponer intereses o placeres, por beneficios u oportunidades a más largo plazo. Saben establecer prioridades, y actúan según las mismas. Sin embargo y al mismo tiempo, la muestra acostumbra a pronunciar sus emociones indistintamente del espacio y contexto en el que se encuentre. Parecen ser altamente expresivos. No obstante, esto no significa obligatoriamente, incapacidad para contextualizar la afectividad. Por lo menos así lo demuestra la población del presente estudio.

De esta forma, la orientación para actuar en general, viene dirigida más por factores racionales que por elementos afectivos. Así, la actitud del actor, en este caso el empleado, tiende a ser hacia racional, y es por ello que prefiere renunciar o posponer lo inmediato por un porvenir más seguro.

³ Para conocer estos resultados y sus interpretaciones, véase Anexo 1-Afectividad.

De forma esquemática,

- ✓ Los trabajadores del sector de plástico no poseen una orientación afectiva (21%) hacia su entorno vital, por el contrario, existe una alta presencia de neutralidad (79%) en su relación con el mundo exterior.
- ✓ Son los rangos superiores de la empresa, sus directores, gerentes y administradores, los que más optan por actuar posponiendo gratificaciones inmediatas, por un beneficio a más largo plazo, más de un 95% de cada uno de estos rangos opta por esta orientación.
- ✓ Así mismo, y de forma coherente con esto, se trata de aquellos que culminaron una carrera técnica, universitaria, o especialización los más neutrales afectivamente.
- ✓ Los cargos inferiores en la escala, léase obreros, supervisores y mantenimiento, son los que presentan mayor inhabilidad para posponer intereses y beneficios inmediatos.
- ✓ En cuanto a las dos dimensiones que mide esta variable, parece que por un lado, la muestra estudiada presenta mucha neutralidad afectiva para posponer gratificaciones inmediatas; pero por otro lado, la muestra presenta alta afectividad, en términos de libertad para expresar sus emociones.

2. Dicotomía: Orientación hacia sí – Orientación hacia la colectividad

El segundo par evalúa también si el actor se permite alcanzar intereses, objetivos o metas. Aunque, planteándose específicamente si el actor se orienta hacia intereses personales, ó por el contrario, si se trata de intereses compartidos por la colectividad a la que pertenece.

Aparece en aquellas situaciones cuando hay desarmonía de intereses, cuando el ocupante del rol se le permite dar prioridad a sus propios intereses (orientación hacia sí), o por el contrario está obligado a tomar en cuenta, como ocupante del rol, los intereses ajenos (orientación hacia la colectividad). **Es considerada la orientación como personal o privada, hasta tanto los intereses no coincidan con aquellos considerados colectivos por la colectividad.** Esto último es muy importante, puesto que en cuanto a esta específica dicotomía, los dos extremos son necesarios para mejorar hacia procesos más eficientes. Son alternativas de acción complementarias, como explica Trompenaars y Hampden-Turner (1999). Lo crucial es saber cuando escoger actuar “orientado hacia sí mismo”, u “orientado hacia metas u objetivos compartidos” (Parsons, 1951). Parsons plantea que cuando las exigencias del rol, demandan seguir los intereses de la colectividad, es necesario orientarse hacia el otro. Sin embargo, la modernidad y la secularización exigen de libertad individual, mayor independencia y opción de elegir individualmente, más que cualquier sistema anterior.⁴ (Germani, G., 1992) De esta forma, participar de una u otra institución debe ser porque es parte del interés personal del individuo.

Así que, **¿Cómo tiende a orientarse el empleado de la muestra de empresas estudiadas?, ¿tiende a orientarse según sus intereses personales o se rige generalmente orientado hacia metas comunes?.**

⁴ En el capítulo de modernidad del marco teórico se amplía más esta idea.

Veamos los resultados del estudio.

En general, el objeto de estudio, en cuanto a su orientación hacia el otro o hacia sí, es capaz de posponer sus intereses personales.

El siguiente cuadro resume el comportamiento de los empleados frente esta dicotomía:

		<i>Porcentaje de respuestas</i>	<i>Número de casos</i>
Orientación hacia sí	1	15.1	56
	2	8.6	32
Orientación a La colectividad	3	23	85
	4	53.2	197
TOTAL		100%	370

A partir de este cuadro:

1. Se observa un 24% de orientación hacia sí en los empleados encuestados, mientras que un 76% de orientación hacia la colectividad.
2. En promedio, las respuestas de los empleados se ubican en 3,14; lo cual equivale a “algo de orientación hacia la colectividad”.
3. Los trabajadores del sector de plástico acostumbran a dar primacía a intereses o metas compartidas, antes que orientar su acción en base a intereses personales.

Es necesario hacer mención de lo siguiente: Ninguna de las tres ocasiones en que directamente se evaluó este dilema, se enfocó la orientación hacia sí desde una perspectiva positiva. Todas fueron para evaluar si la persona se orientaba hacia el otro, cuando los asuntos no eran sólo personales, sino que incluían a la colectividad a la que pertenecen. Desde esta perspectiva lo positivo es la orientación hacia el colectivo, y por ello es que se le asigna el valor numérico (4).⁵

En todo caso, los resultados presentados demuestran que el empleado acostumbra a actuar primero en base a los intereses colectivos, poniendo en un segundo plano sus intereses o valores personales. En otras palabras, el individuo resuelve este dilema dando primacía a intereses compartidos por la colectividad a la que pertenece.

El hecho que el empleado de la pequeña y mediana industria plástica, tienda a ser más colectivista, **hace más fácil la identificación con instituciones secundarias de pertenencia, incrementa el compromiso con ellas y por ende tenderá a aplicar en ellas mayor esfuerzo y dedicación.**

Estos resultados coinciden con varios estudios elaborados anteriormente en el país. Frente otros países, Venezuela ocupa uno de los últimos lugares en individualismo, junto con Indonesia y Guatemala.(Trompenaars F., Hampden-Turner C., 1999)

Por otro lado, siguiendo los estudios de Granell, Venezuela es una cultura colectivista. En dicha cultura, la mujer es más colectivista que el hombre, los empleados más que los gerentes, y el sector industrial mucho menos colectivista que el de comercio o el de administración pública. (Granell, 1996) La población del presente estudio, clasificarían dentro de ese sector al que Granell se refiere “como menos colectivista”; lo cual hace reflexionar sobre la significativa presencia de colectivismo existente en el país.

⁵ Se plantearon de esta forma, primero, porque en esta direccionalidad lo evaluó el Proyecto Pobreza; y segundo, porque aún privilegiando el lado de la colectividad, se está evaluando la acción moderna, ya que desde las situaciones planteadas en el cuestionario, los intereses personales coinciden con aquellos considerados colectivos por la misma colectividad. Siendo así, una orientación hacia sí, hubiese sido escasamente moderna, según el mismo Parsons.

Si somos tan orientados “al otro”, **¿cómo es que existe un vacío societal tan grande en el país?, ¿cómo es que el venezolano se caracteriza por poseer una ética que responde sólo aquellos que forman parte de su núcleo primario?**. (De Viana, 199X) **¿Es que acaso la colectividad del sector industrial del plástico se aleja del familismo amoral “criollo”?** Esta y otras interrogantes serán profundizadas más adelante.

Ahora bien, otra forma de demostrar la reacción de los empleados ante situaciones como la que se plantea este dilema, es exponiendo brevemente las repuestas hacia cada ítem.

De tres ocasiones en que se evalúa dicho concepto, en las tres prela la orientación colectiva y en dos de ellas, más de la tercera parte optó por esta orientación.

Para ser más precisos, demostramos los resultados para cada una de estas preguntas:

- La asociación de vecinos está convocando una reunión para solicitarle al alcalde que arregle la calle principal. Para que la solicitud se tramite se requiere de 500 firmas. La noche de la reunión Rosa se encuentra muy cansada. **Así es que Rosa decide no ir a la reunión. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Rosa?:** Un 86% de la población esta en desacuerdo con no asistir por pensar que los demás tampoco asistirán. De estos un 61.3% estarían “muy en desacuerdo” en no asistir.
- Laura, regresando de la playa con su familia, encuentra que un derrumbe bloquea el paso de la carretera. Debido a que la cola es muy fuerte y las autoridades se tardan en llegar, **Laura organiza junto con otras personas para remover el derrumbe. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Laura?:** Un impresionante 90% opta por estar de acuerdo por removerlo.
- Una empresa seria determinó que si el transporte público tuviera paradas fijas y no se recogiera y bajará pasajeros en cualquier parte, la situación mejoraría bastante. Las autoridades están proponiendo una ley que establece paradas fijas y van a pedirle a los habitantes que den su opinión. A Luis la parada más cercana le quedaría a 7 cuadras de su casa. Ante esto, **Luis decide votar en contra porque tendría que caminar mucho. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Luis?:** Un 52% de la población está en desacuerdo con Luis.

El ser productivos como ciudadanos, al dirigirse hacia el bienestar de todos, ofrece de forma implícita el terreno necesario para el bienestar y crecimiento personal. De esta forma, el interés privado no debe prevalecer frente el de la familia, industria, o nación, cuando los intereses propios coinciden con los de alguna de estas instituciones. Ahora, claro que protegiendo el ejercicio de opciones individuales, es decir, la oportunidad de elegir su propio devenir.

En otras palabras, debe prelar la orientación hacia el otro, sólo, cuando las exigencias del rol, demandan seguir los intereses de la colectividad. La práctica de esta lógica logra maximizar la eficiencia de los procesos, facilitar el ejercicio de metas comunes, promover la orientación universalista frente una acción clientelar, y en general, incrementar las capacidades políticas y económicas de una sociedad.

Ya conocidas las implicaciones de esta orientación valorativa y expuesta las situaciones tal como fueron evaluadas, a continuación se expondrá la identidad de la muestra con respecto a la presente dicotomía:

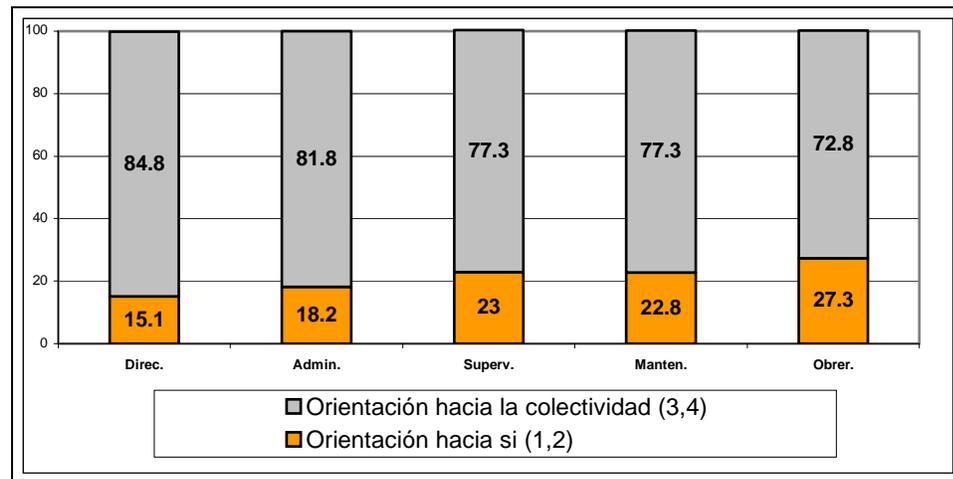
Cargo y Orientación hacia sí – O. hacia la colectividad

A través de este cruce se intenta determinar si el cargo que ocupa la persona influye de alguna manera a la hora de precisar su orientación hacia sí o hacia la colectividad.

Una vez comprendido este término y reflexionando sobre su relación con la ocupación del empleado, se puede llegar a suponer que mientras más bajo sea el cargo que posea, más grave su situación económica y, muy probablemente, cuente con menos herramientas para solventar los problemas de él y su familia. Siendo así, el sentido de comunidad debería ser un sentimiento más característico de este grupo. Esto, porque la necesidad de unirse a otros para solventar sus problemas así lo requiere; de lo contrario, otras alternativas de solución tienden a percibirse como inalcanzables posiblemente por el escaso apoyo de instituciones intermedias o del gobierno directamente.

Desde una perspectiva distinta a ésta, se puede sostener, a modo de suposición, que aquellos que ya solventaron sus necesidades fisiológicas, de seguridad física y económica, tienden a interesarse por asuntos de otro nivel que se distinguen por una mayor sensibilidad humana, lo cual guarda implícitamente una orientación hacia “el otro”. Inglehart, se basa en esta idea para plantear su tesis del cambio cultural de la modernidad a la posmodernidad.

Veamos el siguiente cuadro:



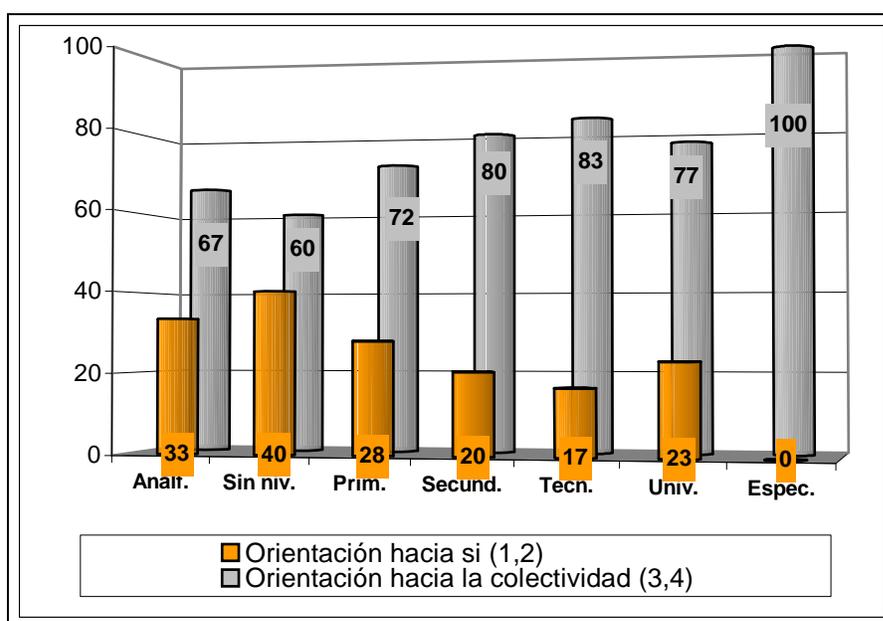
- En general existe una alta tendencia a orientarse hacia la colectividad a lo largo de todos los cargos.
- Se nota una constante: A medida que aumenta la jerarquía profesional, existe una menor orientación individualista.

- Los que presentan mayor colectivismo son el grupo de directores y gerentes con un 85% específicamente.
- El grupo de los obreros u operarios de máquina, así como los de mantenimiento presentan los índices más altos de individualismo, exactamente un 27%.

Por lo que siguiendo las suposiciones planteadas al comienzo, la hipótesis de Inglehart parece ser la más acertada.

- ✓ La edad, igual que en la dicotomía anterior, no parece reflejar ninguna tendencia. A lo largo de todas las edades existe alto colectivismo y de forma no constante.⁶

Nivel Educativo Orientación hacia sí – O. hacia la colectividad



- Esta vez, sí se observa una constante a lo largo del cruce: A medida que existe un más alto nivel educativo, la presencia de individualismo es menor.
- Esto revela que es el nivel de analfabetos, además de aquellos que no poseen nivel, los que presentan tendencias más individualistas.
- Probablemente a mayor nivel educativo, más alto el cargo de la persona, por lo menos en el ámbito de fábricas; por ende, la hipótesis establecida en aquel momento se pueda aplicar de la misma forma en éste.

En conclusión, la muestra de empleados de las empresas estudiadas, ante una desarmonía de intereses, opta por otorgarle primacía a los valores o intereses colectivos antes que los personales.

El perfil de estos empleados orientados a la colectividad, resulta:

⁶ Véase anexo 2-Orientación hacia la colectividad, para evidenciar estos resultados.

- El grupo de directores y empleados de administración, con más de un 80% de colectivismo. Aunque en general, a lo largo de todos los cargos el colectivismo estuvo presente en más de 70%.
- Los más altos niveles educativos, los que culminaron una carrera técnica con un 83%, o alguna especialización, el 100% de ellos.

Para finalizar con una perspectiva interesante, se expone la postura final de Trompenaars y Hampden-Turner. Ésta plantea la reconciliación de las dos perspectivas. Por un lado, promoviendo la libertad y las responsabilidades individuales, aunque evitando modelos egocéntricos; y por el otro, promoviendo el trabajo individual enfocado hacia los intereses del grupo, aunque evitando conductas conformistas y procesos lentos de decisión.

3. Dicotomía: Universalismo – Particularismo

Para la tercera dicotomía, el dilema está en descifrar entre orientaciones cognitivas o apreciativas. Las orientaciones cognitivas se asocian a lo normativo, es decir, se orientan hacia los cánones universales de validación. En las orientaciones apreciativas o catécticas existe inherentemente una referencia subjetiva, particular.

Este dilema gira en torno a sí el actor se orienta según patrones de valor universales o particulares.

El siguiente cuadro resume el comportamiento de los empleados frente esta dicotomía:

	<i>Porcentaje de respuestas</i>		<i>Número de casos</i>
Particularismo	1	15.4	57
	2	14	52
Universalismo	3	20.2	75
	4	50.4	187
TOTAL		100%	371

A partir de este cuadro:

1. Se observa un 29% de particularismo en los empleados encuestados, mientras que un 71% de universalismo.
2. Se encuentra que en promedio, las respuestas de los empleados se ubican en 3,06; lo cual equivale a “algo de universalismo”.
3. Se concluye que los trabajadores del sector plástico optan por orientaciones cognitivas más que apreciativas, así escogen actuar de forma universalista más que particularista.

Dentro del sistema de acción, esto se traduce en que si el actor es particularista, el significado del objeto viene dado por su particular relación con el actor. Esto significa que el empleado evalúa y percibe al objeto desde lo que su rol significa, no desde la relación particular que mantenga con él. Según Parsons y Shils (1951), cuando la

⁷ Dirigirse al capítulo del Sistema de la Acción, a la sección de las Variables Pautas, específicamente: Universalismo – Particularismo, para una definición más detallada.

importancia que le otorga el actor al objeto reside en las propiedades universales que lo definen, el actor es universalista. Siendo así, el objeto trasciende cualquier relación particular que mantenga con el sistema.

Actuando de esta forma, el empleado se dirige “al otro” según el trato que merece por el rol que ocupa en la empresa, no porque este resulta su amigo o enemigo, hermano o extraño. Individuos particularistas no perciben al otro a partir de sus atributos propios, “sino que incluyen a los parientes, amigos, y la ubicación relativa dentro del grupo de pertenencia. Lo que es socialmente el individuo está en función prácticamente exclusiva de las relaciones en que participa.” (De Viana, 1998)

El particularista desvincula los principios abstractos de la acción, por no creer en ellos. La ley es escasamente respetada, a menos de sentir sus sanciones de forma directa. Esto porque no las legitima. Para el universalista lo que es verdad aquí y ahora, lo es allá y después también; en otras palabras, no se relaciona por su relación personal con el otro, sino que por el contrario, conoce, respeta y obedece el esquema de valores, normas y procesos, y según éstos se orienta, independientemente del individuo o la situación que lo rodee.

La cultura organizacional, típica de la empresa, está compuesta por el conjunto de creencias, valores, supuestos y conductas, transmitidos en una organización, que son adquiridos a lo largo del tiempo y que han resultado exitosos para el logro de sus objetivos. Esta, representa una de las tantas instituciones que el particularista ignora o subestima, ya que para él prelan otros factores que se logran a través de una relación particularista. Esto en un gerente puede fomentar la diferenciación de trato, la pérdida de clientes, fomentar relaciones de poder.

Ahora bien, Moises Naím en su trabajo de 1994, sostiene que para el venezolano, el “quién” es mucho más significativo a la hora de trabajar que el mismo “qué” o “cómo”. (Greaves R., Minaro A., 1992) Otro estudio que demuestra la tendencia del venezolano de ignorar las reglas cuando resulta un amigo o familiar el que está en juego, es el de Trompenaars y Hampen-Turner (1999). Para evaluar esta situación se inventaron casos hipotéticos. Incluso en uno de ellos, Venezuela llegó a ocupar el primer lugar. Este específico caso planteaba que, “si Ud. resulta copiloto de un vehículo, el cual atropella un transeúnte..., y el abogado le explica que de aseverar como testigo ante la ley que su amigo no iba a más de 20 kms. p/h, éste se salvaría de las consecuencias legales.” La pregunta final trata de su disposición a atestiguar de este modo. Venezuela resultó el país con mayor porcentaje de actitud particularista, exactamente un 68%.

Entonces, con estos resultados, ¿cómo es que el empleado de la industria plástica responde, con un 71%, preferir actitudes universalistas?.

Para demostrar estos resultados de forma más contundente, se expondrán de forma resumida las reacciones de los empleados a las tres ocasiones en que se evaluó el nivel de universalismo y particularismo existente.

- Víctor acaba de contratar a una señora muy preparada para trabajar en la oficina que él dirige y está muy contento con su trabajo. Una mañana, se encuentra que la señora y Luisa, su empleada y amiga por mas de cinco años , está agarradas por los pelos, gritándose toda clase de insultos y groserías, al punto que alguien llamó a la policía. Víctor se ve en la necesidad de dar un castigo como ejemplo al resto de los empleados. **Así que decide despedir a ambas. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. la decisión de Víctor?** Un 78% de los empleados del estudio, muestran estar de acuerdo por su decisión de despedir a ambas empleadas.
- Ramón debe asignar un contrato. Hay dos empresas que optan por el trabajo. Una goza de gran solidez y tiene mucha experiencia; y la otra parece muy desorganizada pero es de un amigo suyo

que está empezando en el ramo. **Ramón, decide llamar a su amigo y ofrecerle el contrato. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Ramón?** Un 53% está en desacuerdo con Ramón, por su decisión de contratar a la empresa del amigo suyo.

- Luisa sabe que no cumple con los requisitos de eficiencia que piden para el puesto, sin embargo decide aplicar para el trabajo ya que piensa que teniendo a su tío como director va a obtener el puesto. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Luisa?** Un sorprendente 81% está en desacuerdo con esta decisión.

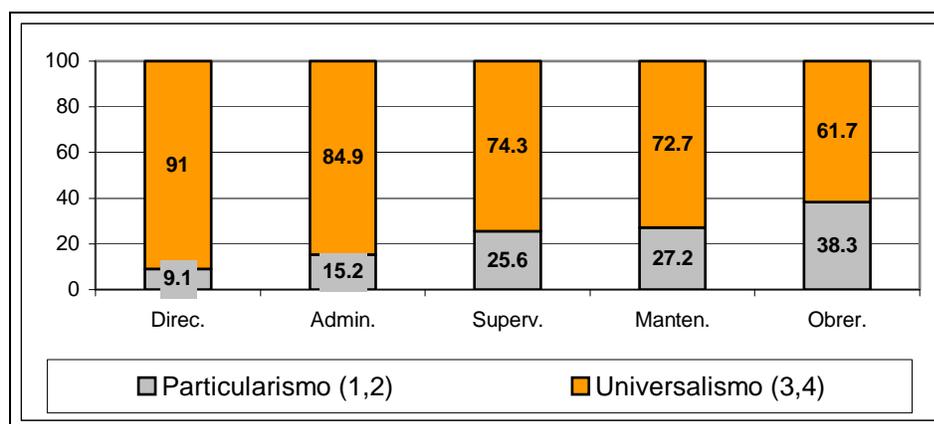
A partir de estas respuestas, se observa con mayor claridad y amplitud la actitud escasamente particularista que ha podido caracterizar a los empleados encuestados. Por el contrario, es indiscutible, el nivel de universalismo que orienta su acción. De tres items que evalúan dichas orientaciones, en las tres se tiende hacia actitudes universalistas y además con índices que muestran una importante brecha entre los extremos.

Si nos fijamos profundamente en la segunda pregunta del cuadro, existe un 47% de apoyo al haber mantenido una relación particularista. Esto denota implícitamente y al mismo tiempo, difusividad. Sin embargo, esta idea será extendida más adelante.

A esta altura, sería interesante conocer el cargo, edad, y nivel educativo de la minoría que se orienta de forma particularista; así como el perfil de la población universalista.

Así es que, a continuación se presentarán los cruces de cada una de las características tomadas en cuenta y la dicotomía en cuestión.

Cargo y Universalismo - Particularismo

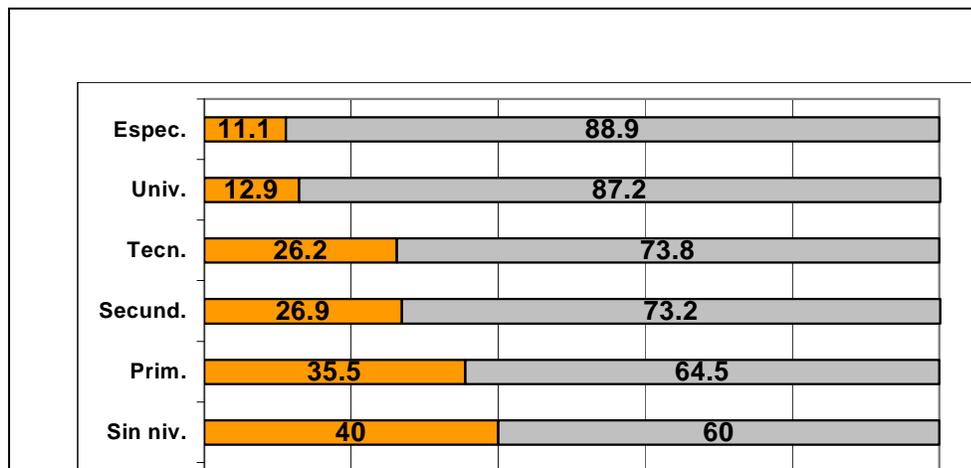


A partir de este cuadro:

- Se observa una clara tendencia: En general, mientras más alto el puesto en la jerarquía profesional, menor es la orientación particularista.
- Así, los directores y gerentes son los más universalistas de todos los empleados de la muestra estudiada; exactamente, un 91% de los directores son universalistas.

- Mientras que el personal obrero y operario de máquinas representan los empleados más particularistas de la industria, arrojando un 38% de particularismo.
- Aunque es importante enfatizar, que indistintamente del cargo, el universalismo es una tendencia general.

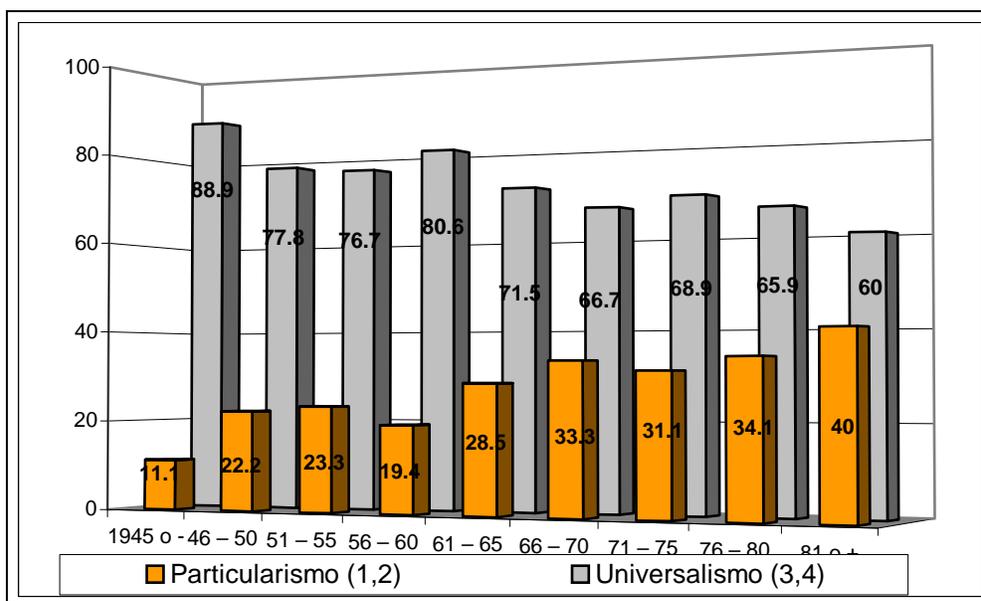
Nivel educativo y Universalismo – Particularismo



En general, en el cuadro:

- Se observa, igual que con respecto al cargo, una clara tendencia. A mayor nivel educativo, los empleados presentan una menor orientación particularista. Exceptuando al nivel de analfabeto, el cual es totalmente universalista, sin embargo, existe (1) sólo analfabeto en la muestra del estudio.
- Se demuestra que los empleados de la industria que poseen una especialización son los más universalistas del estudio, con un 11% de particularismo.
- Así, con un 40%, los más particularistas del estudio son aquellos que NO poseen nivel educativo.
- Sin embargo, indistintamente del nivel educativo, el personal tiende hacia el universalismo.

Edad y Universalismo - Particularismo



- Este cruce, al fin, resulta interesante gracias a que por primera vez el cruce de edad con alguna preferencia demuestra una tendencia. Esta predice que a mayor edad, menor resulta una orientación particularista; en otras palabras, **los más jóvenes en la industria son los que más conciben al objeto a partir de su relación personal con él.**
- Los empleados mayores de 56 años, representan la población más universalista del estudio, arrojando un 89% de universalismo.
- Los más jóvenes, léase los menores de 19 años de edad, resultan los empleados que más actúan de forma particularista.

Así, se concluye que, los empleados de la muestra estudiada, son individuos capaces de separar su relación particular con el objeto y así, seguir orientaciones cognitivas, asociadas a lo normativo. Accediendo de esta forma, la muestra, en su tratamiento con el objeto da prioridad a los cánones universales de validación; independientemente de la relación personal que tenga el actor con el objeto.

Por el lado contrario, **la población particularista del estudio, es decir el 21% de la muestra,** son los empleados,

- ✓ Más jóvenes de las empresas. Intentando clasificar u ordenar los resultados, estos son, los nacidos a partir del año '66, léase los empleados menores de (35) años.
- ✓ De cargos menores en la jerarquía profesional, léase, los obreros y operarios en primer plano y en segundo, los de mantenimiento, seguridad, y supervisión.
- ✓ Con menor nivel educativo⁸, es decir, aquellos que no tienen nivel pero saben leer y escribir, y los que culminaron tan sólo una primaria.

⁸ Exceptuando al empleado analfabeto.

Este representa el perfil particularista del empleado de la mediana industria plástica nacional.

Ahora bien con esto, se disponen ciertas interrogantes que trascienden el objetivo del presente estudio, **¿por qué con el paso de la edad, se es más universalista en su orientación hacia el otro?**, y ¿por qué a medida que se adquiere mayor formación o instrucción académica se es más universalista?. Más importante aún, **¿qué hace que los empleados de la industria plástica posean esta orientación, y de forma tan marcada, alejándose así, del resto de la sociedad venezolana, y del sector laboral en sí?**.

4. Dicotomía: Adscripción - Desempeño

Es un dilema también gratificacional, en el sentido, que hace una valoración del objeto antes de actuar. Esto define su orientación. En esta valoración, se evalúa al objeto para definir la manera como se va a proceder, hasta aquí resulta igual que el dilema universalismo-particularismo. La diferencia comienza en cuanto a lo que se valora en el objeto. El presente dilema, **se concentra en evaluar los atributos o cualidades propios del objeto, o por el contrario, el desempeño que muestra el mismo dentro de un contexto determinado y unas expectativas de rol.** En otras palabras, cuando el acento que marca la relación tiene lugar en atributos, como sexo, edad, características físicas, afiliación, se trata de roles de adscripción. Cuando se trata de los logros y fracasos del objeto, la relación se orienta según su desempeño.

Así que ante una situación dilemática como ésta, la pregunta típica sería, **¿qué tipo de factores toma en cuenta el empleado para definir su acción?, ¿existe alguna edad que define una que otra tendencia?, ó ¿es el cargo que ocupe la persona, quién marca la diferencia para orientarse según una u otra forma?, ¿cómo se clasificaría al promedio de los empleados de la muestra estudiada, valoran más lo adscriptivo o el desempeño del objeto?**.

Son este tipo de cuestionamientos lo que se intentará responder a continuación.

Primero se presenta el comportamiento de los empleados frente este dilema, de forma general:

		<i>Porcentaje de respuestas</i>	<i>Número de casos</i>
Adscripción	1	23.6	86
	2	23.6	86
Desempeño	3	23	84
	4	29.9	109
TOTAL		100%	365

A partir de este cuadro:

1. Se observa un 47% de adscripción en los empleados encuestados, mientras que un 53% de desempeño.

2. Se encuentra que en promedio, las respuestas de los empleados se ubican en 2,59; lo cual equivale a “algo de desempeño”, aunque vale la pena resaltar que la presencia de valoración adscriptiva es muy alta, casi de forma pareja.
3. Se concluye que los empleados se orientan más según el desempeño que demuestre el objeto que por características adscriptivas, aunque **casi igual número de empleados se orientan por adscripción**. Lo cual resulta bastante desventajoso debido a la funcionalidad de esta orientación en concreto para la acción productiva.

La orientación según desempeño le otorga mayor importancia a lo que ha hecho “el otro”, poniendo énfasis en sus logros y fracasos. La orientación adscriptiva, por el contrario, pone énfasis en cuestiones como la edad del “otro”, el sexo, sus contactos al nivel social, su educación o profesión, etc. **Independientemente de la orientación que se utilice, esta sería la base para emitir un juicio acerca del objeto, es decir, en base a ellas, se percibe al otro y por ende, según ellas estaría definida la relación.**

Numerosos estudiosos sostienen que el desarrollo económico requiere de una orientación basada en factores de desempeño; de hecho, perciben a esta orientación como parte importante de los procesos de modernización. Basados en que, sólo mediante la investigación empírica de lo que -mejor funciona- en los negocios, puede dar como resultado un desarrollo exitoso. Es más, la orientación adscriptiva se ha asociado a las economías de desarrollo dudoso. Sin embargo, con el tiempo se ha puesto en duda esta tesis. Basados en que casos de naciones muy desarrolladas como por ejemplo, Bélgica y Japón, siendo adscriptivas, poseen un envidiable desarrollo. No existe evidencia empírica sobre que una u otra orientación sea más o menos productiva.

No obstante, definitivamente menos perjudicial y/o más justo, por aquello de la igualdad de oportunidades, resulta orientar la acción según factores de desempeño. Ahora, que esta forma de proceder sea más moderna o más económicamente eficiente, no hay manera de saber realmente. Lo verdaderamente importante es conocer la orientación que describe a la muestra de empleados de las empresas que forman parte del estudio, para a partir de allí actuar.

Ahora bien, se mostrará a continuación, como se evaluó esta dicotomía y los resultados en cada una de los ítems.

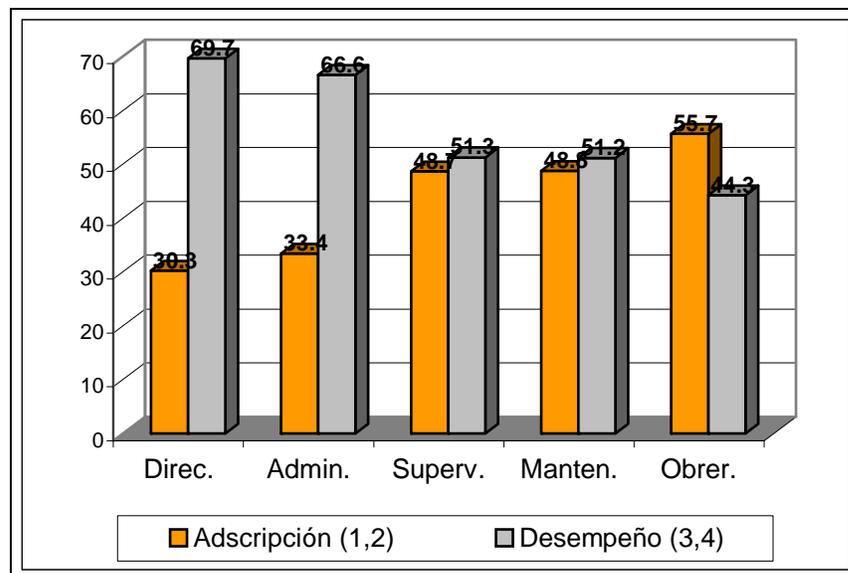
- Yolanda y Beatriz aplicaron para un puesto en la administración de la industria. La primera no pudo terminar sus estudios de nivel de técnico por una enfermedad, mientras que Beatriz obtuvo el título universitario. **La gerente de recursos humanos le dio el trabajo a Yolanda, porque considera que el trabajo se le debería dar a quien lo necesita. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de la gerente?** Un 51% son los que están en desacuerdo con esta posición; y de estos un 31% son los que están muy en desacuerdo.
- La hermana de Susana le pide ayuda para encontrar un puesto de trabajo para uno de sus hijos. Susana sabe que el muchacho es irresponsable, y que ha fracasado en un par de trabajos donde estuvo antes. Sin embargo, **Susana habla con sus amigos para conseguirle trabajo a su sobrino. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Susana?** Un significativo 60% de la muestra está en desacuerdo. De estos industriales un 32% está “muy en desacuerdo”.

- La gente que no está preparada para desempeñar un trabajo, aunque sea el director debe ser despedida. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?** Lo anterior se corrobora al observar que un 53% de la misma población está de acuerdo con que el desempeño prela sobre el status profesional a la hora de despedir al empleado.

A lo largo de todas las preguntas acordadas, se pone en juego un factor de desempeño versus un elemento adscriptivo. En todas ellas, prela el de desempeño sobre el otro, aunque la presencia de una orientación adscriptiva es casi igual de significativa.

Ahora veamos, como resulta el comportamiento de la presente dicotomía cuando es cruzada con las distintas características que este estudio toma en cuenta.

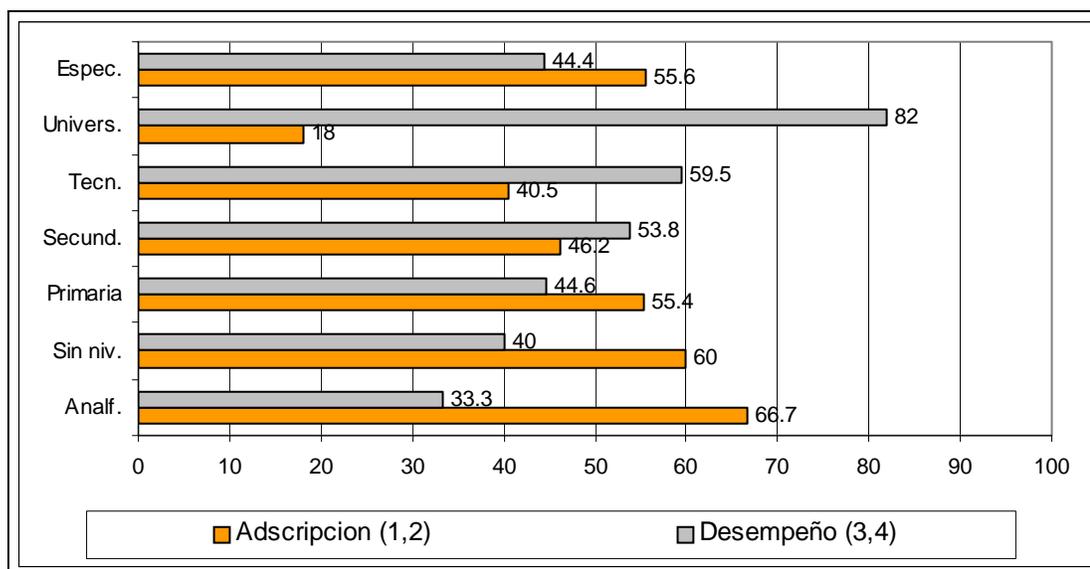
Cargo y Adscripción - Desempeño



A partir del presente cuadro,

- Se observa una tendencia bien clara a lo largo del cruce: A medida que el empleado ocupa un cargo más alto, su orientación hacia el otro se fundamenta más según el desempeño que éste muestra, sus habilidades y aptitudes.
- Los que más se orientan de esta forma son los directores y gerentes, exactamente un 70% de este grupo.
- Los que más utilizan factores adscriptivos como la edad, el sexo, la profesión, los contactos, son el personal obrero, de éstos un 56% opta por la adscripción.
- Los directores también demuestran, con gran diferencia frente la adscripción, una orientación en base al desempeño.
- Los otros grupos, supervisores, mantenimiento, y en un menor plano, los obreros, mantienen casi a la misma magnitud las dos orientaciones.

Nivel educativo y Adscripción - Desempeño



- Se observa que a medida que aumenta el nivel educativo, disminuye la orientación adscriptiva. Tanto así que los empleados de la industria que culminaron una carrera universitaria, demuestran con un 82%, una orientación según desempeño.
- Los que por el contrario, mantienen el más alto nivel de orientación adscriptiva, son los empleados analfabetos con un 67% de adscripción.
- Es necesario mencionar que los que poseen una especialización presentan una orientación adscriptiva mayor que según desempeño.
- ✓ Con respecto a la edad, es imposible extraer valiosa información, debido a que no existe diferencia sustancial entre las edades. A cualquier edad la orientación adscriptiva es menor que la contraria. Entre los 51 y 55 años se presenta el menor índice de adscripción con un 37% de presencia.⁹

En conclusión, el desempeño resulta una preferencia valorativa más característica de la población que la adscripción. Sin embargo es pertinente señalar ciertas observaciones.

1. La brecha entre actuar de una forma u otra, léase entre adscripción o desempeño, es mínima. Lo que se traduce en que también un alto porcentaje de la muestra opta por actuar en virtud de características adscriptivas del objeto, como por ejemplo, la necesidad que padezca, el status que lo caracterice, antes que el desempeño que demuestre.
2. En la segunda ocasión en que se evalúa esta dicotomía, el resultado es asombroso, puesto no sólo que, 60% considera la ejecución, o desempeño del aplicante un factor

⁹ Véase Anexo 3-Desempeño, para conocer resultados detalladamente.

- predominante; si no que aunque se trate de un familiar la orientación escogida no cambia.
3. Se observan dos grupos en la muestra en cuanto a sus respuestas ante este dilema, los directores y administradores por un lado, y por el otro, los supervisores, mantenimiento y obreros.
 4. **El perfil de los empleados que se orientan en función del desempeño, resulta:**
 - Los directores y gerentes, exactamente un 70% de este grupo.
 - Los empleados de la industria que culminaron una carrera universitaria, los cuales demuestran con un 82% una orientación según desempeño.
 - A cualquier edad la orientación adscriptiva es menor que la contraria.
 5. **El perfil de los que se orientan en función de características adscriptivas son:**
 - En primer lugar los obreros, en segundo los de mantenimiento, y no muy distante de estos, los supervisores.
 - Los más adscriptivos en la muestra de empleados, resultan los sin nivel y los analfabetas.

5. Dicotomía: Especificidad - Difusividad

Un gerente que se orienta de forma específica, no intenta ejercer su poder ni autoridad en espacios fuera del lugar de trabajo. Así para él, los asuntos familiares, se enfrentan y manejan en el entorno familiar. Este individuo separa cada área de su vida, aplicando la racionalidad propia de cada área, únicamente, en dicho área.

Ahora bien, para el difuso, las áreas de su vida y los niveles de su personalidad son permeables. (Trompenars, F., Hampden-Turner, C., 1998) Concibiendo la vida de este modo, por ejemplo, acostumbra a invitar al empleado a tomar un trago después del trabajo a su casa y lleva al hijo con él a la reunión del sindicato. Para el difuso no existen separaciones de espacios y contexto, para él todo está conectado. Así, los espacios públicos y los privados se pueden entrelazar.

Este dilema evalúa si la orientación hacia el objeto social es claramente definida o difusa. Como el primer par de variables pautas es orientacional.

	<i>Porcentaje de respuestas</i>		<i>Número de casos</i>
Difusividad	1	33,2	122
	2	22	81
Especificidad	3	21,2	81
	4	23,6	87
TOTAL		100%	368

A partir de esta información:

1. Se observa un 55% de difusividad en los empleados encuestados, mientras que un 45% de especificidad.

2. En promedio, las respuestas de los empleados se ubican en 2.35; lo cual equivale a “algo de difusividad”.
3. Que los trabajadores del sector de plástico se presentan como individuos orientados de forma difusa hacia su entorno; aunque no categóricamente, existe significativa presencia de orientación específica.

Según estos resultados, el empleado del sector industrial concibe las áreas de su vida como un conjunto permeable, en donde las obligaciones y compromisos de un área están relacionadas con otras y pueden ser manejadas conjuntamente. Por ello, para él resulta positivo la existencia de un lugar de visitas en la empresa donde trabaja, o es capaz de rechazar una licitación de la empresa más eficiente por dársela a su primo que está empezando el ramo.

Estas son sólo distintas orientaciones para actuar, debido a diferentes modos de concebir la realidad.

En general la orientación de los empleados es difusa, ahora bien, no estamos ante un caso definido de la realidad estudiada, por el contrario existen matices que varían dependiendo del contexto; estos se verán más claramente en el comportamiento por separado de cada una de las preguntas de la encuesta. Estas reflejan que dependiendo del contexto en que se ubica la situación, la persona cambia su forma de actuar.

Granell en su estudio de 1996, sostiene que la afectividad y las relaciones interpersonales juegan un papel primordial para la vida del venezolano; un director de una multinacional, opina que “Al venezolano le cuesta separar su vida personal del trabajo... Aquí lo social se mezcla con las horas de oficina.” (Granell, 1996, 35) **Aunque a través de este argumento se vuelve a notar la tendencia afectiva de la cultura nacional, lo que se desea hacer relevancia es sobre la difusividad que se esconde entrelíneas.**

Ahora bien de fijarnos profundamente en este argumento de Granell, se nota que la afectividad, que hace mención la autora, es la misma dimensión de afectividad que sale a flote en el presente estudio. En otras palabras, la observación de Granell demuestra la afectividad del venezolano, en términos de expresividad de las emociones y sociabilidad, no de incapacidad para posponer gratificaciones.

De hecho Trompennars y Hampden-Turner en su obra de 1999, comienza un capítulo explicando la íntima relación que existe entre el grado en que la persona expresa su emotividad y su capacidad para separar los espacios y contextos de su vida. En otras palabras, la orientación afectiva del individuo guarda una relación importante con la manera específica o difusa, que caracterice su percepción del mundo.

Así que para comprender mejor como el empleado reacciona frente un dilema como éste, a continuación presentamos las respuestas de forma segregada:

- Estando en el trabajo, al jefe se le ocurre comprometer a Manuel para que le haga un trabajito en el techo de su casa el Sábado por la mañana. Manuel, un poco persuadido, acepta. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Manuel?:** Un 51% de los empleados está en desacuerdo con hacerle un trabajo a su jefe.

- Llegan las vacaciones de los colegios y los niños no tienen clases. Nelly no tiene con quien dejar al niño y sabe que otras personas han llevado a sus hijos al trabajo. **Así es que Nelly decide llevarse al niño con ella a la industria. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Nelly?:** Un 56% está en desacuerdo con llevar el niño a la empresa; de estos, un 34% está “muy en desacuerdo”.
- En las oficinas y talleres debería haber un lugar apropiado para que los trabajadores pudieran atender sus visitas. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?:** Un 73% de la población industrial concuerda en que debería existir un lugar apropiado para atender sus visitas en los talleres y oficinas.

A raíz de las respuestas a estas preguntas serían interesante unas cuantas aclaratorias.

1. En primer lugar, se observa como en dos de las tres ocasiones en que se evaluó este dilema existe una forma específica de orientación. Sin embargo, dicha reacción es muy pareja con la orientación difusa, de hecho en las dos, las respuestas están alrededor de tan sólo 55% de especificidad. Aunque la orientación específica prele sobre la difusa, no lo hacen por una gran ventaja. En la realidad la orientación difusa tiene gran presencia, casi la mitad, en las dos ocasiones; mientras que en el otro ítem en donde la mayoría es difusa, responden de forma contundente.

2. La situación, en cuanto a pintar la casa del jefe el Sábado por la mañana, también es evaluada por la investigación de Trompennars y Hampden-Turner; en ella, Venezuela responde con un 52% de especificidad. (Trompennars, F., Hampden-Turner, C., 1998, 90) Lo cual coincide con las respuestas a este estudio.

Ahora bien, a manera de complementar esta información, en el trabajo de campo se observó que algunos de los empleados al responder a dicha situación comentaban **“¿porqué no he de ayudar al jefecito, si yo perfectamente sé hacerlo?”** Lo cual, también resulta una respuesta bastante sincera y lógica, que no tiene porque **obstaculizar su eficiencia laboral que es a la final lo que se busca.** Esto concuerda con las observaciones de Granell, en cuanto a que el venezolano no se motiva sólo por el dinero; según sus observaciones si al empleado se le trata bien sobre la base de confianza y atención este da más de lo que le piden. Así, por ejemplo, el trabajador puede pasar horas “echando una placa para el compadre sin dormir”. Así, no hay hambre porque todos se ayudan entre sí. (Granell, 1996, 58)

Esto por otro lado se puede explicar por aquello que muchos estudiosos del caso venezolano indican, sobre la creencia y aceptación del “favorcito”, que a veces puede traer grandes beneficios, aunque sólo para aquellos que participan de dicha relación. “La gente, motivada por esa necesidad de afiliación, está dispuesta a cooperar ya sea para cumplir con la autoridad o para hacerlo como un favor personal. Si les caes bien, están dispuestos a hacer las cosas incluso protegerte y ser leal...Los favores personales a veces son la mejor manera de lograr que las cosas que las cosas se hagan. Esta es una fortaleza que podría ser capitalizada.” (Granell, 1996, 40). Esto puede ser positivo, siendo bien utilizado, para agilizar algunos casos que lo merecen; puede llegar a ser muy negativo para el desarrollo colectivo, al caer en una lógica familista.

Si nos damos cuenta, este dilema, está relacionado no sólo con una orientación difusa, sino también con una particularista. No obstante, cuando esta última orientación fue evaluada sólo el 29% de los empleados escogieron una opción particularista.

3. En cuanto a la situación en la que la madre lleva al niño a la empresa, podría intervenir el hecho, que es bien sabido que los niños no se llevan al lugar de trabajo como una especie de verdad aprendida, “toda la vida se les ha enseñado” esta idea. Nuestra cultura ha internalizado ya casi en calidad de dogma que el lugar de trabajo no es sitio para llevar a niños. Por eso frente esta situación, responde la gran mayoría de manera específica; sin embargo, si se les cambia en algo el ejemplo, responden difusamente. Adicionalmente a esto, la población en su mayoría es masculina, los cuales escasamente se ocupan de los niños; y además, acostumbran a considerar que frente un problema como éste en su casa, la responsabilidad de resolver al muchacho no es de él sino de la madre, así con esto creen resolver el problema.

4. En cuanto a la situación en la que un 73% responde de forma difusa; tres cuartas partes de la población opinan y consideran importante la existencia de un lugar para recibir visitas en la industria. Esto significa que para ellos, su vida social, léase familiares y amigos, no representa un obstáculo en su horario ni obligaciones laborales. Por el contrario, desearían recibir visitas en su trabajo y tener un lugar apropiado para compartir junto con ellos. Las respuestas frente esta situación resultaron bastante extremistas, así es que puede ser muy interesante conocer **¿quiénes son esa minoría de 27% que opta por no poseer un lugar para visitas?, en otras palabras, ¿quienes son estos empleados que parecen ser los más específicos del estudio?**.¹⁰

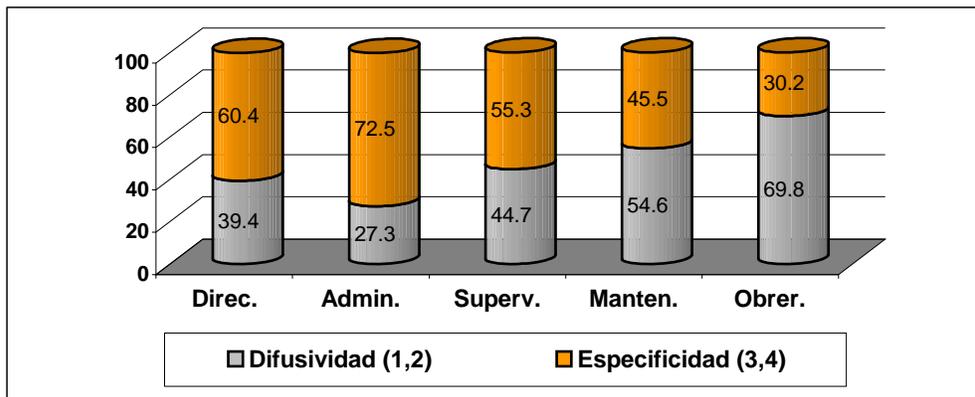
Según Parsons, el problema a este dilema surge producto del desconocimiento del ámbito de significación del objeto, es decir del grado de compromiso que debe tener o no el actor para con el objeto. Dependiendo del ámbito de significación que el empleado conciba u otorgue a su trabajo, estará definido su compromiso al mismo.

Si concibe que sus relaciones sociales no intervienen con las obligaciones laborales, el empleado actuará de forma difusa. A lo mejor esto fue lo que ocurrió en la situación acabada de plantear en el último ítem.

Finalmente, una vez concluido con ciertas observaciones a cada pregunta, se presentará a la población en general con relación a cargo, edad y nivel educativo: para con ello responder a **¿quiénes son el 45% de empleados que orientan su vida de forma específica?, y ¿quiénes son el 55% de los empleados que lo hacen de forma difusa?**

¹⁰ Para conocer la identidad de los empleados frente esta situación o pregunta, ver anexo 4-Disfusividad.

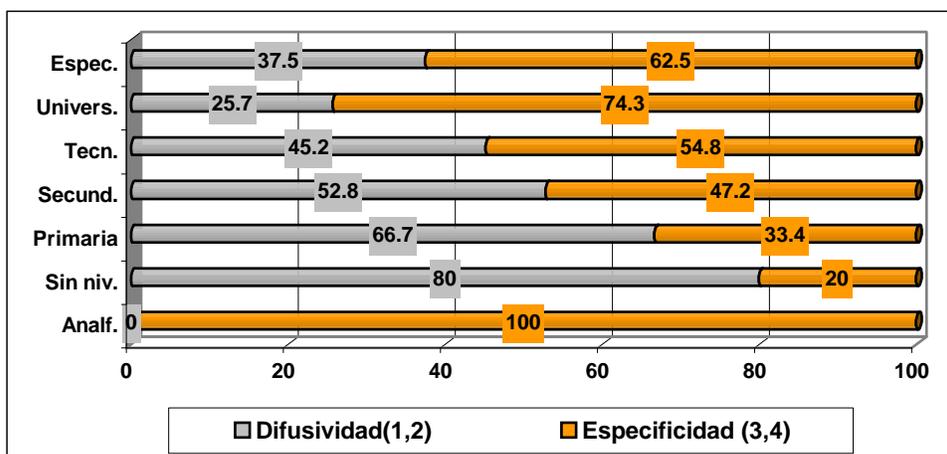
Cargo y Especificidad - Difusividad



A partir del cuadro,

- Se observa que el mayor porcentaje de difusividad, un 70%, le pertenece al personal obrero y operarios de máquina.
- Por el otro lado, el mayor porcentaje de especificidad pertenece al personal administrativo con un 73%, y en segundo plano con un 60% al cuerpo de directores y gerentes.

Nivel educativo y Especificidad - Difusividad



- Se observa claramente que a mayor nivel educativo, mayor presencia de una orientación específica.
- El nivel educativo con mayor especificidad es el nivel universitario y en segundo lugar, los que poseen una especialización, con un 74% y un 63% respectivamente. Igualmente la excepción es el único analfabeto del estudio, el cual muestra una orientación específica.
- Así los más difusos del estudio son los que no tienen nivel educativo y los que culminaron la primaria.

- ✓ Los resultados demuestran que la edad es un mal indicador para representar el comportamiento de los empleados frente al presente dilema. Las edades donde predomina la difusividad, son los que tienen entre 51 y 55 años con un 70%, y los menores de 19 años con un 67%. Sin embargo, muchas otras edades presentan índices tan altos como éste.

En conclusión, los empleados de la industria plástica se orientan de forma difusa mayoritariamente. Sin embargo, la presencia de una orientación específica también es bastante significativa. La difusividad presente en la muestra es de 55%, así existe un 45% de especificidad.

El perfil del empleado de orientación difusa es:

- ✓ Personal obrero y operario de máquina, de este grupo 70% son difusos.
- ✓ Los que no poseen nivel educativo y los que tienen al menos una primaria.
- ✓ La edad no es muy significativa a la hora de demostrar un perfil determinado.

El perfil del empleado de orientación específica es:

- ✓ Personal administrativo, y en segundo plano, el cuerpo de directores y gerentes; de los administradores un 73%, se orientan de forma específica, y un 60% del segundo grupo.
- ✓ El nivel universitario, y en segundo lugar, los que poseen una especialización, con un 74% y un 63% de especificidad respectivamente.
- ✓ Los que tienen entre 41 y 45 años de edad. Igualmente esto no es muy representativo para un perfil.

Reflexiones acerca las Preferencias Valorativas globalmente

Hasta este punto se ha ido presentando de manera ordenada y analítica la información recogida acerca de las orientaciones de conducta de un grupo de empleados de empresas plásticas líderes en su rama. Lo recogido ha sido reacciones hacia determinadas situaciones o dilemas, a través de diferentes roles dentro de dichas empresas: obreros, directores, analfabetas, supervisores, jóvenes y/o profesionales han sido la fuente de información.

Como se ha demostrado, los empleados de la muestra poseen algunas orientaciones modernizadoras, así como otras que no. Lo importante es que en general, parecen poseer un esquema cultural que colabora para la productividad y la eficiencia de los procesos. Probablemente, ésta sea una de las razones por la que dichas empresas sean las más exitosas del mercado del plástico.

Hasta este momento los cruces hechos y la información editada, ha buscado responder a una pregunta en concreto, ¿Qué orienta nuestras acciones y nuestras preferencias en el entorno laboral? A partir de allí se buscó, en primer lugar, conocer y comprender un sector de nuestro aparato productivo; para conocer si estas empresas se dirigen hacia el camino de la productividad. En segundo lugar, se intentó verificar la relación hipotética entre la modernización, y por ende la productividad, y las preferencias valorativas.

Frente esto último, los resultados indican que dicha relación es verdadera, dentro de los límites de una investigación a escala de pregrado; puesto que siendo la muestra productiva, se encontró que la misma posee, en su mayoría, unas preferencias valorativas orientadas hacia la modernidad. Lo cual se traduce en que:

El 71% de la muestra es universalista
 Un 79% son neutrales en cuanto a la afectividad
 Un 45% se orientan de forma específica
 Un 76% se orienta hacia la colectividad
 Un 53% de la muestra se orienta según desempeño.

Haciendo una comparación de los promedios de presencia de las preferencias valorativas en la población empleada de la industria, encontramos lo siguiente.

Preferencias Valorativas	Preferencias Valorativas (general)	Universalismo - Particularismo	Especificidad - Difusividad	Desempeño - Adscripción	Orient. hacia si - hacia la colectividad	Afectividad - Neutralidad
Media:	2.89	3.06	2.35	2.59	3.14	3.28

Este cuadro comparativo demuestra:

Que el índice promedio de las preferencias en general es de 3 puntos. Lo que significa que la muestra es "algo moderna" en la forma de orientar su acción, esto, únicamente tomando en cuenta las preferencias valorativas como indicador de modernidad.

Ahora bien, las preferencias son sólo uno de los factores tomados en cuenta para analizar y conocer este sector de nuestra cultura. A continuación, presentaremos si la muestra presenta orientaciones familistas y evaluar su locus de control.

En cuanto al perfil del empleado, encontramos lo siguiente:

Los empleados que muestran, en general, una orientación:

Basada en la Neutralidad Afectiva:

Cargo	Son los rangos superiores de la empresa, sus directores, gerentes y administradores, los que optan por actuar posponiendo gratificaciones inmediatas, por un beneficio a más largo plazo, más de un 95% de cada uno de estos rangos opta por esta orientación.
Nivel educativo	Aquellos que culminaron una carrera técnica o universitaria, así como aquellos que obtuvieron una especialización.
Edad	No se observa ninguna tendencia.

Hacia la colectividad:

Cargo	El grupo de directores y gerentes con un 85% específicamente, y empleados de administración, con un 82%.
Nivel educativo	Los que culminaron una carrera técnica, 83% de los técnicos se orientan hacia la colectividad, o alguna especialización (100%).
Edad	No se observa ninguna tendencia.

Particularista:

Cargo	De cargos menores en la jerarquía profesional, léase, los obreros y operarios de máquina, en primer plano y en segundo, los de mantenimiento, seguridad, y supervisión.
Nivel educativo	Los que no tienen nivel pero saben leer y escribir, y los que culminaron tan sólo una primaria.
Edad	Los más jóvenes en la industria son los que más conciben al objeto a partir de su relación personal con él. Los menores de 19 años.

Basada en el desempeño:

Cargo	Son los directores y gerentes, exactamente un 70% de este grupo.
Nivel educativo	Los empleados de la industria que culminaron una carrera universitaria, los cuales demuestran con un 82% una orientación según desempeño.
Edad	No se observa ninguna tendencia.

Específica:

Cargo	Personal administrativo, y en segundo plano, el cuerpo de directores y gerentes; de los administradores un 73%, se orientan de forma específica, y un 60% del segundo grupo.
Nivel educativo	El nivel universitario, y en segundo lugar, los que poseen una especialización, con un 74% y un 63% de especificidad respectivamente.
Edad	No se observa ninguna tendencia.

- ✓ En general, son los cargos superiores en la empresa y los niveles superiores educativos, los grandes indicadores de orientaciones hacia la modernidad.

Descripción y Análisis de Familismo Amoral

Siguiendo con la idea de verificar la supuesta relación entre la modernidad y otros factores, a continuación se presentan los resultados del Familismo Amoral existente en la muestra de empresas de plástico líderes en su rama, ubicada en Gran Caracas.

Recordemos, que se supone que no existe una orientación familista ya que se trata de una muestra de empleados de las empresas más exitosas del plástico, según las hipótesis planteadas al comienzo.

No podemos olvidar que el Síndrome del Familismo se fundamenta en la premisa que el familista busca la maximación de las ventajas de su núcleo de pertenencia, léase familia y amistades, asumiendo que los demás harán lo mismo, esto debido a la ausencia de confianza y obligación moral para con los demás, excepto aquellos que son parte del núcleo familiar. De esto deviene que en una sociedad de familistas, nadie promoverá el interés por el grupo, excepto si ello beneficia directamente a la persona o su entorno directo. En una sociedad de este tipo se hace difícil las relaciones comunales, débiles las asociaciones e ineficientes sus instituciones.¹

Después de esta breve introducción, parece pertinente comenzar a observar resultados.

En dos de las tres ocasiones en que se intentó evaluar la presencia o ausencia de familismo en la muestra, los resultados fueron negativos con respecto al familismo. En otras palabras, se observó un claro rechazo hacia actitudes o comportamientos familistas.

Ahora bien, para explicar mejor este hallazgo, se desarticularán estos resultados por ítem.

- En la primera ocasión en que se evaluó dicho síndrome, 73% fue el porcentaje de empleados que mostró estar en desacuerdo con que **“participar en un proyecto para el vecindario es perder el tiempo”**. Además, de este número, un muy sorprendente 61% está “muy en desacuerdo” con la idea.
- Una institución privada ha decidido arreglar las casas más pobres de un barrio. La institución ha previsto arreglar sólo 25 viviendas. La institución deja en manos del presidente de la Asociación de Vecinos la escogencia de las viviendas. **El Presidente, en vista de la oportunidad que se le dio, decide encabezar la lista de los más necesitados con sus familiares y más amigos.** ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión del Presidente? Un 66% representa el número de empleados que muestran estar en desacuerdo con la decisión del presidente. De este grupo un importante 56% son los que están “muy en desacuerdo” con ello

¹ Sobre estas relaciones se explicó extensamente en el capítulo de Familismo, en el Marco Teórico.

El siguiente cuadro consolida esta información.

	<i>Porcentaje de respuestas</i>		<i>Número de casos</i>
Familismo	1	18.0	66
	2	13.4	49
No familismo	3	16.9	62
	4	51.6	189
TOTAL		100%	366

Esta información demuestra:

- 1) Que un 69% de los empleados de la muestra tienden hacia conductas no familistas.
- 2) La presencia de familismo amoral en el estudio es de 31%.²
- 3) En promedio, las respuestas de los empleados se ubican en 3,02; lo cual equivale a "Algo de no familismo".

Esto significa que los empleados de las empresas líderes del plástico, parecen orientar su acción **de manera escasamente familista**, y así, muestran no sólo interesarse por las ventajas directas de su entorno inmediato, sino, que orientan su acción también en función de su entorno secundario; ya sea laboral, social, o comunal.

El empleado no familista al sentir **apego e interés** no sólo por su familia y amigos, sino también por la institución a la que pertenece, comprende que al ser productivo él, también lo es para la empresa, y viceversa. El no familista, con mayor probabilidad sienta motivación para realizar su trabajo y comprometerse con el mismo.

El no familista al sentir **confianza** en la asociación a la que pertenece, como ejemplo, la asociación de vecinos, participa en ella de forma comprometida. De la misma forma dicho grupo, en este caso particular, viene no aceptando al presidente "familista" que pone en posición de preferencia a sus más allegados, y de esta manera, los aventaja frente a la comunidad en general. Como diría Banfield, esta figura intenta con ello, maximizar las ventajas materiales y a corto plazo de sus más cercanos, asumiendo que todos los demás harán lo mismo. Esto, porque siente escasa obligación moral con el resto, pensando que son insignificantes las retribuciones inmediatas que estos pueden aportar. La muestra reaccionó en contra de este comportamiento.

Ahora bien, estos resultados alarman por lo distante que parecen estar con la realidad venezolana.³ Venezuela es una sociedad familista, para numerosos conocedores del tema. Entonces, **¿qué hace que el empleado de la industria plástica responda de esta forma?. ¿Será que la estructura familiar de la muestra tiene alguna relación con estos resultados?.** La mayoría de los empleados del sector industrial parecen tener una estructura familiar estable. Así, el 44% vive bajo un esquema de familia nuclear, y un 20% vive todavía con sus padres únicamente. Recordemos que además, casi un 20% de los empleados son menores de 24

² Más adelante se revelará la identidad de este 31% de familismo en la muestra.

³ Para conocer algunos resultados y estudios previos sobre el familismo en el país, por favor dirigirse al apartado que se concentra en "El familismo en Venezuela, según estadísticas".

años, lo que no hace extraño que todavía vivan con sus padres, por lo menos en nuestra cultura latina.⁴

Ahora bien, no se puede ignorar a ese grupo de 31% de empleados, que si demuestran comportamientos familistas.

Explica Banfield (1958), que este comportamiento es debido a la ausencia de confianza y obligación moral para con los demás, excepto aquellos que son parte del núcleo familiar.

La escasez de interés y confianza entre los miembros incide sobre la falta de compromiso, sacrificio e identificación con la institución, cualquiera sea su índole. Así mismo, el desapego con la institución contribuye a ignorar cualquier sentido del deber, en especial el sentido del deber para realizar un trabajo productivo.

De limitarnos a estos resultados, es necesario entender las consecuencias del familismo, aunque este no caracterice a la gran mayoría de la muestra, sino, a un grupo minoritario, pero considerable de la misma.

De esta forma, sociedades familistas no desarrollan los factores, que Putnam sostiene son necesarios para el buen desempeño y desarrollo institucional, como el compromiso cívico, la confianza y sus asociaciones⁵. Así es que sociedades familistas, difícilmente consigan el alto desempeño institucional y por ende, tampoco el bienestar social y económico que trae consigo la modernización.

Este comportamiento familista, también, puede ser explicado a través de la estrecha vinculación conceptual que existe entre el familismo y el particularismo. Numerosos estudios han hallado que Venezuela es “esencialmente particularista, es decir, se inclina a considerar cada caso como especial y su disposición a dar concesiones depende de factores personales, afecto, simpatía, nexos familiares.” (Granell, 1996, 40) El hecho que Venezuela sea una sociedad “esencialmente” particularista hace más fácil la presencia de actitudes y comportamientos familistas.

La relación entre estos dos es evidente.

El familista, buscando extender las ventajas para sí mismos y para sus círculos inmediatos de pertenencia, termina actuando basándose en orientaciones apreciativas, más que racionales. El dilema universalismo-particularismo resulta exactamente esto. Cuando el significado del objeto viene dado por su particular relación con el actor, se tiende a ignorar elementos que son generalizaciones en el mundo material. En contraste, cuando la importancia del objeto reside en las propiedades universales que lo definen, el actor es universalista.⁶

Roberto Zapata (1996) realizando un estudio sobre las bases psicosociales del venezolano para profundizar en torno a sus valores, sostiene que Venezuela es una sociedad en la que los individuos se han vuelto hacia sí mismos, y en la que las instancias tradicionales para el funcionamiento de la sociedad y la

⁴ La estructura familiar se evaluó mediante una sola pregunta. No ha sido utilizada anteriormente por no considerarla pertinente.

⁵ Estos factores y las ideas relacionadas al pensamiento de Putnam se encuentran suficientemente elaboradas en el capítulo de Familismo, en el Marco Teórico.

⁶ Esta relación se encuentra más claramente expuesta en el Marco Teórico.

participación social son escasas y de franca desconfianza. De hecho explicando la relación del venezolano con el exterior, Zapata plantea “Al desencanto social le está sucediendo el encanto de lo íntimo y personal. El vínculo con lo social se da tanto cuanto le sea necesario para favorecer su mundo y sólo aquello que sea estrictamente indispensable”. (Zapata, 1996, 23)

Así, **¿Cómo es que a los empleados industriales del plástico les parece interesar el terreno de lo no estrictamente privado?**; ó talvez, siguiendo lo planteado por Zapata, es que ambas situaciones planteadas en la encuesta estaban relacionadas con cuestiones que para el individuo son indispensables para favorecer su mundo privado.

Ahora bien, hasta ahora no se ha mencionado nada acerca de la última ocasión en que se evalúa el familismo, porque de la misma se obtienen diferentes implicaciones que las anteriores.

Esta ocasión dice así:

- Pedro decide aceptar un ofrecimiento de un negocio legal donde podría obtener mucho dinero, aun cuando sabe que al tomarlo, se ganará la enemistad de algunos de sus amigos. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Pedro? Un 64%, representa el número de empleados que no aceptarían un negocio legal**, donde podrían obtener mucho dinero, porque al hacerlo significaría perder algunas amistades.

Todo lo cual demuestra una actitud de naturaleza familista.

Reflexionando, ¿porqué razón “Pedro” ha de sacrificar sus amistades por el ofrecimiento de un negocio lícito que puede brindarle mucho futuro?

- ✓ El familista sacrifica sus intereses más personales por su familia y amigos.

Sería interesante saber quiénes son este 64% de la población que responde de manera familista a esta pregunta, mientras que en todas las restantes, en donde también se evalúa el familismo, parecen ser no familistas.⁷ En general, éstos son el personal obrero.

Se puede suponer que ejerce de este modo debido a la influencia que tiene su entorno primario para él. El familista, al sentir que la familia es la única asociación en la que confía y a la que realmente pertenece, la antepone a sus intereses personales. El familista es poco individualista, desde esta perspectiva. De hecho explica Granell, que “El industrial latinoamericano valora la empresa en la medida en que ésta contribuye a sus intereses familiares, ya que ha crecido con la expectativa de que solamente a través de la familia encontrará continuidad y estabilidad.” (Granell, 1996, 58)

Escogiendo actuar de esta forma, este grupo familista se comporta de forma difusa también; ya que al no saber separar espacios entre los asuntos de trabajo y los personales, actúa no dando a cada uno su propia racionalidad. En cuanto a este caso en específico, el hecho que la amistad frene su futuro laboral, hace que no sólo esté actuando de forma familista sino también difusa. En palabras más amplias, el hecho que este individuo le otorgue primacía a lealtades

⁷ Véase anexo 5 para conocer la identidad de los familistas a esta pregunta.

familiares o amistosas, antes que sus intereses individuales **dentro de este contexto particular**, denota algún tipo de distorsión.

Este específico comportamiento encaja idealmente en la lógica de las relaciones premodernas. Según De Viana (1998), inmersos en la matriz cultural premoderna, **la familia impone su lógica tanto en ámbitos primarios como secundarios**, léase, el entorno laboral. Esta matriz cultural privilegia el marco de las relaciones socio – afectivas antes que el marco de la productividad.

Para De Viana, el familismo amoral explica por qué los individuos mantienen relaciones caracterizadas por una débil lealtad hacia las instituciones a las que pertenecen, no así con el núcleo primario de pertenencia. Lo cual explica porque ante una situación como la planteada en la encuesta, el individuo privilegie de tal forma a su entorno primario.

Esto ayuda a comprender porque sociedades familistas no distinguen el ámbito familiar-primario del universalista-secundario, y por ende no aplique a cada uno su propia racionalidad y en sus espacios originales. Es así como, puede ocurrir que la persona no reconozca la separación de contextos, y por ende el individuo confunde las formas de conducirse, no diferenciando las normas propias de entornos familiares con aquellas de ámbitos secundarios.

Ahora bien, ¿qué significa todo esto?

El empleado, independientemente del sector en concreto, debe saber diferenciar las expectativas de acción, relacionadas con sus derechos y obligaciones, laborales, de las del hogar. Esto para poder cumplir con un determinado orden social. De lo contrario, irrumpiría contra él, y como resultado sería probablemente rechazado o expulsado. **La distinción entre el ámbito familiar y el secundario es ciertamente de gran dificultad para el familista.**

Por otro lado, pero vinculado a la aplicación en concreto de las limitaciones de sociedades familistas; resulta que en el trabajo, es necesario la participación activa de todos sus trabajadores, lo cual implica, contribuir a aumentar la iniciativa del empleado, exigir un mayor compromiso, y mejorar la calidad y desempeño de sus tareas. Esto a su vez, en retribución implica, sacrificio, compromiso y confianza en la empresa o institución laboral.

Ahora bien el familista, según lo planteado, establecerá un “margen discrecional de dedicación”, de modo que tenderá a entregar a la empresa lo estrictamente necesario para mantener el cargo. (Banfield, 1958) El familismo tiene su origen, según el mismo Banfield, en la falta de confianza y obligación moral, con los ámbitos secundarios de pertenencia. De esta forma, no confiando en dichas instituciones, ofrecerá sólo lo estrictamente necesario, léase, aquello que considere su obligación; lo cual será bastante limitado.

Como se mencionó en el marco teórico, el familista, al buscar las mayores ventajas para sí y para los suyos, tiende a menospreciar los principios, la ideología, las leyes y normas universales, simplemente porque hay desconfianza y desinterés por ellas. Ahora, la dinámica de trabajo necesita, además de las mencionadas, una justa relación de calidad y precio entre los clientes y la industria, la aceptación de los principios de libre mercado, el respeto de las marcas y de la propiedad industrial; así como el cumplimiento de compromisos,

el respeto a las reglas de empleados y competidores, y por supuesto con la sociedad en general; para contribuir de forma positiva a la productividad de la industria, al crecimiento económico y al empleo. Nada de esto será posible si el trabajador no cree en la institución en la que labora, no confía en sus exigencias y leyes, no se compromete con los nuevos retos, y no se orienta hacia el logro de metas.

Ahora bien, ya parece ser buen momento para revelar la identidad de ese 31% que representa la población familista del estudio.

Así es que a partir de este punto demostraremos los cruces entre familismo y las diferentes características tomadas en cuenta en el presente estudio: cargo, edad, y nivel educativo.

Familismo y cargo

¿Es que el hecho de ser familista cambia en función del cargo que ocupa la persona?

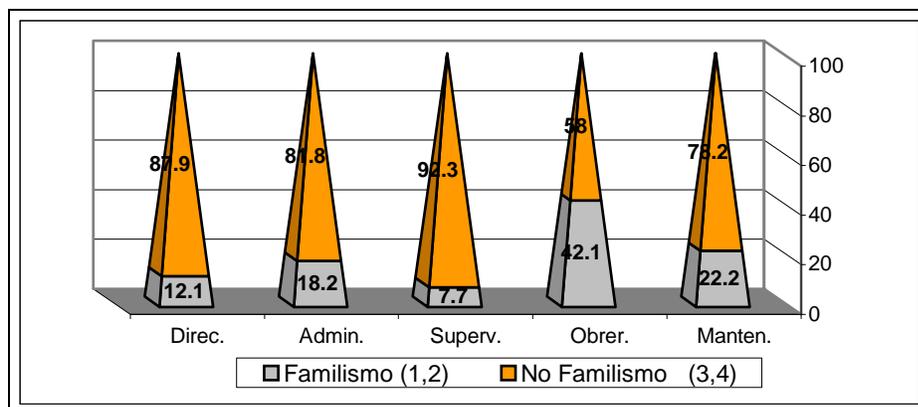
Se tendería a pensar que mientras mayor sea el cargo profesional, existiría una menor propensión al familismo. Según la hipótesis propuesta por De Viana, las raíces del familismo en nuestra cultura están asociadas a la inestabilidad de sus estructuras familiares. En cuanto a que la ausencia o alejamiento de la figura paterna en la familia, fomenta una debilidad normativa que se extiende más allá del ámbito primario. Añadido a ello, la sobrecarga de la figura materna, produce una dependencia emocional y ello dificulta la emancipación del individuo. Todo lo cual hace más influyente a las relaciones primarias y a la lógica familística. Se supone que, por lo general, mientras mayor es el cargo, existe una mayor probabilidad de poseer una mejor situación económica, una mejor calidad de vida, que podría facilitar, eventualmente, un proceso socializador familiar más integro.⁸

Ahora bien, otro aspecto que también puede que intervenga para la comprensión del fenómeno, se trata de que mientras menor sea el cargo, mayor probabilidad de una situación económica desventajosa, lo cual hace al individuo más dependiente de su comunidad y vecinos, por ende más interesado y comprometido en los asuntos colectivos, sin embargo, no por confianza en el "otro" y en las instituciones no primarias, sino por pura necesidad.

Estas no pretenden ser explicaciones al fenómeno, sino meras aproximaciones hipotéticas.

La relación entre el familismo y el cargo es la siguiente:

⁸ No importa el orden de estos factores, no se pretende profundizar en este aspecto en concreto.



A partir de este cuadro, parece no existir un comportamiento constante producto del cruce entre estos factores, lo cual puede indicar que independientemente del cargo, el familismo aparece o no.

Sin embargo, se observa lo siguiente:

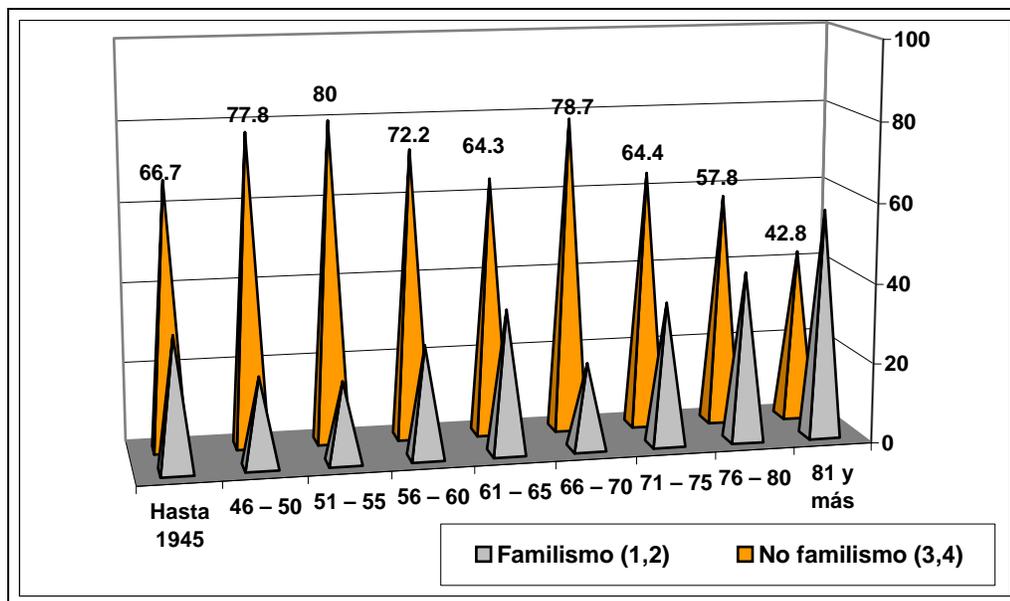
- 1) En todos los grupos prevalece con más del 57% una orientación no familista. De hecho en cuatro de los cinco grupos, esta orientación es mayor a 78%.
 - 2) Son el grupo de obreros y los de mantenimiento y seguridad, los empleados con una mayor orientación familista. Lo cual concuerda con la hipótesis planteada al comienzo de este apartado.
 - 3) Son el cuerpo de directores, administradores y supervisores los menos familistas. De estos, es el grupo de supervisores los que liderizan la clasificación con sólo un 8% de familismo.
 - 4) 88% de los directores no presentan familismo, así mismo, un 82% de los administradores tampoco lo hacen.
 - 5) Sin embargo, la brecha entre los que poseen más familismo y lo que poseen menos, es muy pequeña.
- El cargo no parece ser un factor que influya significativamente sobre el familismo, ya que independientemente de la jerarquía o cargo de la persona, el familismo es relativamente insignificante en todas.

Familismo y edad

La inquietud que queremos abordar es si la edad del empleado influye en la manifestación de familismo.

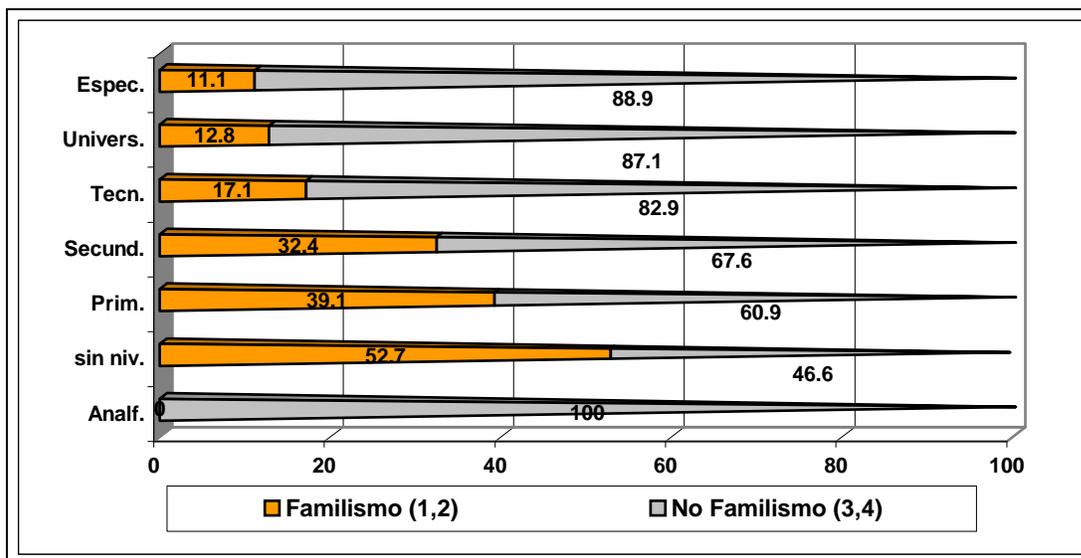
Como decíamos anteriormente las implicaciones del familismo son muy variadas. Entre ellas, la desconfianza hacia las instituciones, la desmotivación hacia las mismas, escaso compromiso y responsabilidad, la búsqueda por extender ventajas hacia el núcleo primario de pertenencia. Ahora bien, **¿tendrá la edad alguna relación con estos aspectos?**

Ahora bien, el presente trabajo demuestra con respecto al familismo y la edad lo siguiente:



- 1) La gran mayoría de la población encuestada, no presenta tendencias familistas, independientemente de la edad.
 - 2) Aunque, sutilmente, pero parece que los empleados menores de 19 años de edad son los más familistas. Los grupos de empleados de menor edad del estudio, presentan los índices más altos de familismo.
 - 3) Tan sólo un grupo presenta más familismo que lo contrario; estos son aquellos que nacieron en el año 81 o más.
 - 4) De resto todos los demás grupos presentan niveles altos de tendencias no familistas. Desde los nacidos a partir del año `66, es decir, desde los que poseen 35 años, la tendencia es altamente no familista. Incluso, cuatro de estos grupos presentan con más de 70% orientaciones no familistas.
- Sin embargo, tampoco la edad parece ser, para el presente estudio, un factor explicativo eficiente.

Familismo y nivel educativo



A partir de este cuadro, se concluye que el comportamiento resultante de este cruce sigue la siguiente constante:

- 1) **A medida que aumenta el nivel educativo del empleado, disminuye el nivel de familismo.** Sin embargo, sorprendentemente, el nivel más bajo en términos educativos, arroja un 0% de familismo. Ahora bien, es importante recordar que sólo existe (1) analfabeto en el estudio.
 - 2) A lo largo de todos los grupos la presencia de familistas es menor al 50% del grupo. La excepción es la de aquellos “sin nivel” educativo, los cuales presentan un 53% de familismo.
 - 3) Los menos familistas son los que han culminado un nivel técnico o universitario. Este último presenta tan sólo un 13% de familismo.
- Entonces, el nivel educativo parece resultar un factor que influye a la hora de explicar la presencia o ausencia de familismo, gracias a la significativa diferencia que sigue el comportamiento de la variable “familismo” a lo largo de los distintos niveles educativos. Es importante recalcar, que es la primera vez que el nivel educativo y el cargo dejan de poseer la misma capacidad explicativa en el presente estudio.
 - Entonces, el 31% de familismo que existe en la población, probablemente son en su mayoría empleados de menor preparación educativa: principalmente, el grupo de los que no tiene nivel, y en segundo plano, los que han culminado la primaria. Lo cual puede estar relacionado con la hipótesis planteada por De Viana sobre la inestabilidad familiar y el familismo. La asociación entre estos, fue explicada anteriormente.

Reflexiones acerca del Familismo Amoral

Así que, en cuanto a este estudio, el familismo amoral no es un síndrome característico de los empleados de las empresas de plástico líder en su ramo.

La muestra, según sus respuestas, manifiesta estar en desacuerdo con la maximación de sus beneficios personales y de su núcleo primario a costa del interés colectivo; en la población parece existir acción colectiva. ¿Qué hace que los empleados de estas empresas se alejen del familismo amoral criollo?, ¿será el hecho que son las empresas líderes del mercado de plástico?, o ¿será por la misma naturaleza del procesamiento de este material?. Estas son preguntas que van más allá del alcance del presente estudio.

Ahora bien, se debe rescatar también que al empleado que forma parte del presente estudio le cuesta desvincularse de la influencia que tiene la institución familiar sobre él. El núcleo primario parece tener significativo peso sobre sus acciones. Así, esta de acuerdo con sacrificar sus intereses más personales por su familia y amigos. Esta viene siendo la razón por la que el ítem 16 resulta diferente al comportamiento de las otras dos ocasiones en que se evalúa el familismo.

Este hecho concuerda con que la familia es un valor prioritario, compartido por todos los venezolanos. (Granell, 1996) Ahora bien, desde los resultados de este estudio y como se ha demostrado, esto no significa que la familia le gane terreno a lo público. No parece que el empleado de dichas empresas transfiera la lógica familiar a sus lugares de trabajo, ni espacios públicos en general. De hecho, parece existir un equilibrio.

Ya por último, se presenta **el perfil de ese 31% de los empleados de la industria del plástico que padece de familismo amoral:**

- Son obreros u operarios de máquina, y en segundo lugar, pertenecen a mantenimiento o seguridad.
- Son en su mayoría los más jóvenes, poseen unos 25 años o menos.
- Son los empleados con menor preparación educativa: Principalmente, el grupo de los que no tiene nivel, y en segundo plano, los que han culminado la primaria.

Así también vale la pena rescatar que,

- El cargo no parece ser un factor que influya significativamente sobre el familismo, tampoco lo hace la edad; mientras que el nivel educativo parece resultar un factor que influye a la hora de explicar la presencia o ausencia de familismo.

Descripción y Análisis del Locus de Control

Siguiendo con la idea de verificar la supuesta relación entre la modernidad y demás factores, a continuación se presentan los resultados del Locus de Control existente en la muestra de empresas líderes de plástico ubicadas en Gran Caracas. Es importante recordar que se espera conseguir que la muestra de empresas exitosas revele un foco interno de control para así comprobar la hipótesis planteada inicialmente.

Antes de observar estos resultados, sería pertinente recordar que el locus de control tiene que ver con el rol que la persona atribuye a su entorno natural.

Sociedades o individuos con foco interno de control, sienten que el control del destino y el origen de sus éxitos y fracasos reside en ellos mismos.

A partir de los resultados obtenidos, se puede entrever que el foco de control del trabajador del sector industrial de plástico es externo, aunque no contundentemente. Esto, siguiendo el caso, significa que el empleado siente poseer escaso control sobre los cambios que ocurren en su entorno vital. Individuos con foco externo, creen que lo que ocurre a su alrededor no es responsabilidad suya, sino de agentes externos no controlables, ya sea el estado, otra persona, o cualquier otro sistema o institución.

Utilizando las palabras de Trompenaars y Hampden-Turner (1999), la muestra concibe al entorno como algo más poderoso que el mismo individuo. Es por esto, la percepción de escaso control.

Pasemos a los resultados en general,

Recordemos que las opciones de respuesta eran cuatro, a cada una de ellas se le asignó un valor numérico. El valor (4) se acerca más hacia un foco interno de control, y el valor (1) se acerca más hacia un foco externo, presentamos la siguiente información:

		<i>Porcentaje de respuestas</i>	<i>Número de casos</i>
Locus de Control Externo	1	36.8	182
	2	15.4	76
Locus de Control Interno	3	14.6	72
	4	33.2	164
TOTAL		100%	494

Esta información demuestra:

- 1) Se observa un 52% de presencia de locus externo, mientras que un 48% de locus interno.
- 2) Que los trabajadores del sector de plástico no poseen categóricamente un locus externo, por el contrario, la presencia de un locus interno es casi igual.
- 3) En promedio, las respuestas de los empleados se ubican en 2,4; lo cual equivale a "algo de locus externo".

El hecho que exista un 48% de empleados industriales con locus interno, significa que casi la mitad de la población, probablemente sea capaz de ver a futuro, tenga visión de

largo plazo, y pueda sentir relativo control sobre su vida y acciones. Aunque más de la mitad, un 52% de la población parece no tener estas habilidades.

Esto puede llegar a tener consecuencias importantes en el entorno laboral y en la vida en general, del individuo. Siguiendo con el marco teórico del trabajo, el individuo con foco externo de control, por lo general, será de escasa iniciativa al sentir que poco de los resultados de su trabajo están bajo su control; y dificultad para vincular esfuerzos con logros, al sentir que los resultados no son suyos, sino de entidades externas a él; también sostendrá la creencia de que los problemas son mayores de lo que son en la realidad, irresolubles y sobre todo, injusta la situación. (De Viana, 1998)

Existen numerosas investigaciones que han evaluado esta situación en el país:

El estudio de Trompenaars y Hampden Turner, demuestra que el foco de control venezolano es externo. Para dar con este hallazgo, analizan sobre la base de casos hipotéticos. Este estudio dio a escoger a más de 30 mil directores de empresas, entre las siguientes dos opciones:

- A. Lo que me ocurre es a partir de mi propio esfuerzo.
- B. Algunas veces siento que no tengo control sobre la dirección que mi vida está tomando.

Venezuela, entre cuarenta naciones, ocupó el primer lugar de aquellas que eligieron la segunda opción.

Otro caso que revela, no sólo nuestra tendencia a sentir que el devenir no está en nuestras manos, sino también el hábito de eludir responsabilidades, es el siguiente: Suponen, que de existir un defecto de instalación en algún equipo, ¿Ud. como reaccionaría?. Piensa que la responsabilidad del daño debe ser arremetida a quien causó el defecto, o, al departamento entero responsable de dicho equipo. Frente dicha disyuntiva, Venezuela ocupó el segundo lugar de cuarenta países que optan por responsabilizar al departamento entero. (Trompenaars y Hampden-Turner, 1999)

El estudio de Granell (1996) confirma esta conducta. Según sus resultados el venezolano siempre tiene a quien “echarle la culpa”; un gerente opinando al respecto, expresó, “que el obrero prefiere estar acompañado para que no le echen la culpa a él en esa cadena o cascada en que siempre hay alguien a quien culpar.” La costumbre en responsabilizar a otros, resulta un obstáculo para el reconocimiento de errores y el aprendizaje del fracaso. Este mal hábito puede conducir a la “desesperanza aprendida” (Granell, 1996, 45), según la cual, el individuo permanece en un estado de resignación y aceptación de impotencia para ejercer el control sobre su entorno.

Sin embargo, es meritorio detallar bien el caso.

De cuatro ocasiones en que se evalúa dicho concepto, en tres de ellas se observan resultados positivos hacia lo externo, con una diferencia mínima con respecto al interno. Para ser más precisos, demostramos los resultados para cada una de estas preguntas:

- Las oportunidades llegan, no se buscan. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?: **Un 60% respondió estar de acuerdo con ello.**
- El rumbo de la vida está escrito y uno no lo puede cambiar. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase? : **Un 54% está de acuerdo con ello.**
- La vida cambia mucho y el futuro es incierto, por eso no se deben hacer planes a largo plazo. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?: **Un 66% está de acuerdo con ello.**

Estas respuestas inmediatamente hacen reflexionar sobre el escaso sentimiento de control que revela poseer la muestra. La vida para dichos empleados pareciese “escapar de sus manos”; en el sentido que poco parecen poder hacer para construir un devenir en función de los intereses o metas personales.¹

Zapata en 1996, revisando como es el venezolano en cuanto a su relación con el entorno, revela interesantes resultados. No maneja literalmente el concepto de -locus de control-, sin embargo utiliza lo que denomina “vivacidad psicológica”, es decir, las ganas de vivir y capacidad para entusiasmarse por las cosas, lo cual conduce a ser activos y responsables ante la realidad². Este aclara que entre los venezolanos la vivacidad psicológica se ha visto disminuida desde 1986. La mayoría presenta una vivacidad moderada, un 53% exactamente; lo que quiere decir, que existe un balance entre los que parecen activos y dinámicos, y los que están más tranquilos y pasivos. “Hay quiénes viven satisfechos y quiénes se quejan de no haber obtenido logros, quiénes viven contentos y quiénes sienten no estar funcionando a plenitud”. Anteriormente el número de activos, y satisfechos era mayor.

Estos hallazgos parecen ser pertinentes ya que puede existir relación entre el control que siente la persona de su vida y la vivacidad psicológica que manifieste³.

No obstante, cuando Zapata pregunta directamente sobre el “grado de control que siente el venezolano sobre su vida”, un 63% responde “mucho o bastante”. **El venezolano se siente en lo personal, contento y satisfecho, seguro y confiado en sí mismo, pero pesimistas frente al entorno.** En general, son personalidades moderadamente fuertes. “Pero, al mismo tiempo han perdido chispa social”.

Este análisis de Zapata puede arrojar algunas aproximaciones explicativas a la pregunta que no se ha mencionado todavía del presente estudio, en la que también se evalúa el locus de control. En ella se plantea lo siguiente:

➤ Haga lo que haga, sólo los ricos pueden controlar el destino del país. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**: 29% de lo empleados entrevistados están de acuerdo, mientras que un 71% no consideran cierta la frase planteada. Es necesario demostrar que de estos, un 60% está “muy en desacuerdo” con ello.

De seguir con las proposiciones que plantea Zapata, pueden ser más entendibles estas respuestas, léase, los venezolanos son fuertes de personalidad, contentos y seguros de sí mismos; por esto la contundente direccionalidad de la presente pregunta. Adicionalmente a esto, más del 50% de la muestra que forman parte del estudio son obreros u operarios de máquina, lo cual se traduce en que probablemente no formen parte de los “ricos” del país que plantea la pregunta. Puede que algún sentimiento de orgullo de clase haya influido para que las respuestas hayan resultado de tal forma. De cualquier manera, estas proposiciones no pretenden ser explicaciones a dicho comportamiento, sino tan sólo hipótesis a la misma. Para terminar esta proposición hipotética, se dice del venezolano que “individualmente sienten ser mejores de lo que dicen estar; como sujetos se sienten mejores que la sociedad a la que pertenecen: ellos

¹ Estos resultados nos obligaron a incluir una cuarta pregunta para confirmar este comportamiento.

² El mismo autor aclara que el concepto viene siendo lo que en años anteriores denominó “entusiasmo vital”, lo cual representa una adaptación al concepto de “equilibrio afectivo” o “saldo efectivo”, utilizado por estudios internacionales, específicamente por autores como Stoetzel, en ¿Qué pensamos los europeos?, o por Bradburn, en su libro “The Structure of Psychological Well-being”.

³ Estamos conscientes de que estos conceptos no son lo mismo, no obstante, sirve para recrear el ámbito que abarca el foco de control.

son entusiastas y confiados frente así mismos..” (Zapata, 1996, 18) Evaluando la “fuerza de la personalidad” del venezolano, un 92% está de acuerdo con tener entera confianza en sí mismo y un 85% le gusta asumir responsabilidades. Lo cual justifica que un 71% de la población del estudio responda de esta forma.

Estas intervenciones pueden ayudar a comprender lo definitivo del comportamiento de las respuestas sobre este ítem.

Ahora bien, no se puede ignorar lo planteado en el marco teórico, sobre la incapacidad que demuestra el venezolano para asumir responsabilidades o sentir control sobre sus decisiones. Según los estudios de Trompenaars y Hampden-Turner, Venezuela, entre cuarenta naciones, ocupó el primer lugar de aquellas que sienten no tener el control sobre la dirección que su vida está tomando.

Entonces, ¿cómo es que el estudio de Zapata arroje con más de un 85% un locus de control interno, y el estudio de Trompenaars y Hampden-Turner evidencia lo contrario?

¿Será que el primero evalúa el grado de confianza en sí mismo y de responsabilidad por sus asuntos, mientras que el segundo explora, el grado de control que siente sobre su entorno directamente?

Revisando este último estudio, puede ser pertinente aclarar que la muestra del mismo consiste en 30.000 participantes, de los cuales un 75% son directores de diferentes departamentos y el otro 25% son personal administrativo. El estudio de Zapata es nacional, aplicado a una muestra representativa del país.

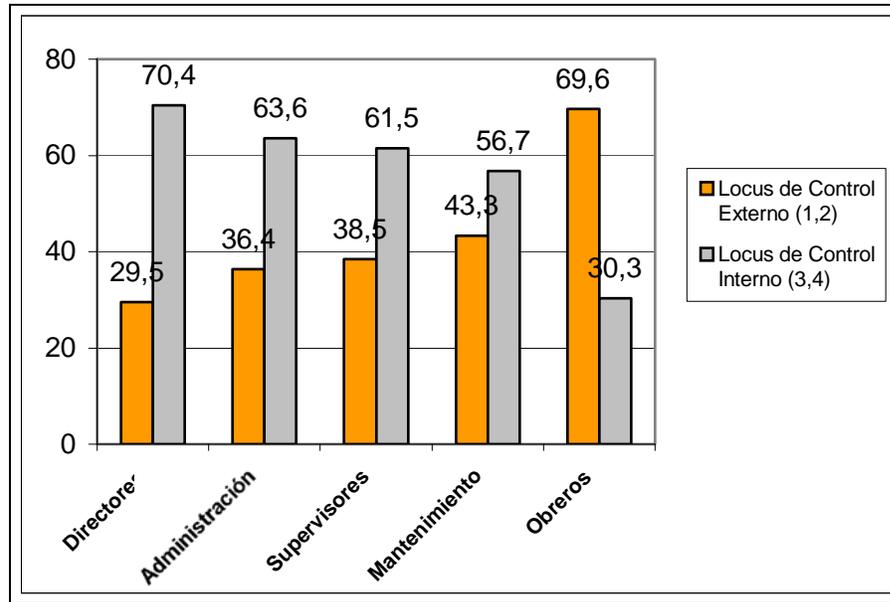
¿Será qué dependiendo del cargo que ocupe el individuo, el locus de control, en Venezuela cambia?

Así es que a partir de este punto se demostrarán los cruces de locus de control y las diferentes características tomadas en cuenta en el presente estudio: cargo, edad, y nivel educativo.

Cargo y Locus de Control

A través de este cruce se intenta determinar si el cargo que ocupa la persona influye de alguna manera a la hora de precisar su locus de control.

Una vez comprendido este término, parece lógico que mientras más alto sea el cargo que posea la persona, ésta sienta más seguridad económica y más herramientas para enfrentar la realidad, por ende, tienda a percibir también mayor control sobre su entorno vital. Veamos el siguiente cuadro:



A partir de este cuadro, se concluye que el comportamiento resultante de este cruce sigue la siguiente constante:

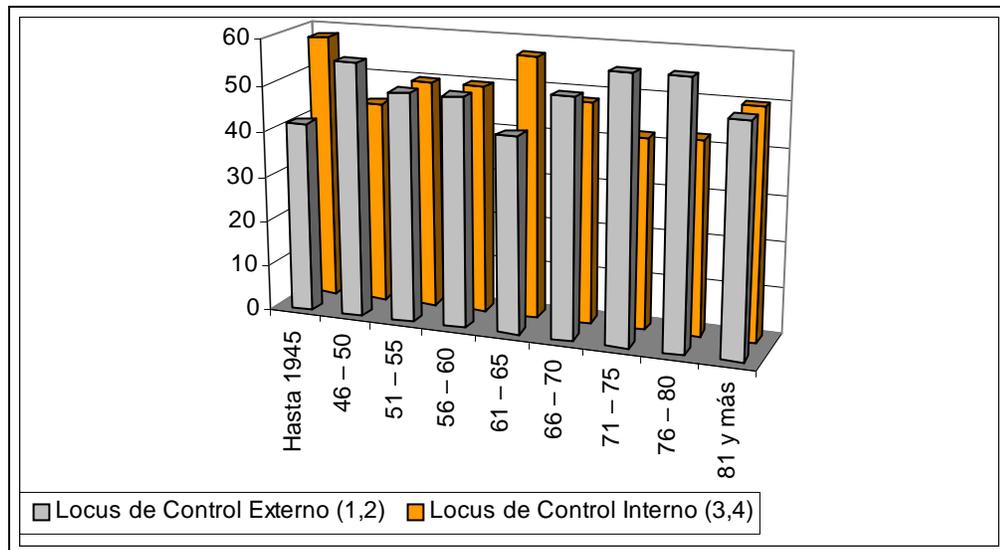
- 1) A medida que disminuye el cargo en la jerarquía profesional, aumenta la presencia de locus externo. De igual forma viceversa, aumenta la presencia de locus interno a medida que se supera de jerarquía profesional.
 - 2) 29.5% del cuerpo de gerentes y directores encuestados poseen un locus de control externo.
 - 3) 70% del personal obrero u operarios de máquina poseen un locus de control externo.
- Entonces, el 52% de la muestra estudiada que presenta locus externo, son en su mayoría obreros u operarios de máquina.
 - El cargo o jerarquía profesional definitivamente parece poseer una relación importante con el locus de control. Lo cual puede que explique la significativa diferencia de resultados entre los estudios de Zapata y los de Trompenaars y Hampden-Turner.

Edad y Locus de Control

La pregunta clave es, ¿si las edades cambian, también lo hace el comportamiento que sigue el locus de control?. Así se estaría buscando la influencia que tiene la edad en el locus de control del empleado de la muestra estudiada.

Haciendo una simple suposición, probablemente, jóvenes entre veinte y cuarenta años sientan poseer mayor control sobre su vida y entorno, que sus mayores; lo cual significa que la percepción de control sobre la vida, futuro y acciones, podría estar influido gracias a la edad de la persona. Zapata explica que probablemente “..con la edad se vaya adquiriendo mayor madurez, pero también mayores exigencias y responsabilidades, y el control de la vida pareciera perderse cuando desde lo que se es y desde lo que se

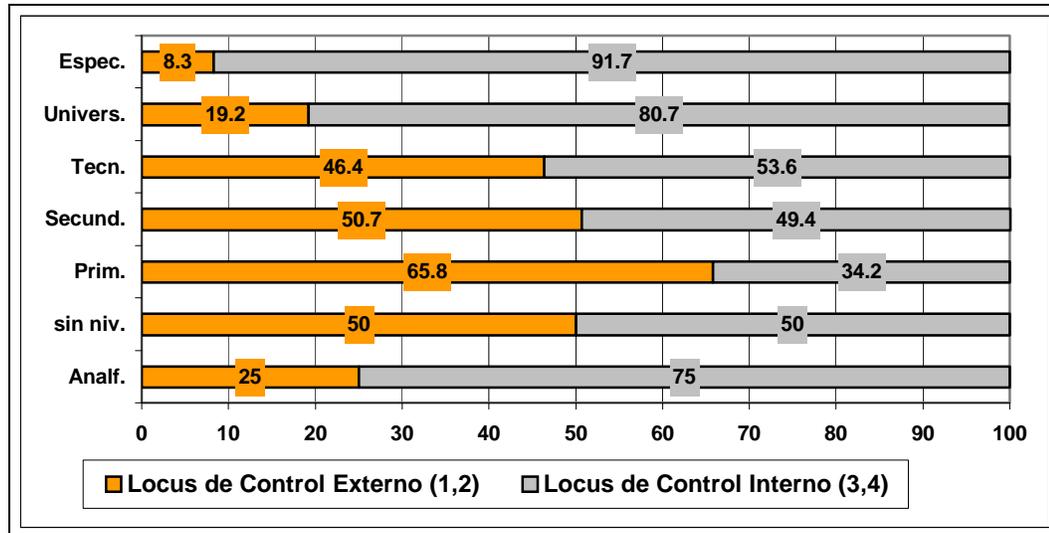
tiene, no es posible responder adecuadamente todo lo demandado.” (Zapata, 1996, 26) Puede que el joven, además, tienda a ser más ingenuo, creyendo que posee el control. A continuación se presenta los hallazgos para este cruce, los cuales escasamente concuerdan con la suposición acabada de plantear.



- 1) No se observa alguna tendencia importante entre la edad y el locus.
- 2) La mayoría de la población encuestada, son adultos jóvenes entre 20 y 40 años de edad. **Entre los nacidos desde el año '71 hasta el '80, jóvenes entre 20 y treinta, se ubica el mayor número de personas con locus externo.** Exactamente, un 57% de los empleados con estas edades posee locus externo, que viene siendo 36% de los encuestados.
- 3) **Entre los que tienen de 36 a cuarenta años, se ubica el mayor número de personas con locus interno**, exactamente un 58% de este grupo, lo cual es el 11% del total de la población.
 - Entonces, el 52% de locus externo que existe en la población, probablemente son en su mayoría jóvenes adultos entre 20 y treinta años de edad.
 - La edad no resulta un factor de peso a la hora de precisar el locus de control.

Nivel educativo y Locus de Control

Esta vez no hubo sorpresas, en la dirección esperada, el locus interno lo manifiesta el cuerpo empleado con mayor preparación académica, y por ende, con mayor probabilidades de poseer más herramientas para actuar exitosamente; lo que implicaría, una mayor percepción de control en su vida y entorno.



A partir de este cuadro, se concluye que el comportamiento resultante de este cruce sigue la siguiente constante:

- 1) A medida que aumenta el nivel educativo del empleado, aumenta el nivel de locus interno. Sin embargo, sorprendentemente, los niveles más bajos en términos educativos, presentan un locus interno superior contra aquellos que por lo menos tienen una primaria. Recordemos que analfabetos hay sólo uno en el estudio.
- 2) En general, el locus externo de la población encuestada se ubica entre aquellos empleados que han culminado el nivel de primaria, principalmente, y los de secundaria.

Reflexiones acerca del Locus de Control

En conclusión, los empleados de la muestra de empresas líderes del plástico, presentan un locus de control predominantemente externo. Sin embargo, la presencia de locus interno es igualmente significativa. Es con esta variable que la muestra comienza a alejarse del comportamiento atípico que venía llevando en comparación a los estudios que se han hecho sobre la cultura nacional.

Es importante acotar que parece ciertas las inferencias de Zapata, en cuanto a que el venezolano es fuerte de personalidad, se siente seguro y confiado de sí mismo. Lo que repercute, a la vista, en algunas de sus reacciones a determinados dilemas planteados. Sin embargo, esto no significa, que sienta que el control de su devenir esté en sus manos, léase que posea un foco interno de control. Debido a que pareciera, que cuando interviene el entorno, el individuo perdiera esa confianza en sus capacidades para conseguir sus objetivos.

A partir de los resultados de este apartado, se demuestra la nulidad de la última hipótesis planteada en los comienzos del trabajo; en cuanto a que, empresas productivas, y por ende caracterizadas por un ambiente de modernización, NO poseen un locus de control interno. Así lo devela la muestra en cuestión.

La mayoría de los empleados que poseen un locus externo son:

- Obreros u operarios de máquina;

- Jóvenes-adultos entre veinte y treinta años de edad;
- Con sólo el nivel de primaria como sustento educativo.

Por el otro lado, la mayoría de los empleados que poseen un locus interno son:

- Directores o gerentes de la empresa, aunque vale la pena acotar, que en todos los niveles profesionales, menos el de los obreros, el locus interno supera al externo;
- Adultos, en general, mayores de treinta años;
- Con un nivel educativo universitario o de especialización.

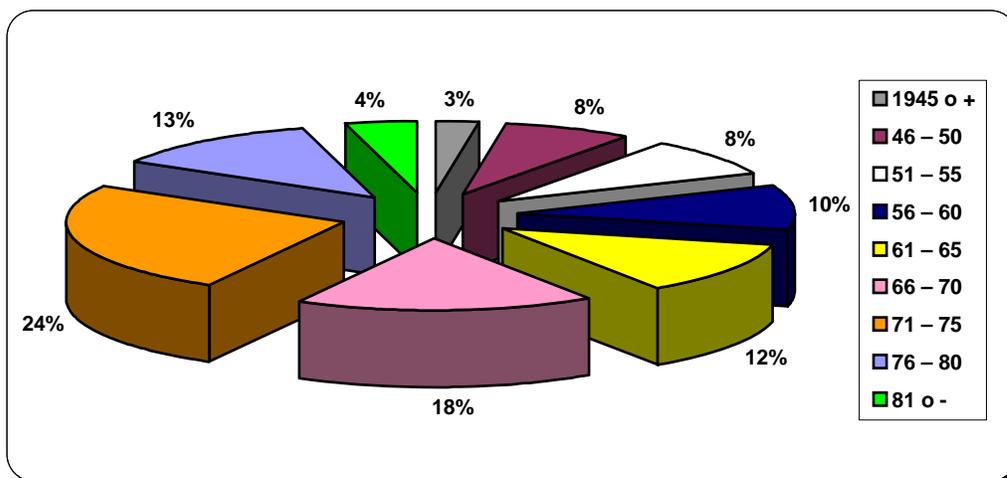
La edad no es un buen indicador de foco de control para la muestra de empresas estudiadas.

En general, aunque haya predominado en el estudio un locus externo, la presencia de locus interno es casi igual de significativa. Este hecho, obliga a reflexionar en cuanto a las razones que podrían justificar que el empleado de la muestra estudiada posea tan alto nivel de locus interno.

- ¿Por qué este comportamiento se aleja tanto de la mayoría de los hallazgos que se han hecho sobre estos aspectos en el país?. ¿Tendrá que ver con la naturaleza del procesamiento del plástico?, ¿exigencias de la institución central de calidad asociada al plástico, requerimientos de una u otra institución, normas de calidad o higiene por manejar constantemente envases de alimentos u otros?; ¿Será por el nivel de dominio tecnológico que exige el ramo?.
- ¿Será porque el estudio se hizo basándose en las empresas líderes del mercado?, lo cual les ha obligado a luchar por mantenerse en tal puesto; Tal vez el factor competitividad puede influir en ello.
- ¿Será la unión de estos dos aspectos que influye para que cada una de las empresas que participaron en el estudio posean una cultura empresarial cónsona con las exigencias culturales que impone la modernidad?.

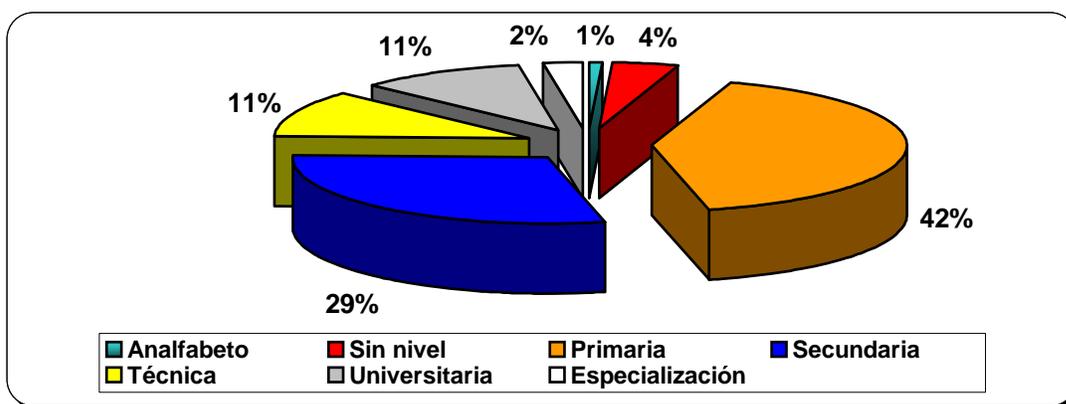
Presentación y descripción de la muestra estudiada

En cuanto a la Edad de la muestra



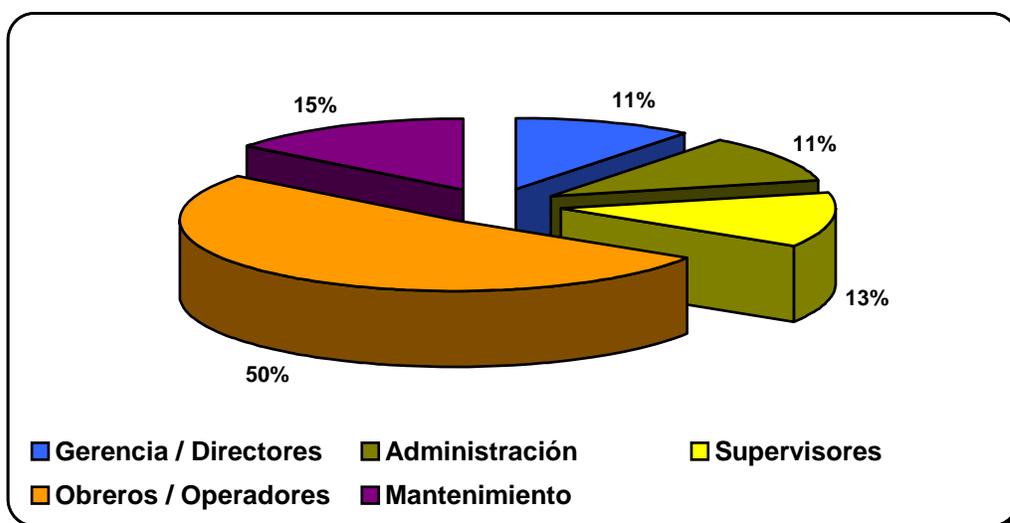
- La mayoría de la población industrial nació entre 1961 y 1980, exactamente un 67% de la muestra. Estos son adultos-jóvenes entre los 20 y 40 años de edad, lo cual representa una población bastante joven.
- Aunque se observa una concentración importante entre 1971 y 1975, de 24% de empleados; en otras palabras, el mayor número de empleados de la muestra tiene entre 26 y 30 años de edad.
- Existen tres casos de empleados mayores de cincuenta y cinco años, específicamente un 3%. Así mismo, existen 5% de menores de diecinueve años.
- Resultaron cinco casos perdidos del sistema, es decir, casos de empleados que no contestaron a dicha pregunta.

En cuanto al Nivel Educativo



- 71% de los encuestados llegan a secundaria como máximo nivel educativo. Aunque de este porcentaje de la población, predominan con un 42%, los que llegaron a la primaria como máximo nivel.
- 22% de la población industrial restante han conseguido un nivel técnico o universitario. Específicamente, se registran un 11% de universitarios y un 11% de técnicos en algo.
- Existe un 1% de analfabetismo en el sector investigado; no obstante, un 4% de éstos no tiene nivel, empero saben “leer y escribir”¹.

En cuanto al Cargo



- Se registraron veintidós casos perdidos. Estos son personas que no contestaron a la pregunta en cuestión.
- El 50% de la población estudiada, resultaron operarios de máquina u obreros² de todo tipo.
- Un 11% resultaron supervisores, y otro 11% gerentes o directores³.
- Un 9% equitativamente resultaron los gerentes y administradores⁴ encuestados.

¹ La capacidad de lectura y escritura es relativa. La mayoría de la población encuestada leían en voz alta para poder comprender la pregunta. Se presenciaron casos en que otro compañero de trabajo tenía que explicar para entender la situación. Así mismo, también hubo casos en que por no “querer” escribir, la misma tesista escribía según las respuestas dadas, se comprende que en realidad no sabía hacerlo. Por todas estas inconveniencias, en el camino se tuvo que cambiar la estrategia para levantar la información; lo que comenzó siendo encuestas auto suministradas, terminaron siendo bajo supervisión de la tesista.

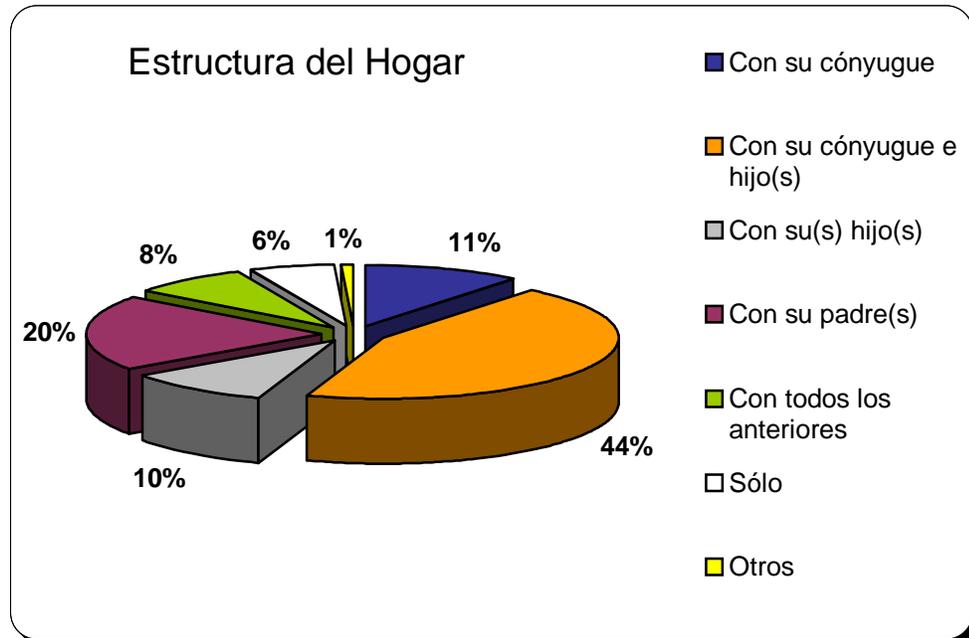
² Clasificación compuesta por: obreros, torneros, operarios.

³ Clasificación compuesta por: presidentes, directores, gerentes.

⁴ Clasificación compuesta por: cobradores, analistas, contadores, departamento de ventas, administración, secretariado.

- Y por último un sorprendente 12% fueron personal de mantenimiento o seguridad.

En cuanto a la Estructura Familiar



- El 44% de la población industrial viven bajo un esquema de familia nuclear, léase, padres e hijo(s) bajo un mismo techo.
- El 19.4% de los empleados viven con sus padres⁵. Es necesario recalcar a este nivel que la mayoría es una población muy joven, tan así que el 31% de los empleados industriales poseen menos de 26 años.
- Un 6% de la población viven sólo en el hogar.
- Con sus hijos (sin cónyuge ni padres) vive un 10% de la población industrial.
- Con su cónyuge (sin hijos ni padres) vive el 11% de la población.
- Tan sólo un 8% vive con todos los anteriores; es decir, en hogares constituidos por padres, hijos y abuelos, bajo un mismo techo.
- Pérdidos del sistema son un 3% de la población.

Para observar los resultados acabados de exponer en formato de tabla, véase Anexos: Descripción Demográfica De la Muestra.

⁵ Esto significa, que el individuo vive con sus padres, léase sin cónyuge y/o hijos.

Perfil de la población muestral

En cuanto a la edad de la muestra,

La mayoría tiene entre 20 y 40 años, esto representa un 67% de los empleados. Aunque de estos un 24% tienen entre 26 y 30 años de edad.

En cuanto al nivel educativo más representativo de la muestra,

71% de los encuestados llegan a secundaria como máximo nivel educativo; aunque de estos los que sólo llegan primaria son un 42%.

Un 22% de la muestra posee una carrera técnica o universitaria. Existe un 11% de universitarios y un 11% de técnicos en algo.

Hay un solo analfabeto en el estudio.

En cuanto al cargo más representativo,

El 50% del estudio es obrero u operario de máquina, el resto se distribuye casi equitativamente entre los demás cargos.

En cuanto a la estructura familiar,

La mayoría de los empleados del sector industrial parecen tener una estructura familiar estable. El 44% vive bajo un esquema de familia nuclear. Este dato sorprende ya que la experiencia nos habla de una familia venezolana cuya estructura está sustentada en la relación madre-hijo, donde la figura paterna es bastante débil, hasta inexistente. (Pulido B., M., 1997)

Es importante destacar también que casi un 20% son empleados que viven todavía con sus padres.

Con el objetivo de familiarizarnos con la muestra, presentamos algunos detalles que pueden ser de interés:

- Fue la mediana empresa plástica, líder en su mercado, la fuente de información.
- Las mismas trabajan con marcas como: Colgate-Palmolive, Mamusa, ceras Johnson, pinturas Corimon, mantequilla Nelly, Regia, Mavesa y muchas otras.
- Todas se localizan en el área de Gran Caracas, en las zonas de Guarenas, Guatire, Petare, Paracotos y Filas de Mariche.
- Al entrar al interior de la mayoría de las empresas, salta a la vista un ambiente diferente con respecto a las edificaciones de su alrededor. Todas, menos una, se encontraban en completa limpieza y orden. En estas se notaba un esfuerzo por mantener un medio, limpio, ordenado, o al menos, satisfactorio para trabajar. La única que no cumplió con estas condiciones, presentaba basura acumulada y paredes desconchados; en general reflejaba un ambiente oscuro, cochino, gris, y desconsolado. Hasta la silla de su director estaba desconchada y su escritorio sin teléfono. Sin embargo, fue precisamente el director de la misma, el que en una entrevista sostuvo, "deseo una organización plana donde cada quien sepa su

responsabilidad; ...un sistema flexible en cuanto a las remuneraciones, basado en el desempeño de cada trabajador, (ya que) este crea la necesidad para que el trabajador dictamine su ingreso. ... la legislación laboral actual protege al flojo, no al que verdaderamente trabaja,...no es flexible. ”

- Las empresas están equipadas tecnológicamente y a plenitud, desde la recepcionista hasta el último director. No sólo en cuanto a maquinarias industriales, sino también en cuanto a equipos de seguridad, fotocopiadoras, computadoras de última y, además, presentes en la mayoría de los departamentos.
- La mayoría de las empresas está en procesos de recorte de personal, los que permanecían en la industria, eran los “mejores”, aquellos que sabían manejar el negocio, explica un gerente.
- En todos lados y en todas las empresas, se encontraban señalizaciones que adornaban las paredes. Como si se tratara de trabajadores que acostumbran a olvidar los asuntos de trabajo, numerosas paredes y máquinas poseían un mensaje con una, que otra, instrucción. La mayoría de estos trataba sobre asuntos de higiene o de operación de la máquina; sin embargo, se podía encontrar otros, con mensajes como el siguiente: “La amistad termina donde comienza el abuso”.
- Así mismo se escuchaban timbres para almorzar, para cambiar de turnos, y fichaje para la entrada y salida del trabajo. En fin, un sistema un tanto cerrado, jerárquico, y formal. Sin embargo, en la primera empresa visitada los directores por iniciativa propia, cedieron sus escritorios y oficina para que obreros y empleados en general contestaran la encuesta; lo cual refleja, por otro lado, un clima tolerante y de relaciones relativamente abiertas y de respuestas rápidas.
- Se observó una significativa diferenciación intelectual entre directores y obreros.

Bibliografía del Análisis de Resultados

- Parsons, T. (1951). The Social System. NY: The Free Press.
- Germani, G. (1992) Secularización, modernización y desarrollo económico. EN: Modernización, desarrollo político y cambio social. Alianza Editorial, Madrid.
- Granell, E., (1996) Éxito Gerencial y Cultura: retos y oportunidades en Venezuela. Ediciones IESA.
- De Viana, M. (1998). Determinantes Culturales de la Pobreza. Caracas.
- De Viana, M. (1999). La Ficción de modernidad, En (Comp.), Un Mal Posible de Superar, (Vol. 1). Caracas: edic. UCAB.
- Greaves, R., y Minaro, A. (1992). Family Values and Wok Beliefs in Venezuela.
- Trompenaars, F., Hampden-Turner, C. (1998). Riding the Waves of Culture. N.Y.: Mc.Graw Hill.
- Banfield (1958) Banfield, E. (1958). The Moral Basis of a Backward Society. Illinois: The Free Press of Glencoe.
- Zapata R. (1996).Los Valores del Venezolano. Caracas, Conciencia 21.
- Pulido B., M. (1997). Repensar Nuestro Futuro Desde la Familia, En (Comp.) Revista SIC, (No 600) Caracas.

Conclusiones

Conscientes de la grave situación del país, la presente investigación respondió a una inquietud muy personal, dirigida a la reflexión en torno al tema de la aparente improductividad económica venezolana. La razón que se le ha adjudicado a este problema, no es solamente la débil plataforma institucional que ofrece el gobierno, sino que el mismo venezolano parece no estar siendo productivo. Se trabajó desde la perspectiva cultural, sobre la base del proyecto "Pobreza: Un mal posible de Superar"; el cual propone que el venezolano no posee una estructura cultural propia para producir eficientemente, y por ello la necesidad de una acción orientada hacia la modernización cultural, la cual tiene como único objetivo la productividad y la eficiencia de los procesos. Es gracias a estas suposiciones que la iniciativa de este trabajo fue la de profundizar en el análisis de la estructura valorativa de un sector específico de nuestro sistema productivo.

Así, una vez culminado el trabajo, se encontró que el conjunto de empleados de la muestra estudiada, posee una matriz cultural orientada hacia la modernidad. Dichos empleados, en general se relacionan con su mundo exterior dirigidos por una estructura cultural moderna. Esta conclusión implica que la muestra posee casi todas las preferencias valorativas orientadas hacia la modernidad; una débil o escasa presencia de familismo; pero manifiesta un locus externo de control, aunque muy competido con una alta presencia de locus interno. De tal forma que se evidenció la relación entre la productividad y ciertos requisitos de modernización, al menos en la muestra referida.

Esta conclusión contrasta con la idea que da origen a este estudio, ella plantea que, "...El análisis preliminar de los datos hace pensar que la pequeña y la mediana empresa (en Venezuela), lejos de modernizar a la fuerza laboral, funciona como prolongación de los contextos familistas..." (De Viana, 1998). Los resultados de la presente investigación no sólo relativizan esta afirmación, al mostrar que al menos un pequeño estrato demuestra lo contrario, sino que más importante aún, ofrece una esperanza para reflexionar en cuanto a la empresa como una alternativa de socialización modernizadora para crear una fuente de trabajo más productiva; lo cual fue la inquietud que motivo el presente estudio.

Estas empresas no sólo poseen un saldo neto de alta productividad, sino que las mismas demostraron vivir en un contexto modernizador. Primero, porque demostraron ser altamente universalistas, orientadas hacia la colectividad, neutral afectivamente, así como medianamente específicas y orientadas hacia el desempeño. Segundo, porque las mismas no funcionan como una prolongación de contextos familistas.

Siendo estos los resultados, es meritorio recalcar ciertas observaciones acerca de cada una de las variables evaluadas, aclarando los puntos más importantes hallados en el análisis. Se comenzará por las preferencias valorativas, para culminar con el locus de control.

- El universalismo, como preferencia valorativa o modo de evaluación, es indiscutible en la muestra estudiada, no sólo por el 71% que muestra optar de este modo, sino, porque las respuestas a este dilema evidencian la elección de los empleados por seguir los principios universales establecidos socialmente. Cuando existe alguna distorsión hacia este comportamiento en el estudio, se justifica por la intervención de una actitud difusa o por una intervención del carácter sociable de la muestra.

- Igual que en la dicotomía anterior, este predominio por lo racional, se evidencia en la capacidad de la muestra para postergar beneficios o intereses inmediatos por unos más significativos a más largo plazo. Los empleados presentaron un 79% de neutralidad

afectiva. Sobre la base de los resultados y el análisis de la información, se encontró que este indicador posee dos dimensiones de evaluación. De esta forma, se considera que la misma establece prioridades y pospone gratificaciones inmediatas; aunque por otro lado, el empleado no busca refrenar sus impulsos afectivos, sino que los expresa libremente. Así, la muestra encaja dentro de la idiosincrasia del venezolano, como una cultura sociable, extrovertida y de alta expresividad. Lo cual no significa incapacidad para "racionalizar" su presente. El hecho que la muestra sea expresiva, y desde esa dimensión afectiva, no tiene porqué ser un obstáculo para la eficiencia de las relaciones laborales, llevadas de una forma positiva; lo cual representa, a la final, el objetivo último. Es entonces desde esa dimensión que se explica la neutralidad afectiva de la muestra.

- Frente al dilema si orientarse por el desempeño que muestre el objeto o factores adscriptivos, la actitud de la muestra no es tan contundente. No obstante, predomina una orientación racional con un 53% de preferencia por el desempeño. No existe evidencia empírica que "producir" orientados de una u otra forma, sea más productivo; sin embargo, se considera que menos perjudicial y/o más justo, por aquello de la igualdad de oportunidades, resulta una orientación productiva basada en el desempeño. Ahora, que esta forma de proceder sea más moderna o más económicamente eficiente, no hay manera de saber realmente.

- En cuanto a la concepción de la vida desde una forma difusa o específica, el 55% de la muestra prefiere concebir las áreas de su vida y los niveles de su personalidad como un conjunto permeable, en donde las obligaciones y compromisos de un área están relacionadas con otras y pueden ser manejadas conjuntamente. Si esta permeabilidad dificulta el control o dificulta las funciones establecidas para cada contexto, representaría una amenaza para la eficiencia de los procesos; sin embargo, si dicha permeabilidad no obstruye estos factores, sino que representan una manera de ser y comportarse, se considera que puede ser una fortaleza para el individuo. La afectividad, desde la dimensión de sociabilidad, parece tener relación con las situaciones donde el empleado actúa de forma difusa. En los casos propios en que interviene lo social en espacios donde gobierna lo normativo o la riqueza, el empleado a veces opta por dar libertad para que los dos campos trabajen conjuntamente. Este proceder, bien orientado, no tiene porqué obstaculizar su eficiencia laboral, que es a la final lo que se busca.

- Los empleados del estudio responden de forma definitiva privilegiando a la colectividad, cuando los intereses personales coinciden con aquellos considerados colectivos por la misma colectividad. Se considera, después de haber reflexionado acerca de estos conceptos, que con respecto a esta orientación, lo más productivo sería un equilibrio que busque promover las libertades y responsabilidades individuales, aunque evitando posturas egocéntricas; y al mismo tiempo, promover el trabajo individual enfocado a los intereses del grupo, aunque evitando procesos lentos y conductas conformistas.

- Esta orientación hacia el otro, explica la escasa orientación familista que evidencia la muestra, no sólo porque más de un 69% opta por una actitud "no familista", sino porque los resultados a las respuestas evidencian el rechazo a la mera maximación de los intereses del núcleo primario. Sin embargo, al empleado le cuesta desvincularse de la influencia que tiene la institución familiar sobre él. El núcleo primario parece tener significativo peso sobre sus acciones. Así, en ciertos casos, está de acuerdo con sacrificar sus intereses más personales por su familia y amigos. Ahora bien, desde los resultados de este estudio, esto no significa que la familia le gane terreno a lo público. No parece que el empleado de dichas empresas transfiera la lógica familiar a sus lugares de trabajo ni espacios públicos en general, de hecho, parece existir un equilibrio.

- Es con los resultados acerca del locus de control que la muestra comienza a acercarse al comportamiento general que se conoce del venezolano. De esta forma, el estudio demostró la preeminencia de un foco de control externo en la muestra. Sin embargo, no se registra un comportamiento contundente, sino que por el contrario, a su vez existe un foco interno significativo. Concretamente, se localiza un locus externo de 52%. A partir de las reflexiones ideadas en el trabajo, parecen ciertas las inferencias elaboradas por

Roberto Zapata en cuanto a que el venezolano es fuerte de personalidad, se siente seguro y confiado de sí mismo. Lo que repercute a la vista en algunas de sus reacciones a determinados dilemas planteados en esta investigación, aunque esto no significa, que el empleado sienta que el control de su devenir esté en sus manos; debido a que pareciera, que cuando interviene el entorno, el individuo perdiera esa confianza en sus capacidades para conseguir sus objetivos. Queda en manos de próximas investigaciones comprender los factores que intervienen para que el entorno produzca semejante reacción en el individuo.

Con el fin de ofrecer, de una forma lógica y concreta, una síntesis sobre la orientación cultural de la muestra de empleados, se muestra lo siguiente:

- Los empleados revelan una escasa presencia de Familismo Amoral; a través de sus respuestas, se interpreta que el mismo confía en el otro y aparenta interés por el grupo, de hecho, se orienta hacia la colectividad cuando las exigencias del rol demandan seguir los intereses de la misma. De esta forma la muestra no está buscando la mera maximación de ventajas para su núcleo primario.
- De forma congruente con estos resultados, la muestra demostró ser universalista, ya que escasamente se orienta al otro por la relación personal que mantenga con él y buscando meros intereses personales; por el contrario demostró privilegiar una orientación más racional que afectiva, orientándose en función de los cánones universales de validación. Asimismo, este predominio de lo racional se observa en su orientación según el desempeño, aún cuando, existe a su vez una orientación significativa sobre la base de factores adscriptivos. El predominio de lo racional también se expresa en su habilidad para postergar gratificaciones inmediatas con el fin de conseguir beneficios más significativos, aún siendo a más largo plazo. Lo cual no significa que la muestra deje de ser afectiva; de hecho demuestra ser sociable, e impulsiva para expresar sus emociones.
- Este hecho puede que sea el motivo de su orientación difusa, en cuanto a que a los empleados de la muestra escasamente separan las áreas de su personalidad, pareciera que no sienten que ello puede obstaculizar su eficiencia laboral.
- Por último, la muestra manifiesta gran confianza en sí mismo, más no con su entorno, en otras palabras, poseen un locus externo de control.

Una vez analizada la matriz cultural que caracteriza a la muestra de empleados, salta a relucir una pregunta bien concreta, ¿Cómo es que la muestra de empleados de las empresas estudiadas se orientan con tal esquema de modernidad, si las mismas representan un subgrupo de la cultura tradicional – familista venezolana?.

Se considera que la muestra se distancia de la cultura a la que pertenece, en la medida en que el estudio se ha realizado sobre la base de empresas exitosas en su ramo. La forma de manejo de sus procedimientos, el conjunto de lineamientos normativos, un producto de calidad, el manejo de tecnología, la mejor selección de personal y unos líderes orientados al logro, hacen de este grupo, un conjunto de empresas exitosas. Pareciera que las empresas “líderes” son el resultado de imponer relaciones de trabajo modernas, lo cual implícitamente, se traduce en que la organización es capaz de imponer a la mayoría de sus empleados un marco de determinaciones de carácter normativo, incluso de cultura organizacional, que obliga a los sujetos que participan de ella en el marco de las relaciones laborales, actitudes más consecuentes con la modernidad. En otras palabras, se está planteando la posibilidad que la muestra haya sido resocializada basándose en los valores necesarios para cumplir con los estándares de productividad deseados por la empresa. Esto implica que una vez ingresados en la industria, sus formas de trabajo, las relaciones dentro de las mismas con demás empleados o directores, la relación con los recursos de producción, probablemente hayan enseñado todo un esquema de producción, internalizando tácitamente un conjunto de valores u orientaciones asumidas con el tiempo como propias. Si este fuese el

caso, nos estaríamos planteando la posibilidad de que la institución laboral pueda socializar al individuo hacia esta dirección.

De hecho, el perfil del empleado orientado a la modernidad en el presente estudio, resultó ser: El empleado que ocupa los cargos superiores de la estructura empresarial, por lo general, directores y personal administrativo; Con un nivel educativo alto, es decir, con un título universitario o una especialización; esto demuestra que si se trata de empresas cuyos líderes parecen cumplir con un esquema cultural modernizador. Si la sociedad en la que dichos empleados están insertos es de tipo tradicional-familista, entonces, debe ser el espacio de la empresa quien produce este alejamiento hacia un modelo de acción más productivo. Ahora bien, esto es sólo una suposición hipotética basada en los resultados de la investigación. Sería tema interesante para estudios posteriores, evaluar realmente la capacidad socializadora hacia esquemas de productividad de empresas líderes venezolanas; Gracias a que pareciera existir un espacio fuerte de resocialización en la empresa.

Una vez expuestos los resultados de la presente investigación, pareciera que el proyecto, "Pobreza: Un mal posible de superar", posee un gran potencial interpretativo. Debido a que las hipótesis del presente estudio se sustentaron primordialmente en el conjunto de relaciones en las que se fundamenta teóricamente dicho proyecto. De esta forma, dos de las tres hipótesis planteadas al comienzo, se confirman en el presente estudio: 1) las empresas "líderes" del plástico poseen unas preferencias valorativas orientadas a la modernidad; 2) La muestra posee una matriz cultural escasamente familista. Sin embargo, la tercera hubo que anularla, ya que se halló en los empleados de la muestra un locus externo de control.

También es necesario mencionar que a pesar de todas las observaciones que se le hacen al modelo dicotómico de Parsons, este conserva a su vez un gran potencial explicativo en el ámbito de los determinantes culturales. Este modelo facilita la puesta en relieve de los resultados económicos de una organización y su cultura.

Estas observaciones revelan la existencia de un conjunto de empleados que se orientan por una lógica en general, altamente racional y eficiente, y podría ser por ello que dichas empresas son líderes en el mercado del plástico.

En general, los resultados de este estudio parecen revelar que hay suficiente espacio para que lo cultural sea un factor de influencia para la productividad nacional.

Ya se han mencionado algunas recomendaciones para futuras investigaciones vinculadas al tema; sin embargo, lo más importante es que se lleven a cabo estudios sucesivos, en diferentes contextos y sectores industriales, con el objetivo de confirmar la relación entre la matriz socio-cultural moderna y la productividad. De esta forma, continuar con el esfuerzo investigativo adelantado por el proyecto Pobreza.

En esta misma línea de ideas, sería aconsejable revisar la supuesta relación existente entre el Locus de Control y las preferencias valorativas; ya que en el presente trabajo dicha relación fue bastante débil. Concretamente, investigar el impacto que puede tener un foco externo de control en los niveles de productividad.

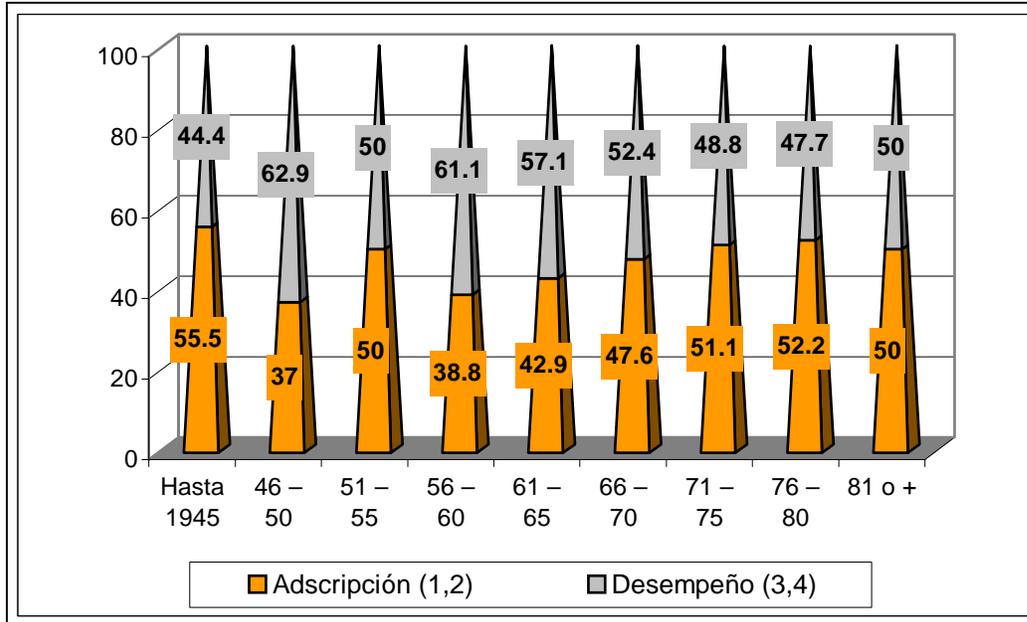
Así mismo, sería un gran aporte para la rama de la investigación sobre la cultura nacional, conocer, por un lado, el grado de afectividad del venezolano desde sus dos dimensiones; así como evaluar el real impacto que tiene esta preferencia valorativa en la productividad. De igual forma, realizar el mismo esfuerzo con respecto a la difusividad como orientación valorativa, ya que ambas orientaciones resultaron un tanto predominantes en la muestra, sin impactar de forma negativa la productividad en dichas empresas.

Si en estudios posteriores se confirma una y otra vez los resultados que arrojaron las hipótesis presentes, advertiríamos entonces, la importancia que tiene la consideración

de los factores socio-culturales al momento de diseñar Políticas de Desarrollo Industrial. Factor que ha sido omitido cuando predomina una perspectiva parcializada.

Anexos a la Investigación

Cruce de la edad de los empleados con la dicotomía Adscripción – Desempeño.



- Con respecto a la edad, es imposible extraer valiosa información, debido a que no existe diferencia sustancial entre las edades. A cualquier edad la orientación adscriptiva es menor que la contraria.
- Entre los 51 y 55 años se presenta el menor índice de adscripción con un 37% de presencia.

Edad

Fecha de Nacimiento	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 1945	56 o +	3	2,4
46 – 50	51 a 55	9	7.3
51 – 55	46 a 50	10	8.1
56 – 60	41 a 45	12	9.7
61 – 65	36 a 40	14	11.3
66 – 70	31 a 35	21	16.9
71 – 75	26 a 30	30	24.2
76 – 80	20 a 25	15	12.1
81 en adelante	19 o -	5	4
Total		119	96%

Nivel Educativo

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	51	41.1
Secundaria	36	29
Técnica	14	11.3
Universitaria	13	10.5
Sin nivel	5	4
Especialización	3	2.4
Analfabeto	1	0.8
Total	123	99.2%

Cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Gerencia-Directores	11	8.9
Administración	11	8.9
Supervisores	13	10.5
Obreros	53	42.7
Mantenimiento	15	12.1
Total	103	83.1%

Estructura del hogar

¿Con quién vive Ud.?	Frecuencia	Porcentaje
Con su cónyuge	13	10.5
Con su cónyuge e hijo(s)	54	43.5
Con su(s) hijo(s)	12	9.7
Con su padre(s)	24	19.4
Con todos los anteriores	10	8.1
Sólo	7	5.6
Otros	1	.8
Total	121	97.6
Perdidos del sistema	3	2.4

A continuación se expone, en forma de cuadros, la descripción demográfica de este grupo de empleados con respecto al ítem 16.

➤ Pedro decide aceptar un ofrecimiento de un negocio legal donde podría obtener mucho dinero, aun cuando sabe que al tomarlo, se ganará la enemistad de algunos de sus amigos. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Pedro?**

Por cargo:

	No Familismo (3,4)	Familismo (1,2)	TOTAL
Direc.	72.8	27.3	100,1%
Admin.	63.7	36.4	100,1%
Superv.	100	0	100%
Obrer.	39.7	60.3	100%
Manten.	80	20	100%

- ✓ Son obreros u operarios de máquina, en su gran mayoría, aquellos empleados que evidencian una conducta familista. Las implicaciones específicas de este hecho se exonen más adelante.

Por edad:

	Edad	No Familismo (3.4)	Familismo (1.2)	TOTAL
Hasta 1945	56 o +	33.3	66.7	100%
46 – 50	51 – 55	77.8	22.2	100%
51 – 55	46 – 50	90	10	100%
56 – 60	41 – 45	58.4	41.6	100%
61 – 65	36 - 40	64.3	35.7	100%
66 – 70	31 - 35	90	10	100%
71 – 75	26 -30	60	40	100%
76 – 80	20 - 25	46.6	53.3	100%
81 y más	19 o -	20	80	100%

El familismo presente en esta pregunta se encuentra, en general, localizado en aquellos empleados que tienen entre 20 y 30 años de edad, y otro grupo, entre los 36 y 45 años.

- ✓ Sin embargo, la edad no parece que sea un factor que ayude a comprender el comportamiento de la respuesta a este ítem.

No obstante, se puede observar que se localiza entre los empleados de 20 a 30 años de edad, lo cual concuerda con cargo, puesto que son el personal obrero la mayor población para estas edades.

- ✓ En cuanto al nivel educativo, no tiene ninguna relación con el comportamiento de la pregunta. Todos contestaron igual de familista a lo largo de todas los niveles educativos. Lo que hace preguntar, ¿cómo es que la variable que en general explica mejor al familismo es el nivel educativo y justamente para esta pregunta o caso, es justamente la que menos?

Descripción demográfica de los empleados para la pregunta o ítem: 17.

La misma plantea lo siguiente:

➤ **De sentirse sumamente bravo en el trabajo, Andrés expresa abiertamente sus arrebatos emocionales. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Andrés?: 74% está de acuerdo con esta conducta.**

Cargo:

	Afectividad (1,2)	Neutralidad afectiva (3,4)
Direc.	100	0
Admin.	100	0
Superv.	61.6	38.4
Manten.	20	80
Obrer.	62.3	37.7

- Los cargos más altos adoptan, con un 100% de apoyo, orientaciones afectivas ante la situación de expresar abiertamente sus emociones en el lugar de trabajo.
- Un 62% de los obreros u operarios de máquina apoyan esta actitud.
- Resulta curioso que un 80% del personal de mantenimiento prefiere controlar sus "arrebatos emocionales". ¿Será por miedo a reprimendas por parte de sus superiores, o es que el personal de mantenimiento y seguridad son más consistentes en su modernidad?.

Nivel Educativo:

	Afectividad (1,2)	Neutralidad afectiva (3,4)
Analf.	0	100
Sin niv.	60	40
Prim.	70	30
Secund.	72.3	27.8
Tecn.	85.7	14.2
Univ.	92.3	7.7
Espec.	100	0

- A medida que subimos la escala educativa, existe una mayor tendencia a orientaciones afectivas. En otras palabras, los empleados más adeptos a controlar sus emociones, resultan los analfabetos, mientras que los más reacios hacia esta actitud resultan los que poseen una especialización o carrera.
- ¿Porqué razón los cargos más altos de la empresa, y los que poseen superiores niveles educativos, optan por expresar libremente sus sentimientos?, ¿Será porque el contexto de la situación planteada era la empresa?, ¿Será porque el sentimiento expuesto en la situación planteada era cólera o ira?, ¿Será que esta élite académica se siente con mayor legitimidad, derecho, o, poder para manifestar estas reacciones, sabiendo que no recibirá sanción alguna?. Esta reacción parece responder a una situación muy particular. Me pregunto si la situación planteada fuese sido distinta, en vez de cólera, hubiese sido tristeza o alegría, los directores y gerentes hubiesen sido los más afectivos.

Edad:

	Afectividad (1,2)	Neutralidad afectiva(3,4)
1945 o -	100	0
46 – 50	77.8	22.2
51 – 55	80	20
56 – 60	58.3	41.7
61 – 65	71.5	28.5
66 – 70	71.4	28.6
71 – 75	76.7	23.3
76 – 80	73.3	26.7
81 o +	80	20

- La edad no parece ser un condicionante. A lo largo de todas las edades el comportamiento es muy similar.

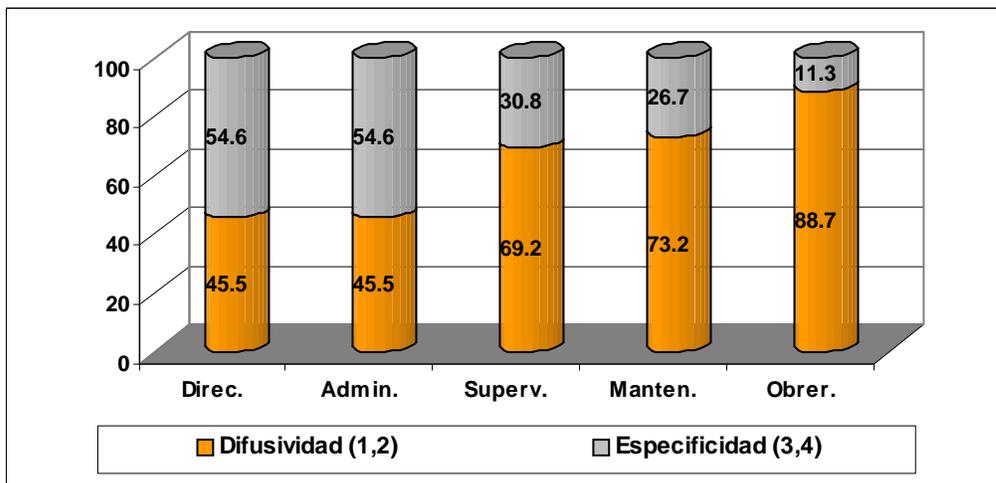
¿Qué hace que frente una situación como la que plantea esta pregunta la población responda tan tajantemente de forma afectiva?, ¿Qué factores intervienen para ello?. ¿Será que existe la creencia que el trabajador aprende a gritos?. ¿Por qué directores y gerentes, con carreras y especializaciones, expresan abiertamente sus emociones, en el lugar de trabajo?, ¿Será por cuestiones internas de gerencia empresarial venezolana, ó por la naturaleza extrovertida y afectiva que describe al venezolano? Si es así, ¿por qué los que ocupan los cargos inferiores en la empresa, léase mantenimiento, seguridad y obreros, no responden tan tajantemente de forma afectiva?. Todas éstas son reflexiones a partir de los hallazgos encontrados, sin embargo, las explicaciones a estas preguntas van más allá de los objetivos y posibilidades del presente trabajo. También se observa la íntima relación que existe entre la afectividad, como la incapacidad para controlar reacciones afectivas en una situación determinada, y la difusividad; la cual será abordada más adelante.

Descripción demográfica de los empleados para el ítem: 1.

Dicho caso plantea lo siguiente:

➤ En las oficinas y talleres debería haber un lugar apropiado para que los trabajadores pudieran atender sus visitas. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?

Así que cruzando el ítem 1, con el cargo de los empleados, resulta:

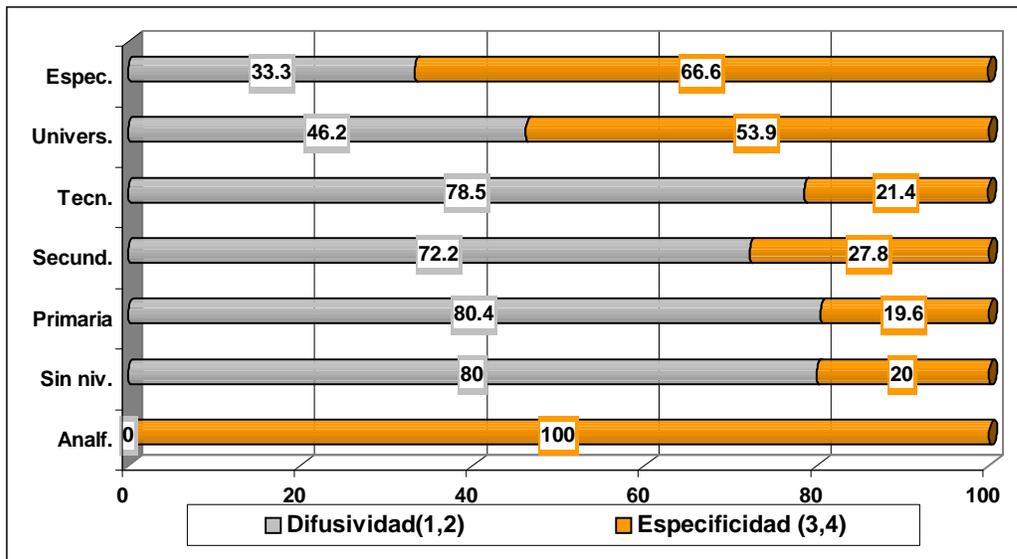


Un poco menos de la mitad de los directores y administradores se orientan difusamente, mientras que en el resto de los empleados bastante más de la mitad se orientan de esta forma.

En otras palabras, la minoría específica del estudio es, en su gran mayoría, empleados de los cargos superiores de la empresa, léase directores, gerentes y personal administrativo. En estos dos grupos, un 55% orientan su acción de forma específica; lo cual implica entre otras cosas, que acostumbran a separar espacios, tiempo y contextos; de esta forma, para ellos, cada área de su vida posee su propia racionalidad y son en base a éstas que actúan, separando a cada una de la otra.

El 89% de los obreros son difusos, el 73% de los de mantenimiento, y el 69% de los supervisores también lo son.

Se cruzará este mismo ítem con el nivel educativo, para continuar con el propósito de conocer bien a la población más difusa del estudio, así observemos el siguiente gráfico:



De igual forma, se notan dos grupos. Los que poseen una especialización con los universitarios, y un segundo grupo, el resto menos los analfabetos. El primer grupo representan los menos difusos de la muestra con tan sólo un 33% y 46% respectivamente. Mientras que los del segundo grupo son los menos específicos de la investigación, con un máximo de 28% de especificidad.

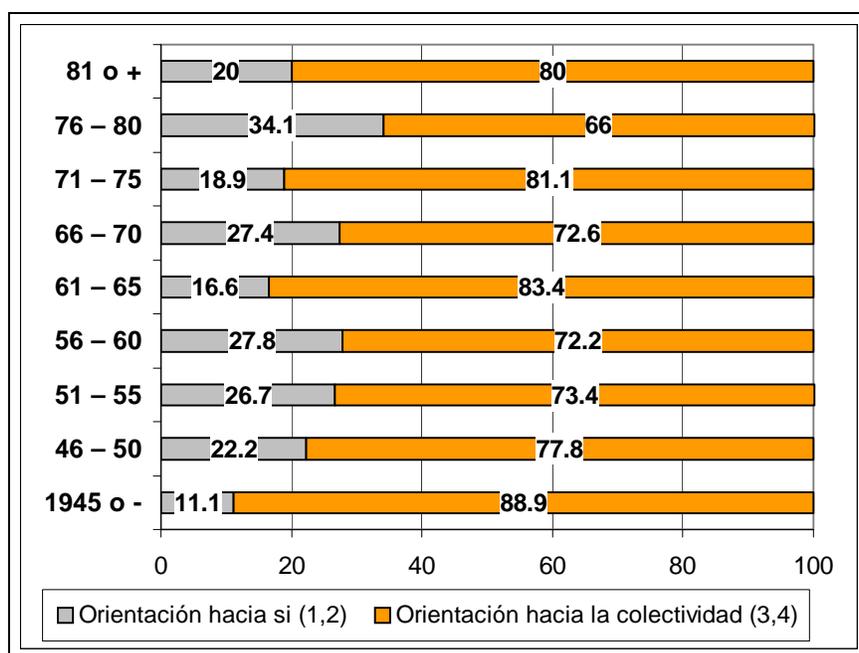
El único analfabeta del estudio se orienta de forma específica para este tipo de situaciones.

La edad, no vale la pena mencionar; A lo largo de todas las edades el nivel de especificidad es escaso y no existe diferencia importante entre las edades.

Cruce de la edad de los empleados de la muestra y la dicotomía de Orientación hacia sí o hacia la colectividad.

La pregunta clave es si el comportamiento que sigue esta orientación cambia, si las edades lo hacen.

De seguir con el pensamiento, que se venía llevando en el análisis acerca esta preferencia, la orientación estaría inversamente relacionada con la edad del individuo para Inglehart, ya que, la estabilidad económica y por ende el cambio hacia una mayor “sensibilidad humana”, viene con el tiempo. Así es que mejor, veamos el siguiente cuadro:



- La edad no parece reflejar ninguna tendencia. A lo largo de todas las edades existe alto colectivismo y de forma no constante.
- Los más individualistas son el grupo de empleados nacidos entre el año 76 y 80. Es decir, aquellos que poseen entre 25 y 21 años de edad, con un 34%.
- Los más orientados hacia la colectividad son los mayores de 55 años de edad (1945 o -) y el grupo entre 66 y 40 años, léase aquellos que nacieron entre el año 61 y el 65.

List of variables on the working file

Name		Position
INDUST	Nombre de la Industria Print Format: F4 Write Format: F4	1
	Value Label	
	1 empresa a	
	2 empresa b	
	3 empresa c	
	4 empresa d	
	5 empresa e	
FECHANAC	Año de nacimiento Print Format: F4 Write Format: F4	2
	Value Label	
	1 1961	
	2 1970	
	3 1980	
	4 1967	
	5 1981	
	6 1973	
	7 1971	
	8 1975	
	9 1953	
	10 1952	
	11 1969	
	12 1962	
	13 1979	
	14 1974	
	15 1954	
	16 1950	
	17 1949	
	18 1959	
	19 1965	
	20 1964	
	21 1976	
	22 1977	
	23 1955	
	24 1956	
	25 1946	
	26 1960	
	27 1978	
	28 1972	
	29 1945	
	30 1957	
	31 1940	
	32 1929	
	33 1966	
	34 1948	
	35 1967	

	36	1982	
	37	1968	
	38	1951	
	39	1963	
FECHAN2	Año de nacimiento		3
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	1	Entre 1929 y 1938	
	2	Entre 1939 y 1947	
	3	Entre 1948 y 1956	
	4	Entre 1957 y 1965	
	5	Entre 1966 y 1974	
	6	Entre 1975 y 1983	
FECHAN3	Año de nacimiento		4
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	1	Hasta 1945	
	2	Entre 1946 y 1950	
	3	Entre 1951 y 1955	
	4	Entre 1956 y 1960	
	5	Entre 1961 y 1965	
	6	Entre 1966 y 1970	
	7	Entre 1971 y 1975	
	8	Entre 1976 y 1980	
	9	De 1981 en adelante	
NIVEDUCT	Nivel educativo alcanzado		5
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	1	Analfabeto	
	2	Sin nivel	
	3	Primaria	
	4	Secundaria	
	5	Técnica	
	6	Universitaria	
	7	Especialización	
VIVE	¿ Con quién vive ud.?		6
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	1	Con su cónyugue	
	2	Con su cónyugue e hijo(s)	
	3	Con su(s) hijo(s)	

	4	Con su(s) padre(s)	
	5	Con todos los anteriores	
	6	Sólo	
	7	Otros	
VIVE2		¿ Con quién vive ud. ? (Otros)	7
		Print Format: F4	
		Write Format: F4	
	Value	Label	
	1	Con su hermano	
CARGO		En cuanto a su trabajo actual, ¿ Qué ocupación o cargo manti	8
		Print Format: F4	
		Write Format: F4	
	Value	Label	
	1	Gerente	
	2	Cobrador	
	3	Dep. Cobranza	
	4	Analista contable	
	5	Prensista de flexografía	
	6	Operador	
	7	Operador de impresión	
	8	Jefe de producción	
	9	Control de calidad	
	10	Mezclador	
	11	Mantenimiento	
	12	Preformador	
	13	Mantenimiento de maquinas y electromecanico	
	14	Operador de maquina de extrucción	
	15	Obrero	
	16	Supervisor	
	17	Cortador	
	18	Ayudante	
	19	Asistente Dpto. de Ventas	
	20	Coordinador de Ventas	
	21	Encargado de almacen	
	22	Seguridad	
	23	Técnico electricista de mantenimiento	
	24	Analista Dpto. de Aseguramiento de Calidad	
	25	Mecánico de molde	
	26	Jefe de taller	
	27	Presidente	
	28	Secretaria	
	29	Administración	
	30	Gerente de planta	
	31	Limpieza	
	32	Mecánico	
	33	Electro-mecánico	
	34	Supervisor de producción	
	35	Electricista de mantenimiento	
	36	Montacarguista	
	37	Jefe de ingeniería	
	38	Encargado de moldes	
	39	Capataz	
	40	Jefe de aseguramiento de calidad	
	41	Director	
	42	Contador	

	43	Ingeniero electrónico	
	44	Tornero	
	45	Supervisor de planta	
CARGO2	En cuanto a su trabajo actual, ¿ Qué ocupación o cargo manti		9
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	2	Gerencia / Directores	
	3	Administración	
	4	Supervisores	
	5	Obreros / Operadores	
	6	Mantenimiento	
P2_1	Parte 2 / Pregunta 1 (Preferencias valorativas. Especificida		10
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_2	Parte 2 / Pregunta 2 (Locus de control)		11
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_3	Parte 2 / Pregunta 3 (Preferencias valorativas. Desempeño -		12
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_4	Parte 2 / Pregunta 4 (Preferencias valorativas. Universalism		13
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy en desacuerdo	

	2	Algo en desacuerdo	
	3	Algo de acuerdo	
	4	Muy de acuerdo	
P2_5	Parte 2 / Pregunta 5 (Preferencias valorativas. orientación)		14
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_6	Parte 2 / Pregunta 6 (Locus de control)		15
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_7	Parte 2 / Pregunta 7 (Preferencias valorativas. orientación)		16
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_8	Parte 2 / Pregunta 8 (Locus de control)		17
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_9	Parte 2 / Pregunta 9 (Preferencias valorativas. Universalism)		18
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	

	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_10	Parte 2 / Pregunta 10 (Preferencias valorativas. Universalis)		19
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_11	Parte 2 / Pregunta 11 (Preferencias valorativas. Orientación)		20
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy en desacuerdo	
	2	Algo en desacuerdo	
	3	Algo de acuerdo	
	4	Muy de acuerdo	
P2_12	Parte 2 / Pregunta 12 (Locus de control)		21
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_13	Parte 2 / Pregunta 13 (Preferencias valorativas. Afectividad)		22
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_14	Parte 2 / Pregunta 14 (Preferencias valorativas. Afectividad)		23
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	

	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_15	Parte 2 / Pregunta 15 (Familismo)		24
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_16	Parte 2 / Pregunta 16 (Familismo)		25
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy en desacuerdo	
	2	Algo en desacuerdo	
	3	Algo de acuerdo	
	4	Muy de acuerdo	
P2_17	Parte 2 / Pregunta 17 (Preferencias valorativas. Afectividad)		26
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy en desacuerdo	
	2	Algo en desacuerdo	
	3	Algo de acuerdo	
	4	Muy de acuerdo	
P2_18	Parte 2 / Pregunta 18 (Preferencias valorativas. Especificidad)		27
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_19	Parte 2 / Pregunta 19 (Familismo)		28
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	

	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_20	Parte 2 / Pregunta 20 (Preferencias valorativas. Especificidad)		29
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_21	Parte 2 / Pregunta 21 (Preferencias valorativas. Desempeño -)		30
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy de acuerdo	
	2	Algo de acuerdo	
	3	Algo en desacuerdo	
	4	Muy en desacuerdo	
P2_22	Parte 2 / Pregunta 22 (Preferencias valorativas. Desempeño -)		31
	Print Format: F4		
	Write Format: F4		
	Value	Label	
	0	ns / nc	
	1	Muy en desacuerdo	
	2	Algo en desacuerdo	
	3	Algo de acuerdo	
	4	Muy de acuerdo	

Preferencias Valorativas y Familismo

me interesa analizar la relación entre el familismo y las preferencias valorativas.

- o Es decir, Y3 -----Y1

El familista y las cinco dicotomías por separado en porcentaje;

También me interesa conocer la relación entre familismo y locus de control.

Es decir, Y3 -----Y2.

\$FAMILIS (group) Familismo
by \$PREFVAL (group) Preferencias valorativas globales

\$PREFVAL

	Count	Muy de a	Algo de	Algo en	Muy en d	Row
	Row	Icuerdo	acuerdo	desacuer	esacuerd	Total
	pct			do	o	
	Col					
	pct					
	Tab					
	pct					
\$FAMILIS						
	1	I 303	I 161	I 144	I 376	I 984
Muy de acuerdo		I 30,8	I 16,4	I 14,6	I 38,2	I 18,1
		I 28,6	I 18,7	I 12,2	I 16,0	I
		I 5,6	I 3,0	I 2,6	I 6,9	I
	2	I 144	I 159	I 161	I 255	I 719
Algo de acuerdo		I 20,0	I 22,1	I 22,4	I 35,5	I 13,2
		I 13,6	I 18,5	I 13,7	I 10,9	I
		I 2,6	I 2,9	I 3,0	I 4,7	I
	3	I 141	I 176	I 266	I 338	I 921
Algo en desacuerdo		I 15,3	I 19,1	I 28,9	I 36,7	I 16,9
		I 13,3	I 20,5	I 22,6	I 14,4	I
		I 2,6	I 3,2	I 4,9	I 6,2	I
	4	I 472	I 364	I 606	I 1380	I 2822
Muy en desacuerdo		I 16,7	I 12,9	I 21,5	I 48,9	I 51,8
		I 44,5	I 42,3	I 51,5	I 58,7	I
		I 8,7	I 6,7	I 11,1	I 25,3	I
Column		1060	860	1177	2349	5446
Total		19,5	15,8	21,6	43,1	100,0

Percents and totals based on responses

No pienso poner este cuadro...demasiado tormentoso...

Las respuestas hacia las preferencias valorativas se dirigen en su mayoría hacia una orientación moderna, escogiendo la mayoría la opción 3 y 4. así mismo ocurre con la variable de familismo, la mayoría opta por una orientación no familista. Ahora son los no familistas los que al mismo tiempo optan por preferencias valorativas modernas? Viendo este cruce, se obtiene que la gran mayoría de los no familistas (aquellos que responden 4 a esta variable) son, los que a su vez, se orientan según preferencias valorativas modernas (responden 3 y 4 con respecto a las PV). De hecho los que responden según la opción codificada como 4 frente las dos variables son un 25% de las respuestas.

Preferencias Valorativas y Locus de Control

¿Existe una relación entre el foco de control del individuo y sus valores?, es decir, ¿será cierto que personas con foco de control interno tienen preferencias valorativas modernas?..para ello, analizar:

- o La relación Y2 -----Y1.

\$LOCUS (group) Locus de Control
by \$PREFVAL (group) Preferencias valorativas globales

\$LOCUS	\$PREFVAL										
	Count	Muy de a		Algo de		Algo en		Muy en d		Row Total	
	Row	Icuerdo		acuerdo		desacuer		esacuerd			
	Col	I		I		do		o			
Tab	I		I		I		I				
	1	I	695	I	455	I	507	I	1046	I	2703
Muy de acuerdo		I	25,7	I	16,8	I	18,8	I	38,7	I	36,8
		I	48,7	I	39,3	I	32,1	I	32,9	I	
		I	9,5	I	6,2	I	6,9	I	14,2	I	
	2	I	204	I	229	I	271	I	423	I	1127
Algo de acuerdo		I	18,1	I	20,3	I	24,0	I	37,5	I	15,4
		I	14,3	I	19,8	I	17,1	I	13,3	I	
		I	2,8	I	3,1	I	3,7	I	5,8	I	
	3	I	160	I	164	I	281	I	471	I	1076
Algo en desacuerdo		I	14,9	I	15,2	I	26,1	I	43,8	I	14,7
		I	11,2	I	14,2	I	17,8	I	14,8	I	
		I	2,2	I	2,2	I	3,8	I	6,4	I	
	4	I	369	I	309	I	522	I	1236	I	2436
Muy en desacuerdo		I	15,1	I	12,7	I	21,4	I	50,7	I	33,2
		I	25,8	I	26,7	I	33,0	I	38,9	I	
		I	5,0	I	4,2	I	7,1	I	16,8	I	
	Column		1428		1157		1581		3176		7342
	Total		19,4		15,8		21,5		43,3		100,0

Percents and totals based on responses

124 valid cases; 0 missing cases

NO veo que sea un cuadro muy significativo, este cruce no dice mucho. Por un lado, porque no parece existir coherencia entre las dos variables. Los modernos en terminos de preferencias no son los que tienen un locus interno.... pero esto puede ser por lo poco que existe de locus interno en la muestra.

		Porcentaje de respuestas	Número de casos
Locus de	1	36.8	182

Control Externo	2	15.4	76
Locus de	3	14.6	72
Control Interno	4	33.2	164
TOTAL		100%	494

Pero la verdad es que si existe significativo locus interno, no mayoría, pero si suficiente.

Los mas modernos en terminos de preferencias, (opciones de respuesta 3 y 4) que al mismo tiempo son los que tienen un locus interno (opciones 3 y 4) son: 34%.

Para comparar:

Los mas modernos en terminos de preferencias, (opciones de respuesta 3 y 4) que por el contrario tienen un locus externo (opciones de respuesta 1 y 2), son: 31%

Preferencias Valorativas y Familismo

me interesa analizar la relación entre el familismo y las preferencias valorativas.

- o Es decir, Y3 -----Y1

El familista y las cinco dicotomías por separado en porcentaje;

También me interesa conocer la relación entre familismo y locus de control.

Es decir, Y3 -----Y2.

\$FAMILIS (group) Familismo
by \$PREFVAL (group) Preferencias valorativas globales

		\$PREFVAL									
		Count	Muy de a		Algo de		Algo en		Muy en d		Row
		Row	Icuerdo		acuerdo		desacuer		esacuerd		Total
		pct	I		I		do		o		
		Col	1		2		3		4		
		pct	I		I		I		I		
		Tab	I		I		I		I		
\$FAMILIS											
	1	I	303	I	161	I	144	I	376	I	984
Muy de acuerdo		I	30,8	I	16,4	I	14,6	I	38,2	I	18,1
		I	28,6	I	18,7	I	12,2	I	16,0	I	
		I	5,6	I	3,0	I	2,6	I	6,9	I	
	2	I	144	I	159	I	161	I	255	I	719
Algo de acuerdo		I	20,0	I	22,1	I	22,4	I	35,5	I	13,2
		I	13,6	I	18,5	I	13,7	I	10,9	I	
		I	2,6	I	2,9	I	3,0	I	4,7	I	
	3	I	141	I	176	I	266	I	338	I	921
Algo en desacuerdo		I	15,3	I	19,1	I	28,9	I	36,7	I	16,9
		I	13,3	I	20,5	I	22,6	I	14,4	I	
		I	2,6	I	3,2	I	4,9	I	6,2	I	
	4	I	472	I	364	I	606	I	1380	I	2822
Muy en desacuerdo		I	16,7	I	12,9	I	21,5	I	48,9	I	51,8
		I	44,5	I	42,3	I	51,5	I	58,7	I	
		I	8,7	I	6,7	I	11,1	I	25,3	I	
	Column		1060		860		1177		2349		5446
	Total		19,5		15,8		21,6		43,1		100,0

Percents and totals based on responses

No pienso poner este cuadro...demasiado tormentoso...

Las respuestas hacia las preferencias valorativas se dirigen en su mayoría hacia una orientación moderna, escogiendo la mayoría la opción 3 y 4. así mismo ocurre con la variable de familismo, la mayoría opta por una orientación no familista. Ahora son los no familistas los que al mismo tiempo optan por preferencias valotativas modernas? Viendo este cruce, se obtiene que la gran mayoría de los no familistas (aquellos que responden 4 a esta varaible) son, los que a su vez, se orientan según preferencias valorativas modernas (responden 3 y 4 con respecto a las PV). De

hecho los que responden según la opción codificada como 4 frente las dos variables son un 25% de las respuestas.

Buenos Días (Tardes):

Este cuestionario forma parte de mi trabajo de tesis de grado.

Quisiera su colaboración para que conteste a unas preguntas que le tomarán máximo 10 minutos responder.

Las personas seleccionadas no fueron elegidas por nombre, sino por sorteo. Las respuestas serán manejadas de forma anónima y confidencial. Por favor, responde a este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Lea las instrucciones cuidadosamente, y responda la siguiente información marcando con una (X) en el espacio correspondiente cuando sea necesario.

Identificación de la encuesta.

1. Nombre de la Industria:

I.

1. Fecha de nacimiento: día (), mes (), año ().
2. Nivel educativo **alcanzado**: analfabeto () sin nivel () primaria () secundaria () técnica () universitaria () especialización ().
3. ¿Con quién vive Ud.? con su cónyuge () con su cónyuge e hijo(s) () con su(s) hijo(s) () con su(s) padre(s) () con todos los anteriores () sólo () otra situación, especificar:
4. En cuanto a su trabajo actual, ¿qué ocupación o cargo mantiene?:

II.

A continuación le voy a leer una lista de frases o situaciones, y quisiera me respondiera que tan de acuerdo está Ud. con cada una de ellas. Por favor, ubique sus respuestas con una (X) en las alternativas que le voy a suministrar.

1. En las oficinas y talleres debería haber un lugar apropiado para que los trabajadores pudieran atender sus visitas. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

2. Las oportunidades llegan, no se buscan. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

3. La hermana de Susana le pide ayuda para encontrar un puesto de trabajo para uno de sus hijos. Susana sabe que el muchacho es irresponsable, y que ha fracasado en un par de trabajos donde estuvo antes. Sin embargo, **Susana habla con sus amigos para conseguirle trabajo a su sobrino. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Susana?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

4. Víctor acaba de contratar a una señora muy preparada para trabajar en la oficina que él dirige y está muy contento con su trabajo. Una mañana, se encuentra que la señora y Luisa, su empleada y amiga por más de cinco años, está agarradas por los pelos, gritándose toda clase de insultos y groserías, al punto que alguien llamó a la policía. Víctor se ve en la necesidad de dar un castigo como ejemplo al resto de los empleados. **Así que decide despedir a ambas. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. la decisión de Víctor?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
5. La asociación de vecinos está convocando una reunión para solicitarle al alcalde que arregle la calle principal. Para que la solicitud se tramite se requiere de 500 firmas. La noche de la reunión Rosa se encuentra muy cansada y además piensa que de igual forma muy pocas personas asistirán. **Así es que Rosa decide no ir a la reunión. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Rosa?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
6. El rumbo de la vida está escrito y uno no lo puede cambiar. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
7. El tráfico en la ciudad es un desastre. Una empresa seria determinó que si el transporte público tuviera paradas fijas y no se recogiera y bajará pasajeros en cualquier parte, la situación mejoraría bastante. Las autoridades están proponiendo una ley que establece paradas fijas y van a pedirle a los habitantes que den su opinión. A Luis la parada más cercana le quedaría a 7 cuadras de su casa. **Ante esto, Luis decide votar en contra porque tendría que caminar mucho. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Luis?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en des acuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
8. Haga lo que haga, sólo los ricos pueden controlar el destino del país. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
9. Ramón debe asignar un contrato. Hay dos empresas que optan por el trabajo. Una goza de gran solidez y tiene mucha experiencia; y la otra parece muy desorganizada pero es de un amigo suyo que está empezando en el ramo. **Ramón, decide llamar a su amigo y ofrecerle el contrato. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Ramón?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

10. Luisa sabe que no cumple con los requisitos de eficiencia que piden para el puesto, sin embargo decide aplicar para el trabajo ya que piensa que teniendo a su tío como director va a obtener el puesto. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Luisa?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

11. Laura, regresando de la playa con su familia, encuentra que un derrumbe bloquea el paso de la carretera. Debido a que la cola es muy fuerte y las autoridades se tardan en llegar, **Laura organiza junto con otras personas para remover el derrumbe. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Laura?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

12. La vida cambia mucho y el futuro es incierto, por eso no se debe hacer planes a largo plazo. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

13. A fin de mes, Jesús debe pagar completa la renta de su vivienda y su sueldo le alcanza justamente para ese pago. Vienen a su casa a ofrecerle un televisor a color que le vendría bien para sus hijos. Ante esto, **Jesús decide comprar el televisor y pagar la renta en otro momento. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Jesús?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

14. Mañana Salvador debe hacerse a primera hora un examen de laboratorio que le exige no tomar ningún tipo de alimento ni bebida después del medio día de hoy. Habiendo guardado ayuno, Salvador recuerda que para la noche estaba invitado a una cena donde encontrará amigos suyos. En vista de las circunstancias, **Salvador se viste y asiste a la cena para comer con sus amigos. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Salvador?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

15. Participar en un proyecto para el vecindario es perder el tiempo. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

16. Pedro decide aceptar un ofrecimiento de un negocio legal donde podría obtener mucho dinero, aun cuando sabe que al tomarlo, se ganará la enemistad de algunos de sus amigos. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Pedro?**

Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

17. De sentirse sumamente bravo en el trabajo, Andrés expresa abiertamente sus arrebatos emocionales. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Andrés?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
18. Llegan las vacaciones de los colegios y los niños no tienen clases. Nelly no tiene con quien dejar al niño y sabe que otras personas han llevado a sus hijos al trabajo. Así es que **Nelly decide llevarse al niño con ella a la industria. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Nelly?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
19. Una institución privada ha decidido arreglar las casas más pobres de un barrio. La institución ha previsto arreglar sólo 25 viviendas. La institución deja en manos del presidente de la Asociación de Vecinos la escogencia de las viviendas. El Presidente, en vista de la oportunidad que se le dio, **decide encabezar la lista de los más necesitados con sus familiares y más amigos. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión del Presidente?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
20. Estando en el trabajo, al jefe se le ocurre comprometer a Manuel para que le haga un trabajito en el techo de su casa el Sábado por la mañana. Manuel, un poco persuadido, acepta. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Manuel?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
21. Yolanda y Beatriz aplicaron para un puesto en la administración de la industria. La primera no pudo terminar sus estudios de nivel de técnico por una enfermedad, mientras que Beatriz obtuvo el título universitario. **La gerente de recursos humanos le dio el trabajo a Yolanda, porque considera que el trabajo se le debería dar a quien lo necesita. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de la gerente?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()
22. La gente que no está preparada para desempeñar un trabajo, aunque sea el director (tenga necesidad) debe ser despedida. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**
- Muy de acuerdo ()
Algo de acuerdo ()
Algo en desacuerdo ()
Muy en desacuerdo ()

ESTAS SON TODAS LAS PREGUNTAS, MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y TIEMPO.

4 modernidad
1 premodernidad

Buenos Días (Tardes):

Este cuestionario forma parte de mi trabajo de tesis de grado.
Quisiera su colaboración para que conteste a unas preguntas que le tomarán máximo 15 minutos responder.

Las personas seleccionadas no fueron elegidas por nombre, sino por sorteo. Las respuestas serán manejadas de forma anónima y confidencial. Su nombre no saldrá por ningún lado. Por favor, responde a este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Lea las instrucciones cuidadosamente, y responda la siguiente información marcando con una (X) en el espacio correspondiente cuando sea necesario.

Identificación de la encuesta.

1. Nombre de la Industria:

I.

1. Fecha de nacimiento: día (), mes (), año ().
2. Nivel educativo **alcanzado**: analfabeto () sin nivel () primaria () secundaria () técnica () universitaria () especialización ().
3. ¿Con quién vive Ud.? con su cónyuge () con su cónyuge e hijo(s) () con su(s) hijo(s) () con su(s) padre(s) () con todos los anteriores () sólo () otra situación, especificar:
4. En cuanto a su trabajo actual, ¿qué ocupación o cargo mantiene?:

II.

A continuación le voy a leer una lista de frases o situaciones, y quisiera me respondiera que tan de acuerdo está Ud. con cada una de ellas. Por favor, ubique sus respuestas con una (X) en las alternativas que le voy a suministrar.

1. En las oficinas y talleres debería haber un lugar apropiado para que los trabajadores pudieran atender sus visitas. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()1

Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Especificidad- Difusividad

2. Las oportunidades llegan, no se buscan. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()1

Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4

Locus de control

3. La hermana de Susana le pide ayuda para encontrar un puesto de trabajo para uno de sus hijos. Susana sabe que el muchacho es irresponsable, y que ha fracasado en un par de trabajos donde estuvo antes. Sin embargo, **Susana habla con sus amigos para conseguirle trabajo a su sobrino. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Susana?**

Muy de acuerdo ()1

Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4
Preferencias valorativas. Desempeño - Adscripción

4. Víctor acaba de contratar a una señora muy preparada para trabajar en la oficina que él dirige y está muy contento con su trabajo. Una mañana, se encuentra que la señora y Luisa, su empleada y amiga por mas de cinco años , está agarradas por los pelos, gritándose toda clase de insultos y groserías, al punto que alguien llamó a la policía. Víctor se ve en la necesidad de dar un castigo como ejemplo al resto de los empleados. **Así que decide despedir a ambas. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. la decisión de Víctor?**

Muy de acuerdo ()4
Algo de acuerdo ()3
Algo en desacuerdo ()2
Muy en desacuerdo ()1
Universalismo-particularismo

5. La asociación de vecinos está convocando una reunión para solicitarle al alcalde que arregle la calle principal. Para que la solicitud se tramita se requiere de 500 firmas. La noche de la reunión Rosa se encuentra muy cansada y además piensa que de igual forma muy pocas personas asistirán. **Así es que Rosa decide no ir a la reunión. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Rosa?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Orientación hacia sí- Orientación hacia la colectividad
1,2, en este caso no es moderno...1, 2 siempre es no moderno, así que 12..es orientacon hacia si.

6. El rumbo de la vida está escrito y uno no lo puede cambiar. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4
Locus de control

7. El tráfico en la ciudad es un desastre. Una empresa seria determinó que si el transporte público tuviera paradas fijas y no se recogiera y bajará pasajeros en cualquier parte, la situación mejoraría bastante. Las autoridades están proponiendo una ley que establece paradas fijas y van a pedirle a los habitantes que den su opinión. A Luis la parada más cercana le quedaría a 7 cuadras de su casa. **Ante esto, Luis decide votar en contra porque tendría que caminar mucho. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Luis?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en des acuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Orientación hacia sí- Orientación hacia la colectividad
1,2, en este caso no es moderno...1, 2 siempre es no moderno, así que 12..es orientacon hacia si.

8. Haga lo que haga, sólo los ricos pueden controlar el destino del país. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4
Locus de control

9. Ramón debe asignar un contrato. Hay dos empresas que optan por el trabajo. Una goza de gran solidez y tiene mucha experiencia; y la otra parece muy desorganizada pero es de un amigo suyo que está empezando en el ramo. **Ramón, decide llamar a su amigo y ofrecerle el contrato. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Ramón?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Universalismo-particularismo

10. Luisa sabe que no cumple con los requisitos de eficiencia que piden para el puesto, sin embargo decide aplicar para el trabajo ya que piensa que teniendo a su tío como director va a obtener el puesto. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Luisa?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Universalismo-particularismo

11. Laura, regresando de la playa con su familia, encuentra que un derrumbe bloquea el paso de la carretera. Debido a que la cola es muy fuerte y las autoridades se tardan en llegar, **Laura organiza junto con otras personas para remover el derrumbe. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Laura?**

Muy de acuerdo ()4
Algo de acuerdo ()3
Algo en desacuerdo ()2
Muy en desacuerdo ()1

Preferencias valorativas. Orientación hacia sí- Orientación hacia la colectividad
1,2, en este caso no es moderno...1, 2 siempre es no moderno, así que 12..es orientacion hacia si.

12. La vida cambia mucho y el futuro es incierto, por eso no se debe hacer planes a largo plazo. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4

Locus de control

13. A fin de mes, Jesús debe pagar completa la renta de su vivienda y su sueldo le alcanza justamente para ese pago. Vienen a su casa a ofrecerle un televisor a color que le vendría bien para sus hijos. Ante esto, **Jesús decide comprar el televisor y pagar la renta en otro momento. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Jesús?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Afectividad- Neutralidad Afectiva

14. Mañana Salvador debe hacerse a primera hora un examen de laboratorio que le exige no tomar ningún tipo de alimento ni bebida después del medio día de hoy. Habiendo guardado ayuno, Salvador recuerda que para la noche estaba invitado a una cena donde encontrará amigos suyos. En vista de las circunstancias, **Salvador se viste y asiste a la cena para comer con sus amigos. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Salvador?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Afectividad- Neutralidad Afectiva

15. Participar en un proyecto para el vecindario es perder el tiempo. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()1

Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4

familismo

16. Pedro decide aceptar un ofrecimiento de un negocio legal donde podría obtener mucho dinero, aun cuando sabe que al tomarlo, se ganará la enemistad de algunos de sus amigos. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Pedro?**

Muy de acuerdo ()4

Algo de acuerdo ()3

Algo en desacuerdo ()2

Muy en desacuerdo ()1

familismo

17. De sentirse sumamente bravo en el trabajo, Andrés expresa abiertamente sus arrebatos emocionales. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con el comportamiento de Andrés?**

Muy de acuerdo ()1

Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Afectividad- Neutralidad Afectiva

18. Llegan las vacaciones de los colegios y los niños no tienen clases. Nelly no tiene con quien dejar al niño y sabe que otras personas han llevado a sus hijos al trabajo. Así es que **Nelly decide llevarse al niño con ella a la industria. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Nelly?**

Muy de acuerdo ()1

Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Especificidad- Difusividad

19. Una institución privada ha decidido arreglar las casas más pobres de un barrio. La institución ha previsto arreglar sólo 25 viviendas. La institución deja en manos del presidente de la Asociación de Vecinos la escogencia de las viviendas. El Presidente, en vista de la oportunidad que se le dio, **decide encabezar la lista de los más necesitados con sus familiares y más amigos. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión del Presidente?**

Muy de acuerdo ()1

Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4

familismo

20. Estando en el trabajo, al jefe se le ocurre comprometer a Manuel para que le haga un trabajito en el techo de su casa el Sábado por la mañana. Manuel, un poco persuadido, acepta. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de Manuel?**

Muy de acuerdo ()1

Algo de acuerdo ()2

Algo en desacuerdo ()3

Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Especificidad- Difusividad

21. Yolanda y Beatriz aplicaron para un puesto en la administración de la industria. La primera no pudo terminar sus estudios de nivel de técnico por una enfermedad, mientras que Beatriz obtuvo el título universitario. **La gerente de recursos humanos le dio el trabajo a Yolanda, porque considera que el trabajo se le debería dar a quien lo necesita. ¿Qué tan de acuerdo está Ud. con la decisión de la gerente?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Desempeño - Adscripción

22. La gente que no está preparada para desempeñar un trabajo, aunque sea el director (tenga necesidad) debe ser despedida. **¿Qué tan de acuerdo está Ud. con esta frase?**

Muy de acuerdo ()4
Algo de acuerdo ()3
Algo en desacuerdo ()2
Muy en desacuerdo ()1

Preferencias valorativas. Desempeño - Adscripción

III.

A continuación le presento cinco (5) preguntas o situaciones en las que debe responder pensando en función de la industria. Por favor, ubique sus respuestas con una (X) en las alternativas que le voy a suministrar. Esto es porque pueda que los directores sean modernos, pero no lo practican en la industria...

1. Dos directores discuten sobre la organización de su industria.
A. Uno explica, que la principal razón del tipo de organización de su industria, es para que todos los que trabajen allí sepan quien tiene la autoridad sobre quien.
B. El otro explica, que la principal razón de su tipo de organización es que todos sepan la manera como están coordinadas las distintas funciones.

¿Cuál de estas dos maneras mejor describe la organización de esta industria?

A () 1, B () 2, ns/nc ()

Preferencias valorativas. Universalista - Particularista

¿Qué tan de acuerdo consideras que la industria está frente las siguientes afirmaciones?

2. El trabajador que no cumple con las exigencias de su oficio es despedido. **¿Qué tan de acuerdo está la industria frente esta afirmación?**

Muy de acuerdo ()4
Algo de acuerdo ()3
Algo en desacuerdo ()2
Muy en desacuerdo ()1

Preferencias valorativas. Desempeño - Adscripción

3. El respeto que la persona se merece depende de su status o posición familiar. **¿Qué tan de acuerdo está la industria frente esta afirmación?**

Muy de acuerdo ()1
Algo de acuerdo ()2
Algo en desacuerdo ()3
Muy en desacuerdo ()4

Preferencias valorativas. Desempeño - Adscripción

Frente a situaciones como las siguientes, **¿cómo acostumbra a reaccionar la gerencia?**

4. En el caso de problemas personales entre empleados, el jefe reacciona explicando que ese tipo de asuntos se arreglan en horarios fuera de trabajo para no afectar las actividades de la compañía. **¿Con qué frecuencia acostumbra a reaccionar la industria de esta forma?**

- Siempre ()4
- Casi siempre ()3
- Casi nunca ()2
- Nunca ()1
- Otro ()0

Preferencias valorativas. Especificidad - Difusividad

5. En el caso que el jefe se enfade con sus empleados este irrumpe a gritos. **¿Con qué frecuencia acostumbra a reaccionar la industria de esta forma?**

- Siempre ()1
- Casi siempre ()2
- Casi nunca ()3
- Nunca ()4

Preferencias valorativas. Afectividad – Neutralidad afectiva

6. Por último, ¿qué tipo de trabajo **es más frecuente que ocurra** en la industria?

- Grupos de trabajo y el crédito es para el grupo ()1
- Trabajos individuales y el crédito es individual ()2
- ns/nc ()0

Preferencias valorativas. Orientación hacia sí – hacia la colectividad

7. Asociatividad

En esta última parte del cuestionario, vamos a hablar de los distintos grupos a los que Ud. pertenece o ha pertenecido en el pasado. Notifique con una (X) si pertenece o ha pertenecido a un grupo de cualquiera de los siguientes tipos:

1. Religioso

pertenece ()2, ha pertenecido ()1, no ha pertenecido ()0.....igual en todas...

2. Político

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

3. Deportivo

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

4. Cultural

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

5. Juvenil

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

6. Sindicato

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

7. Gremio

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

8. Asociación de vecinos

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

9. Junta de condominio

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

10. Miembro Club

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

11. Cooperativa

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

12. Otro, especifique:

pertenece (), ha pertenecido (), no ha pertenecido ()

Si Ud. no ha pertenecido a ninguna agrupación, Ud. ha finalizado el cuestionario. Si pertenece actualmente a algún grupo pase a la pregunta 13. Si ha pertenecido a algún grupo en el pasado, pero actualmente no pertenece a ninguno, pase a la pregunta 14.

13. De los grupos a los que Ud. pertenece, Ud. participa, digamos:

frecuentemente ()2, casi nunca ()1, ns/nc ()0

14. Y de los grupos a los que ha pertenecido, ¿le gustaría volver a participar en alguno de ellos?

no ()0, si ()1, ¿cuáles?:

Estas son todas las preguntas, muchas gracias por su colaboración y tiempo.

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1.	P2_1	Parte 2 / Pregunta 1 (Preferencias valor
2.	P2_10	Parte 2 / Pregunta 10 (Preferencias valo
3.	P2_11	Parte 2 / Pregunta 11 (Preferencias valo
4.	P2_12	Parte 2 / Pregunta 12 (Locus de control)
5.	P2_13	Parte 2 / Pregunta 13 (Preferencias valo
6.	P2_14	Parte 2 / Pregunta 14 (Preferencias valo
7.	P2_15	Parte 2 / Pregunta 15 (Familismo)
8.	P2_16	Parte 2 / Pregunta 16 (Familismo)
9.	P2_17	Parte 2 / Pregunta 17 (Preferencias valo
10.	P2_18	Parte 2 / Pregunta 18 (Preferencias valo
11.	P2_19	Parte 2 / Pregunta 19 (Familismo)
12.	P2_2	Parte 2 / Pregunta 2 (Locus de control)
13.	P2_20	Parte 2 / Pregunta 20 (Preferencias valo
14.	P2_21	Parte 2 / Pregunta 21 (Preferencias valo
15.	P2_22	Parte 2 / Pregunta 22 (Preferencias valo
16.	P2_3	Parte 2 / Pregunta 3 (Preferencias valor
17.	P2_4	Parte 2 / Pregunta 4 (Preferencias valor
18.	P2_5	Parte 2 / Pregunta 5 (Preferencias valor
19.	P2_6	Parte 2 / Pregunta 6 (Locus de control)
20.	P2_7	Parte 2 / Pregunta 7 (Preferencias valor
21.	P2_8	Parte 2 / Pregunta 8 (Locus de control)
22.	P2_9	Parte 2 / Pregunta 9 (Preferencias valor

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P2_1	1,8850	1,1080	113,0
2.	P2_10	3,2832	,9493	113,0
3.	P2_11	3,5310	,8353	113,0
4.	P2_12	1,9912	1,1456	113,0
5.	P2_13	3,2832	1,0391	113,0
6.	P2_14	3,3982	,9116	113,0
7.	P2_15	3,1947	1,1562	113,0
8.	P2_16	2,9027	1,0771	113,0
9.	P2_17	3,1239	1,0618	113,0
10.	P2_18	2,6372	1,1654	113,0
11.	P2_19	2,9823	1,2886	113,0
12.	P2_2	2,1770	1,2191	113,0
13.	P2_20	2,3717	1,0623	113,0
14.	P2_21	2,5398	1,1955	113,0
15.	P2_22	2,4425	1,1014	113,0
16.	P2_3	2,7080	1,1314	113,0
17.	P2_4	3,2920	1,0410	113,0
18.	P2_5	3,4425	,8122	113,0
19.	P2_6	2,4159	1,3006	113,0
20.	P2_7	2,4956	1,2544	113,0
21.	P2_8	3,1593	1,1616	113,0
22.	P2_9	2,6106	1,2708	113,0

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Covariance Matrix

P2_1	P2_10	P2_11	P2_12	P2_13
------	-------	-------	-------	-------

P2_1	1,2277				
P2_10	,1757	,9012			
P2_11	-,0366	-,0981	,6977		
P2_12	,3204	,1632	-,1292	1,3124	
P2_13	,1489	,4637	-,0356	,1722	1,0798
P2_14	,1177	,1898	,0367	,0661	,2434
P2_15	,3440	,4890	,0832	,4214	,5872
P2_16	-,0559	-,0615	,0968	-,0366	-,2668
P2_17	,1840	,2592	,0318	,0368	,2771
P2_18	,4043	,4876	,0426	,3450	,5590
P2_19	,1587	,5676	,0095	,4552	,4693
P2_2	,5384	,3155	-,1752	,6712	,2887
P2_20	,2931	,4831	-,1455	,2890	,3849
P2_21	,2769	,3815	-,0124	,3084	,5511
P2_22	-,1629	-,0996	-,0138	,0932	-,0461
P2_3	,1179	,3245	,1297	,2742	,3781
P2_4	-,0643	,0326	-,1029	-,1045	-,0120
P2_5	,1942	,1146	,0130	,0040	,2486
P2_6	,4322	,2829	,1343	,5841	,4437
P2_7	,1647	,2870	-,0691	,3348	,4030
P2_8	-,0172	,2313	-,0050	,2246	,3295
P2_9	,4191	,5845	-,1039	,3537	,4773

	P2_14	P2_15	P2_16	P2_17	P2_18
P2_14	,8311				
P2_15	,2789	1,3368			
P2_16	-,0680	-,0077	1,1601		
P2_17	,2627	,3328	,0122	1,1274	
P2_18	,3333	,5891	-,1517	,2954	1,3582
P2_19	,2035	,6374	,2215	,1986	,5024
P2_2	,0985	,4206	-,0094	,2368	,4576
P2_20	,1810	,6145	-,0617	,1500	,6539
P2_21	,1045	,4922	-,0363	,3165	,5815
P2_22	-,1867	-,1137	-,1976	,0161	-,1416
P2_3	,0102	,4145	-,0465	,1704	,3752
P2_4	-,0548	,0409	,1090	,1331	,0176
P2_5	,1436	,1809	-,0012	,1858	,1620
P2_6	,0650	,6147	-,0931	,1802	,6076
P2_7	,0152	,4473	-,1120	,3666	,3957
P2_8	,0610	,2634	,0603	,1765	,1476
P2_9	,2189	,5140	,0600	,4326	,6700

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Covariance Matrix

	P2_19	P2_2	P2_20	P2_21	P2_22
P2_19	1,6604				
P2_2	,3335	1,4863			
P2_20	,6227	,4515	1,1285		
P2_21	,5989	,4840	,6458	1,4292	
P2_22	-,1885	-,0879	-,2909	-,1338	1,2132
P2_3	,3519	,3111	,4309	,4091	-,0482

P2_4	,0320	,1354	,0244	,1624	,0393
P2_5	,2490	,0371	,2091	,2769	-,2243
P2_6	,4271	,6489	,4512	,5413	,0643
P2_7	,3035	,3222	,2784	,5872	,0198
P2_8	,2886	,3108	,2706	,1722	-,0711
P2_9	,5823	,7392	,6103	,7567	-,1476

	P2_3	P2_4	P2_5	P2_6	P2_7
P2_3	1,2800				
P2_4	-,1729	1,0836			
P2_5	,0679	-,0322	,6596		
P2_6	,3547	-,0690	,3322	1,6915	
P2_7	,2799	,1129	,2430	,4706	1,5736
P2_8	,2166	,1227	,1878	,1921	,1079
P2_9	,5103	,1147	,2185	,6098	,3375

	P2_8	P2_9
P2_8	1,3494	
P2_9	,4019	1,6149

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	P2_1	P2_10	P2_11	P2_12	P2_13
P2_1	1,0000				
P2_10	,1671	1,0000			
P2_11	-,0395	-,1238	1,0000		
P2_12	,2524	,1501	-,1350	1,0000	
P2_13	,1294	,4701	-,0411	,1446	1,0000
P2_14	,1165	,2193	,0481	,0632	,2569
P2_15	,2685	,4455	,0862	,3181	,4888
P2_16	-,0469	-,0601	,1076	-,0296	-,2384
P2_17	,1564	,2572	,0359	,0303	,2512
P2_18	,3131	,4407	,0437	,2584	,4616
P2_19	,1111	,4640	,0088	,3084	,3505
P2_2	,3986	,2726	-,1720	,4806	,2279
P2_20	,2490	,4790	-,1640	,2375	,3487
P2_21	,2091	,3361	-,0124	,2252	,4436
P2_22	-,1335	-,0953	-,0150	,0739	-,0402
P2_3	,0940	,3021	,1372	,2115	,3216
P2_4	-,0558	,0330	-,1183	-,0877	-,0111
P2_5	,2158	,1487	,0191	,0042	,2945
P2_6	,2999	,2292	,1236	,3920	,3283
P2_7	,1185	,2410	-,0659	,2330	,3092
P2_8	-,0134	,2097	-,0051	,1688	,2730
P2_9	,2976	,4845	-,0979	,2429	,3615

	P2_14	P2_15	P2_16	P2_17	P2_18
P2_14	1,0000				
P2_15	,2646	1,0000			
P2_16	-,0693	-,0062	1,0000		

P2_17	,2714	,2711	,0106	1,0000	
P2_18	,3137	,4372	-,1209	,2387	1,0000
P2_19	,1733	,4278	,1596	,1452	,3346
P2_2	,0887	,2984	-,0072	,1829	,3221
P2_20	,1869	,5003	-,0539	,1330	,5282
P2_21	,0959	,3561	-,0282	,2493	,4174
P2_22	-,1859	-,0893	-,1666	,0138	-,1103
P2_3	,0099	,3169	-,0382	,1419	,2846
P2_4	-,0578	,0339	,0973	,1205	,0145
P2_5	,1940	,1927	-,0014	,2154	,1711
P2_6	,0548	,4088	-,0664	,1305	,4009
P2_7	,0133	,3084	-,0829	,2753	,2707
P2_8	,0576	,1961	,0482	,1431	,1090
P2_9	,1890	,3498	,0438	,3206	,4524

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	P2_19	P2_2	P2_20	P2_21	P2_22
P2_19	1,0000				
P2_2	,2123	1,0000			
P2_20	,4549	,3486	1,0000		
P2_21	,3888	,3321	,5085	1,0000	
P2_22	-,1328	-,0655	-,2486	-,1016	1,0000
P2_3	,2414	,2255	,3586	,3024	-,0387
P2_4	,0239	,1067	,0221	,1305	,0343
P2_5	,2379	,0374	,2423	,2852	-,2508
P2_6	,2548	,4093	,3266	,3482	,0449
P2_7	,1878	,2107	,2089	,3916	,0144
P2_8	,1928	,2195	,2193	,1240	-,0556
P2_9	,3556	,4771	,4521	,4981	-,1055

	P2_3	P2_4	P2_5	P2_6	P2_7
P2_3	1,0000				
P2_4	-,1468	1,0000			
P2_5	,0739	-,0380	1,0000		
P2_6	,2410	-,0509	,3145	1,0000	
P2_7	,1972	,0865	,2386	,2884	1,0000
P2_8	,1648	,1015	,1991	,1271	,0740
P2_9	,3549	,0867	,2117	,3690	,2117

	P2_8	P2_9
P2_8	1,0000	
P2_9	,2722	1,0000

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

N of Cases = 113,0

Statistics for Mean Variance Std Dev N of Variables

Scale	61,8673	126,5804	11,2508	22		
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	2,8121	1,8850	3,5310	1,6460	1,8732	,2388
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,2365	,6596	1,6915	1,0319	2,5644	,0841
Inter-item Covariances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,2151	-,2909	,7567	1,0476	-2,6010	,0546
Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,1654	-,2508	,5282	,7790	-2,1063	,0318

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
P2_1	59,9823	117,4461	,3292	,2943	,8178
P2_10	58,5841	114,5308	,5487	,4639	,8089
P2_11	58,3363	126,5823	-,0372	,2798	,8301
P2_12	59,8761	115,5738	,3936	,4275	,8148
P2_13	58,5841	113,3701	,5482	,5234	,8081
P2_14	58,4690	121,1084	,2313	,2592	,8214
P2_15	58,6726	109,9543	,6306	,5055	,8030
P2_16	58,9646	126,7130	-,0533	,2063	,8342
P2_17	58,7434	116,9425	,3706	,2653	,8159
P2_18	59,2301	110,5537	,5985	,4937	,8045
P2_19	58,8850	110,8706	,5177	,4246	,8081
P2_2	59,6903	112,0371	,5059	,4820	,8090
P2_20	59,4956	112,3594	,5814	,5854	,8063
P2_21	59,3274	110,2222	,5947	,4942	,8045
P2_22	59,4248	129,2108	-,1535	,2161	,8388
P2_3	59,1593	115,5815	,3995	,3121	,8145
P2_4	58,5752	124,5680	,0400	,1614	,8298
P2_5	58,4248	120,3001	,3155	,3545	,8183
P2_6	59,4513	110,3391	,5325	,4573	,8072
P2_7	59,3717	114,4142	,3947	,2923	,8148
P2_8	58,7080	117,8872	,2911	,2261	,8197
P2_9	59,2566	108,2460	,6323	,5151	,8018

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients 22 items

Alpha = ,8225 Standardized item alpha = ,8134

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1.	P2_1	Parte 2 / Pregunta 1 (Preferencias valor
2.	P2_10	Parte 2 / Pregunta 10 (Preferencias valo
3.	P2_11	Parte 2 / Pregunta 11 (Preferencias valo
4.	P2_12	Parte 2 / Pregunta 12 (Locus de control)
5.	P2_13	Parte 2 / Pregunta 13 (Preferencias valo
6.	P2_14	Parte 2 / Pregunta 14 (Preferencias valo
7.	P2_15	Parte 2 / Pregunta 15 (Familismo)
8.	P2_16	Parte 2 / Pregunta 16 (Familismo)
9.	P2_17	Parte 2 / Pregunta 17 (Preferencias valo
10.	P2_18	Parte 2 / Pregunta 18 (Preferencias valo
11.	P2_19	Parte 2 / Pregunta 19 (Familismo)
12.	P2_2	Parte 2 / Pregunta 2 (Locus de control)
13.	P2_20	Parte 2 / Pregunta 20 (Preferencias valo
14.	P2_21	Parte 2 / Pregunta 21 (Preferencias valo
15.	P2_22	Parte 2 / Pregunta 22 (Preferencias valo
16.	P2_3	Parte 2 / Pregunta 3 (Preferencias valor
17.	P2_4	Parte 2 / Pregunta 4 (Preferencias valor
18.	P2_5	Parte 2 / Pregunta 5 (Preferencias valor
19.	P2_6	Parte 2 / Pregunta 6 (Locus de control)
20.	P2_7	Parte 2 / Pregunta 7 (Preferencias valor
21.	P2_8	Parte 2 / Pregunta 8 (Locus de control)
22.	P2_9	Parte 2 / Pregunta 9 (Preferencias valor

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P2_1	1,8850	1,1080	113,0
2.	P2_10	3,2832	,9493	113,0
3.	P2_11	3,5310	,8353	113,0
4.	P2_12	1,9912	1,1456	113,0
5.	P2_13	3,2832	1,0391	113,0
6.	P2_14	3,3982	,9116	113,0
7.	P2_15	3,1947	1,1562	113,0
8.	P2_16	2,9027	1,0771	113,0
9.	P2_17	3,1239	1,0618	113,0
10.	P2_18	2,6372	1,1654	113,0
11.	P2_19	2,9823	1,2886	113,0
12.	P2_2	2,1770	1,2191	113,0
13.	P2_20	2,3717	1,0623	113,0
14.	P2_21	2,5398	1,1955	113,0
15.	P2_22	2,4425	1,1014	113,0
16.	P2_3	2,7080	1,1314	113,0
17.	P2_4	3,2920	1,0410	113,0
18.	P2_5	3,4425	,8122	113,0
19.	P2_6	2,4159	1,3006	113,0
20.	P2_7	2,4956	1,2544	113,0
21.	P2_8	3,1593	1,1616	113,0
22.	P2_9	2,6106	1,2708	113,0

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Covariance Matrix

P2_1	P2_10	P2_11	P2_12	P2_13
------	-------	-------	-------	-------

P2_1	1,2277				
P2_10	,1757	,9012			
P2_11	-,0366	-,0981	,6977		
P2_12	,3204	,1632	-,1292	1,3124	
P2_13	,1489	,4637	-,0356	,1722	1,0798
P2_14	,1177	,1898	,0367	,0661	,2434
P2_15	,3440	,4890	,0832	,4214	,5872
P2_16	-,0559	-,0615	,0968	-,0366	-,2668
P2_17	,1840	,2592	,0318	,0368	,2771
P2_18	,4043	,4876	,0426	,3450	,5590
P2_19	,1587	,5676	,0095	,4552	,4693
P2_2	,5384	,3155	-,1752	,6712	,2887
P2_20	,2931	,4831	-,1455	,2890	,3849
P2_21	,2769	,3815	-,0124	,3084	,5511
P2_22	-,1629	-,0996	-,0138	,0932	-,0461
P2_3	,1179	,3245	,1297	,2742	,3781
P2_4	-,0643	,0326	-,1029	-,1045	-,0120
P2_5	,1942	,1146	,0130	,0040	,2486
P2_6	,4322	,2829	,1343	,5841	,4437
P2_7	,1647	,2870	-,0691	,3348	,4030
P2_8	-,0172	,2313	-,0050	,2246	,3295
P2_9	,4191	,5845	-,1039	,3537	,4773

	P2_14	P2_15	P2_16	P2_17	P2_18
P2_14	,8311				
P2_15	,2789	1,3368			
P2_16	-,0680	-,0077	1,1601		
P2_17	,2627	,3328	,0122	1,1274	
P2_18	,3333	,5891	-,1517	,2954	1,3582
P2_19	,2035	,6374	,2215	,1986	,5024
P2_2	,0985	,4206	-,0094	,2368	,4576
P2_20	,1810	,6145	-,0617	,1500	,6539
P2_21	,1045	,4922	-,0363	,3165	,5815
P2_22	-,1867	-,1137	-,1976	,0161	-,1416
P2_3	,0102	,4145	-,0465	,1704	,3752
P2_4	-,0548	,0409	,1090	,1331	,0176
P2_5	,1436	,1809	-,0012	,1858	,1620
P2_6	,0650	,6147	-,0931	,1802	,6076
P2_7	,0152	,4473	-,1120	,3666	,3957
P2_8	,0610	,2634	,0603	,1765	,1476
P2_9	,2189	,5140	,0600	,4326	,6700

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Covariance Matrix

	P2_19	P2_2	P2_20	P2_21	P2_22
P2_19	1,6604				
P2_2	,3335	1,4863			
P2_20	,6227	,4515	1,1285		
P2_21	,5989	,4840	,6458	1,4292	
P2_22	-,1885	-,0879	-,2909	-,1338	1,2132
P2_3	,3519	,3111	,4309	,4091	-,0482
P2_4	,0320	,1354	,0244	,1624	,0393
P2_5	,2490	,0371	,2091	,2769	-,2243

P2_6	,4271	,6489	,4512	,5413	,0643
P2_7	,3035	,3222	,2784	,5872	,0198
P2_8	,2886	,3108	,2706	,1722	-,0711
P2_9	,5823	,7392	,6103	,7567	-,1476

	P2_3	P2_4	P2_5	P2_6	P2_7
P2_3	1,2800				
P2_4	-,1729	1,0836			
P2_5	,0679	-,0322	,6596		
P2_6	,3547	-,0690	,3322	1,6915	
P2_7	,2799	,1129	,2430	,4706	1,5736
P2_8	,2166	,1227	,1878	,1921	,1079
P2_9	,5103	,1147	,2185	,6098	,3375

	P2_8	P2_9
P2_8	1,3494	
P2_9	,4019	1,6149

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	P2_1	P2_10	P2_11	P2_12	P2_13
P2_1	1,0000				
P2_10	,1671	1,0000			
P2_11	-,0395	-,1238	1,0000		
P2_12	,2524	,1501	-,1350	1,0000	
P2_13	,1294	,4701	-,0411	,1446	1,0000
P2_14	,1165	,2193	,0481	,0632	,2569
P2_15	,2685	,4455	,0862	,3181	,4888
P2_16	-,0469	-,0601	,1076	-,0296	-,2384
P2_17	,1564	,2572	,0359	,0303	,2512
P2_18	,3131	,4407	,0437	,2584	,4616
P2_19	,1111	,4640	,0088	,3084	,3505
P2_2	,3986	,2726	-,1720	,4806	,2279
P2_20	,2490	,4790	-,1640	,2375	,3487
P2_21	,2091	,3361	-,0124	,2252	,4436
P2_22	-,1335	-,0953	-,0150	,0739	-,0402
P2_3	,0940	,3021	,1372	,2115	,3216
P2_4	-,0558	,0330	-,1183	-,0877	-,0111
P2_5	,2158	,1487	,0191	,0042	,2945
P2_6	,2999	,2292	,1236	,3920	,3283
P2_7	,1185	,2410	-,0659	,2330	,3092
P2_8	-,0134	,2097	-,0051	,1688	,2730
P2_9	,2976	,4845	-,0979	,2429	,3615

	P2_14	P2_15	P2_16	P2_17	P2_18
P2_14	1,0000				
P2_15	,2646	1,0000			
P2_16	-,0693	-,0062	1,0000		
P2_17	,2714	,2711	,0106	1,0000	

P2_18	,3137	,4372	-,1209	,2387	1,0000
P2_19	,1733	,4278	,1596	,1452	,3346
P2_2	,0887	,2984	-,0072	,1829	,3221
P2_20	,1869	,5003	-,0539	,1330	,5282
P2_21	,0959	,3561	-,0282	,2493	,4174
P2_22	-,1859	-,0893	-,1666	,0138	-,1103
P2_3	,0099	,3169	-,0382	,1419	,2846
P2_4	-,0578	,0339	,0973	,1205	,0145
P2_5	,1940	,1927	-,0014	,2154	,1711
P2_6	,0548	,4088	-,0664	,1305	,4009
P2_7	,0133	,3084	-,0829	,2753	,2707
P2_8	,0576	,1961	,0482	,1431	,1090
P2_9	,1890	,3498	,0438	,3206	,4524

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	P2_19	P2_2	P2_20	P2_21	P2_22
P2_19	1,0000				
P2_2	,2123	1,0000			
P2_20	,4549	,3486	1,0000		
P2_21	,3888	,3321	,5085	1,0000	
P2_22	-,1328	-,0655	-,2486	-,1016	1,0000
P2_3	,2414	,2255	,3586	,3024	-,0387
P2_4	,0239	,1067	,0221	,1305	,0343
P2_5	,2379	,0374	,2423	,2852	-,2508
P2_6	,2548	,4093	,3266	,3482	,0449
P2_7	,1878	,2107	,2089	,3916	,0144
P2_8	,1928	,2195	,2193	,1240	-,0556
P2_9	,3556	,4771	,4521	,4981	-,1055

	P2_3	P2_4	P2_5	P2_6	P2_7
P2_3	1,0000				
P2_4	-,1468	1,0000			
P2_5	,0739	-,0380	1,0000		
P2_6	,2410	-,0509	,3145	1,0000	
P2_7	,1972	,0865	,2386	,2884	1,0000
P2_8	,1648	,1015	,1991	,1271	,0740
P2_9	,3549	,0867	,2117	,3690	,2117

	P2_8	P2_9
P2_8	1,0000	
P2_9	,2722	1,0000

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

N of Cases = 113,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	61,8673	126,5804	11,2508	22

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	2,8121	1,8850	3,5310	1,6460	1,8732	,2388
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,2365	,6596	1,6915	1,0319	2,5644	,0841
Inter-item Covariances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,2151	-,2909	,7567	1,0476	-2,6010	,0546
Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,1654	-,2508	,5282	,7790	-2,1063	,0318

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
P2_1	59,9823	117,4461	,3292	,2943	,8178
P2_10	58,5841	114,5308	,5487	,4639	,8089
P2_11	58,3363	126,5823	-,0372	,2798	,8301
P2_12	59,8761	115,5738	,3936	,4275	,8148
P2_13	58,5841	113,3701	,5482	,5234	,8081
P2_14	58,4690	121,1084	,2313	,2592	,8214
P2_15	58,6726	109,9543	,6306	,5055	,8030
P2_16	58,9646	126,7130	-,0533	,2063	,8342
P2_17	58,7434	116,9425	,3706	,2653	,8159
P2_18	59,2301	110,5537	,5985	,4937	,8045
P2_19	58,8850	110,8706	,5177	,4246	,8081
P2_2	59,6903	112,0371	,5059	,4820	,8090
P2_20	59,4956	112,3594	,5814	,5854	,8063
P2_21	59,3274	110,2222	,5947	,4942	,8045
P2_22	59,4248	129,2108	-,1535	,2161	,8388
P2_3	59,1593	115,5815	,3995	,3121	,8145
P2_4	58,5752	124,5680	,0400	,1614	,8298
P2_5	58,4248	120,3001	,3155	,3545	,8183
P2_6	59,4513	110,3391	,5325	,4573	,8072
P2_7	59,3717	114,4142	,3947	,2923	,8148
P2_8	58,7080	117,8872	,2911	,2261	,8197
P2_9	59,2566	108,2460	,6323	,5151	,8018

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients 22 items

Alpha = ,8225 Standardized item alpha = ,8134

Fe de Erratas

- o Tanto en la carátula exterior como en la portada no oficial de la investigación, se omitieron los signos de interrogación que deberían acompañar al título de la obra. De esta forma, la investigación se titula: ¿Cabe el espacio de lo cultural en la productividad venezolana?
- o Entre el apartado de las conclusiones del trabajo y el apartado de los anexos, se omitió una página introductoria que presente, de forma bien identificada, a los anexos.
- o En la página 8, párrafo 1, línea 1, es necesario cambiar:
En vez de: “En esta línea, el proyecto sostiene que la pequeña y mediana...”,
cambiar por: En esta línea, el proyecto sugiere que la pequeña y mediana...
- o En la página 26, párrafo 3, línea 5, es necesario cambiar:
En vez de: “sus principales causantes...”, cambiar por: sus principales elementos..
- o En la página 31, pie de página 7, es necesario cambiar:
En vez de: “Se sostiene que la modernidad así concebida es necesaria para mejorar los índices...”, cambiar por: Se sostiene que la modernidad así concebida facilita el camino para mejorar los índices..
- o En la página 64, párrafo 1, línea 2, es necesario cambiar: En vez de: “..la industria del plástico es bastante insignificante comparada a las demás ramas industriales nacionales.”, cambiar por: ..la industria del plástico es bastante insignificante comparada a las demás ramas de la industria manufacturera nacional. En ese mismo párrafo, línea 7, se omitió la palabra manufacturero. En vez de, “...esta noble industria emplea a casi el 4% del personal industria en el país.”, cambiar por: ...esta noble industria emplea a casi el 4% del personal industrial manufacturero del país.
- o Página 66, en bibliografía del marco situacional: La industria, añadir: Plastguía (1999-2000) Primera Edición. Editor: Germán Velasco. Caracas.
- o Página 84, párrafo 1, línea 3, añadir: 1998. En vez de (De Viana, 199X), cambiar por: (De Viana, 1998).
- o En la página 81, pie de página 3, es necesario cambiar:
En vez de: “Para conocer estos resultados y sus interpretaciones, véase anexo 1 Afectividad.”, cambiar por:..Para conocer estos resultados y sus interpretaciones, véase anexo de preferencia valorativa. Afectividad-Neutralidad Afectiva. Item 17.
- o En la página 95, pie de página 9, es necesario cambiar:
En vez de: “Véase anexo 3 Desempeño, para conocer resultados detalladamente”,
cambiar por:..Para conocer resultados detalladamente, véase anexo de preferencia valorativa. Desempeño-Adscripción. Edad.
- o En la página 99, pie de página 10, es necesario cambiar:

En vez de: “...ver anexo 1Difusividad.”, cambiar por :.., véase anexo de preferencia valorativa. Difusividad-Especificidad. Item 1.
- o En la página 107, pie de página 7, es necesario cambiar:
En vez de: “Véase anexo 5, para conocer la identidad de los familistas a esta pregunta.”, cambiar por:..Para conocer la identidad de los familistas a esta pregunta, véase anexo Familismo Amoral. Item 16.

Carlos Sabino en su obra *El Proceso de Investigación*, explica que la preocupación primordial de este tipo de investigaciones es “describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza.” Por otro lado, aunque llegando al mismo punto, Sampieri, Fernández, y Baptista (1991) explican que este tipo de estudio mide o evalúa diversos aspectos, componentes, o dimensiones de un fenómeno y se miden independientemente. Así, este estudio evalúa la estructura valorativa de un determinado sector laboral del país a través de ciertas variables que se expondrán a continuación, medidas independientemente. No obstante, esto no significa renunciar a realizar aproximaciones relacionales que nos faciliten una mayor comprensión de los fenómenos que ocurren en nuestro ambiente de investigación.

Tipo de Diseño

Con el objetivo de confrontar la visión teórica del problema con la realidad, se utiliza la investigación de campo como diseño para el estudio. Esto ya que la fuente de los datos con la que se trabaja es primaria, obteniéndola directamente de la realidad empírica, descartando así la investigación bibliográfica o experimental. No se trata de una investigación de corte histórico. El objetivo del trabajo de campo es el de contrastar los hechos de la realidad industrial con la teoría que se plantea en el marco teórico del trabajo. Para evaluar este objetivo, además, se consultaron anteriores estudios bibliográficos.

La investigación ha sido organizada a través de un modelo pre-codificado de encuestas, conducido bajo supervisión de la tesista. Esta estrategia busca, como lo explica Cea D’Aneona (1998), declaraciones verbales de una muestra de sujetos. Según ella, se basa en un procedimiento estandarizado para recabar información. Esta información se limita a lo delineado por las preguntas establecidas, sin embargo, la observación y experiencia directa en el proceso de realización de las encuestas ayudó a interpretar y extraer la información. La gran mayoría de las preguntas evalúan aspectos subjetivos, tales como actitudes, opiniones y valoraciones de la muestra.

Se utilizó este diseño, gracias a que permite abarcar un amplio abanico de cuestiones en un mismo estudio a un mínimo costo, en términos de tiempo y dinero. Así mismo para seguir con los lineamientos del proyecto de la UCAB y porque el mismo facilita la comparación de resultados con estudios anteriores y posteriores. Ahora bien puede ser desaconsejable la encuesta, si se trata de una muestra con escasos recursos lingüísticos, lo cual fue el caso de la presente investigación. No obstante, dicha limitación fue superada mediante una estrategia de aplicación de la encuesta supervisada directamente por la tesista en campo.

Definición de Variables

Con el objeto de hacer operativos los conceptos y elementos que intervienen en la investigación, para verificar que los mismos puedan ser evaluados en la realidad y así poder trabajar con ellos, a continuación se operacionalizará las variables en sí. Para definir las, es preciso tomar en cuenta que se necesita convertir los conceptos encontrados en la revisión bibliográfica en indicadores que nos den las respuestas más cercanas a la realidad.

Las variables que describen y miden el fenómeno en el estudio presente son tres:

- Las Preferencias Valorativas de Parsons
- El familismo Amoral de Banfield
- El Locus de control

Con el fin de explicarlas detalladamente se presenta el siguiente cuadro:

Unidad de Análisis, Población y Muestra del estudio

La unidad de análisis de esta investigación fue el Empleado de la Mediana empresa manufacturera de plástico de la zona de Gran Caracas del Estado Miranda. Fueron estos los evaluados y de los cuales se recogió la información, siendo así la unidad de análisis del estudio. Sin embargo, para llegar a dicha unidad se buscó anteriormente la unidad muestral, ya que la presente unidad de análisis se encuentra encapsulada o contenida en ella, es decir en las diferentes empresas. Esto supone una selección en dos etapas.

En la primera etapa se seleccionó a las empresas de las que se escogió a los empleados que formaron parte de la población del estudio; esta etapa se realizó a través de un proceso no probabilístico, delimitando a las empresas según criterios intencionales establecidos por la tesis. Esto, básicamente, por tres razones: Una, ya que se contaba con una limitada dotación económica; Segundo, por la inexistencia de un muestreo muestral o listado válido, que hiciera factible la selección de la muestra de forma probabilística; Y tercero, por cuestiones de tiempo.

De esta forma, la población de empleados resulta de todas aquellas empresas que cumplan con:

- Ser empresas manufactureras de plástico;
- De la zona de Gran Caracas del Estado Miranda;
- Ser pequeñas o medianas empresas⁴;
- Ser líderes de Mercado.²

Con formato: Numeración y viñetas

La escogencia de tal población de empresas, específicamente en cuanto al primer requisito, se explica gracias a que la fabricación y producción de este material exige de un mínimo de dominio tecnológico, lo cual representa una etapa esencial para la necesidad de modernización de procesos y de mejorar en los niveles de productividad. Un mínimo de dominio tecnológico representa según Max Weber, un principio modernizador.

El segundo requisito se definió de esta forma, para seguir con las delimitaciones del estudio que sirvió como inspiración para la realización de esta investigación: El proyecto Pobreza. Además, por cuestiones de costo en términos de tiempo y dinero.

El tercer requisito sigue la siguiente lógica: Si las empresas líderes no cuentan con los valores claves que exige un modelo productivo o modernizador, menos lo harán las demás. Además, tomando en cuenta los resultados arrojados, dichas empresas no cumplen con algunos de los valores que al menos Parsons define como modernizadores, siendo así, ¿cómo es que las mismas son líderes y muy productivas?. Lo cual llega a ser un interesante punto de reflexión.

Para ubicar a este sector líder se buscó una opinión de experto, así el Presidente de la actual Cámara del Plástico en Venezuela, el Sr. XY nombró a nueve empresas como las líderes del mercado del plástico en Venezuela para el año 99-2000, basándose en volúmenes de exportación y ventas. No obstante de este grupo tres forman parte de la Gran Empresa, y una se negó a

Con el fin de explicarlas detalladamente a través de su definición nominal, real y sus indicadores, se expone a continuación un cuadro que elabora una sistematización de las variables que intervienen en el estudio.⁴ Según el Instituto de Altos Estudios Empresariales (1989), una industria se considera pequeña y mediana cuando cumple al menos dos características: cuando los gerentes de las mismas son a su vez sus propietarios; y cuando el área de operaciones es local y el tamaño de la empresa es relativamente pequeño dentro del sector industrial en el que actúa. El tamaño de este estrato no es menor de 7 empleados, y tampoco mayor de 150 empleados. Esta definición es ampliada en el capítulo de La Industria.

² Aunque la intención inicial de esta investigación fue evaluar las orientaciones valorativas de la pequeña y mediana industria en el país, a través de la industria del plástico; a la final se terminó evaluando el mismo objetivo pero únicamente en la industria de mediano tamaño. Esto ya que al incorporar como condicionante, para definir la muestra, a "las empresas líderes de mercado", sólo resultaron medianas empresas; quedando fuera las pequeñas.

pertenecer a este estudio; así que automáticamente la muestra se redujo a cinco (5) empresas; lo que se traduce en XX el número de empleados.

En la segunda etapa se selecciono a los empleados que a la final van a ser evaluados, resultando así la muestra total; y el proceso para escogerlos fue realizado mediante un Muestreo Estratificado Probabilístico. Con ello, cada unidad o empleado, en este caso, tiene igual probabilidad de pertenecer a la muestra y se forma un sector representativo de la población. Este diseño vale la pena realizarse cuando los universos son relativamente pequeños; Lo cual es el caso del presente estudio en cuanto a que existen listados claramente limitados que simplifican el proceso de muestreo y numeración. A su vez, es pertinente este diseño ya que se desea ponderar a la muestra en relacion al tamaño de cada una de las empresas. Este proceder lo que hace es aumentar la precision de la misma e implica el uso de diferentes tamaños de muestra para cada estrato o empresa.

De esta forma y en general, aunque en las fases iniciales intervino en el proceso cierta intensionalidad, la selección de los elementos en concretos fue al azar.

Para discriminar sobre la población en la fase no probabilística, si la ya establecida líder de mercado pertenecía a la pequeña, mediana o gran empresa se utilizó el listado de la Asociación Venezolana de la Industria del Plástico (AVIPLA), del año 2000; donde aparecen todas las industrias de plástico nacional con el número de empleados registrados, teléfonos, directores y demás información. Para la segunda parte probabilística, se creó el marco muestral buscando el número de empleados que de facto trabajaban para dichas industrias, ya sea vía telefónica o vía correo electrónico averiguando el número de empleados que trabajan en la actualidad.

Posteriormente, se procedió al cálculo que conformaría la muestra total. Para ello, se utilizó la siguiente fórmula:

Se procedió al calculo de la muestra total y los estratos. Para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(z\alpha/2)^2 * N * (pq)}{e^2}$$

Donde:

N: tamaño de la población:

n: tamaño de la muestra total:

p: probabilidad de éxito: 0.5

q: probabilidad de fracaso: 0.5

e: error muestral: 5%

$(z\alpha/2)^2$: nivel de confianza: 95%

Como resultado se tiene un n: XX

Dado este resultado, sabemos que el total de empleados ha entrevistar entre las cinco empresas es de: XX. Este será el estrato muestral total:

Se procedió a determinar los estratos ponderados según el tamaño de cada empresa, utilizando los procedimientos señalados por Hernandez Sampieri (1991):

Se calcula una constante: $fc = n/N$ Donde:

Sustituyendo: $fc = XX/YY$ n: XX empresas plásticas

N: empresas plásticas

fc: fracción constante

Ahora, para calcular cada estrato, se multiplica esta constante por el número de empresas plásticas que constituyen cada estrato o subpoblación mediante la siguiente fórmula:

Donde:

$Ne = fc * Nh$ Ne: tamaño de la muestra para cada estrato

fc: constante

Nh: tamaño de la población para cada estrato

Sustituyendo:

A la final se numeró a cada uno de los integrantes de dicho listado de empleados por empresa, sorteando según el número acorde a la fórmula de la muestra, para así dar con las entrevistas.

Instrumento de Recolección utilizado

En cuanto a la estrategia ha utilizar para la realización del trabajo de campo, se empleó el uso de cuestionarios como instrumento de recolección. Así se elaboró un listado de preguntas estandarizadas, en donde su formulación fue idéntica para cada encuestado (Cea D'Ancona, 1998). Aunque, se utilizaron, además, otras fuentes documentales y bibliográficas para complementar el análisis e interpretación de la información recogida.

El cuestionario es precodificado y compuesto por preguntas cerradas, exceptuando la parte introductoría que busca respuestas objetivas y concretas acerca de datos del empleado y la empresa. Se escogió hacerlas de forma cerrada para seguir con los lineamientos del cuestionario del proyecto original del que parte este estudio y segundo para facilitar el proceso de codificación y análisis de las respuestas.

Las tres variables en juego fueron evaluadas de la misma forma, léase bajo preguntas o casos dilemáticos. No obstante, los ítems o preguntas en el cuestionario no discriminan por variable, sino que las mismas están expuestas de forma desordenada para evitar que el encuestado, descubriendo de lo que se trata la evaluación, distorsione su respuesta. Con esto, se intentó evitar el error de orden de las preguntas típico del diseño de cuestionarios. El modo de obtener la información fue haciendo grupos de empleados, no más de cinco por grupo, suministrando el cuestionario bajo la supervisión de la tesista. Esto, con el fin de neutralizar la desventaja de poseer una muestra con escasos recursos lingüísticos, como se mencionó anteriormente.³

Mediante la prueba piloto fue que se determinó la necesidad de cambiar la técnica de recolección de la información. En vez de ser autosuministrado el cuestionario, era necesario que el mismo fuese suministrado bajo supervisión. Además fue tras esta prueba, que se modificaron ciertas palabras que podían confundir al empleado. Otro hallazgo fue que la sección 1, de identificación de la encuesta, hacía perder tiempo recogiendo información no necesaria.

Confiabilidad y Validez

³ El cuestionario base del estudio se encuentra expuesto como anexo....

La validez en la investigación busca probar según Cea D'Ancona (1998) la capacidad que tiene la investigación a través de sus indicadores para representar adecuadamente el concepto teórico que se intenta evaluar. En función de cómo se operacionalizaron y definieron las variables que se investigaron, la validez de la presente investigación es de constructo. En el sentido, que es válida a partir de las hipótesis planteadas en el marco teórico, en referencia a lo escrito e investigado por un conjunto de reconocidos investigadores de las Ciencias Sociales. En segundo plano, puede ser válida porque dichas hipótesis han sido revisadas por un grupo de expertos de la misma Universidad Católica, al ejecutar el proyecto de Pobreza. En tercer plano, por un estudio elaborado a nivel mundial liderado por Trompenaars y Hampden Turner (1998), el cual utiliza un modelo de evaluación muy similar para investigar sobre el tema de la cultura y los valores a nivel corporativo⁴. Y quinto, gracias a la revisión objetiva del tutor.

La confiabilidad busca conocer si los resultados son consistentes a través del método de medición utilizado. La manera de conocer la confiabilidad del presente estudio fue mediante el Método de Consistencia interna alpha de Cronbach. Fué mediante el comando de Reliability del programa SPSS que se calculó este coeficiente, obteniendo un 0.83... esto contra que se compara, si no que me esta diciendo...

Procesamiento y Analisis de Datos

Se codificaron cada uno de los items del instrumento por cada una de las opciones de respuesta, excluyentes entre sí. Exceptuando la primera seccion, los codigos iban del 1 al 4 siempre, aunque no permaneciendo el mismo orden. Respuestas hacia el 1 tienden hacia lo moderno, hacia 4 las respuestas indican lo contrario.... El libro de codigos tengo que anexarlo....

Para la transcripción de datos se elaboró una hoja de tabulación que sirvió como matriz de procesamiento de los datos.⁵

La información fue tabulada para el análisis de los datos. Con ello, se hicieron tablas que permitan su agrupamiento y clasificación, así observar las tendencias y los cruces pertinentes. Las variables cruzadas permitieron analizar los aspectos de mayor importancia.

Los items cruzados fueron

Cruces

El esqueleto....

A continuación, el análisis de los datos y procesamiento de la información.

⁴ Este estudio mide las variables dicotómicas de Parsons, la concepción del tiempo, y además la relación con el entorno, de un número de un número de compañías a nivel mundial.

⁵ Ver anexo...

Objetivos del trabajo de tesis

Objetivo General:

1. Describir la estructura cultural de la pequeña y mediana empresa manufacturera del sector plástico ubicada en la zona de Gran Caracas.

Con formato: Numeración y viñetas

2. Determinar la capacidad predictiva del marco de hipótesis planteado por el proyecto pobreza sobre la pequeña y mediana empresa manufacturera del sector plástico ubicada en la zona de Gran Caracas.

Con formato: Numeración y viñetas

3. Determinar la capacidad de la pequeña y mediana empresa plástica de la zona de Gran Caracas, como una institución de afianzamiento de los valores que exige la modernidad.

Con formato: Numeración y viñetas

Objetivos Específicos:

1. Identificar (Tipificar) el esquema cultural que caracteriza a (los empleados de la empresa manufacturera...) las pequeñas y medianas empresas manufactureras del sector plástico para verificar el grado de modernidad (la orientación cultural que caracteriza al sector) existente en el sector.

Con formato: Numeración y viñetas

2. Determinar la presencia de afectividad en la muestra: Conocer si los empleados de la empresa del plástico acostumban a expresar libremente sus emociones, o si por el contrario, posponen dichas reacciones afectivas. Asociado a esto mismo, determinar si los empleados del sector acostumban a posponer gratificaciones inmediatas o si acostumban a satisfacerlas de forma inmediata.

Con formato: Numeración y viñetas

3. Determinar la presencia de una orientación hacia la colectividad o hacia sí, en la muestra: Determinar si los empleados de la industria plástica acostumban a orientarse hacia metas comunes, cuando es así requerido⁶; o si por el contrario, acostumban a orientarse según sus intereses personales.

Con formato: Numeración y viñetas

4. Determinar la presencia de universalismo en la muestra: Determinar si los empleados del sector plástico, acostumban a orientarse según cánones universales de validación o si más bien, acostumban a orientarse de forma particularista.

Con formato: Numeración y viñetas

5. Determinar la presencia de una orientación adscriptiva en la muestra: Determinar si los empleados del plástico acostumban a orientarse en función del desempeño del "otro"⁷, o si más bien, se orientan en función de características adscriptivas.

6. Determinar la presencia de difusividad en la muestra: Determinar si el empleado de la industria plástica acostumbra a orientarse de forma difusa, o si por el contrario, lo hacen desde una perspectiva específica.

⁶ Según lo estudiado, es considerada la orientación como personal o privada, hasta tanto los intereses no coincidan con aquellos considerados colectivos por la colectividad. Se profundizará en esto, más adelante.

⁷ El "otro", ya sea un objeto social o físico.

~~7. Determinar el foco de control del empleado de la industria plástica. Si reside el control en ellos mismos, o si más bien, se lo atribuyen a entidades externas.~~

~~8. Determinar si el síndrome del familismo amoral caracteriza al empleado del sector de plástico.~~

~~¿Cómo es la actitud del empleado ante el otro?, ¿pospone gratificaciones inmediatas o se permite satisfacerlas?, ¿tiene la capacidad de adaptarse, posponiendo reacciones afectivas, o expresa sus reacciones libremente?. — ¿Quiénes expresan más sus reacciones afectivas?, ¿los jóvenes?, ¿los obreros? o ¿los universitarios?.~~

~~¿Cómo tiende a orientarse el empleado de la industria nacional?, ¿tiende a orientarse según sus intereses personales o se rige generalmente orientado hacia metas comunes~~

~~Para la tercera dicotomía, — el dilema está en descifrar entre orientaciones cognitivas a apreciativas. Las orientaciones cognitivas se asocian a lo normativo, es decir, se orientan hacia los cánones universales de validación. — En las orientaciones apreciativas o catécticas existe inherentemente una referencia subjetiva, particular.~~

~~¿qué tipo de factores toma en cuenta el empleado para definir su acción?, ¿existe alguna edad que defina una u otra tendencia?, ó ¿es el cargo que ocupe la persona, quién marea la diferencia para orientarse según una u otra forma?, ¿cómo se clasificaría al promedio de los empleados del sector industrial, valoran más lo adscriptivo o el desempeño del objeto?.~~

~~Antes de analizar el foco de control del industrial venezolano, sería pertinente recordar que el locus de control tiene que ver con el rol que la persona atribuye a su entorno natural.~~

~~Sociedades con foco interno de control, sienten que el control del destino y el origen de sus éxitos y fracasos reside en ellos mismos.~~

2 y Muestra.

De acuerdo a información suministrada por las últimas encuestas industriales de la OCEI, la población del estudio está constituida por 44 empresas venezolanas del sector privado, que corresponden al tipo de pequeña y mediana empresa privada para el sector plástico. Debido al reducido tamaño de dicha población, se tomarán todas ellas como objeto de estudio.

Anexo técnico de la encuesta...primera fasepunto 4. Instrumento de recolecciónweb ucab.edu.ve...proyecto pobreza....anexo B:

En este apartado se explica el diseño muestral aplicado a la investigación, en lo que respecta a tipo y clase de muestreo utilizado, estimadores, unidades de análisis y de muestreo, entre otras:

..nosotros vamos a estratificar al empleado según variables como...observar como ellos explican la lógica de su metodología.... En principio se tiene que las viviendas se estratifican en clases socioeconómicas, de acuerdo a comportamientos de variables tales como tipo de vivienda, servicios de la vivienda, ingreso total de las personas que viven en la vivienda, igualmente que la situación en la fuerza de trabajo, nivel educativo alcanzado de ellas, entre otras; esto implica que las unidades de investigación y de análisis sean tres: viviendas, hogares y personas. Una vez clasificadas las viviendas, las personas serán clasificadas de acuerdo a la vivienda que habitan. Luego, se analizan una serie de variables relativas únicamente a las personas, como son cargas valorativas, expectativas y reacciones ante determinadas situaciones. De manera que la investigación se puede dividir en dos, aunque el levantamiento es simultáneo: la primera consiste, entre otras, en investigar una serie de variables de las viviendas, hogares y personas, para estratificar a la población en clases socioeconómicas; la segunda está dirigida exclusivamente a las personas. En la primera algunas variables como tipo de vivienda, materiales de las paredes, techo y piso son captadas por observación, otras por entrevista, sin embargo, tanto la información referente a las viviendas, hogares y personas pueden ser obtenida a través de la misma persona, si está calificada para ello; pero en la segunda investigación, las respuestas debe hacerlas cada una de las personas entrevistadas, porque son opiniones o puntos de vista. Así, recolectar la información en la segunda investigación es más complicado que en la primera. Por tal razón, se decidió que la muestra de personas para la segunda investigación fuera una submuestra de la muestra de personas para la primera investigación:

Para definir lo que se entendera por la zona de.. 1. Gran Caracas: Municipios Libertador y Vargas del Distrito Federal, Municipios Sucre, Chacao, Baruta, El Hatillo, Los Salias, Guaicaipuro, Carrizal, Plaza y Zamora del Estado Mirand

Tengo que explicar, la clase de muestreo...

Para explicar el tamaño de la muestra... Para el cálculo de los tamaños muestrales se consideraron las siguientes variables:

~~Total de Personas (Proyecciones de Población de la OCEI)
 Total de Viviendas (Proyecciones de Población de la OCEI)
 Tipo de Vivienda, de acuerdo a la distribución del Censo de Población y Vivienda de 1990
 Porcentajes de Pobreza, de acuerdo al cifras del Ministererio de la Familia del año 1994
 Maximizando las varianzas para Cinco Categorías de cualquier variable de las consideradas para la segunda parte de la investigación, y de las cuales no se tiene información previa. Así se maximizan los tamaños de muestra calculados.
 Los tamaños de la muestra para cada estrato se calcularon de la siguiente manera:
 1.—Se tomaron las 8 Regiones En total se tienen 24 estratos y los niveles a los que se obtendrá la información están resaltados. La columna “Error de Muestreo”, contiene los Coeficientes de Variación máximos en la celda de máxima variabilidad de un cruce de cinco categorías de las variables de la segunda investigación. De cualquier modo, los verdaderos errores deben calcularse con los datos recogidos en el estudio.
 Esto para ver como explicaron tamaño, varianzas, y error muestral...~~

~~Para describir o explicar el cuestionario..... El instrumento de recolección de la información (ver anexo “B”) se dividió en 11 partes, la descripción de las mismas se resume a continuación..... Para elaborar una descripción socio—demográfica y económica de los miembros del hogar se utilizó una matriz denominada “composición del hogar”. Esta sección comienza con la elaboración de una lista exhaustiva de todos los miembros del hogar indicando..... III. Identificación del Entrevistado y Relación Laboral: Circunseritos nuevamente en la realidad del entrevistado, se estudia por medio de esta sección su situación laboral y otras variables relacionadas.
 Como primer paso se ubicó al entrevistado en una de las siguientes categorías; empleado (trabaja actualmente), desempleado, buscando trabajo por primera vez, estudiante, del hogar, jubilado, incapacitado u o..... IV. Otros Trabajos: Como complemento de lo anterior se buscó establecer la máxima permanencia en un lugar de trabajo.
 Además se indagó, a propósito de la movilidad laboral, la percepción sobre las variaciones que a favor o en contra a tenido su situación econó~~

~~Preferencias Valorativas:~~

~~Familismo Amoral~~

~~Locus de Control~~

Marco Metodológico

Con formato

- En función de los objetivos trazados en la investigación, se decidió que la misma se ubica en los términos de una estrategia de investigación *descriptiva*, puesto que la intención que persigue el estudio se fundamenta en la medición y análisis de la estructura valorativa característica de los empleados de una muestra de la mediana empresa privada del plástico.

Carlos Sabino en su obra *El Proceso de Investigación*, explica que la preocupación primordial de este tipo de investigaciones es “describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza.” Así, este estudio evalúa la estructura valorativa de un determinado sector laboral del país a través de las variables expuestas anteriormente.

Con el objetivo de confrontar la visión teórica del problema con la realidad, se utilizó la *investigación de campo* como diseño para el estudio. La misma fue organizada a través de un modelo de *cuestionario pre-codificado*, conducido bajo supervisión de la tesista, con el objetivo de seguir con los lineamientos del proyecto Pobreza. Del cuestionario original se extrajo sólo aquellos ítems que evalúan las variables que conciernen a este estudio. Las sutiles modificaciones hechas al original, son debido a observaciones a partir de la prueba piloto.

El cuestionario está compuesto por dos partes. La primera que busca extraer información puntual sobre el empleado y la empresa; y la segunda que ofrece casos dilemáticos en los que el empleado denota una actitud u opinión sobre lo evaluado. Cada caso ofrece cuatro alternativas de respuesta, cada una de estas posee una puntuación. La actitud frente el fenómeno o variable que se intenta medir, es la sumatoria de las respuesta frente determinados casos o ítems. Esto se entenderá más fácilmente una vez observado el cuestionario del estudio. El cual se expone en la sección de anexos. De esta forma, la técnica utilizada en el cuestionario para la interpretación de las actitudes de los empleados frente los casos dilemáticos, es la escala de Likert. A través de ella se describe la actitud o postura del empleado frente las tres variables del estudio. El formato de codificación del cuestionario se añade también a la sección de anexos y fue elaborado bajo el programa SPSS, en versión 7,5.

-La definición de la unidad de análisis, léase, el conjunto de empleados que constituyó la muestra se llevó a cabo a través de un proceso de dos etapas; básicamente porque estas unidades se encontraban encapsuladas en unidades superiores impidiendo el acceso a ellas directamente.

- ❖ En la primera etapa se seleccionó a las empresas de las que se escogió a los empleados que formaron parte de la población del estudio. Esta etapa se realizó a través de un proceso no probabilístico, delimitando a las empresas según criterios intencionales establecidos por la tesista.

De tal forma, que los requisitos utilizados para definir a la unidad muestral, son los siguientes, las empresas debían:

- ❖ Ser empresas manufactureras de plástico,
 - ❖ De la zona de Gran Caracas del Estado Miranda,
 - ❖ Ser pequeñas o medianas empresas,
 - ❖ Ser líderes de Mercado.
- La empresa debía pertenecer al sector del plástico, ya que la fabricación y producción de este material exige de un mínimo de dominio tecnológico, lo cual representa una etapa esencial para la necesidad de modernización de procesos; según M. Weber un mínimo de dominio tecnológico representa un principio modernizador.
 - La empresa debía ser de la zona de Gran Caracas del Estado Miranda, para seguir con las delimitaciones del proyecto Pobreza, así como, por cuestiones de limitación en tiempo y dinero.
 - Debía pertenecer a la pequeña y mediana empresa, para poder evidenciar los argumentos planteados en el proyecto Pobreza, en cuanto a que la pequeña y

mediana empresa lejos de modernizar a sus empleados, funcionan como una propagación de contextos familistas. Aunque la intención inicial de esta investigación fue evaluar a las pequeñas y medianas industrias en el país, a través de la industria del plástico; a la final se terminó con una muestra únicamente de medianas empresas. Esto ya que al incorporar como condicionante para definir la muestra, a “las empresas líderes de mercado” sólo resultaron medianas empresas; quedando fuera las pequeñas.¹

- La empresa debía ser líder de mercado. Esto, para poder evidenciar el marco de las hipótesis en que se fundamenta el proyecto Pobreza. Las empresas líderes, son las empresas más productivas del ramo. Siendo productivas deberían trabajar sobre la base de procesos eficientes y orientaciones modernas. Si las empresas no cuentan con los valores claves que exige un modelo productivo o modernizador, el marco de las hipótesis comentadas se relativizaría, obligando a una revisión del modelo. Si las empresas más productivas o más exitosas de un ramo, no cumplen con las hipótesis planteadas, probablemente menos lo harán las demás.

Para ubicar a este sector líder se buscó una opinión de experto, así el Presidente de la actual Asociación Venezolana Industriales del Plástico (AVIPLA), el Sr. Roberto Mendoza, una vez entrevistado, nombró a nueve empresas como “las líderes del mercado del plástico” en Venezuela para el año 99-2000, basándose en volúmenes de exportación y ventas. Ahora bien, de este grupo tres forman parte de la Gran Empresa, y una se negó a pertenecer a este estudio; así que automáticamente la muestra se redujo a cinco (5) empresas; lo que se traduce en 182 el número de empleados en total. Esta representa la población del estudio.

Empresas	# de empleados
A	32
B	38
C	40
D	29
E	43
TOTAL	182

- ❖ En la segunda etapa del proceso para definir la muestra del estudio, se seleccionó a los empleados que pertenecerían a este grupo mediante un Muestreo Estratificado Probabilístico. Con ello, cada unidad o empleado, tuvo igual probabilidad de pertenecer a la muestra formando un sector representativo de la población. Este diseño vale la pena realizarse cuando los universos son relativamente pequeños. Resultó pertinente este diseño ya que se deseaba ponderar a la muestra con relación al tamaño de cada una de las empresas. Este proceder aumentó la precisión de la misma e implicó el uso de diferentes tamaños de muestra para cada estrato o empresa.

De esta forma y en general, aunque en las fases iniciales intervino en el proceso cierta intencionalidad, la selección de los elementos en concretos fue al azar.

Para proceder al cálculo de la muestra total y los estratos se utilizó la siguiente formula:

$$n = [(z\alpha/2)^2 * N * (pq)] / [(N-1) * e^2 + (z\alpha/2)^2 * (pq)]$$

Donde:

N: tamaño de la población: 182

n: tamaño de la muestra total

¹ Para cumplir con los [requisitos 1, 2 y 3](#), se utilizó [el listado de la Asociación Venezolana de Industriales del plástico \(AVIPLA\)](#), [del año 2000, donde aparecen todas las industrias de plástico nacional con el número de empleados registrados, teléfonos y demás información.](#)

p: probabilidad de éxito: 0.5
 q: probabilidad de fracaso: 0.5
 e: error muestral: 5%
 $(z_{\alpha/2})^2$: nivel de confianza: 95% : 1.96

Como resultado a esta fórmula se obtuvo un $n = 124$. Este simboliza el tamaño de la muestra del estudio, y representa el número de entrevistas que se necesitan ejecutar para que los resultados del estudio puedan ser generalizados a la población de las pequeñas y medianas empresas de plásticos, líderes en su ramo y ubicadas en la zona de Gran Caracas.

Para determinar los estratos ponderados según el tamaño de cada empresa se procedió en base a la siguiente fórmula:

Se calcula una constante: $fc = n/N$
 Sustituyendo: $fc = 124/182$

Donde:
 n: 124 empresas plásticas
 N: 182 empresas plásticas
 fc: fracción constante = 0.68

Ahora, para calcular cada estrato, se multiplica esta constante por el número de empleados que constituyen cada estrato o subpoblación mediante la siguiente fórmula:

Ne: $fc * N_h$
Donde:
 Ne: tamaño de la muestra para cada estrato
 fc: constante
 N_h : tamaño de la población para cada estrato

Sustituyendo,

Empresas	N_h	Ne
A	32	22
B	38	26
C	40	27
D	29	20
E	43	29
TOTAL	182	124

Una vez definida la muestra según el tamaño de cada empresa y dispuestos al trabajo de campo, resultó que el número de trabajadores que de facto poseía cada una de esas empresas era bastante menor al registrado en los listados de AVIPLA. La población total de la unidad muestral era menor a 182 empleados. De esta forma, el tamaño de la población entrevistada para cada estrato o empresa, fue más de la necesaria para cumplir con la representatividad de la población. De hecho se cubrió casi la población total; las 124 entrevistas terminaron siendo un 86% de la población de las cinco empresas. No se cubrió la totalidad de la población por ausencia de algunos empleados a la hora del trabajo de campo.

Es importante recalcar, que aún con la reducción de la población registrada, dichas empresas seguían siendo de mediano tamaño. A la final, el estudio terminó siendo casi exhaustivo, ya que se entrevistó mediante el cuestionario a un muy significativo porcentaje de la población total.

En otras palabras, se entrevistó a casi la totalidad de empleados activos en nómina, dado que la cifra era accesible. Según sus dueños la diferencia entre la población estimada y la real, se debe a reducciones de nómina por motivos de contexto.

- La prueba piloto fue crucial para la definición de los resultados de la investigación, primero porque mediante ella se comprobó los escasos recursos lingüísticos que poseía la muestra; lo cual obligó a replantear la técnica de recolección de la información. De hecho, en vez de ser auto suministrado, terminaron siendo en pequeños grupos y bajo supervisión de la tesista, con esto se subsano el problema. En segundo lugar, la prueba reveló la necesidad de añadir un ítem más a una de las

variables del estudio, específicamente a la variable Locus de Control; esto ya que al realizar la prueba, dicha variable arrojó un resultado atípico con respecto al comportamiento que se esperaba de la misma, por lo que hubo de incluir un ítem extra para reconfirmar el comportamiento la variable.

- La validez de la presente investigación es de constructo. En el sentido, que es válida a partir de las hipótesis planteadas en el marco teórico, en referencia a lo escrito e investigado por un conjunto de reconocidos investigadores de las Ciencias Sociales. En segundo plano, ya que dichas hipótesis han sido revisadas por un grupo de expertos de la misma Universidad Católica, al ejecutar el proyecto de Pobreza.

- Los resultados del presente estudio parecen ser consistentes a través del método de medición utilizado, ya que la confiabilidad del estudio resulta bastante alta, arrojando un $\text{Alpha} = 0,8225$. Este se calculó mediante el Método de Consistencia interna alpha de Cronbach, a través del comando de Reliability del programa SPSS. La operacionalización de este índice se encuentra en la sección de anexos.