



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
RELACIONES INDUSTRIALES  
Opción: Recursos Humanos

**LA CULTURA DEL TRABAJO EN UNA ENTIDAD BANCARIA DEL  
SECTOR PÚBLICO: CONCEPTO, PREFERENCIAS, VALORES Y  
SENTIDO DEL TRABAJO**

Tutora: Ingrid Ochoa de Perez

TESISTAS: Lozada C., Karen A.  
Méndez S., Sandra C.

Octubre, 2004

## INDICE

Dedicatoria			i
Agradecimientos			ii
Resumen			iv
Lista de Gráficos y cuadros			
Lista de Anexos			
Introducción			9
CAPÍTULO I			
Planteamiento del Problema			11
Objetivos de la Investigación			15
CAPÍTULO II			
Marco referencial de la Institución			16
1. Reseña Histórica de la entidad bancaria			16
2. Visión y Misión			17
3. Principios y valores			17
4. Objetivos de la Institución			19
5. Funciones de la Institución			19
6. Organigrama			21
CAPÍTULO III			
Marco teórico			
1. El trabajo			22
Definiciones del trabajo	22		
Elementos que integran el concepto de trabajo	24		
Las preferencias en el trabajo		28	
El sentido del trabajo		36	
2. Cultura del Trabajo			37
Definición de la Cultura del trabajo		37	
Valores en el trabajo		39	
2.2.1 Tipos de valores			41
La cultura del Trabajo en Venezuela		44	
CAPÍTULO IV			
Marco Metodológico			
1. Tipo de Investigación			50
2. Diseño de Investigación			50
3. Población y unidad de análisis			51
Población	51		
Unidad de análisis		51	
Criterios muestrales		51	
Tipo de muestreo	51		
4. Definición conceptual de las variables			52

4.1 Variable Cultura del Trabajo	52
4.2 Definición operacional de la variable	53
5. Técnica de recolección de la información	54
5.1 Instrumento de Cultura del trabajo	54
6. Tratamiento de los datos	54
CAPÍTULO V	
Presentación, análisis y discusión de los Resultados	57
1. Caracterización Socio-Demográfica	56
1.1. Presentación de los resultados	56
a) Género	56
b) Edad	57
c) Tipo de nómina	58
d) Antigüedad	59
e) Nivel educativo	60
f) Estado civil	61
1.2. Análisis y discusión de los resultados	62
2. Concepto de trabajo	
2.1 Presentación de los resultados	63
a) Fuente de ingreso	63
b) Medio de realización personal	64
c) Distracción o hábito	64
d) Medio de riqueza	65
e) Castigo	66
f) Relaciones interpersonales	67
g) Jerarquización del concepto de trabajo	68
h) Importancia del trabajo	69
i) Tiempo en el trabajo	70
j) El trabajo como valor	71
2.2. Análisis y discusión de los resultados	72
3. Preferencias en el trabajo	
3.1 Presentación de los resultados	75
a) Remuneración	75
b) Condiciones de trabajo	76
c) Trabajo retador	78
d) Relaciones interpersonales	79
e) Ejercicio de la profesión	80
f) Trato con los supervisores	82
g) Autonomía en las decisiones	83

h) Trabajo sin presión	85
i) Estabilidad laboral	87
j) Oportunidades de ascenso	88
k) Horario	89
l) Participación en las decisiones	90
m) Preferencias en el trabajo	92
n) Jerarquización de las preferencias	92
3.2. Análisis y discusión de los resultados	94
4. Valores asociados al trabajo	100
4.1 Presentación de los resultados	100
a) Ganar dinero	100
Trabajo no remunerado	101
b) Hacer lo que le guste	102
Sentirme bien con lo que hago	103
c) Ambiente amistoso	104
Ambiente grato	105
4.2. Análisis y discusión de los resultados	106
5. Sentido del trabajo	108
5.1 Presentación de los resultados	108
a) Mantenerme a mí mismo y a mi familia	108
b) Vivir bien y confortablemente	109
c) Hacerse rico	110
d) Finalidad de trabajar	111
5.2. Análisis de los resultados	112
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	116
ANEXOS	120

## **INDICE DE TABLAS Y FIGURAS**

Tabla N°1: Cohortes contemporáneos	42
Fig.1 Concepción de trabajo	45
Fig.2 Atributos positivos en un trabajo	46
Fig.3 atributos negativos en un trabajo	46
Fig. 4 Valores en el trabajo	48
Fig. 5 Sentido del trabajo	48
Tabla N°2: Parámetros de la muestra	52
Tabla N°3: Muestra por tipo de Nómina	52
Tabla N°4: Diseño metodológico del instrumento	50
Tabla N°5: Distribución de los ítems por indicador	52
Cuadro y gráfico N°1: Distribución de la muestra por Género	61
Cuadro y gráfico N°2 Distribución de la muestra por Edades	62
Cuadro y gráfico N°3 Distribución de la muestra por tipo de nómina	64
Cuadro y gráfico N°4 Distribución de la muestra por Antigüedad	65
Cuadro y gráfico N°5 Distribución de la muestra por Nivel Educativo	67
Cuadro y gráfico N°6 Distribución de la muestra por Estado Civil	68
Cuadro y gráfico N°7 Fuente de ingreso	71
Cuadro y gráfico N°8 Medio de realización personal	73
Cuadro y gráfico N°9 Distracción/ hábito	74
Cuadro y gráfico N°10 Medio de riqueza	76
Cuadro y gráfico N°11 Castigo	77
Cuadro y gráfico N°12 Relaciones interpersonales	78
Cuadro y gráfico N°13 Jerarquización del concepto de trabajo	80

*La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano*

Cuadro y gráfico N°14 Importancia del trabajo	81
Cuadro y gráfico N°15 Tiempo en el trabajo	83
Cuadro y gráfico N°16 El trabajo como valor	84
Cuadro y gráfico N°17 La Remuneración	90
Cuadro y gráfico N°18 Condiciones de Trabajo	93
Cuadro y gráfico N°19 Trabajo retador	94
Cuadro y gráfico N°20 Relaciones Interpersonales	96
Cuadro y gráfico N°21 Ejercicio de la profesión	98
Cuadro y gráfico N°22 Trato con el supervisor	100
Cuadro y gráfico N°23 Autonomía en la toma de decisiones	102
Cuadro y gráfico N°24 Trabajo sin presión	104
Cuadro y gráfico N°25 Participación en las decisiones	106
Cuadro y gráfico N°26 Estabilidad Laboral	108
Cuadro y gráfico N°27 Oportunidades de ascenso	110
Cuadro y gráfico N°28 Horario	112
Cuadro N° 29 Preferencias en el trabajo	114
Cuadro y gráfico N°30 Jerarquización de las preferencias	115
Cuadro y gráfico N° 31 Ganar dinero	124
Cuadro y gráfico N° 32 Trabajo no remunerado	125
Cuadro y gráfico N° 33 Hacer lo que le guste	127
Cuadro y gráfico N° 34 Sentirme bien con lo que hago	128
Cuadro y gráfico N° 35 Ambiente amistoso	130
Cuadro y gráfico N° 36 Ambiente grato	131
Cuadro y gráfico N° 37 Mantenerme a mi mismo y a mi familia	135
Cuadro y gráfico N° 38 Vivir bien y confortablemente	137
Cuadro y gráfico N° 39 Hacerse rico	138
Cuadro y gráfico N° 40 Finalidad de trabajar	139

**ANEXOS**

<b>A.</b> Organigrama del Instituto	154
<b>B.</b> Operacionalización	155
<b>C.</b> Instrumento de recolección de los datos	156
<b>D.</b> Alpha de Crombach del Instrumento	160
<b>E.</b> Alpha de Crombach de la prueba piloto	161
<b>F.</b> Matriz de datos	162

**DEDICATORIAS**

*A Dios por permitirme la vida.*

*A mi padre por ser una fuente de inspiración.*

*A mi madre que es lo que más quiero.*

*A mis hermanos por consolarme cuando los necesito.*

*A mis sobrinos que son lo más lindo y que necesitan de mi apoyo.*

*A Francisco por haber estado conmigo y haberme ayudado a lo largo de la carrera.*

***Karen A. Lozada C.***

A *Dios*, por su fuerza, su luz y la seguridad que me brinda cada día.

A *mis padres*, por todo el apoyo y el consejo que me brindaron durante este importante proceso, por haber creído en mí y brindarme esta invaluable oportunidad de desarrollarme como profesional y ser humano.

A *mis hermanos*, por ser fuente de inspiración, ya que son a quienes debo dar el mayor ejemplo de superación y lucha por las metas deseadas.

A *Vicente*, por haber estado conmigo durante este largo camino y haberme dado todo el ánimo y la fortaleza que necesité en los momentos más duros, por haber compartido mis esfuerzos y haber celebrado mis triunfos con tanto orgullo. *I.L.D.S.*

A Raquel, porque la tuve presente como ejemplo de perseverancia y espíritu de superación, aun en los momentos más difíciles.

*Sandra C. Mendez S.*

## **AGRADECIMIENTOS**

Ante todo gracias a Dios por darnos la fuerza necesaria para trabajar día a día y no perder el aliento en el camino hacia la culminación de este trabajo.

Gracias a nuestros padres por el apoyo y la confianza que nos brindaron para poder alcanzar esta importante y deseada meta.

Agradecemos especialmente al profesor Roberto Briceño León y a la profesora Olga Ávila, por la orientación que nos brindaron para estructurar y continuar el curso de la investigación.

Gracias al Dr. Jesús Navas por permitir el acceso a las instalaciones de la Institución que fue objeto de estudio. A la Lic. Migdalia Cáceres, por todo su apoyo, comprensión, orientaciones y consejos dados.

Agradecemos con especial afecto al grupo de los consultores integrales de la Institución, conformado por: Mónica Cabrera, Perla, Ortensia, María de los Ángeles, Fátima, Ricardo Guglielmelli, Jair Serrada y José Farinha, por la preocupación que mostraron, ayudándonos en la consecución de nuestro objetivo. De igual forma, le agradecemos a Jesús Echeverri por el tiempo y disposición que manifestó al ayudarnos y aclarar con mucha paciencia las dudas que se presentaron en diversos momentos

Gracias a nuestra amiga Marlyn Puerta por toda la ayuda prestada en el momento oportuno.

Agradecemos igualmente a los trabajadores y todos aquellos miembros de la Institución, por la colaboración brindada y por la disposición a responder a cada uno de nuestros cuestionarios.

A nuestra tutora Ingrid Ochoa, por impulsarnos a dar siempre lo máximo de nuestras capacidades y enseñarnos el verdadero significado de la disciplina y la importancia de trabajar de la mano de los objetivos.

**LA CULTURA DEL TRABAJO EN UNA ENTIDAD BANCARIA DEL SECTOR PÚBLICO VENEZOLANO: CONCEPTO, PREFERENCIAS, VALORES Y SENTIDO DEL TRABAJO**

Tesista: Lozada C., Karen A.

Tesista: Méndez S., Sandra C.

**RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo fundamental *caracterizar la Cultura del Trabajo* en una entidad bancaria del sector público Venezolano. Para esta investigación se tomó en cuenta la definición y el estudio de cultura del trabajo, según el investigador venezolano, Roberto Briceño-León. El interés por estudiar este tema nace como respuesta al fenómeno de cambio que ha venido sufriendo la *Cultura del Trabajo* con el paso del tiempo, a través de modificaciones en la estructura del *Concepto de Trabajo*, de las *Preferencias en el Trabajo*, los *Valores* y el *Sentido* que éste tiene para quién lo realiza.

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

Los resultados obtenidos en la presente investigación, permitieron caracterizar la *Cultura del Trabajo* de los trabajadores de esta entidad bancaria del sector público, que, se encuentra constituida por elementos más de tipo extrínsecos que intrínsecos al trabajo; en donde se encuentra, un *Concepto de Trabajo* orientado hacia las relaciones interpersonales; una *Preferencia en el Trabajo* expresada en términos de oportunidades de ascenso; considerar un ambiente amistoso como *Valor* fundamental en el trabajo y finalmente, inclinarse por la idea de que el *Sentido* o la finalidad primordial de trabajar, es vivir bien y confortablemente.

## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación se plantea como propósito fundamental, conocer las características más relevantes de la Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público venezolano con sede en Caracas.

Para dar respuesta a nuestro problema de investigación se plantearon los siguientes objetivos específicos: establecer el concepto de trabajo, las preferencias en el trabajo, los valores asociados al mismo, y el sentido o finalidad que tiene el trabajo para los trabajadores de la entidad bancaria antes mencionada.

Este trabajo de Investigación se encuentra dividido en seis (6) capítulos. El primer capítulo, está conformado por el problema de investigación, el objetivo general y los objetivos específicos. El segundo capítulo se refiere al marco de referencia de la Institución, en donde se explican aspectos como: reseña histórica, visión y misión, principios y valores, funciones y objetivos y el organigrama de la Institución. El tercer capítulo se refiere al marco teórico, el cual presenta dos partes, la primera se refiere a las teorías acerca del trabajo, y la segunda, contempla las teorías acerca de la cultura del trabajo. En esta sección se hace especial énfasis en el trabajo realizado por Roberto Briceño León, el cual estudió la cultura del trabajo en la población Venezolana.

El cuarto capítulo se refiere al marco metodológico, en el cual se definen los siguientes aspectos: el tipo de investigación, el diseño de la investigación, población y unidad de análisis, el tipo de muestreo utilizado, el instrumento, entre otros. El quinto capítulo, consiste en la presentación de los resultados, así como el análisis y la discusión de los mismos, en esta sección se presentan los cuadros estadísticos y gráficos con sus respectivo análisis. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

*La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano*

A través de los hallazgos de esta investigación, se concluye que la *Cultura del Trabajo* de los trabajadores de esta entidad bancaria del sector público, se encuentra constituida por: un ***Concepto de Trabajo*** orientado hacia las relaciones interpersonales; una ***Preferencia en el Trabajo*** expresada en términos de oportunidades de ascenso; considerar un ambiente amistoso como ***Valor*** fundamental en el trabajo y finalmente, inclinarse por la idea de que el ***Sentido*** o la finalidad primordial de trabajar es vivir bien y confortablemente.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El propósito de esta investigación es conocer las características relevantes de la Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano, con la finalidad de determinar el Concepto de Trabajo que poseen los individuos, las Preferencias en el Trabajo, los Valores asociados al mismo, así como, el Sentido que tiene el Trabajo para los trabajadores de dicha Institución.

En opinión de Rodríguez (1995), el concepto de trabajo es un concepto histórico que cambia y sufre transformaciones en el tiempo. Rodríguez (1995) señala que el trabajo no siempre ha tenido un lugar preeminente en la historia humana. En el mundo clásico griego, entre los elementos más importantes, no era el trabajo sino el ocio, la creación, la contemplación y la especulación; pero para la mano de obra esclava, aparece el trabajo como una especie de necesidad.

Al dar una mirada a las raíces culturales venezolanas, se observa la presencia de tres actores principales y su percepción del trabajo. El primer personaje, corresponde al español del siglo XVI, quien percibía al trabajo como una actividad servil e indigna, que lo desprestigiaba socialmente. El español del siglo XVI, está representado por el Hidalgo, individuo que vivía en la pobreza para mantener su grandeza frente a los demás; y el pícaro, quien se las ingeniaba para no tener que trabajar, haciendo engaños, maniobras y vivezas (Pietro, 1995). El segundo actor es el indio, que se acostumbró a practicar actividades como la caza, la pesca y la recolección, esto constituía para él una forma de supervivencia que le permitía obtener lo necesario para cubrir sus necesidades básicas; pero sin que estas actividades representaran para él un trabajo o una obligación (Pietro, 1995). Finalmente se encuentra el africano, que llegó a América como esclavo y para él, el trabajo representaba una obligación, de la que deseaba ser liberado. La esclavitud nunca

representó para el africano una actividad lucrativa que le ofreciera medios para enriquecerse (Pietro, 1995).

Tomando en cuenta estas influencias, Zapata (1996), logra determinar el sistema de valores que poseen los venezolanos, al jerarquizar los aspectos más valorados por esta sociedad. En su estudio los valores se encuentran ordenados según su importancia: primero la familia y en segundo lugar el trabajo. Luego, se encuentra la religión, amigos y conocidos; tiempo libre/ ocio; y la política.

Debido a que el trabajo constituye un aspecto muy importante para la vida de los venezolanos (Zapata, 1996), es necesario, que el trabajador crea en lo que hace, su labor será reflejada en la satisfacción de la persona, y por ende, en la productividad del mismo dentro de la organización, lo cual es fundamental para el crecimiento del país (Zapata, 1996).

Briceño-León (1995) amplía la perspectiva del trabajo como valor, al introducir el concepto de “**Cultura del Trabajo**” el cual define como el “modo singular como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positivamente y negativamente; el sentido que otorgan a lo que hacen: por qué lo hacen y para qué lo hacen”. No todos los individuos valoran al trabajo de igual manera; es decir, la jerarquía que los individuos le asignan a los elementos de su sistema de valores es distinta a la de las otras personas, y el modo de interpretarlos es diferente para cada individuo (Briceño-León, 1995).

Este concepto de cultura del trabajo no se limita a reconocer la importancia del trabajo en la sociedad, sino que este concepto toma en cuenta otros elementos como “creencias, valores, conocimientos aprendidos y símbolos que continuamente se comunican dentro de un conjunto de personas que comparten una forma de vida en común” (Zapata, 1996).

Es posible identificar cuatro componentes principales en la cultura del trabajo: la concepción del trabajo, las preferencias, los valores y el sentido que este tiene para los individuos. En este sentido, el **Concepto de Trabajo** se refiere a la “forma como los

individuos entienden el trabajo, así como el sentido que otorgan a lo que hacen: por qué lo hacen y para qué lo hacen” (Briceño-León, 1995); *las Preferencias en el Trabajo* "se refiere a aquellos aspectos que se consideran como más agradables al momento de evaluar un trabajo" (Briceño-León, 1995); *los Valores* se corresponde con los “sistemas de preferencia en el comportamiento expresado positiva o negativamente, lo que es deseable y apropiado, lo bueno y lo malo” (Briceño-León, 1995). Y por último, *el Sentido del Trabajo* "se refiere a la finalidad que persigue el individuo al trabajar; para qué trabaja"(Briceño-León, 1995).

Al igual que el concepto del trabajo, los valores son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. Este concepto abarca contenidos y significados diferentes; este tema ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías (Morales, 2002). Desde una perspectiva humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella (Vásquez, 1999, p. 3). Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad (Vásquez, 1999, p. 3).

Por otro lado, desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados “referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona”, guían la orientación de la conducta y la vida de cada individuo y grupo social (Morales, 2002). Los valores adquieren tanta importancia porque describen lo que es primordial para sus implicados, identifican los resultados que la mayoría espera y guían nuestras actuaciones (Martín, 2002).

El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales (Morales, 2002).

Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la

importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano (Morales, 2002).

Los individuos pueden valorizar el proceso de trabajo mismo o valorizar los resultados que obtengan de su labor. Hay una diferencia entre quien busca con su tarea obtener unos resultados inmediatos, como lograr una mejor remuneración, y quién asume que los resultados los obtendrá en mediano o largo plazo, como lo es el desarrollo y/o el crecimiento personal y profesional del individuo; es decir, entendiéndose que hay satisfacciones que no son inmediatas, pero que habrá recompensas posteriores (Briceño-León, 1995).

Al relacionar los valores con el mundo del trabajo, es inevitable preguntarse: ¿cuál es el valor del trabajo?, ¿puede el hombre vivir sin trabajo?, ¿qué es el trabajo?, ¿por qué trabajamos? y ¿para qué trabajamos?, la respuesta a estas interrogantes tienen que ver necesariamente con el amplio universo de los valores laborales, con los significados, las creencias persistentes y las actitudes que tienen y mantienen las personas hacia el trabajo que las predisponen a responder en cierta forma preferencial (Losada, 1995).

En función de todo lo anteriormente expuesto, esta investigación se plantea conocer las características más importantes de la Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano con sede en Caracas.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Caracterizar la Cultura del Trabajo en los trabajadores de una entidad bancaria del sector público Venezolano con sede en Caracas.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Describir las características socio-demográficas de los trabajadores de la entidad bancaria.
2. Establecer el Concepto de Trabajo que poseen los trabajadores.
3. Determinar las Preferencias en el Trabajo.
4. Determinar los Valores asociados al Trabajo
5. Determinar el Sentido que tiene el Trabajo para los individuos de la entidad bancaria.

## **II. MARCO REFERENCIAL DE LA INSTITUCIÓN**

### **1. Reseña histórica de la entidad bancaria:**

La entidad bancaria es persona jurídica de derecho público, con autonomía para la formulación y el ejercicio de las políticas de su competencia y ejercerá sus funciones en coordinación con la política económica general, para alcanzar los objetivos superiores del Estado y la Nación.

Este Instituto se creó mediante una ley promulgada el 8 de septiembre de 1939, publicada en la Gaceta Oficial No. 19.974, durante la presidencia de Eleazar López Contreras. Se constituyó en asamblea celebrada en Caracas el 15 de agosto de 1940, iniciándose el monopolio de emisión de billetes; reemplazó así a la Oficina Central de Cambios, la cual se encargaba de controlar las divisas. Como gestor de los intereses públicos, debe, por disposición expresa de la Constitución, contribuir a la consecución de los objetivos superiores del estado y de la Nación.

Su objeto fundamental es lograr la estabilidad de precios y preservar el valor interno y externo de la unidad monetaria como parte de las políticas públicas tendentes a facilitar el desarrollo ordenado de la economía nacional. Para lograr este objetivo, tendrá entre sus funciones, formular y ejecutar la Política Monetaria, participar en el diseño y ejecutar la Política Cambiaria, regular la moneda, el crédito y las tasas de interés, administrar las reservas internacionales, todo ello en función de la ejecución de los planes y las políticas de desarrollo económico y social del Estado.

## **2. Visión y Misión del Instituto:**

### **2.1 Visión:**

La entidad bancaria se proyecta como un organismo de alto prestigio, reputación y credibilidad en el ámbito nacional e internacional que, centrado en su razón de ser y en correspondencia con sus funciones, promueve la coherencia y coordinación de las políticas de su competencia, en un ambiente de ejercicio pleno de su autonomía, de actuación consistente y firme, que fortalece la legitimidad del Instituto ante el entorno y le hace merecedor del respeto de la comunidad. Para ello se ha de apoyar en un modelo organizacional integral y flexible que optimice sus capacidades internas, facilite la oportunidad y calidad de las respuestas y asegure el cumplimiento de sus políticas, estimulado por una cultura de excelencia y el esfuerzo conjunto del equipo humano, altamente calificado y motivado al logro.

### **2.2 Misión:**

La entidad bancaria es una persona jurídica de derecho público, de rango constitucional, de naturaleza única, cuya misión es crear y mantener condiciones monetarias, crediticias y cambiarias favorables a la estabilidad de la moneda, al equilibrio económico y al desarrollo ordenado de la economía, así como asegurar la continuidad de los pagos internacionales del País. Así como, combatir la inflación, preservar la capacidad de pagos externos y generar confianza y estabilidad de los mercados monetarios y cambiarios.

Sus acciones están orientadas a contribuir con el progreso económico y social del País, con el aumento sostenido de la calidad de vida de los venezolanos y a la competitividad de la economía nacional

## **3. Principios y valores:**

**3.1 Principios:** entre los principios éticos que orientan la actuación de los trabajadores del Instituto se encuentran:

- ❖ Responsabilidad pública: Cumplimiento de los compromisos que le corresponden como institución.
- ❖ Lealtad institucional: Sentido de compromiso con la naturaleza y fines fundamentales del instituto.
- ❖ Honradez: Imparcialidad de las acciones y conductas como individuos y como organización.
- ❖ Confianza: Transparencia de la actuación y gestión institucional.
- ❖ Pertenencia e identificación con la institución: se refiere a la cohesión del grupo con la institución.
- ❖ Respeto: respeto a las normas, condiciones y conductas esperadas en la ejecución de los compromisos y la realización de cada aspecto relacionado con la misión y funciones de la institución.
- ❖ Igualdad: se refiere al respeto a la dignidad humana y profesional de los individuos , es decir, trato no discriminatorio en las relaciones con todos y cada uno de los miembros de la institución.

### **3.2 Valores:**

- ❖ Resguardo de los intereses generales del país: respuesta al entorno sin alejarse de la misión del banco y salvaguardando, en todo momento, los intereses más generales del estado.
- ❖ Participación y decisiones colegiadas en la ejecución de las acciones institucionales.
- ❖ Excelencia y motivación al logro: esfuerzo manifiesto y permanente hacia la obtención de resultados de más alto nivel de calidad.
- ❖ Creatividad e innovación: búsqueda persistente de iniciativas, que permitan mejoras en la atención de los procesos asociados con las funciones institucionales. (Plan estratégico institucional, 2003).

#### **4. Objetivos del Instituto:**

- ❖ Regular el medio circulante y, en general, promover la adecuada liquidez del sistema financiero con el fin de ajustarlo a las necesidades del País.
- ❖ Procurar la estabilidad del valor interno y externo de la moneda.
- ❖ Centralizar las reservas monetarias internacionales del País y vigilar y regular el comercio de oro y de divisas.
- ❖ Ejercer, con carácter exclusivo, la facultad de emitir billetes y acuñar monedas.
- ❖ Regular las actividades crediticias de los bancos y otras instituciones financieras públicas y privados, a fin de armonizarlas con los propósitos de la política monetaria y fiscal, así como el necesario desarrollo regional y sectorial de la economía nacional para hacerla más independiente.
- ❖ Ejercer los derechos y asumir las obligaciones de la República de Venezuela en el Fondo Monetario Internacional, en todo lo concerniente a las suscripción y pago de las cuotas que le corresponda, a las operaciones ordinarias con dichas instituciones y a los derechos especiales de giro, según lo previsto en el convenio Constitutivo del mismo, suscrito en fecha 22 de julio de 1944, sancionado por la Ley del 25 de Septiembre de 1945 y reformado posteriormente por Leyes de fecha d 26 de Agosto de 1968 y 10 de Agosto de 1997.
- ❖ Efectuar las demás operaciones y servicios compatibles con su naturaleza de Banco Central dentro de las limitaciones previstas en esta Ley.

#### **5. Funciones de la entidad bancaria:**

Corresponde al Banco crear y mantener condiciones monetarias, crediticias y cambiarias favorables a la estabilidad de la moneda, al equilibrio económico y al desarrollo ordenado de la economía, así como asegurar la continuidad de los pagos internacionales del país.

La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

.- Como Banco de Emisión:

- ❖ Exclusividad para la emisión de billetes y acuñación de monedas.
- ❖ Garantizar la existencia de una cantidad de dinero suficiente para

.- Como Banco de Reserva:

- ❖ Depositario y administrador de las reservas internacionales del país.
- ❖ Vigila y regula el comercio de oro y divisas.
- ❖ Establece el sistema cambiario de acuerdo con el ejecutivo nacional.
- ❖ Ejerce los derechos y asume las responsabilidades de la República ante el Fondo Monetario Internacional.

.- Como Banco del Estado:

- ❖ Depositario de los fondos de Tesorería Nacional y los administra de acuerdo con el Ejecutivo Nacional.
- ❖ Agente financiero único del gobierno en sus operaciones de crédito.
- ❖ Concede al gobierno nacional préstamos destinados a cubrir deficiencias transitorias de caja y tesorería.
- ❖ otras operaciones, fideicomisos, compra y venta de divisas, etc.

.- Como Banco de los Bancos:

- ❖ Recibe depósitos de las instituciones financieras: encaje legal, compensación bancaria y otras operaciones.
- ❖ Actúa como cámara de compensación bancaria.

- ❖ Concede asistencia crediticia a la banca: prestamista de última instancia, promueve la adecuada liquidez y solvencia del sistema bancario.
- ❖ Regula las actividades de las instituciones financieras para armonizarlas con los propósitos de la política monetaria y económica en general.

**6. Estructura organizacional de la Entidad Bancaria (Anexo A)**

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **1. EL TRABAJO**

##### **1.1 Definiciones del trabajo:**

El trabajo es el “entorno en el cual gira el desarrollo humano, y a través del cual el hombre canaliza su realización personal y colectiva, satisface sus necesidades, crea y desarrolla cultura” Chakkal (1979). Para Briceño-León (1996) el trabajo es “el modo de responder a las necesidades y aspiraciones, es la base para la organización social y la creación de herramientas con las cuales poder mejorar esa acción”.

Entre las diversas concepciones acerca del concepto de trabajo, se encuentra la definición de Rial (1997) “actividad esencial en la vida de la sociedad, a la vez satisfacción y deber, disfrute y esfuerzo, competencia y recompensa, juego y obligación, medio de subsistencia y razón de vida; esta concepción varía de acuerdo a los sistemas de valores a nivel mundial”.

Para el pensamiento cristiano, por su parte, el trabajo se caracteriza principalmente por la relación con el prójimo y la idea de utilidad social (Méda, 1998). Karlic (2003), opina que “todo hombre, por ser hombre, tiene el derecho y el deber de trabajar”, sin embargo, Karlic (2003) considera que es “necesario identificarse con la obra que uno hace porque eso es lo que define a la persona y a la nación” (Karlic, 2003).

El trabajo es pues, una realización de la libertad personal, una forma de subvenir las necesidades personales, y una contribución al bien común (Villalobos, 1999). La idea y concepto de trabajo, varía de acuerdo a los distintos regímenes económicos de cada país (Villalobos, 1999).

En las culturas primitivas se hacía difícil establecer una distinción entre trabajo y consumo, debido a que en estas sociedades el trabajo era sólo un medio para asegurar la subsistencia (Losada, 1995). En la antigüedad (Egipto, Grecia y Roma), el trabajo era visto como una pesada maldición o como una dura y dolorosa necesidad, realizada principalmente por esclavos, dentro de unas relaciones de producción de tipo esclavista (Losada, 1995).

Luego, en la sociedad industrial el trabajo se percibe como un factor de producción, en donde el individuo y la sociedad quedan vinculados, en este sentido, se concibe al trabajo como algo mecánico (Méda, 1998). No se trabaja para huir del ocio, sino que se trabaja para el empresario, se concibe al trabajo como mercancía, se le atribuye un significado económico, y es considerado el trabajo como un bien mercantil (Bouffartigue, 1999).

Y finalmente en la sociedad posmoderna, los motivos y la significación del trabajo cambian, es decir, con la industrialización, la automatización, el hombre le atribuye significados muy diferentes, negativos y positivos, a su trabajo en general y a los diferentes tipos de trabajo en particular (Chakkal, 1979).

Es decir, antes de la Revolución Industrial no existía ninguna preocupación de manera sistemática en cuanto a la motivación, la satisfacción, o el significado que le atribuían los individuos al trabajo, para ese momento, las necesidades de producción eran mínimas y las técnicas utilizadas eran sencillas. Bajo el impacto de la Revolución Industrial, el panorama cambió radicalmente y aumentó la presión para incrementar la productividad, fue entonces cuando se centró la atención en la eficacia y en la motivación de los empleados (Chakkal, 1979).

Con la industrialización, el trabajo comenzó a significar para muchas personas, un medio que le permite a los individuos ganarse la vida. Sin embargo, estudios acerca del significado del trabajo, demuestran que para la mayoría de los hombres, tener un trabajo sirve a otras funciones además, de ganarse la vida, el 80% de la muestra manifestó que desearía seguir trabajando, aún cuando heredaran suficiente dinero para vivir cómodamente

sin trabajar (Vroom y Deci, 1992). Los resultados más resaltantes de este estudio sobre el significado del trabajo son los siguientes:

- ❖ Trabajar es más que el medio para un fin de los empleados y,
- ❖ Trabajar sirve a otras funciones aparte de la económica (Vroom y Deci, 1992).

El trabajo, aún para muchas personas, parece una actividad requerida, en lugar de una expresión natural del individuo. Proporciona un placer indirecto más que un placer directo. Trabajamos principalmente debido a que tenemos que hacerlo, y no porque deseemos hacerlo. Optamos por trabajar debido a que nos disgusta menos que otras alternativas (Yoder, 1981).

De las concepciones de trabajo que ha habido, resalta la materialista, donde se considera al trabajo como una mercancía que se contrataba y se pagaba anónimamente (Olivo, 1996).

Luego se da una revolución conceptual, donde en realidad no ha cambiado el concepto, pero sí su significado, el cual ha sido completamente transformado y se concibe al trabajo como la esencia del hombre (Méda, 1998).

En función de lo anterior se puede observar que el tema de la actividad laboral, de la relación del hombre con su trabajo y el significado que éste tiene para quién lo realiza, constituye probablemente, la preocupación central de quienes han estudiado y estudian la problemática en torno a la sociología industrial (López, 1986).

### **1.2 Elementos que integran el concepto de trabajo:**

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

- ❖ El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender las necesidades del hombre: el trabajo tiene una finalidad inmediata que es el sustento y el desarrollo personal, pero esta función es inseparable de su finalidad social de satisfacer el bienestar familiar y de la sociedad civil (Villalobos, 1999).
- ❖ El trabajo es objeto de protección jurídica, se busca preservar la dignidad del trabajador, respetar a la persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia (Villalobos, 1999).
- ❖ El trabajo propicia la integración, la noción de vínculo social que se basa en la reciprocidad o utilidad social que este tiene, el individuo mediante el trabajo aporta su contribución a la sociedad, desarrolla a su vez un sentido de pertenencia, donde queda ligado a la organización, porque la necesita y porque a su vez le es útil a ella (Méda, 1998).
- ❖ El trabajo permite el aprendizaje de la vida social, nos enseña las obligaciones propias de la vida en común, es un ámbito de encuentros y de cooperación (Méda, 1998).
- ❖ Es la medida de los intercambios sociales, principio básico de contribución/ retribución sobre el que descansa el vínculo social (Méda, 1998). Permite a todo el mundo tener una utilidad social, es decir, cada individuo contribuye a la vida social adecuando sus capacidades a las necesidades de la sociedad (Méda, 1998).

El trabajo es considerado como medio de integración social y desarrollo personal. El trabajo ha desempeñado un papel clave en la historia del hombre, desde que el hombre logra superar sus propias limitaciones biológicas, no sólo pretende satisfacer sus propias necesidades sino que produce bienes y servicios (Chakkal, 1979).

Otros autores como Fermín (2003), subraya la suprema importancia que tiene el trabajo en la vida de los individuos, debido a que este es una actividad inherente a la persona humana, en cuanto a la energía que opera; y a su vez esta actividad es necesaria al hombre para la defensa de su vida, de allí su carácter de necesario. En este sentido, el trabajo tiene un carácter tanto personal como social, el trabajo es una realización de la libertad personal, una forma de subvenir las necesidades personales, y una contribución al

bien común, constituye un aporte al bienestar de la familia y de la sociedad, esto es lo que define su carácter social (Fermín, 2003). El trabajo es muy importante socialmente porque es una actividad generadora de riquezas materiales y espirituales que necesitan las comunidades para lograr su desarrollo (Fermín, 2003).

El trabajo socialmente organizado constituye la mediación esencial de la vida en sociedad, “es la manera como los hombres en su lucha por sobrevivir laboran juntos, se dividen las tareas y se reparten el beneficio” (Briceño, 1992). Y son las condiciones naturales, técnicas, normativas y culturales las que condicionan, potencian o frenan las posibilidades de organización del trabajo social (Briceño, 1992).

De acuerdo con Allport, “la característica sobresaliente del hombre, es su individualidad”, razón por la cual en toda organización existe una estructura organizativa formal e informal. La primera, se refiere al deber ser de la empresa y la forma como deberían trabajar los individuos, mientras que la segunda, tiene que ver con las necesidades personales y la relaciones interpersonales de sus integrantes (Tannenbaum, 1981). Estos grupos informales están constituidos por trabajadores que se encuentran en el mismo piso, que se reúnen a comer, descansar, etc, muchos de estos elaboran normas que son importantes para la ejecución del trabajo, y por su carácter informal no se encuentran representados en el organigrama, ni son parte de la cadena oficial de mando (Tannenbaum, 1981).

De esta forma, los individuos crean mitos, invenciones, entorno a situaciones laborales (Delbert, 1969). Es decir, los individuos mezclan libre e inconscientemente sus conocimientos de los hechos, sus ideas, opiniones, creencias y mitología en un sistema mental (ideología) que guía su percepción de todas las situaciones sociales (Delbert, 1969). Para predecir y comprender el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones, se debe conocer este sistema mental, ya que este permite revelar las ideas y sentimientos básicos que motivan y proporcionan significado al comportamiento diario de las personas en sus trabajos (Delbert, 1969).

La relación dialéctica del hombre con la naturaleza no sólo tiene una dimensión individual sino también posee una dimensión social, ya que es en grupo y no aisladamente

como el hombre lucha para la transformación de la naturaleza, existe otra dimensión del trabajo que trasciende tanto al trabajo como al hombre, siendo allí precisamente donde se sitúa el significado, el sentido y la motivación que cada persona (o trabajador) le confiere al trabajo (Chakkal, 1979).

Según Morales (1995), el problema ético del trabajo gira alrededor de dos cuestiones fundamentales: el trabajo como deber, y el trabajo como actividad.

El individuo puede sentir que su trabajo es meramente un medio de ganarse la vida, que es un medio de lograr auto-estima o reconocimiento social y prestigio; o un instrumento que le permite auto-expresión, una forma de ser creativo, una fuente de contacto con otros, o solo una oportunidad de ayudar a los demás (Losada,1995). El trabajo también puede ser considerado como “una forma de vida”, a través de la cual el ser humano satisface una variedad de motivos (Losada,1995). En este sentido, el trabajo cumple ciertas funciones en la vida de la persona, debido a que proporciona:

- ❖ Ingresos o recompensas económicas.
- ❖ Identificación del trabajador con su grupo.
- ❖ Establece patrones y metas de asociación.
- ❖ Ofrece oportunidades individuales de interacción con el mundo a través de experiencias vitales significativas.

Vroom y Deci (1992), para el hombre de clase media trabajar significa tener un propósito, ganar un sentimiento de logro, expresarse a sí mismo, siente que el no trabajar lo dejaría insatisfecho y sin oportunidades de contribuir. Para el hombre típico de la clase trabajadora, el trabajo significa algo que hacer. Trabajar les hace sentir a los individuos estar ligados a una gran sociedad, tener algo que hacer, es decir, tener un propósito en la vida; para la mayoría de los hombres es importante el papel de la producción en su concepto del bienestar (Vroom y Deci, 1992).

Para Granell (1997), sí bien existen diferencias entre individuos y grupos, la tendencia más generalizada del venezolano es a considerar el trabajo como importante, pero no como todo en la vida.

El trabajo ha sido visto más como una fuente necesaria de ingresos que como una fuente de satisfacción, de distracción o de riqueza (Briceño-León, 1988 y 1996). La riqueza no suele ser apreciada como valor o meta importante en la vida, y más bien, tiende a ser considerada como mala o moralmente negativa. (Briceño-León, 1988 y 1996).

Fermín (2003) opina que el trabajo le permite al hombre encontrar el valor y el significado de su particular existencia, con miras a lograr un desarrollo tanto personal como social.

**1.3 Las preferencias en el trabajo:** "se refiere a aquellos aspectos que se consideran como más agradables al momento de evaluar un trabajo" (Briceño-León, 1996). En este sentido, entendemos por preferencias todas aquellas ideas e intereses que poseen las personas con respecto al trabajo que quisieran desempeñar.

Conforme el individuo madura desarrolla relaciones con su medio –incluyendo su medio de trabajo- en las cuales se ve estimulado y encuentra “refuerzos”, estos refuerzos hacen atractiva la actividad de trabajo, proporcionan oportunidades de satisfacción y a su vez, generan motivación para el trabajo. Este concepto de ajuste de trabajo ha sido investigado intensamente por Dawis y sus asociados (1964). A continuación un resumen acerca de esto:

“Conforme crece y se desarrolla, el grupo de habilidades y necesidades del individuo cambia. Mientras algunas habilidades y necesidades se refuerzan necesidades, otras desaparecen. Puede decirse entonces, que el individuo ha alcanzado una personalidad de trabajo estable, en la que la teoría de ajuste del trabajo encuentra su premisa fundamental.

El ajuste de trabajo se define como “el proceso mediante el cual el individuo interactúa con su medio de trabajo. Los aspectos significativos del medio de trabajo incluyen las habilidades requeridas para la ejecución exitosa del trabajo y los fortalecimientos disponibles para el individuo”

La actividad es generada, de acuerdo al análisis de las necesidades, cuando el individuo percibe oportunidades para lograr satisfacción o para reducir su insatisfacción. Este punto de vista, se relaciona con la teoría llamada nivel de adaptación, la cual enfatiza

la tendencia a actuar en respuesta a los cambios percibidos en el medio en el cual el individuo se está adaptando. El trabajo, bajo este punto de vista, constituye un continuo proceso de adaptación.

Las personas llegan a desarrollar toda su capacidad creativa cuando sienten responsabilidad por lo que hacen y para esto es necesario que los individuos creen en lo que están haciendo, sólo así se lograría la realización personal y el cumplimiento de los objetivos del colectivo (Fermín, 2003).

El área relacionada con el trabajo ha sido extensamente estudiada, desde diferentes perspectivas, tiempo o país. Sin embargo, cada vez que se estudia el trabajo, sólo se aborda un aspecto determinado del mismo; es frecuente encontrar el tema de la satisfacción en el trabajo, y la motivación en el trabajo, entre otros.

La diversidad entre los miembros de una organización, por su parte, da lugar a diferentes pautas de conducta que están relacionadas de alguna manera con las necesidades y objetivos de cada individuo. (Gibson y Col., 1997)

Las necesidades representan aquellas carencias que experimenta un individuo en un momento determinado; estas pueden ser: fisiológicas (por ejemplo: necesidades de alimentación), psicológicas (por ejemplo: necesidad de autoestima) o sociológicas (por ejemplo: necesidad de interacción social). Por su parte, los objetivos o los resultados que el empleado persigue, se perciben como fuerzas que atraen a la persona. El logro de los objetivos deseados, puede tener como resultado, una disminución significativa de las deficiencias, en lo referente a las necesidades (Gibson y Col., 1997).

Las teorías de las motivaciones se dividen en dos categorías: teorías de contenido y teorías de proceso (Campbell y Col., p: 340-356). Las teorías de contenido centran su atención en los factores de la persona, que dan vigor, orientan, mantienen y detienen la conducta. Estas teorías pretenden determinar las necesidades específicas que motivan a la gente. Se centran en las necesidades individuales, al explicar: la satisfacción en el trabajo,

la conducta del trabajador y los sistemas de recompensa. Además, señalan que las necesidades o deficiencias que experimenta el individuo activan las tensiones que ponen en marcha una respuesta conductual. Las teorías de proceso, por su parte, describen y analizan de qué forma se vigoriza, se orienta, se mantiene y se detiene la conducta.

Entre las teorías de contenido más conocidas sobre la motivación, las más destacadas son: la jerarquía de necesidades de Maslow, la jerarquía de tres niveles o ERC de Alderfer, la teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (Gibson y Col., 1997).

Primeramente, Maslow, en su teoría de las necesidades, propone que las necesidades de las personas dependen de lo que ya tienen. Por tanto, en este sentido, una necesidad satisfecha no representa un elemento motivador. Maslow, describió las necesidades humanas como:

- *Fisiológicas*: necesidades de alimentación, vivienda y salud.
- *De Seguridad*: necesidad de no sentirse amenazado; es decir, la ausencia de sucesos o ambientes amenazadores.
- *De pertenencia, de interacción social y de afecto*: necesidades de amistad, filiación, interacción y amor.
- *De Estima*: necesidad de autoestima y de ser estimado por los demás.
- *De Autorrealización*: necesidad de realizarse a si mismo maximizando la utilización de sus capacidades, habilidades, destrezas y potencial propio.

Alderfer esta de acuerdo con Maslow en que las necesidades del individuo están dispuestas en un orden jerárquico. Sin embargo, la jerarquía de necesidades propuesta por Alderfer se compone únicamente de tres series de necesidades de:

- *Existencia*: necesidades que se ven satisfechas por factores como la alimentación, la remuneración y las condiciones laborales.

- *Relación:* necesidades que se satisfacen por medio de relaciones sociales e interpersonales significativas.
- *Crecimiento:* necesidades satisfechas por el individuo que hace aportes creativos o productivos.

Las tres necesidades de Alderfer –existencia (E), relación (R) y crecimiento (C), o ERC- se corresponden con las de Maslow en cuanto a que las necesidades de existencia son similares a las categorías fisiológicas y de seguridad de la teoría de jerarquía de necesidades, las necesidades de relación son similares a las categorías de pertenencia, interacción social y efecto, y las necesidades de crecimiento son semejantes a las categorías de estima y autorrealización. (Gibson y Col., 1997)

Esta teoría, parte del supuesto de que las personas buscan satisfacer sus necesidades más básicas o fisiológicas, antes de orientar su conducta hacia la satisfacción de necesidades de nivel superior como las necesidades de autorrealización (Gibson y Col., 1997).

Específicamente en el área de motivación en el trabajo, dentro del campo de la psicología industrial y organizacional, la teoría bifactorial de Herzberg (1959), hace énfasis en la naturaleza de la motivación en el trabajo y sus efectos, así como, en las actitudes ante el trabajo, ya que de estas depende el rendimiento de los individuos en su trabajo, y por ende, la mayor o menor productividad dentro de la organización (Chakkal, 1979).

Herzberg y sus asociados se encargaron de realizar estudios acerca de la motivación en el trabajo, y establecieron dos grupos diferentes de factores: los motivadores y los higiénicos (Hellriegel, 1998).. En primer lugar, hay un conjunto de condiciones *extrínsecas*, el contexto laboral, que incluyen: la remuneración, la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales, el estatus, los reglamentos organizacionales, la calidad de supervisión, la calidad de las relaciones interpersonales entre iguales, con los supervisores y con los subordinados. (Gibson y Col., 1997)

La satisfacción de estas condiciones no necesariamente motiva al empleado. Sin embargo, su ausencia si produce insatisfacción en los trabajadores. Dado que son necesarias para mantener al menos un nivel de “ausencia de satisfacción”, las condiciones extrínsecas reciben el nombre de factores insatisfactorios o higiénicos. En segundo lugar, también está presente un conjunto de condiciones *intrínsecas*, el contenido del trabajo, que incluyen: el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el ascenso, el trabajo en si y la posibilidad de progreso. La ausencia de estas condiciones no resulta excesivamente insatisfactoria; sin embargo, su existencia induce elevados niveles de motivación que dan lugar a buenos resultados laborales, de ahí que reciban la denominación de *satisfactorios* o *motivadores*. (Gibson y Col, 1997)

De una forma más resumida, Campos y Torres (1977), presentan los factores motivadores y los factores higiénicos de la teoría de Herzberg, a saber:

- ❖ Reconocimiento: se refiere al deseo que poseen los individuos de ser admirados y respetados.
- ❖ Sentido de logro: se refiere a los éxitos obtenidos en el trabajo como resultado de su profesión.
- ❖ Desarrollo y crecimiento: se refiere a la posibilidad del individuo de crecer en la organización, aumentar sus habilidades y nuevas perspectivas profesionales.
- ❖ Progreso y ascenso: Cuando los individuos cambian su puesto o posición actual.
- ❖ Responsabilidad aumentada: aumento de responsabilidad y autoridad.
- ❖ Trabajo en sí mismo: incluye todas las características del trabajo en sí mismo, si este es aburrido, rutinario o variado.

Los factores higiénicos de la teoría de Herzberg son los siguientes:

- ❖ Condiciones de trabajo: todos aquellos aspectos físicos del trabajo, como lo son: ventilación, iluminación.

- ❖ Técnicas de supervisión: contempla la competencia o incompetencia del supervisor.
- ❖ Políticas y administración. Todos aquellos aspectos relativos a la eficiencia de la organización.
- ❖ Relaciones interpersonales: incluye las relaciones con el supervisor, los subordinados y los compañeros.
- ❖ Salario: todo lo relativo a aumentos de sueldo.
- ❖ Estatus: se refiere a todos aquellos beneficios materiales que obtenga el individuo como resultado de la posición que ocupa dentro de la organización.
- ❖ Seguridad: percepción que tiene el sujeto acerca de su estabilidad y continuidad de empleo dentro de la empresa.

Por su parte, la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, como teoría para la motivación, se encuentra estrechamente relacionada con conceptos del aprendizaje. McClelland opina que muchas necesidades tienen su origen en la cultura de una determinada sociedad. Tres de estas necesidades *aprendidas* son: la necesidad de logro (n Log), la necesidad de afiliación (n Af) y la necesidad de poder (n Pod). McClelland afirma que cuando una necesidad se hace intensa, motiva a la persona a adoptar el tipo de comportamiento que lleva a satisfacerla. Por ejemplo, un trabajador con una n Log elevada, se fijaría metas estimulantes, trabajaría duramente para alcanzarlas y utilizaría sus capacidades y destrezas para su consecución. (Gibson y Col, 1997)

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, esta es una actitud que los individuos mantienen con respecto a sus funciones laborales. Es el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente donde se desarrolla el mismo, como: el estilo de dirección, las prácticas y procedimientos, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco (5) de ellas que tienen características cruciales:

- ❖ Remuneración: la cantidad recibida y la sensación de equidad de la misma.
- ❖ Trabajo: el grado en que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y asunción de responsabilidades.
- ❖ Oportunidades de ascenso: la existencia de estas oportunidades para ascender.
- ❖ Jefes: la capacidad de estos para mostrar interés por los empleados.
- ❖ Colaboradores: el grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

La necesidad de obtener logro, la auto-expresión o realización, la cual ha enfatizado Mc Clelland, es un factor importante en el trabajo, así como la educación, la recreación y otros comportamientos. Es un impulso constructivo, reflejado por una necesidad poderosa de obtener logros y reconocimiento, parece desempeñar un creciente papel conforme los trabajadores se van haciendo más sofisticados. Indik ha especificado las implicaciones contenidas en la teoría del trabajo, según este punto de vista, cada individuo es impulsado por la necesidad de tener éxito.

Hasta hace poco tiempo la relación entre personas y organizaciones se consideraba antagónica y conflictiva, pues se creía que los objetivos de las organizaciones (el lucro, la productividad, eficacia, maximización de la aplicación de recursos físicos y financieros, reducción de costos); eran incompatibles con los objetivos de las personas (lograr mejores salarios y beneficios, comodidad en el trabajo, tiempo libre, seguridad en el trabajo y en el empleo, desarrollo y progreso personal). Chiavenato (2003), se ha comprobado que si la organización quiere alcanzar sus objetivos de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que éstas también alcancen sus objetivos individuales, y de ese modo, se beneficien ambas partes (Chiavenato, 2003).

Chiavenato (2003), los objetivos personales de los individuos en un trabajo son los siguientes:

- ❖ Mejores salarios, mejores beneficios,
- ❖ Estabilidad en el empleo, seguridad en el trabajo,

- ❖ Calidad de vida en el trabajo, satisfacción en el trabajo,
- ❖ Consideración y respeto, oportunidades de crecimiento, libertad para trabajar (autonomía), liderazgo participativo y finalmente, orgullo de la organización.

Tannenbaum (1981), algunos de los motivos que son especialmente importante para la adaptación de las personas en la organización del trabajo, son los siguientes:

- ❖ Las necesidades de afiliación: los individuos buscan la compañía de los demás, la necesidad de contacto social es muy alta en muchas personas (Tannenbaum, 1981).
- ❖ Motivos importantes del “yo”: las personas están generalmente motivadas para lograr y mantener un concepto favorable de sí mismas, tener, en términos de Maslow, auto-consideración o auto-estimación; es decir, obtener de los otros reacciones que impliquen aprobación, aceptación, respeto y reconocimiento. El “status”, prestigio y otros indicadores de éxito también se buscan como medios de asegurar una auto-identificación favorable (Tannenbaum, 1981).
- ❖ Motivos de poder: las personas tienen sentimientos acerca de dirigir a otros y de ser dirigidos por otros. La relación de poder también pueden estar asociadas con sentimientos de superioridad o de inferioridad, con un sentido de dominio o de sumisión, con independencia o dependencia (Tannenbaum, 1981).
- ❖ Curiosidad: necesidad del hombre por buscar, explorar, e investigar muchos aspectos de su ambiente (Tannenbaum, 1981).
- ❖ Seguridad: se refiere a un estado en el cual la mayor parte de las necesidades importantes de una persona pueden ser satisfechas, y en la cual la persona esta razonablemente segura de la continuidad de su satisfacción (Tannenbaum, 1981).
- ❖ Emoción: sentimiento que motiva o conduce la acción de los individuos, es decir, la emoción acompaña al comportamiento y puede ser reconocida por la intensidad con la cual se comporta una persona (Tannenbaum, 1981).

- ❖ Motivación económica: el dinero como incentivo es importante porque le permite a las personas comprar cosas que ellos valoran, pero la importancia del dinero es tanto psicológica como económica (Tannenbaum, 1981).

Las fuentes que se consideraron importantes para muchos empleados son: el reto del trabajo, el grado de interés de las labores para la persona, el grado de actividad física necesaria, las características de las condiciones de trabajo, los tipos de estímulos que la organización brinda, y la naturaleza de los compañeros de trabajo, entre otros (Hellriegel, 1998).

Robbins (1996), señala que los empleados tienden a preferir trabajos que le brinden la oportunidad de usar sus habilidades, de igual forma quieren sistemas de salarios y políticas de ascenso justos y acordes con sus expectativas. Los empleados se interesan en un ambiente de trabajo que no sea peligroso ni incómodo, que facilite el hacer un buen trabajo y contribuya al bienestar personal, así mismo, valoran tener compañeros amigables que brinden apoyo en el trabajo (Robbins, 1996).

Las oportunidades de obtener mayores ingresos y de ascender a cargos de mayor nivel, son aspectos de la vida laboral calificados como importantes o muy importantes (Granell, 1997). No obstante, en comparación con otras culturas, el venezolano no se guía esencialmente por el dinero o el logro de bienes materiales, los ingresos no son el incentivo más importante (Granell, 1997).

**1.4 El sentido del trabajo:** "se refiere a la finalidad que persigue el individuo al trabajar; para qué trabaja"(Briceño-León, 1995).

Desde este punto de vista, el trabajo constituye una fuente primaria de propósito y significado para la existencia humana (Friedmann y Havighurst, 1954). Para otro autor, Super (1962), el trabajo es una forma de implementar y llevar a la práctica el concepto de sí mismo, indica que al menos tres necesidades principales se satisfacen mediante el trabajo y la ocupación: la necesidad de realizar una actividad interesante y satisfactoria; las relaciones humanas, lo cual implica el logro de reconocimiento como persona y estatus; y

por ultimo, la subsistencia, o sea la posibilidad de alcanzar un cierto nivel de ingresos y de seguridad económica.

El primer objetivo de un trabajo es, dotar a la familia de los medios necesarios para respaldar y soportar una vida digna. El trabajo también tiene una función social, que es la de dar a la sociedad un servicio o producto útil, un aporte al resto de la colectividad.

Olivo (1996), un valor muy importante en el desempeño del trabajo, es la alegría que le proporciona a una persona que le ha dado a su familia, a través del trabajo, los medios necesarios para la subsistencia de esa familia, realizar sacrificios que le aporten dinero para hacer crecer a la familia.

## **2. Cultura del trabajo**

### **2.1 Definición de la Cultura del trabajo:**

La cultura del trabajo, según Briceño-León (1995) es el “modo singular como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positiva y negativamente; el sentido que otorgan a lo que hacen: por qué lo hacen y para qué lo hacen” esto no quiere decir, que todos los individuos valoren de igual manera el trabajo, es decir, “la jerarquía que se le dan a los elementos es distinta, y el modo de interpretarlos es diferente” (Briceño-León, 1995).

La cultura es la forma característica en que poblaciones diferentes organizan sus vidas, con la finalidad de determinar patrones de similitud del comportamiento entre las personas (Hellriegel, 1998). En general, la cultura es aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social (Granell, 1997).

La cultura de un grupo resulta de la interacción compleja de sus valores, creencias, actitudes y conductas (Granell, 1997). Pero los valores, actitudes y creencias no se perciben a simple vista; se infiere su existencia a partir de las conductas. En realidad, lo único que podemos estudiar con cierta objetividad es la conducta de la gente (Granell, 1997). Ello

hace que el estudio de la cultura de un grupo no sea fácil porque las conductas son parte importante de la cultura, pero sólo ofrecen una imagen parcial de ella (Granell, 1997).

Para De Viana (1998), “la cultura es entendida como las formas de pensar y hacer de los individuos miembros de una sociedad”.

Todos los seres humanos están dotados de cultura, puesto que forman parte de algún sistema cultural. En consecuencia, toda persona tiende a ver y juzgar las otras culturas desde el punto de vista de la suya, de ahí nace el relativismo: las creencias y los comportamientos sólo se pueden comprender en relación con su contexto cultural (Chiavenato, 2003).

En este sentido, estudios realizados acerca de la cultura, Chakkal, y Román (1979), encontraron que la cultura es una variable determinante de los factores que contribuyen a la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, el trabajador venezolano le da más importancia a los aspectos humanos y a las relaciones interpersonales en el desempeño de su trabajo, que a los factores específicamente técnicos y estructurales (Chakkal y Román, 1979). Todo esto lleva a reafirmar el papel de la cultura en la determinación de las actitudes ante el trabajo (Chakkal y Román, 1979).

De igual forma, Briceño-León (1988 y 1996) estudió la posibilidad de hacerse rico en Venezuela, y encontró que los valores especialmente considerados son: la riqueza y el trabajo. El 64% de los venezolanos no considera la riqueza como meta importante en la vida, y sólo el 36 % de la muestra considera lo contrario (Pérez, 1998). Existen 5 razones fundamentales por las que el 64% considera que la riqueza no era una meta importante en sus vidas, y estas son las siguientes:

- ❖ Un 19.7% dijo que estaba conforme con lo que tenía,
- ❖ Un 15.9% desvaloriza la riqueza, le da un rasgo negativo, esta respuesta se encontró como importante entre aquellas personas que buscan tranquilidad espiritual y quienes asisten a cultos religiosos,

- ❖ El 13,8% coloca el énfasis en cosas que son más importantes que la riqueza. No hay un juicio negativo de la riqueza, sino que existe otra meta que lo supera,
- ❖ El 8,3% considera que el dinero es riesgoso y,
- ❖ El 6,9% considera que es imposible alcanzarlo (Briceño-León, 1996).

De igual forma, Haneton e Iasca (1992), estudiaron la riqueza como meta en los trabajadores que prestan servicios tanto en empresas públicas como privadas. Los trabajadores contemplados en el estudio no se plantean la riqueza como una meta prioritaria en la vida, es más, es considerada por ellos, como la menos importante, en relación al resto de las metas a jerarquizar (Haneton e Iasca, 1992). El trabajo no es considerado como el medio a través del cual es posible hacerse rico (Haneton e Iasca, 1992). Lo que buscan los individuos es felicidad, estabilidad, tranquilidad y seguridad, lo cual en cierta medida se opone al esfuerzo, al sacrificio y al riesgo que implica y significa el trabajo (Haneton e Iasca, 1992).

Por otro lado, Granell (1997) expone la percepción del venezolano referente a las organizaciones en las que labora, una de las características que se señalan es que el venezolano tiende a ver y a entender a la organización como una estructura fuertemente jerarquizada, con niveles bien definidos de poder y autoridad (Granell, 1997). En la administración pública esto es más acentuado, se le da importancia a la jerarquía, a la autoridad y al poder centralizado, es así, como la organización aparece conformada por niveles y rangos que permiten fácilmente ubicar a los miembros de la misma (Granell, 1997). Esto contribuye a crear una fuerte relación de dependencia por parte del empleado, el de los conflictos concentrados en una persona; también contribuyen a fomentar una actitud pasiva y receptiva de los empleados y en consecuencia, poca iniciativa y compromiso con las labores que desempeñan (Granell, 1997).

**2.2 Los valores:** son “sistemas de preferencia en el comportamiento expresado positiva o negativamente, lo que es deseable y apropiado, lo bueno y lo malo” (Briceño-León, 1995). Los valores implican una estimación, un interés por algo que para la persona,

representa algún tipo ideal, de cosa deseable y excelente (Quintana, 2001). Los valores personales son ideales, y expectativas que las personas asumen como esenciales y primordiales (Chiavenato, 2003).

Los valores no pueden observarse, solamente pueden inferirse a través de lo que la gente dice que valora (Granell, 1998). Los valores orientan preferencias y actitudes, condicionan y dirigen conductas (Granell, 1998).

Las teorías subjetivistas sostienen que los valores son vivencias subjetivas o intersubjetivas, las cuales son expresables mediante juicios de valores, esto significa que las cosas son valiosas en cuanto el individuo proyecta sobre ellas sus propias vivencias u opiniones aprobatorias. Mientras que las teorías objetivistas, mantienen que los valores son cualidades físicas o morales que están fuera del alcance interpretativo de las personas.

Los valores sirven como guías del comportamiento y aunque son medibles, no se pueden comprobar, puesto que sólo son opiniones (Robbins, 1996). Los valores son, por tanto, los criterios que dan sentido y significado a la cultura y a la sociedad total, los cuales son compartidos por una pluralidad de personas, y no dependen del juicio de un individuo en particular (Fichter, 1964).

Un sistema de valores es una “jerarquía basada en la clasificación de los valores de un individuo en términos de su intensidad” (Robbins, 1996). Todos tenemos una jerarquía de valores que forman nuestro sistema de valores; este sistema se identifica por la importancia relativa que le asignamos a los valores. Toda cultura genera sus propios valores, y estos a su vez estructuran un conjunto de actitudes, que guiará la conducta del grupo social (Montero, 1980).

El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales.

Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la

importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano (Morales, 2002).

Cada grupo tiene sus normas, incomparables con las de otros grupos, de modo que lo justo y lo injusto, lo bueno y lo malo son siempre relativos a algún grupo humano, ya que dependen de sus formas de vida (Zapata, 1990). Cada persona posee sus propios valores, independientemente de que sean conocidos por otro individuo (Robbins, 1996). Los valores como tales, no existen, lo que existen son las valoraciones, es decir, asignaciones de valor que hace el ser humano a determinadas cosas, materiales o inmateriales (Robbins, 1996).

Una vez que los valores son interiorizados se convierten en guías y pautas de conducta, que permiten definir con claridad los objetivos de la vida de los individuos, y contribuyen a que la persona se acepte tal y como es ( Nijst y Taboada, 2000).

### **2.2.1 Tipos de valores:**

a) Clasificación de los valores de Allport y asociados:

- ❖ Teóricos: le dan una gran importancia al descubrimiento de la verdad por conducto de un enfoque crítico y racional.
- ❖ Económicos: enfatizan lo útil y lo práctico.
- ❖ Estéticos: asignan el valor más alto a la forma y a la armonía.
- ❖ Sociales: asignan el valor más alto al amor de la gente.
- ❖ Políticos: enfatizan el logro de poder e influencia.
- ❖ Religiosos: se relacionan con la unidad de la experiencia y la comprensión cosmos como un todo.

b) Valores terminales y valores instrumentales: Milton Rokeach creó una encuesta de valores, la cual consiste en dos conjuntos de valores, un conjunto llamado valores terminales, se refiere a los estados finales de existencia deseables, se trata de metas que a

una persona le gustaría alcanzar durante su vida. El otro conjunto, llamado valores instrumentales, se refiere a los modos preferibles de comportamiento o medios de alcanzar los valores terminales (Robbins, 1996). Diversos estudios realizados confirman que los valores varían entre diferentes grupos, sin embargo, la gente con la misma categoría u ocupación tienden a tener valores similares (Robbins, 1996).

c) Cohortes de trabajo contemporáneos: el autor ha integrado diversos análisis recientes de valores acerca del trabajo y desarrollo un modelo de 4 etapas que trata de capturar los valores distintivos de diferentes cohortes, o generaciones en la fuerza de trabajo estadounidense. El sistema capitalista está fundamentado en una cultura muy típica y muy específica, con una jerarquía de valores muy clara donde el valor primero es el trabajo y, el valor último es el disfrute (Micheo, 1996).

**Tabla N°1: Cohortes contemporáneos**

<b>Etapas</b>	<b>Ingresó en la fuerza de trabajo</b>	<b>Valores dominantes en el trabajo</b>
<b>I.</b> Ética protestante del trabajo.	A mediados de 1940-1950	Trabajar arduamente, lealtad para la organización.
<b>II.</b> Existencial	1960 a mediados 1970	Calidad de vida; no conformista; busca autonomía, lealtad a sí mismo.
<b>III.</b> Pragmático	1970 a finales de 1980	Éxito, logros, ambición, trabajo arduo; lealtad a la carrera.
<b>IV.</b> Generación X	1990 a la fecha	Flexibilidad; satisfacción en el puesto, tiempo libre; lealtad a las relaciones.

La fuerza laboral que entro desde la mitad de las 40 hasta finales de los 50, creyeron en la ética protestante del trabajo; una vez contratados tendieron a ser leales a su patrón. Dieron gran importancia a la vida confortable y a la seguridad de la familia. Los empleados que entraron durante la década de los 60, trajeron consigo una gran medida de la “ética hippie”, estos trabajadores están más interesados en la calidad de vida que en la cantidad de dinero y las posiciones que pudieran acumular ( Robbins, 1996).

Los empleados de los años 70 hasta finales de los 80, son trabajadores pragmáticos, que creen que el fin puede justificar los medios; ven a las organizaciones como vehículos para sus carreras. Los valores terminales como el sentido del logro y el reconocimiento social califican alto en ellos. La llamada generación X, valora la flexibilidad, las opciones de la vida y el logro de la satisfacción en el trabajo. La familia y las relaciones son muy importantes para esta legión. El dinero es muy importante, pero estos están dispuestos a cambiar los incrementos salariales, los títulos, la seguridad y los ascensos por un incremento del tiempo libre y opciones de estilo de vida relajados ( Robbins, 1996).

d) Valores intrínsecos y valores extrínsecos, los *intrínsecos* son los valores relacionados con la actividad de trabajo en sí misma, y del logro de objetivos específicos (Losada, 1995). Los valores extrínsecos son más bien resultados, es decir, están relacionados con la retribución que el trabajo brinda en forma de recompensas monetarias, la seguridad, el prestigio, el modo de vida, las relaciones de asociación inmediata que el trabajo brinda, el ambiente circundante.

Los valores también ofrecen los modos de interpretar y jerarquizar el actuar, la diferencia entre lo que es bueno y lo que es malo (Briceño, 1995). Para la cultura venezolana, el valor del trabajo parece estar directamente relacionado con el premio, el cual puede ser el sueldo, el estatus o la admiración que lo acompañan. La motivación de la gente se vuelca hacia la recompensa, en términos de afiliación o poder (Rial, 1997).

e) Valores materialistas y valores post-materialistas; los primeros, le dan una gran importancia a la seguridad económica y física del individuo, encontrar empleos seguros, ingresos altos, buscan en demasía maximizar sus ingresos (Inglehart, 1991). Mientras que

los post-materialistas restan importancia al logro económico, y en sus vidas personales dan mayor importancia el encontrar un trabajo interesante, con sentido para el individuo, y en el que se encuentren personas con las que congenian, buscan la autorrealización personal, estatus, amistades (Inglehart, 1991).

Las características más importantes a tomar en cuenta por los venezolanos a la hora de elegir un empleo, son los aspectos materiales del mismo, es decir, la remuneración económica, así como, la seguridad laboral que este ofrezca (Zapata, 1990), es decir, los venezolanos le dan más importancia a los valores materialistas que a los post-materialistas. Sin embargo, el estudio no encontró que haya una orientación total y generalizada por la valoración de la riqueza.

Greaves y Miñarro (1992), estudiaron los valores familiares y creencias sobre el trabajo. En líneas generales, los resultados demostraron que los valores a los cuales los venezolanos dan mayor importancia, en comparación con otras culturas, es la familia tanto en los aspectos afectivos como relacionados con la educación y el bienestar. Y dan menos importancia a los valores vinculados con la riqueza, la ambición y la disposición de tiempo libre con fines recreacionales (Pérez, 1998).

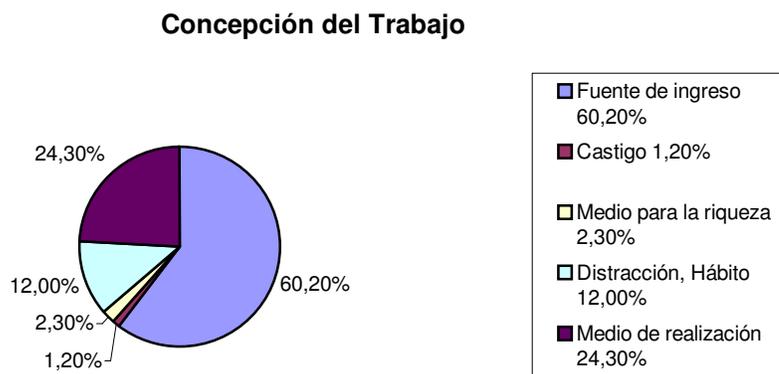
### **2.3 La Cultura del trabajo en Venezuela:**

Briceño-León (1995) estudió la cultura del trabajo en Venezuela en función de cuatro dimensiones: el concepto de trabajo, las preferencias en el trabajo (atributos positivos y negativos que se identifican en el trabajo), los valores y el sentido que otorgan a lo que hacen.

#### **a) Concepto de Trabajo**

Se refiere al “modo como los individuos entienden el trabajo, así como el significado que otorgan a lo que hacen” (Briceño-León, 1996). Entre los resultados más relevantes, tal y como se observa en la Fig. 1, se encuentra que el 60,2% de la población concibe al trabajo como una fuente de ingreso, un modo para ganar algo y poder vivir; para el 24,3% el trabajo es un medio de realización personal, en el cual pueden expresar sus deseos de hacer algo y de sentirse satisfechos por ello, es el ejercicio de un oficio, la

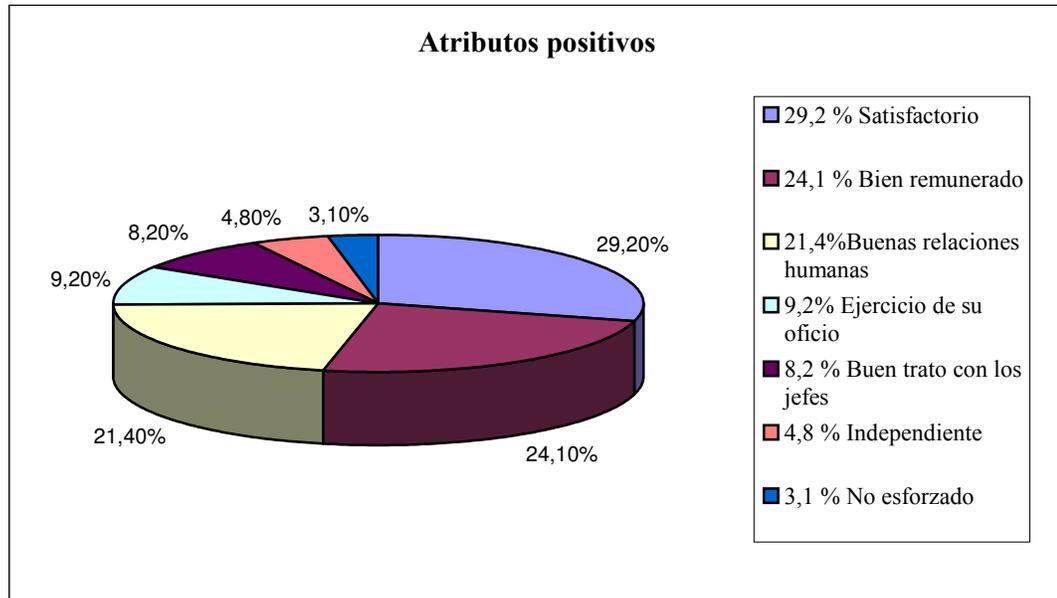
realización de una meta (Briceño, 1996). El 12% de los entrevistados, expresó que el trabajo era una distracción, un hábito o rutina positivamente considerada. Sólo un 2,3 % expresó que su trabajo era un medio por el cual podían hacerse ricos, y finalmente, el 1.2 % consideró al trabajo como un castigo (Briceño, 1996).



**Fig.1 Fuente: Briceño-León. Proyecto PC-124- CONICIT/ UCV**

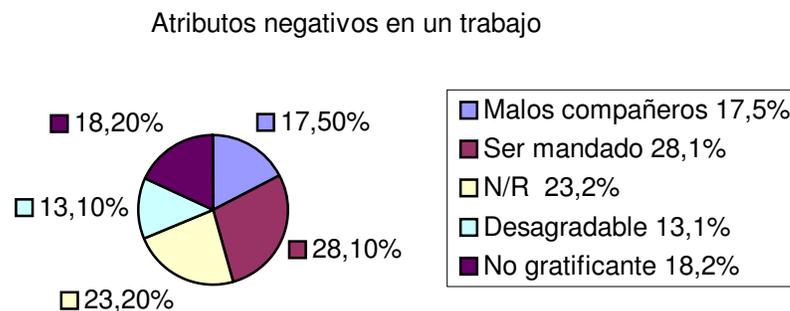
### **b) Atributos positivos y atributos negativos**

Los atributos positivos en el trabajo se refiere a aquellos “aspectos que se consideran como más agradables al momento de evaluar un trabajo” (Briceño-León, 1995). Observando la Fig. 2, se evidencia que entre los atributos positivos un 29.2 % de los venezolanos consideran al trabajo como un medio de realización personal, en consecuencia es de esperar que el aspecto que más se valore sea la satisfacción que pueda sacarse de su ejecución (Briceño, 1995). El 24,1% lo que busca es el ingreso, la cantidad de dinero que se gana en un trabajo es su mejor atributo. Un 21,4 % lo que le importa es la amistad, el buen trato, el sentirse bien y cómodo en su ambiente de trabajo. Un 8.2 % el buen trato con los jefes, el 4.8% consideró como atributo positivo la independencia, el hacer las cosas a su modo, trabajar por cuenta propia, y no tener horarios, ni jefes. Y por último, el 3.1 % de los entrevistados expresó como característica positiva del trabajo, que este no requiera de mucho esfuerzo (Briceño, 1995)



**Fig.2 Fuente: Briceño-León. Proyecto PC-124-CONICIT/UCV**

Y los atributos negativos se refiere a aquellos “aspectos que la persona no desea encontrar en un trabajo, o que ésta rechazaría de un trabajo” (Briceño-León, 1996). Entre los atributos negativos del trabajo, (véase Fig. 3), el 28.1% de los venezolanos expresó que la condición de sometimiento o subordinación es el aspecto más desagradable del trabajo. Un 17,5% opinó los malos compañeros, la falta de compañerismo, de amistad y de cariño. Finalmente, el 23,2%, no encontró palabras para describir los aspectos negativos de un trabajo (Briceño, 1995).



**Fig.3 Fuente: Briceño-León. Proyecto PC-124-CONICIT/UCV**

### **c) Valores en el trabajo**

Se refiere a las “características que los individuos valoran en un trabajo cualquiera” (Briceño-León, 1996). Briceño-León (1996) trabajó con tres modelos de comportamiento:

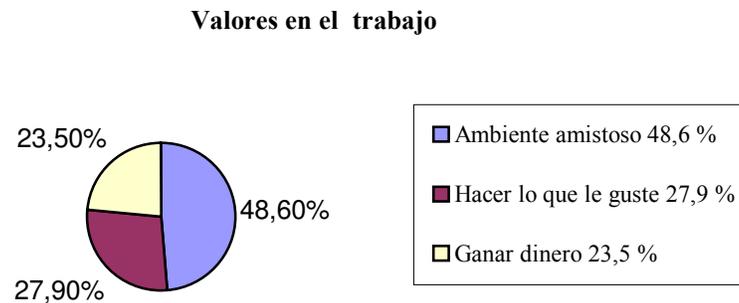
- ❖ Ambiente amistoso: las personas están orientadas hacia las relaciones humanas, la amistad, el reconocimiento, en este sentido, lo importante es el nexo humano, afiliativo que está implicado en la acción de trabajo (Briceño-León, 1996).
- ❖ Hacer lo que le guste: los individuos se orientan hacia la acción de trabajo misma (Briceño-León, 1996).
- ❖ El ganar dinero: este tercer modelo se refiere a la preferencia que se tiene por los resultados económicos, la ganancia económica que representa esa acción (Briceño-León, 1996).

Todo trabajo implica los tres elementos, pero es necesario diferenciarlos para poder observar preferencias (Briceño-León, 1996). Para ello se estableció una jerarquía que incluía 6 modelos:

- ❖ Ambiente amistoso (+) / hacer lo que le guste (-)
- ❖ Ambiente amistoso (+) / ganar dinero (-)
- ❖ Hacer lo que le guste (+) / ambiente amistoso (-)
- ❖ Hacer lo que le guste (+) / ganar dinero (-)
- ❖ Ganar dinero (+) / ambiente amistoso (-)
- ❖ Ganar dinero (+) / hacer lo que le guste (-)

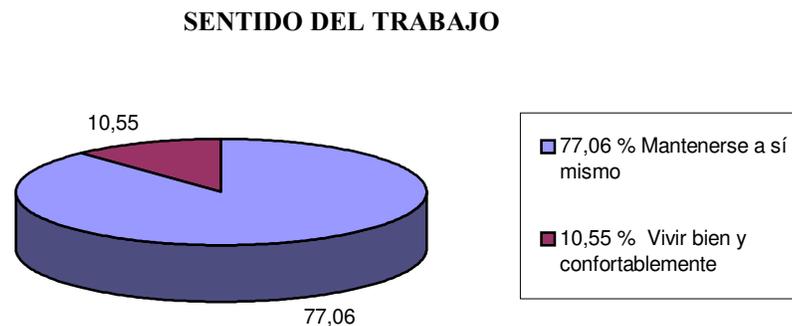
Entre las características preferidas del trabajo (Fig. 4), se obtuvo que un 48.6% de los venezolanos valora un ambiente amistoso y cordial en el trabajo (Briceño, 1996). Un

27,9% valorizó el hacer algo que les guste, y finalmente una cuarta parte de la muestra expresó que valoraba en un trabajo el dinero que ganaba (23,5 %).



**Fig. 4 Fuente: Briceño-León. Proyecto PC-124-CONICIT/UCV**

**d) Sentido del trabajo:** Se refiere a la “finalidad que tiene para el individuo el trabajo” (Briceño-León, 1996). Entre los resultados se encontró que el 77,06 % opinó que trabajaba para mantenerse a sí mismo y a su familia (véase figura 5); y el segundo grupo opinó que trabajaba para vivir bien y confortablemente (10,55 %).



**Fig. 5 Fuente: Briceño-León. Proyecto PC-124-CONICIT/UCV**

Existe en la cultura venezolana una concepción particular de laborar, es una concepción donde la amistad y la familiaridad son dominantes (Briceño, 1995).

Briceño (1995) presenta dos modelos de comportamiento: el primer modelo, la principal finalidad es la satisfacción de las necesidades cambiantes y crecientes, es un comportamiento minimalista. El segundo modelo es maximizador por definición, no busca la satisfacción de las necesidades sino el logro de algo más, no tiene como patrón las necesidades sino las aspiraciones cambiantes y crecientes.

## IV. MARCO METODOLÓGICO

### 1. Tipo de investigación

Dado que en esta investigación el objetivo central es conocer la cultura del trabajo en los individuos de una entidad bancaria, según el nivel de análisis se considera un estudio de *Tipo Descriptivo*; ya que “se busca especificar las características de propiedades, de personas, grupos, o comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Hernández y col., 1991); en este caso, se describió la concepción de trabajo que poseen los individuos, las preferencias, los valores y el sentido del trabajo.

### 2. Diseño de investigación

Se aplicó un *diseño de Investigación de campo*, en este se busca “una situación social o institucional, para luego estudiar las relaciones entre las actitudes, valores, percepciones y conductas de individuos y grupos en dicha situación” (Kerlinger y Lee, 2001); y es de tipo *No experimental*, ya que “no se puede controlar la dinámica de la variable independiente” (Hernández y col., 1991). Por el objeto de estudio, se realizó una investigación en un ambiente institucional para conocer el concepto de trabajo, las preferencias, los valores y el sentido del trabajo que poseen los trabajadores en la entidad bancaria seleccionada en relación a la cultura del trabajo; estas variables no pueden ser controladas, ya que representan opiniones que dependen de la percepción de cada individuo.

Esta investigación es de *Carácter Transeccional*, puesto que “se recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único, con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado” (Hernández y col., 1991).

### **3. Población y unidad de análisis**

#### **3.1 Población:**

La población constituye el conjunto de elementos o casos que concuerdan con una serie de especificaciones que se desean estudiar (Hernández y col, 1998). En la presente investigación el universo poblacional esta constituido por todos aquellos trabajadores activos que forman parte de la nómina regular de una entidad bancaria del sector público con sede en Caracas; es una población finita conformada por 2.296 trabajadores.

#### **3.2 Unidad de Análisis**

La unidad de análisis esta constituida por todos aquellos sujetos quienes respondieron el cuestionario.

#### **3.3 Criterios Muestrales:**

Se tomó en cuenta sólo a los trabajadores que forman parte de la nómina regular del Instituto, los trabajadores contratados por otras empresas y que prestan su servicio al Instituto no formaron parte de la muestra, como por ejemplo: el personal de limpieza.

#### **3.4 Tipo de Muestreo:**

Se empleó una técnica de *muestreo aleatorio estratificado de tipo probabilístico; probabilístico* ya que “ todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionado” (Kerlinger y Lee, 2001); *aleatorio estratificado* ya que “se divide a la población en estudio en grupos mutuamente excluyentes” (Naghi, 1989), en este caso, se estratificó a la población de acuerdo al tipo de nómina a la cual pertenecen los trabajadores: Nómina ejecutiva, Gerencia Media, Staff, Apoyo, Obrero y Protección y Custodia, con la finalidad de garantizar la mayor representatividad de cada grupo dentro de la investigación.

Se seleccionó esta técnica de muestreo porque “permite dar especial atención a ciertos grupos que, de otra forma, podrían ser ignorados a causa de su tamaño” (Kerlinger y

Lee, 1989). Este diseño se recomienda cuando la población esta compuesta por conjunto de grupos desiguales.

### **Procedimiento para la selección de la muestra**

Se obtuvo el listado de los trabajadores del Instituto por tipo de nómina, mediante el Departamento de Relaciones Laborales. Con el apoyo del Departamento de Estadística se comenzó a elaborar el diseño y la selección de la muestra, utilizándose para tales fines el paquete estadístico SPSS (versión 12,0 ).

**Tabla N°2: Parámetros de la muestra**

<b>Parámetros</b>	
Nivel de significación	0,05
t	2
Limite de error "d"	10%
Estimación de P	0,5
aproximación de n	100

**Tabla N°3: Muestra por tipo de Nómina**

<b>Estrato</b>	<b>Descripción</b>	<b>Nh</b>	<b>nh</b>
I	Ejecutivos	41	3
II	G. Media	99	9
III	Staff	953	40
IV	Apoyo	790	27
V	Obreros	255	8
VI	Protección y custodia	158	9
	Total N	2296	Total n 96

## **4. Definición conceptual de la variable:**

### **4.1 Variable Cultura del Trabajo:**

“Modo singular como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positivamente y negativamente; el sentido que otorgan a lo que hacen: por qué lo hacen y para qué lo hacen”(Briceño-León, 1996).

#### **4.2 Definición operacional de la variable:**

A continuación se transformara la definición conceptual de la variable en variables que pueden ser medidas empíricamente, estableciendo de esta manera los indicadores que permitirán medir en forma práctica su comportamiento:

#### **Operacionalización de la variable Cultura del Trabajo ( ver Anexo B)**

## **5. Técnica de recolección de la información**

Para la obtención de los datos y recolectar la información necesaria para medir la variable cultura del trabajo, y sus dimensiones: concepto del trabajo, las preferencias en el trabajo, los valores asociados al trabajo y el sentido del mismo, se utilizó la técnica del cuestionario de manera auto-administrada, en el cual se le presentaron a los trabajadores de la muestra un conjunto de preguntas con escala de medición tipo Likert, con la finalidad de “medir las reacciones de los sujetos” (Hernández y col., 1991) mediante su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones formuladas.

Se procedió a incluir en el cuestionario una serie de preguntas que permitieron la obtención de información demográfica, en la cual se exploraron datos referentes a: género, edad, nómina, antigüedad, nivel educativo y estado civil.

### **5.1 Instrumento de Cultura del Trabajo**

Para la medición de la cultura del trabajo se elaboró un cuestionario (Ver Anexo C), tomando en consideración 3 instrumentos: el primero acerca de la cultura del trabajo, el segundo acerca de la orientación en el trabajo, y el último acerca del significado del trabajo. En la siguiente tabla se especifica el ítem y el instrumento del cual fue extraído.

Tabla N°4: Diseño metodológico del instrumento

Caracterización Socio-Demográfica	Orientación al Trabajo	Cultura del Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Género</li> <li>▪ Edad</li> <li>▪ Nómina</li> <li>▪ Antigüedad</li> <li>▪ Nivel educativo</li> <li>▪ Estado civil</li> </ul>	<p><i>a) Preguntas tomadas del Instrumento elaborado por los Investigadores Roberto Briceño León y Olga Dávila de LACSO (Laboratorio de Ciencias Sociales)</i></p> <p>* En cual de las siguientes actividades dedicaría Usted mas tiempo, en cual menos tiempo y en cual le gustaría dedicar la misma cantidad de tiempo que invierte ahora?</p> <p>* Cuan importante es para su vida cada uno de los siguientes aspectos?</p> <p>* El trabajo es sólo una forma de ganar dinero -nada mas-</p> <p>* Aún si ganara o heredara mucho dinero, continuaría teniendo un trabajo remunerado un trabajo remunerado</p> <p>* Lo más importante para mí en un trabajo es la remuneración</p> <p>* Me aburriría rápido si <b>no</b> tuviera un trabajo remunerado</p> <p>* De acuerdo a su opinión, jerarquice en una escala del 1 al 6. El trabajo es para Ud?</p>	<p><i>a) Preguntas tomadas del Instrumento elaborado por Briceño-León en su estudio acerca de la Cultura del Trabajo.</i></p> <p>* Para mí el trabajo es un medio para acumular riquezas</p> <p>* Cuan importante es para usted cada uno de los siguientes aspectos de su trabajo</p> <p>* Cuál es para usted la principal finalidad de trabajar?</p> <p><i>b) Construcción de una matriz de afirmaciones con base en los modelos planteados por Briceño-León en su teoría acerca de la Cultura del Trabajo.</i></p> <p>* Me gustaría un trabajo que me exija constantemente desarrollar mis conocimientos</p> <p>* Conservaría un trabajo en donde el ambiente sea amistoso aunque no me sienta muy a gusto con la labor que realizo.</p> <p>* Conservaría un trabajo en donde me siento cómodo con las labores que realizo pero el ambiente de trabajo no es amistoso.</p> <p>* Aceptaría dejar mi trabajo y mis compañeros por un cargo con mayor remuneración.</p> <p>* Aceptaría un trabajo con menor remuneración si este me ofreciera la posibilidad de tener un ambiente de trabajo amistoso</p> <p>* Aceptaría un cargo donde me gustan las labores a realizar aunque la remuneración que perciba sea menor.</p> <p>* Aceptaría un cargo donde la remuneración es mayor aunque no me</p>

	<p><u><i>b)Afirmaciones tomadas del Instrumento empleado por Morse y Weiss en su estudio acerca del Significado del Trabajo</i></u></p> <p>* No sabría que hacer con mi tiempo, no puedo permanecer ocioso.</p> <p>* Me mantiene ocupado</p>	<p>gusten las labores a realizar.</p> <p>* Trabajo para mantenerme a mí mismo y a mi grupo familiar</p> <p>* Trabajo para vivir bien y confortablemente</p> <p>* Trabajo principalmente para hacerme rico</p> <p><u><i>c)Afirmaciones propias elaborados con base en las dimensiones de la variable Cultura del Trabajo (Briceño-Leon, 1988)</i></u></p> <p>* Para mí el trabajo es una forma de relacionarme con la gente</p> <p>* Para mí el trabajo representa una obligación que requiere de mucho esfuerzo</p> <p>* Yo concibo al trabajo como un castigo</p> <p>* Yo concibo al trabajo como un medio de obtener todo lo que necesito y más</p> <p>* El trabajo me permite conocer personas</p> <p>* Para mí el trabajo es un valor</p> <p>* Para mí son importantes las condiciones y medio ambiente de trabajo.</p> <p>* En un trabajo lo más importante para mí es sentirme bien con lo que hago</p> <p>* Lo que más me gusta de un trabajo es la posibilidad de relacionarme con otras personas</p> <p>* Me gusta más un trabajo en el que puedo aplicar mis conocimientos profesionales</p> <p>* Prefiero un trabajo donde el trato de los supervisores sea respetuoso y cordial</p> <p>* En un trabajo, prefiero tener autonomía al momento de llevar a cabo mis proyectos</p> <p>* Prefiero un trabajo donde no me sienta presionado ni agobiado al final del día</p>
--	--	--

		Cultura del trabajo
		<ul style="list-style-type: none"><li>* Para mí es importante que en un trabajo se tome en cuenta la opinión de cada miembro</li><li>* Prefiero un trabajo que me garantice estabilidad laboral en el largo plazo</li><li>* Lo más importante para mí en un trabajo es que me ofrezca a posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad.</li><li>* Para mi resulta más agradable el trabajo en un ambiente donde reina la armonía y el entendimiento</li><li>* Me gustaría que mi trabajo me de la oportunidad de progresar y aprender cosas nuevas</li><li>* Cuan importante es para usted cada uno de los siguientes aspectos de su trabajo?</li></ul>

#### CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El instrumento esta conformado por 69 ítems, son preguntas cerradas con escalas de medición: Likert, selección única y jerarquización. La distribución de los ítems por indicadores es la siguiente:

**TABLA N°5: DISTRIBUCIÓN DE LOS ÍTEMS POR INDICADOR**

DIMENSIONES	INDICADORES	NÚMERO DE ÍTEMS
Características socio-demográficas	6	6 ítems
Concepción del Trabajo	7	16 ítems
Preferencias en el trabajo	12	26 ítems
Valores en el trabajo	3	9 ítems
Sentido del trabajo	4	4 ítems

#### ESTIMACIÓN DE LA CONFIABILIDAD Y DE LA VALIDEZ

Se dice que un instrumento es *confiable*, cuando “con el mismo se obtienen resultados similares al aplicarlo una o dos veces al mismo grupo de individuos, o cuando lo que se administra son formas alternativas del mismo instrumento” (Kerlinger, 2001). De igual manera, se considera un instrumento como *válido* cuando realmente “es capaz de medir aquello para lo que ha sido concebido” (Kerlinger, 2001).

Para la determinación de la validez del instrumento, se aplicó la técnica de validez de contenido; para ello se conformó un panel de expertos, integrado por tres (3) profesores de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Una vez obtenida la

validación, se hicieron algunos ajustes necesarios sugeridos por el panel de expertos para la aplicación posterior del instrumento.

Así mismo, se efectuó una reunión conjunta con un representante de la Oficina Técnica de RRHH, se hizo la adaptación del instrumento tomando como referencia contexto organizacional de la Institución.

El Coeficiente de confiabilidad, Alpha de Crombach, hace referencia a la “consistencia interna de una prueba”; es decir, muestra si la prueba es homogénea (Kerlinger, 2001).

El Alpha de Crombach obtenido para todos los datos recolectados a través del la administración del cuestionario, arrojó un valor de 0,801. (*ver Anexo D*) Para el cálculo de este coeficiente de confiabilidad, se tomaron en cuenta solo aquellos ítems elaborados en un mismo tipo de escala .

El procedimiento empleado para determinar la confiabilidad o congruencia de las respuestas suministradas por la muestra, fue el siguiente: se le administró el instrumento a cinco (5) trabajadores de la Institución; posteriormente, se modificó el orden de las preguntas y se volvió a administrar el instrumento a los mismos cinco (5) trabajadores; para el cálculo del Alpha de Crombach se utilizó el programa SPSS for Windows versión 12.0. El valor del alpha obtenido al calcular la confiabilidad de ambas aplicaciones juntas (39 ítems), fue equivalente a 0,778 (*ver Anexo E*)

### **Procesamiento de los datos**

Para el procesamiento de los datos recolectados a través del cuestionario de cultura del trabajo, se utilizó el programa SPSS for Windows versión 12.0; elaborándose una base de datos con información de cada una de las variables exploradas en el presente estudio, así como las distintas opiniones obtenidas en cada categoría de respuesta.

## **7. Tratamiento de los datos**

Para la fase de tratamiento de la información, la estrategia se orientó a la aplicación de técnicas de agrupación de datos, con el propósito de analizar el comportamiento real de los datos y poder obtener los hallazgos de mayor relevancia, a fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos en la investigación.

En función de lo anterior, para la presentación y posterior análisis de los datos por cada dimensión, se procedió de la siguiente manera:

Para la caracterización socio-demográfica de la muestra, se elaboraron cuadros de frecuencia, con la ayuda del programa SPSS.

Para las dimensiones concepto de trabajo y valores en el trabajo, se crearon Tablas promedios (con ayuda del programa SPSS), en la cual se promedian las frecuencias de respuesta de los ítems relacionados con cada indicador, se re-codificaron los valores promedios obtenidos, a partir de esto se elaboraron tablas de frecuencia con sus respectivos gráficos de barra.

En el caso de las preferencias, debido a que los ítems que medían esta dimensión, tenían una escala de categoría de respuesta distintas, unos ítem presentaban como opción de respuesta Muy importante a Muy poco importante y, otros ítems presentaban opciones de respuesta como Totalmente de acuerdo a En total desacuerdo, para ello se elaboraron cuadros de doble entrada y se analizaron aquellos casos en los que el trabajador consideraba muy importante a un determinado aspecto en el trabajo (por ejemplo, la remuneración) y al mismo tiempo estaban de acuerdo con preferir un trabajo que presente esta condición.

## *La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano*

Una vez obtenida la frecuencia de respuesta de los trabajadores de la muestra por cada preferencia, en ambos tipos de categoría de respuesta, se elaboró una tabla (con la ayuda de la herramienta de Office Excel) en la que se ordenó de forma descendente (de mayor a menor) estas frecuencias, con la finalidad de determinar que aspectos preferían más en el trabajo. Luego, a partir de este cuadro, se elaboró un gráfico de barras en el que se representa la preferencia de los trabajadores de la muestra, en mayor o menor grado, en relación con estos doce aspectos asociados al trabajo.

Para la presentación de los datos relacionados con el sentido del trabajo, se elaboraron tablas de frecuencia, en una primera tabla se resume la escogencia de cada opción o categoría de respuesta, a fin de conocer cual de ellas representaba la finalidad fundamental de trabajar para los trabajadores de la muestra seleccionada en esta Institución. Luego, a fin de corroborar o ratificar la información suministrada por el mencionado cuadro resumen, se elaboraron tablas de frecuencia para cada una de las tres categorías de respuesta con su respectiva representación gráfica de cada una de ellas.

## V. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación le presentaremos los resultados encontrados en primer lugar, en relación la caracterización socio- demográfica de la muestra y su respectivo análisis y discusión, en segundo lugar, la presentación de los resultados de la segunda dimensión: concepto de trabajo y su respectivo análisis, en tercer lugar, la tercera dimensión: las preferencias en el trabajo y su respectivo análisis, en cuarto lugar, la cuarta dimensión: los valores asociados al trabajo y su respectivo análisis, y finalmente, la quinta dimensión: el sentido del trabajo y su respectivo análisis.

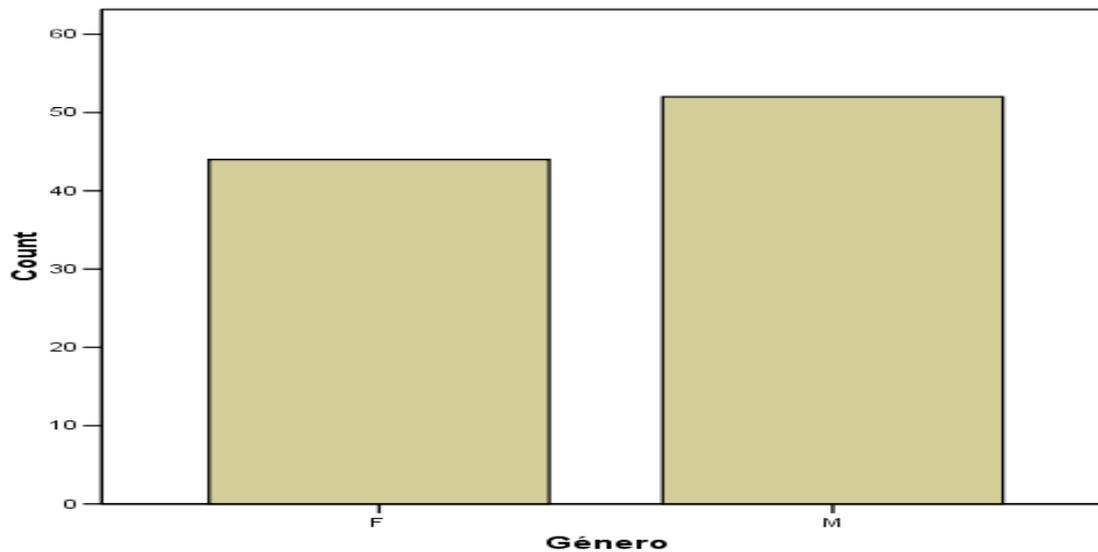
### 1. CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA DE LA MUESTRA

#### 1.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA DE LA MUESTRA

##### a) Género

CUADRO N° 1  
Distribución de la muestra por Género

Frecuencias		
Género	(Fr)	(%)
Femenino	44	45,8
Masculino	52	54,2
Total	96	100,0 %



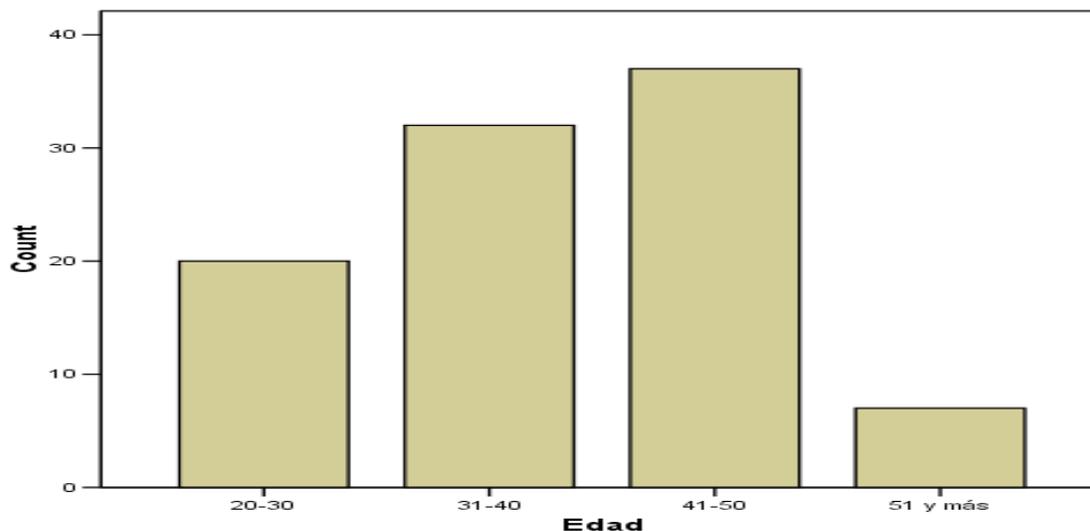
**Fig.1 Género**

Con respecto a la composición de la muestra (96 entrevistados) por género, se puede observar que el 54,2% (52 individuos) es del sexo masculino, en tanto que, el resto (45,8 %) corresponde a la categoría femenino.

**b) Edad**

**CUADRO N° 2  
Distribución de la muestra por Edades**

Edad	Frecuencia	
	(Fr)	(%)
20-30	20	20,8
31-40	32	33,3
41-50	37	38,5
51 y más	7	7,3
Total	96	100,0



**Fig. 2** Edad

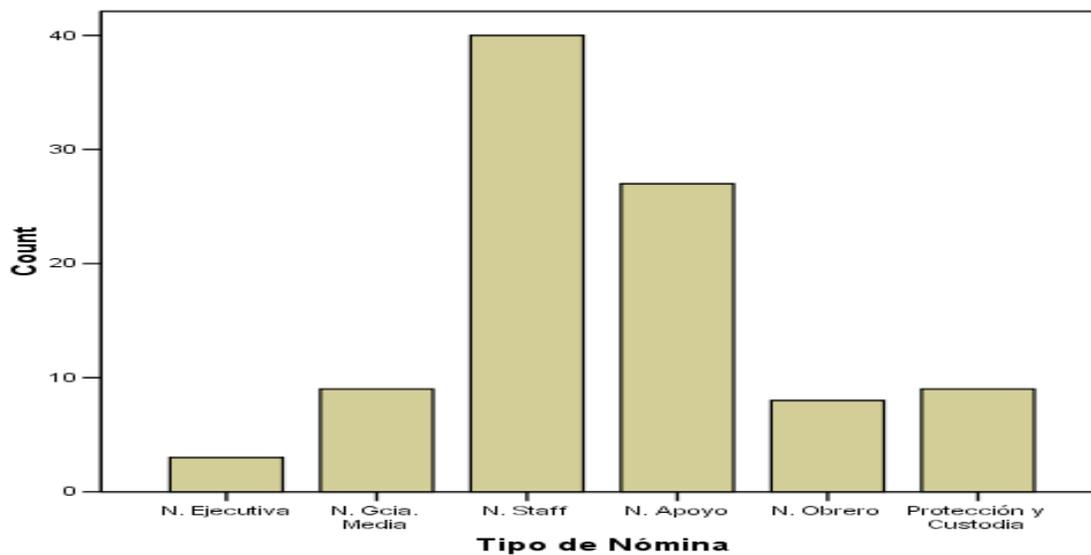
Con respecto a la composición de la muestra por edades, se puede observar que el 71,8 % (69 individuos) de la muestra presenta edades comprendidas entre 31 y 50 años, de este porcentaje el 38,5 % presenta edades comprendidas entre 41 y 50 años, el 33,3 % entre 31 y 40 años de edad. El 20,8 % de la muestra tiene edades comprendidas entre 20 y 30 años, en tanto que el 7,3 % de los entrevistados tiene más de 51 años de edad.

**c) Tipo de Nómina**

CUADRO N° 3

**Distribución de la muestra por tipo de nómina**

	Frecuencia	
Tipo de Nómina	(Fr)	(%)
N. Ejecutiva	3	3,1
N. Gerencia Media	9	9,4
N. Staff	40	41,7
N. Apoyo	27	28,1
N. Obrero	8	8,3
Protección y Custodia	9	9,4
Total	96	100,0



**Fig. 3** Tipo de Nómina

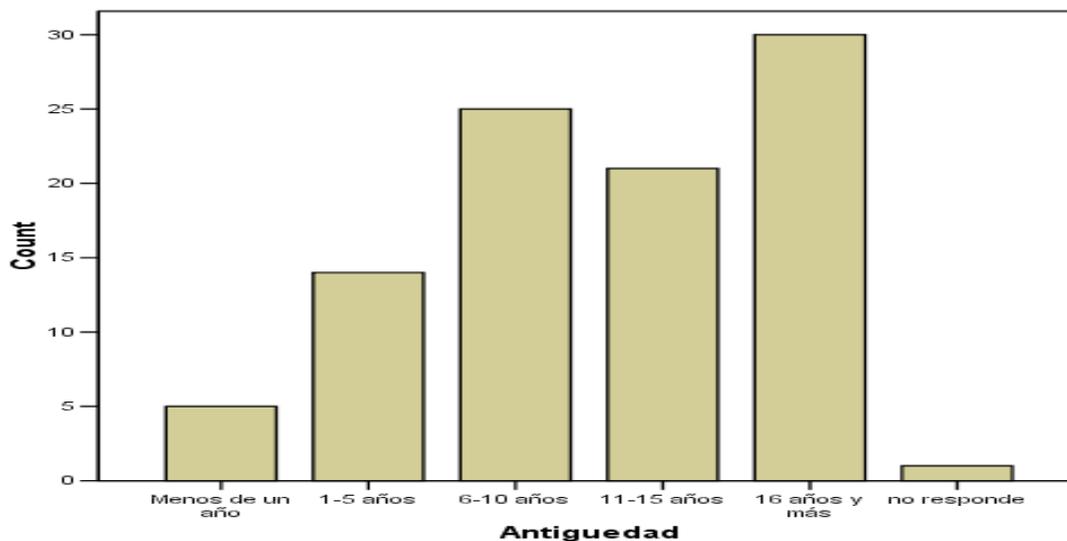
Por tipo de nómina encontramos que cada estrato se encuentra representado de la siguiente manera: 41,7 % pertenece a la nómina de Staff, el 28,1 % forma parte de la

nómina de apoyo, el 9,4 % de la muestra pertenece a la Gerencia Media, el 8,3 % es personal obrero, el 9,4 % es de protección y custodia, en tanto que, el 3,1 % es de la nómina ejecutiva.

**d) Antigüedad**

CUADRO N° 4  
Distribución de la muestra por Antigüedad

Frecuencia		
Antigüedad	(Fr)	(%)
Menos de 1 año	5	5,2
1-5 años	14	14,6
6-10 años	25	26,0
11-15 años	21	21,9
16 años y más	30	31,3
no responde	1	1,0
Total	96	100,0



**Fig.4** Antigüedad

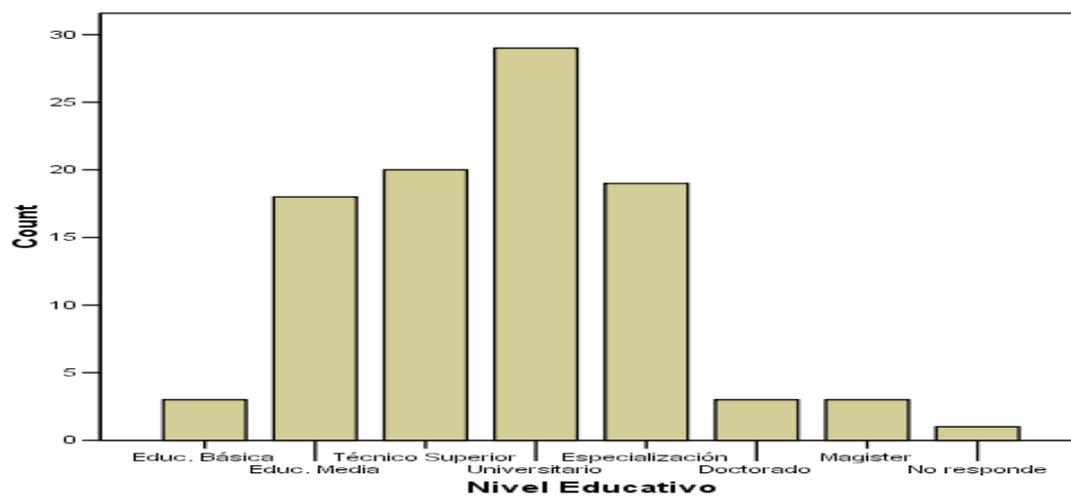
Con respecto a la composición de la muestra por antigüedad, se puede observar en la Fig. 4 que el 31,3 % (30 individuos) del total de la muestra tiene 16 años y más laborando en el instituto. Existe un porcentaje considerable del 47,9 % de los individuos de la muestra que tiene entre 6 y 15 años de antigüedad en el instituto, discriminado de la siguiente manera, el 26 % (25 individuos) se concentra entre 6 y 10 años y el 21,9 % restante se ubica entre 11 y 15 años de antigüedad, de igual manera se observa que el 19,8 % de la muestra tiene menos de 5 años en el instituto.

e) Nivel Educativo

CUADRO N° 5

**Distribución de la muestra por nivel educativo**

FRECUENCIA		
Nivel Educativo	(Fr)	(%)
Educación Básica	3	3,1
Educación Media	18	18,8
Técnico Superior	20	20,8
Universitario	29	30,2
Especialización	19	19,8
Doctorado	3	3,1
Magíster	3	3,1
No responde	1	1,0
Total	96	100,0



**Fig. 5** Nivel educativo

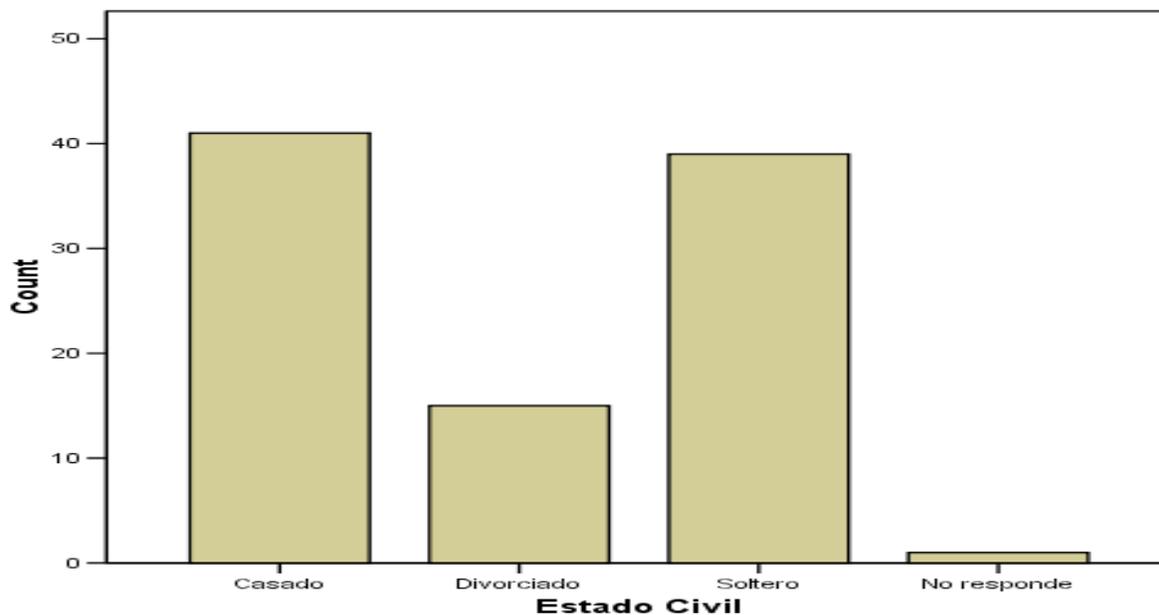
Se puede observar que el 30,2 % del total de la muestra (29 individuos) posee estudios universitarios, el 20,8 % nivel de técnico superior, el 20 % estudios de especialización, el 18,8 % educación media, el 6 % con estudios de doctorado y magíster, y el 3 % tiene estudios de primaria.

**f) Estado civil**

CUADRO N° 6

**Distribución de la muestra por Estado Civil**

Estado Civil	Frecuencia	
	(Fr)	(%)
Casado	41	42,7
Divorciado	15	15,6
Soltero	39	40,6
No responde	1	1,0
Total	96	100,0



**Fig. 6** estado Civil

En relación, al estado civil de los trabajadores que forman parte de la muestra, se observa lo siguiente: 42,7 % esta casado, el 40,6 % permanece soltero, en tanto que, el 15,6 % se encuentra divorciado.

## **1.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA**

La muestra objeto de estudio estuvo conformada mayormente por trabajadores del sexo masculino (52 individuos). El 54 % de la población de trabajadores es menor a 40 años de edad.

Con respecto al tipo de nómina se observa una alta concentración de los trabajadores de la muestra analizada en la nómina de Staff y Apoyo, se puede observar que entre ambos grupos existe una relación 2:1, por cada 2 profesionales 1 de apoyo.

De los hallazgos más importantes a resaltar de los cuadros analizados, el 56,20 % posee estudios de 3°, 4° y 5° nivel, o sea la mayoría son universitarios y con especialización y doctorado. El 42,7 % de los trabajadores tiene un grupo familiar estructurado, es decir, se encuentran casados y el 40,6 % son solteros.

Es decir, es una muestra de trabajadores con un alto nivel educativo, llevando a cabo funciones de Staff y Apoyo, en su mayoría jóvenes.

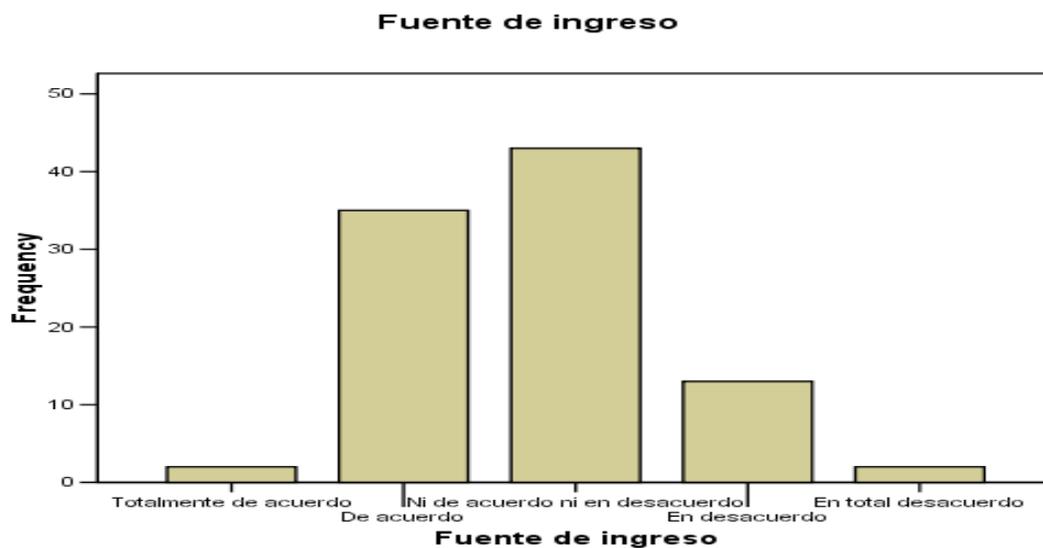
## 2. CONCEPTO DE TRABAJO

### 2.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CONCEPTO DE TRABAJO

#### a) Fuente de ingreso

CUADRO N° 7  
Fuente de ingreso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	2,1	2,1
De acuerdo	35	36,5	38,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	44,8	84,2
En desacuerdo	13	13,5	97,9
En total desacuerdo	2	2,1	100,0
Total	95	99,0	
No responde	1	1,0	
Total	96	100,0	



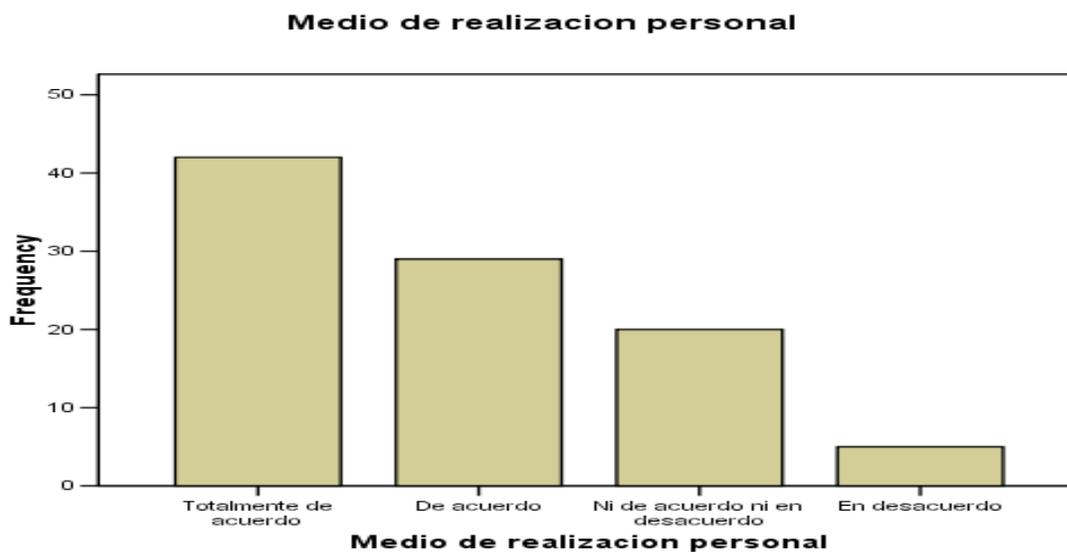
**Fig.7** Fuente de ingreso

Se puede observar que el 38,9 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que el trabajo es una fuente de ingreso, el 44,8 % se mostró indiferente, ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, en tanto que, el 15,6 % expresó estar en desacuerdo con que el trabajo es una fuente de ingreso.

**b) Medio de realización personal**

**CUADRO N° 8**  
**Medio de realización personal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	42	43,8	43,8
De acuerdo	29	30,2	74,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	20,8	94,8
En desacuerdo	5	5,2	100,0
Total	96	100,0	



**Fig. 8** Medio de realización personal

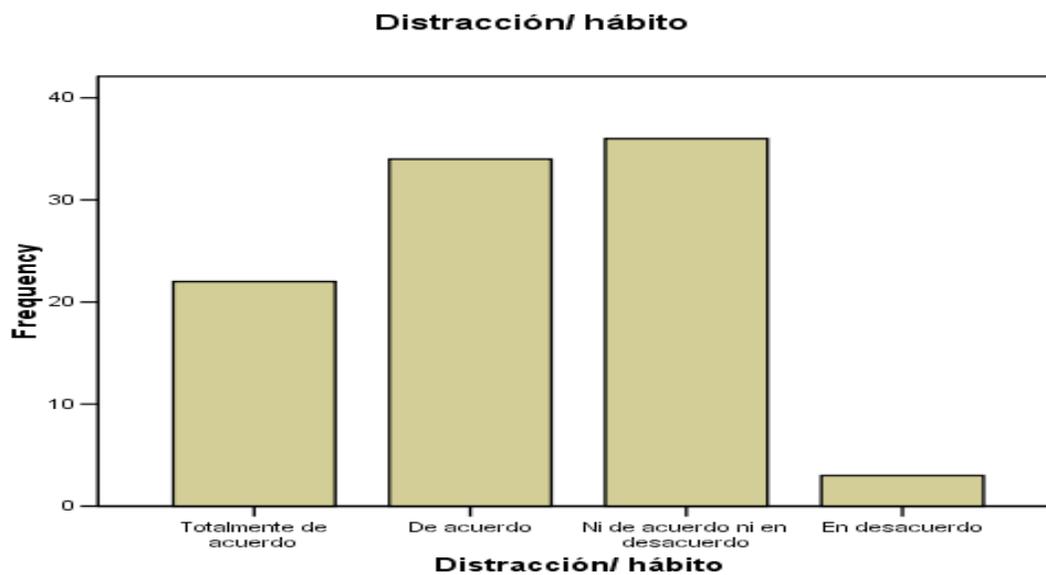
Se puede observar que el 74,0 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que el trabajo es un medio de realización personal, el 20,8 % se mostró indiferente, ni

de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, el 5,2 % expresó estar en desacuerdo con esta idea.

**b) Distracción/ hábito**

CUADRO N° 9  
Distracción/ hábito

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	22	22,9	23,2
De acuerdo	34	35,4	58,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	37,5	96,8
En desacuerdo	3	3,1	100,0
Total	95	99,0	
Missing	1	1,0	
Total	96	100,0	



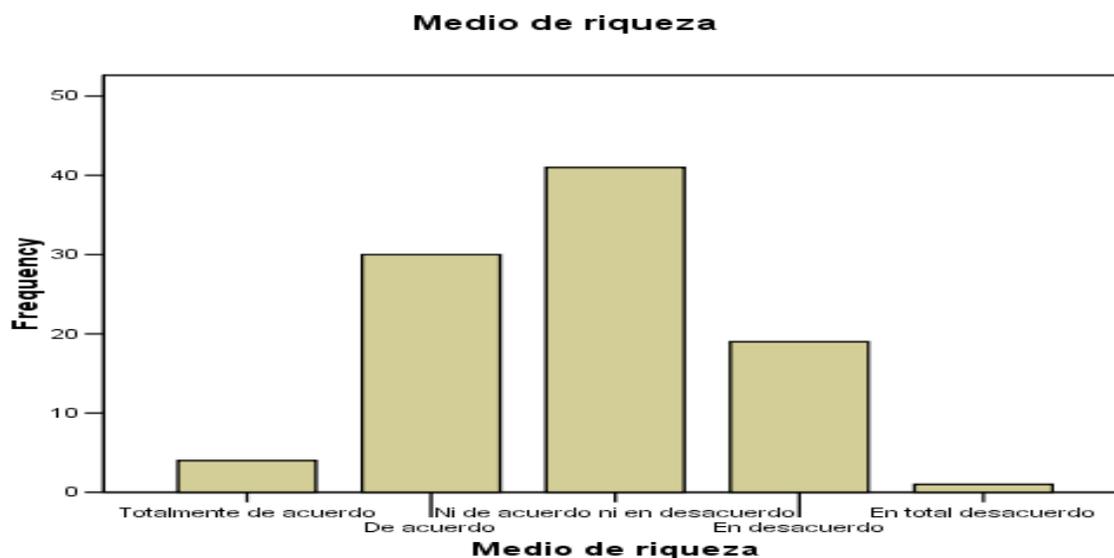
**Fig. 9** Distracción/ hábito

Se puede observar que el 58,9 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que el trabajo es una distracción o hábito, el 37,5 % se mostró indiferente, ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta idea, en tanto que el 3,1 % manifestó estar en desacuerdo.

**d) Medio de riqueza**

CUADRO N° 10  
MEDIO DE RIQUEZA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	4,2	4,2
De acuerdo	30	31,3	35,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	42,7	78,9
En desacuerdo	19	19,8	98,9
En total desacuerdo	1	1,0	100,0
Total	95	99,0	
Missing	1	1,0	
Total	96	100,0	



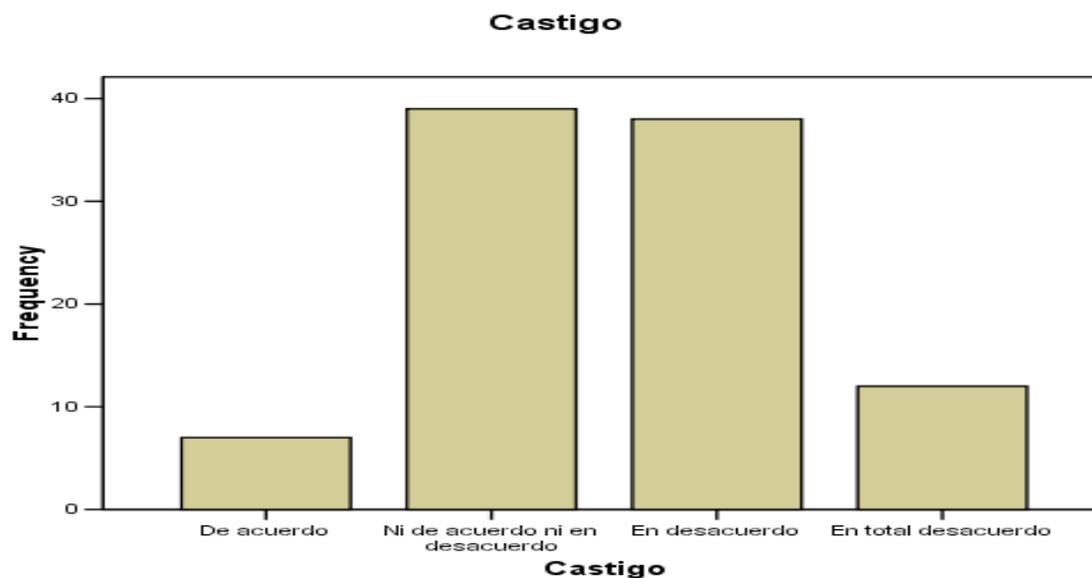
**Fig. 10** Medio de riqueza

Se puede observar que el 35,8 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que el trabajo es un medio de riqueza, el 42,7 % no esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, el 20,8 % expresó estar en desacuerdo.

e) **Castigo**

CUADRO N° 11  
Castigo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	7,3	7,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	40,6	47,9
En desacuerdo	38	39,6	87,5
En total desacuerdo	12	12,5	100,0
Total	96	100,0	



**Fig. 11** Castigo

Se puede observar que el 7,3 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que el trabajo es un castigo, el 40,6 % expresó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, el 52,1 % manifestó estar en desacuerdo con que el trabajo es un castigo.

**f) Relaciones Interpersonales**

**CUADRO N° 12**  
RELACIONES INTERPERSONALES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	31	32,3	32,3
De acuerdo	51	53,1	85,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	11,5	96,9
En desacuerdo	2	2,1	99,0
En total desacuerdo	1	1,0	100,0
Total	96	100,0	



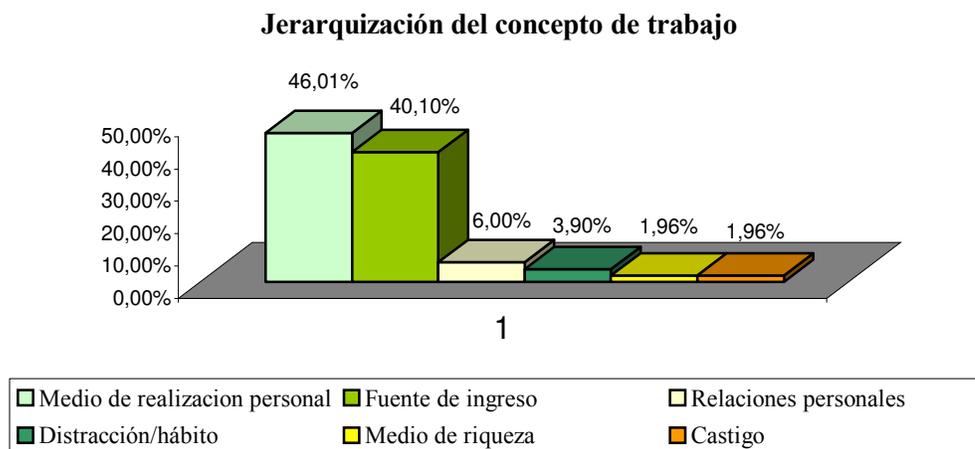
**Fig. 12** Relaciones interpersonales

Se puede apreciar que el 85,4 % de los trabajadores considera que el trabajo es un medio para relacionarse con otras personas, el 11,5 % manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, el 3,1 % expresó estar en desacuerdo con esta afirmación.

**g) Jerarquización del concepto de trabajo**

CUADRO N° 13  
**Jerarquización del concepto de trabajo**

Posición	Concepto de trabajo	Porcentaje
1° posición	Medio de realización personal	46,01%
2° posición	Fuente de ingreso	40,10%
3° posición	Relaciones Interpersonales	6,00%
4° posición	Distracción/ hábito	3,90%
5° posición	Medio de riqueza	1,96%
6° posición	Castigo	1,96%



**Fig. 13** Jerarquización del concepto de trabajo

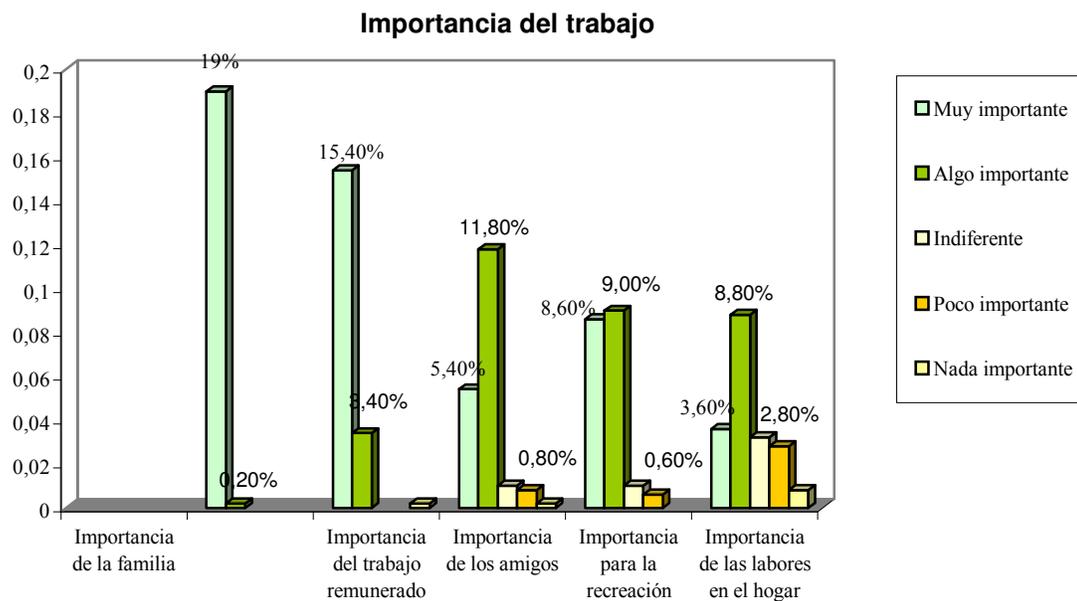
Cuando se le preguntó a los entrevistados cuál de estas opciones es la que más se ajusta a la forma como ellos conciben al trabajo, el 46,01% de los trabajadores ubicó en primer lugar al trabajo como un medio de realización personal, luego el 40,10% manifestó que el trabajo es una fuente de ingreso, el 6,0 % expresó que en tercer lugar se ubica la opción en la que el trabajo permite relacionarse con otras personas, el 3,90 % expresó que permite el trabajo es una distracción o hábito, como quinta posición el 3,92 % opinó que es un medio de riqueza y un castigo.

**g) Importancia del trabajo**

CUADRO N° 14

**Importancia del trabajo**

	<b>Muy importante</b>	<b>Algo importante</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Nada importante</b>
Importancia de la familia	19 %	0,2 %			
Importancia del trabajo remunerado	15,4 %	3,4 %			0,2 %
Importancia de los amigos	5,4 %	11,8 %	1,0 %	0,8 %	0,2 %
Importancia para la recreación	8,6 %	9,0 %	1,0 %	0,6 %	
Importancia de las labores en el hogar	3,6 %	8,8 %	3,2 %	2,8 %	0,8 %



**Fig. 14 Importancia del trabajo**

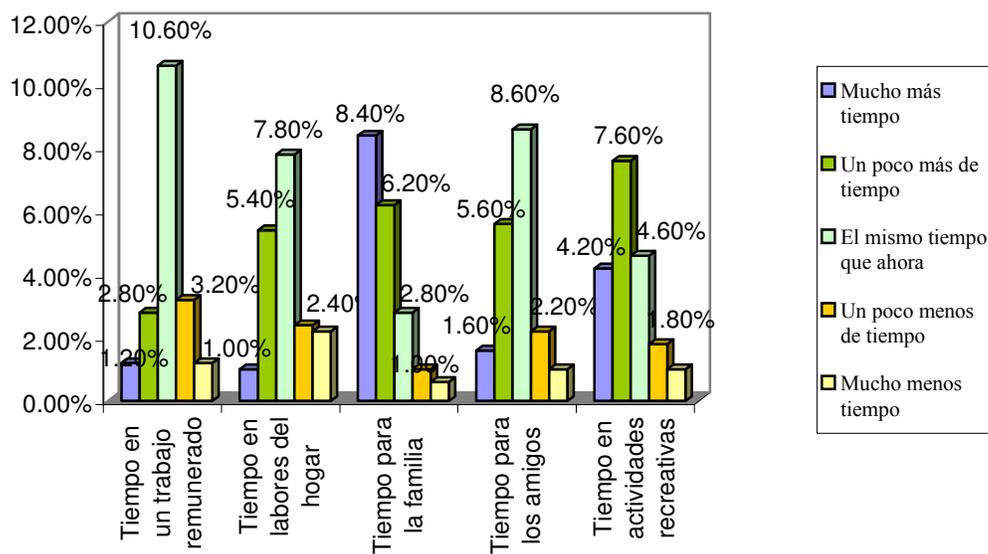
Al observar los datos contenidos en el cuadro se puede apreciar que el 19,2 % de los entrevistados considera que lo más importante es la familia, el 18,8 % consideró que lo segundo importante era el trabajo remunerado, el 17,2 consideró como algo importante los amigos, el 17,6 % opinó la recreación era algo importante en sus vidas, finalmente el 12,4 % consideró que las labores en el hogar eran algo importante.

**i) Tiempo en el trabajo**

**CUADRO N° 15**  
**Tiempo en el trabajo**

	Mucho más tiempo	Un poco más de tiempo	El mismo tiempo que ahora	Un poco menos de tiempo	Mucho menos tiempo
Tiempo en un trabajo remunerado	1,20%	2,80%	10,60%	3,20%	1,20%
Tiempo en labores del hogar	1,00%	5,40%	7,80%	2,40%	2,20%
Tiempo para la familia	8,40%	6,20%	2,80%	1,00%	0,60%
Tiempo para los amigos	1,60%	5,60%	8,60%	2,20%	1,00%
Tiempo en actividades recreativas	4,20%	7,60%	4,60%	1,80%	1,00%

**Tiempo para el trabajo**



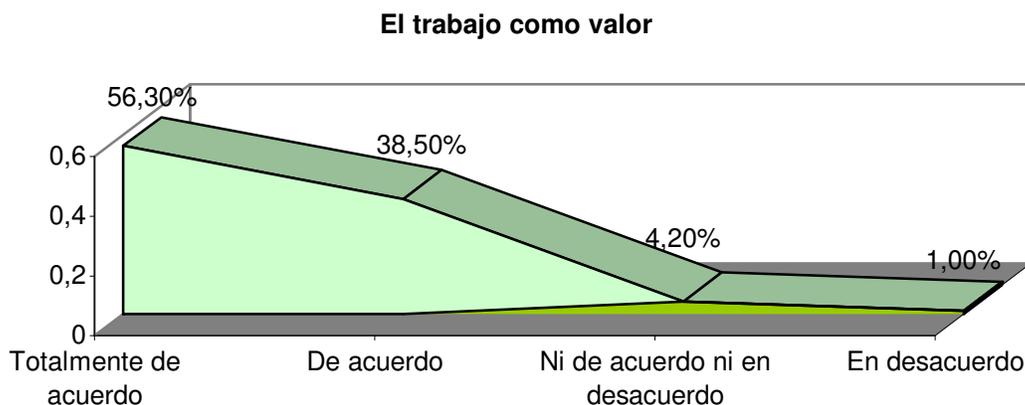
**Fig. 15** Tiempo en el trabajo

Se puede observar que el 10,60 % de los entrevistados manifestó que al trabajo remunerado le dedicaría el mismo tiempo que ahora, el 7,80 % le dedicaría el mismo tiempo que ahora a las labores en el hogar, el 14,6 % de los trabajadores expresó que en cuanto al tiempo de dedicación a la familia, les gustaría dedicarle mucho más tiempo, el 8,60 % expresó que a los amigos le dedicaría el mismo tiempo que ahora, finalmente el 11,8 % manifestó que en cuanto al tiempo en actividades recreativas les gustaría dedicarle un poco más de tiempo.

**j) El trabajo como valor**

**CUADRO N° 16  
El trabajo como valor**

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
El trabajo como valor	56,3 %	38,5 %	4,2 %	1,0 %



**Fig. 16** El trabajo como valor

Se puede observar que el 94,8 % de los trabajadores de la muestra considera al trabajo como un valor, el 4,2 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, el 1 % opinó estar en desacuerdo con que el trabajo es un valor.

## **2.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DEL CONCEPTO DEL TRABAJO**

El 38,9 % de los trabajadores que manifestó estar de acuerdo con que el trabajo es una fuente de ingresos. El 44,8% se mostró indiferente, se puede inferir que para ellos la remuneración no es una condición “per se” para que los individuos continúen trabajando. Y el 15,6 % que expresó estar en desacuerdo, se puede inferir, que estos trabajadores consideran que existen otros elementos que forman parte del concepto de trabajo, y por esta razón ellos están en desacuerdo con que el trabajo es sólo una forma de ganar dinero y nada más. Estos resultados corrobora las premisas de los autores Vroom y Deci (1992), los cuales consideran que “tener un trabajo sirve a otras funciones aparte de la económica”, y que las personas aún teniendo mucho dinero continuarían trabajando.

Para la gran mayoría de los trabajadores (74,0 %), el trabajo es considerado como un medio de realización personal debido a que los entrevistados manifestaron estar de acuerdo con que el trabajo les permite sentirse útiles, así como también, expresaron estar de acuerdo con que el trabajo les produce sentimiento de respeto a sí mismos. Esto confirma lo que el autor Losada (1995) sostiene como premisa, que las personas pueden sentir que su trabajo es un medio que les permite fortalecer su autoestima, debido a que este constituye un instrumento que les permite auto-expresión, una forma de ser creativo, entre otros.

El 58,9 % de los trabajadores manifestó que consideran al trabajo como una distracción o hábito, estos a su vez, expresaron estar de acuerdo con que el trabajo les permite mantenerse ocupados, así como también, estuvieron de acuerdo con que el trabajo les permite no estar ociosos. Estos resultados ratifican las premisas de Vroom y Deci (1992), los cuales consideran que para el hombre típico de la clase trabajadora, el trabajo significa algo que hacer, significa tener un propósito, y el individuo siente que el no trabajar lo dejaría insatisfecho y sin oportunidades de contribuir.

El 35,8% de los trabajadores consideró al trabajo como un medio de riqueza, en el sentido de que ellos manifestaron estar de acuerdo con que el trabajo les permite obtener todo aquello que necesitan y más. El 42,7 % se mostró indiferente, ni de acuerdo ni en desacuerdo, se podría inferir que para este grupo no está muy claro si el trabajo les permite o no obtener todo aquello que necesitan o más. Esto ratifica lo que propone Villalobos (1999), el cual sostiene que el trabajo tiene como objeto crear satisfactores con la finalidad de atender las necesidades del hombre, de igual manera, sostiene que el trabajo como objeto de protección jurídica busca proporcionarle al trabajador los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, tanto del trabajador como de su familia.

Sólo el 7,3 % de los trabajadores consideró al trabajo como un castigo, en el sentido de concebir al trabajo como una obligación que requiere de mucho esfuerzo. El 40,6 % de los trabajadores no tiene muy claro si para ellos el trabajo significa un castigo, se podría inferir que para algunos de ellos el trabajo es una obligación que no requiere de mucho esfuerzo, sin embargo, para otros requerirá de mucho esfuerzo. Esto reafirma la premisa de Yoder (1981), el cual sostiene que el trabajo para muchas personas consiste en una actividad requerida u obligación que los individuos deben o tienen que hacer, más que una actividad que el individuo desee llevar a cabo, este mismo autor considera que el trabajo proporciona más que un placer directo un placer indirecto, es decir, las personas optan por trabajar debido a que esta opción les disgusta menos que otras alternativas. Sin embargo, el 52,1 % de los trabajadores en definitiva no concibe al trabajo como un castigo.

Para la gran mayoría (85,4 %) de los trabajadores de esta Institución considera que el trabajo es un medio que les permite relacionarse con otras personas. Esto confirma la premisa de Medá (1998), el cual sostiene que el trabajo propicia la integración, es un ámbito de encuentros y de cooperación, en donde el individuo mediante el trabajo queda vinculado a la organización, porque la necesita y porque a su vez, le es útil a ella. Briceño (1992) añade que el

trabajo es la manera como “los hombres en su lucha por sobrevivir laboran juntos, se dividen las tareas y se reparten el beneficio”.

Al ordenar estos resultados, tomando en cuenta los datos más relevantes para cada una de las dimensiones, encontramos que:

1° Posición : Medio para relacionarse con otras personas (85,4 %)

2° Posición: Medio de realización personal (74,0 %)

3° Posición: Distracción/ Hábito (58,9 %)

Sin embargo, en cuanto a fuente de ingreso y medio de riqueza, se puede observar que el mayor porcentaje (44,8 %) se mostró indiferente ante la idea de considerar al trabajo como una fuente de ingreso, al igual, que el 42,7 % se mostró indiferente ante la idea de considerar al trabajo como un medio de riqueza. En este sentido se puede decir, que estos trabajadores no conciben el trabajo como una fuente de ingreso, así como tampoco lo conciben como un medio de riqueza. Lo que si podemos afirmar es que el 52,1 % de los trabajadores manifestó no considerar al trabajo como un castigo.

En función de los anteriormente expuesto, se puede decir, que el trabajo es considerado para estos trabajadores fundamentalmente como un medio para relacionarse con otras personas, en segunda instancia, se concibe como un medio de realización personal y como tercera opción, el trabajo se concibe como una distracción o hábito.

Luego, cuando se les preguntó a los trabajadores que jerarquizaran estas opciones de acuerdo a cómo ellos conciben el trabajo, se encontró que la mayoría de las respuestas se ubicaron entre: medio de realización personal (46,01 %) y fuente de ingreso (40,10 %), en función de esto, se puede decir que estos trabajadores conciben al trabajo fundamentalmente como un medio de realización personal y fuente de ingreso.

De igual forma, los trabajadores expresaron que el trabajo era considerado como un aspecto importante en sus vidas después de la familia, esto reafirma la tesis de Fermín (2003) el cual sostiene que el trabajo es sumamente importante en la vida de los individuos, debido a que esta es “una actividad que permite la realización de la libertad personal, una forma de satisfacer las necesidades personales y una contribución al bien común, debido a que constituye un aporte al bienestar de la familia y de la sociedad”.

Sin embargo, aún cuando la familia y el trabajo son considerados como muy importantes en la vida de los trabajadores, estos manifestaron que al trabajo le dedicarían el mismo tiempo que ahora, mientras que a la familia les gustaría dedicarle más tiempo. La importancia dada al trabajo como un aspecto relevante en la vida de estos, se ratifica con que los trabajadores conciben al trabajo como un valor.

Para dar respuesta al segundo objetivo específico de la investigación, el cual consiste en establecer el concepto de trabajo para los trabajadores de esta Institución, se puede decir principalmente que los trabajadores de la muestra poseen un concepto positivo del trabajo debido a que estos consideran que el trabajo:

- les permite sentirse útiles,
- les proporciona sentimiento de respeto a sí mismos,
- les permite mantenerse ocupados, y por ende, no estar ociosos,
- les permite obtener todo aquello que necesitan y más,
- les permite relacionarse con otras personas y,
- no es considerado como un castigo.

En este sentido se puede decir que, los trabajadores de la entidad bancaria conciben al trabajo fundamentalmente como un medio que les permite relacionarse con

*La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano*

otras personas, medio de realización personal, una distracción o hábito y fuente de ingreso. Dentro del concepto de trabajo, es importante mencionar, que los trabajadores conciben al trabajo como un valor y, por ende, constituye un aspecto importante en sus vidas después de la familia. Así como también, es importante destacar en esta investigación que el trabajo no se concibe como un castigo.

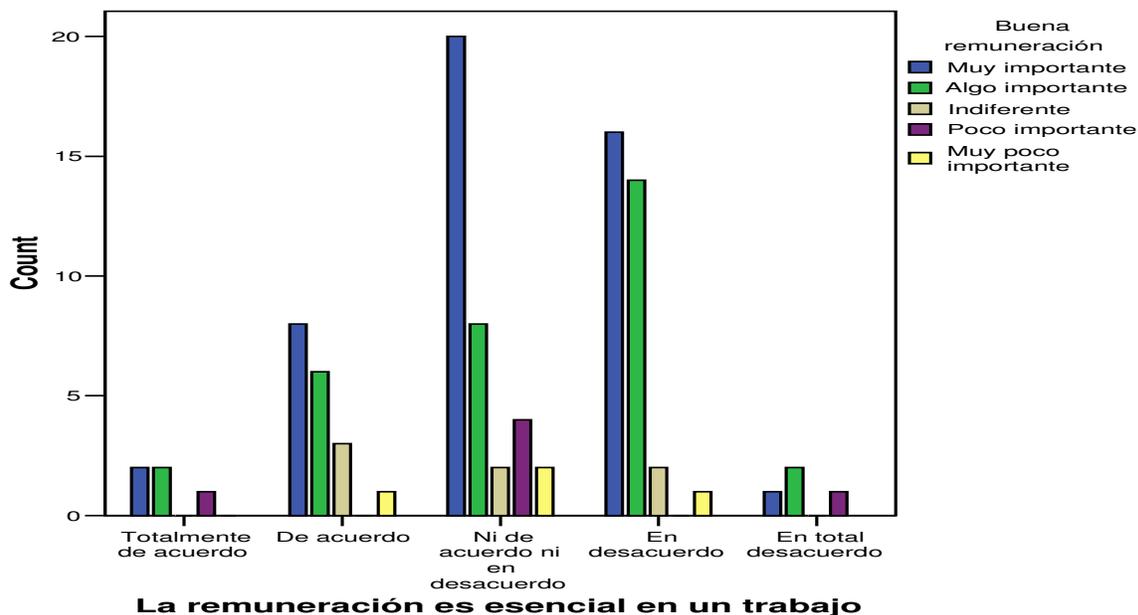
### 3. PREFERENCIAS EN EL TRABAJO

#### 3.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS PREFERENCIAS EN EL TRABAJO

##### a) Remuneración

CUADRO N°17  
Remuneración  
La remuneración es esencial en un trabajo \* Buena remuneración

		Remuneración					Total
		Muy importante	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	
Remuneración como esencial.	Totalmente de acuerdo	2	2	-	1	-	5
	De acuerdo	8	6	3	-	1	18
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	8	2	4	2	36
	En desacuerdo	16	14	2	-	1	33
	En total desacuerdo	1	2	-	1	-	4
Total		47	32	7	6	4	96



**Fig. 17 Remuneración**

Al observar los datos contenidos en la tabla y en el gráfico presentados anteriormente, se puede apreciar que del total de trabajadores de la muestra, 47 (48,9 %) de ellos considera que la remuneración es muy importante, 32 (33,3 %) la consideran algo importante, mientras que a los 17 (17,7 %) restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

De aquellos trabajadores (47) que consideran a la remuneración como muy importante, el 21,3 % manifiesta estar de acuerdo con que la remuneración es un aspecto muy importante en el trabajo e incluso lo más importante en un trabajo. El 45,5 % de los trabajadores considera que ciertamente es un aspecto muy importante pero se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) con que sea lo más importante en un trabajo. Por otro lado, se observa que el 36,2 % de los trabajadores considera que la remuneración es un elemento muy

importante en un trabajo, pero esta en desacuerdo con considerarla como el elemento mas importante en su trabajo.

Así mismo, de aquellos trabajadores (32) que consideran a la remuneración como algo importante, el 17,0 % manifiesta estar de acuerdo con que la remuneración es un aspecto muy importante e incluso lo mas importante en un trabajo. Otro 17,0 % de los trabajadores considera que ciertamente es un aspecto muy importante pero se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) con que sea lo mas importante en un trabajo; mientras que el 34,0 % de los trabajadores considera que la remuneración es un elemento muy importante en un trabajo, pero esta en desacuerdo con considerarla como el elemento mas importante. El porcentaje restante, no esta siquiera de acuerdo con que sea importante y menos lo mas importante o esencial en un trabajo. Es decir, que según lo observado, aunque los trabajadores de esta Institución consideran a la remuneración como un elemento muy importante, no parecen estar de acuerdo con que sea necesariamente esencial o el elemento mas importante en su trabajo.

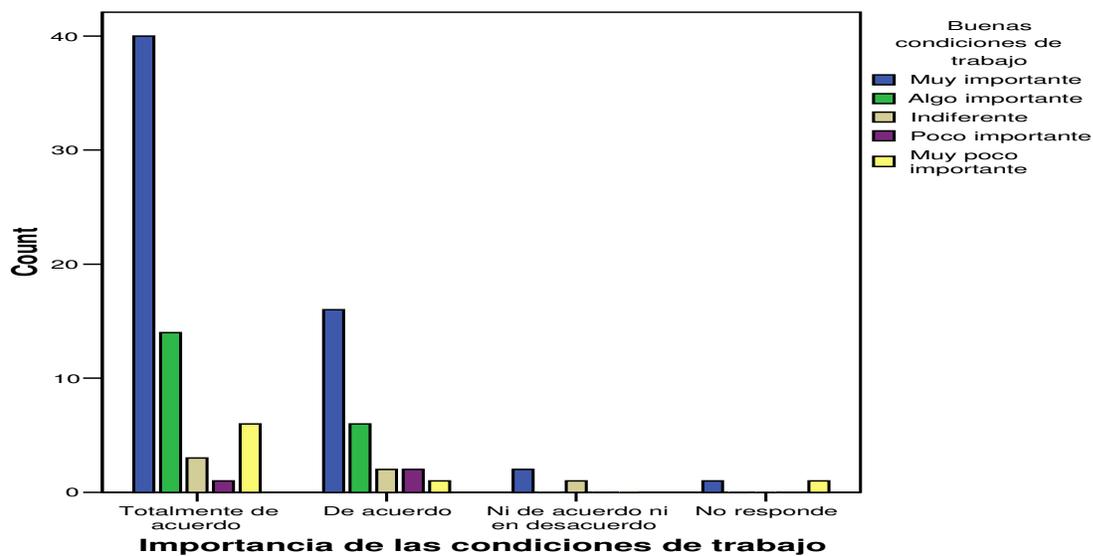
**b) Condiciones de trabajo**

CUADRO N° 18

CONDICIONES DE TRABAJO

Condiciones de trabajo como *lo más importante* \*Importancia de las condiciones de trabajo

		Importancia de las condiciones de trabajo					Total
		MUY IMPORTANTE	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	
Condiciones de trabajo como lo más importante	Totalmente de acuerdo	40	14	3	1	6	64
	De acuerdo	16	6	2	2	1	27
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	-	1	-	-	3
	No responde	1	-	-	-	1	2
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>96</b>



*Fig. 18 Condiciones de trabajo*

Al observar los datos, se puede apreciar que del total de trabajadores de la muestra, 59 (61,4 %) de ellos considera que las condiciones de trabajo son muy importantes en un trabajo, 20 (20,8 %) de los trabajadores las consideran algo importante, mientras que a los 17 (17,7 %) restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

De aquellos trabajadores (59) que consideran a las condiciones de trabajo como muy importantes, el 94,9 % manifiesta estar de acuerdo con que las condiciones de trabajo constituyen un aspecto muy importante en el trabajo. El 3,4 % de los trabajadores considera que ciertamente es un aspecto muy importante pero se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) con que sea lo mas importante en un trabajo. Por otro lado, se observa que el 1,7 % de los trabajadores considera que la remuneración es un elemento muy importante en un trabajo, pero esta en desacuerdo con considerarla como el elemento mas importante en su trabajo. De igual forma, de aquellos trabajadores (20) que consideran a las condiciones de trabajo como algo importante, la totalidad de ellos manifiesta estar de acuerdo con que la remuneración es un aspecto muy importante en el trabajo e incluso lo mas importante en un trabajo (esencial). El porcentaje restante de la muestra, considera que las condiciones de trabajo son de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos inherentes al trabajo; sin embargo, las consideran un elemento importante en un trabajo.

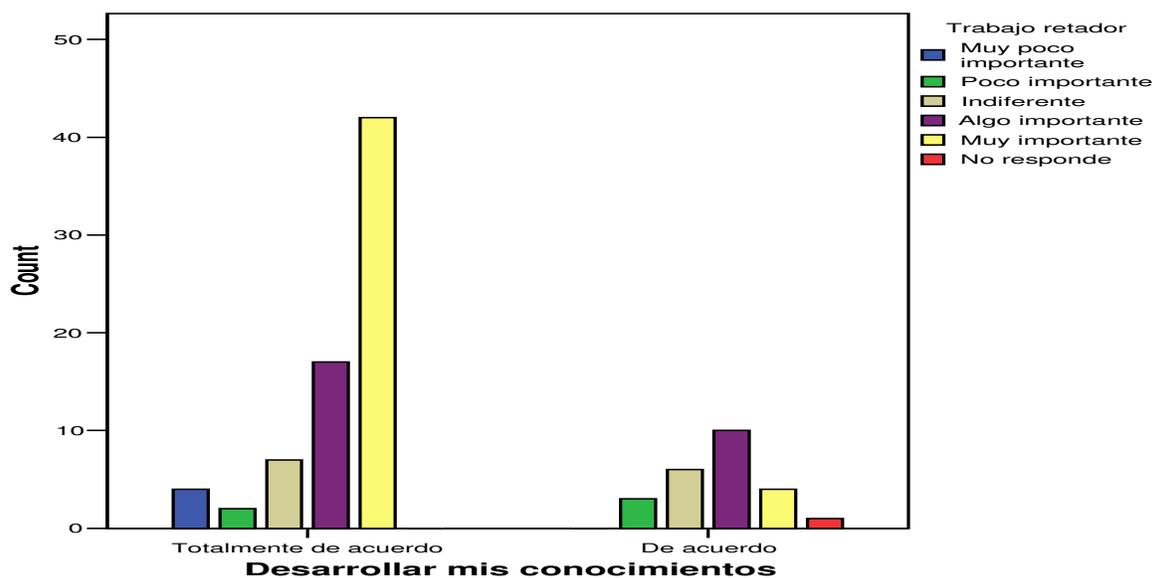
### c) Trabajo retador

CUADRO N° 19

#### TRABAJO RETADOR

Desarrollar mis conocimientos \* Trabajo retador

		Trabajo Retador					Total	
		Muy importante	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	No responde	
Desarrollar mis conocimientos	Totalmente de acuerdo	42	17	7	2	4	0	72
	De acuerdo	4	10	6	3	0	1	24
Total		46	27	13	5	4	1	96



**Fig. 19** Trabajo retador

A través de los datos presentados en estos cuadros, se puede apreciar que del total de trabajadores de la muestra, 46 (47,9 %) de ellos considera que la condición de que un trabajo sea retador es muy importante en un trabajo, 27 (28,1 %) de los trabajadores las consideran algo importante, mientras que a los 23 (23,9 %) restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

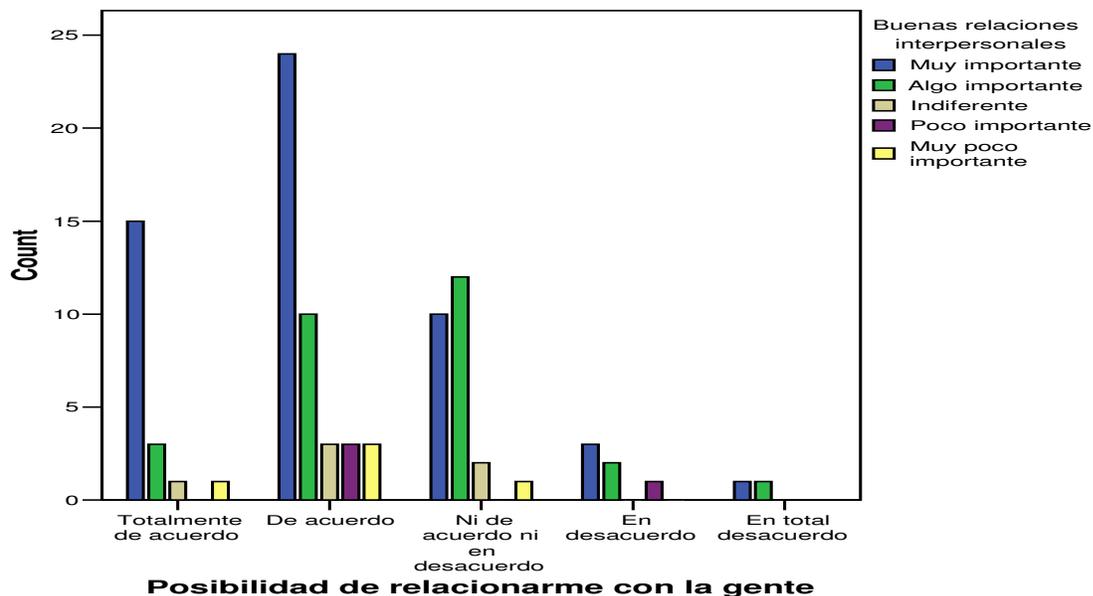
De aquellos trabajadores (46) que consideran que la condición de que un trabajo sea retador es muy importante en un trabajo, el 91,3 % manifiesta estar totalmente de acuerdo con que le gustaría más un trabajo en el que se le exija constantemente desarrollar sus conocimientos; y el 8,7 % de este mismo grupo que considera que la condición de que un trabajo sea retador es muy importante en un trabajo, esta simplemente de acuerdo con que le gustaría más un trabajo en el que desarrolle sus conocimientos profesionales. El porcentaje restante de la muestra, considera que la condición de que un trabajo sea retador es de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos inherentes al trabajo; sin

embargo, manifiesta estar totalmente de acuerdo o simplemente de acuerdo con que le gustaría más un trabajo en el que se le exija constantemente desarrollar sus conocimientos.

**d) Relaciones Interpersonales**

CUADRO N°20  
RELACIONES INTERPERSONALES  
Posibilidad de relacionarse con la gente \* Relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales					Total
		Muy importante	Algo importante	Indiferente	POCO IMPORTANT E	Muy poco importante	
Posibilidad de relacionarse con la gente	Totalmente de acuerdo	15	3	1	-	1	20
	De acuerdo	24	10	3	3	3	43
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12	2	-	1	25
	En desacuerdo	3	2	-	1	-	6
	En total desacuerdo	1	1	-	-	-	2
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>96</b>



**Fig.20** Relaciones Interpersonales

A través de los datos presentados en estos cuadros, se puede apreciar que del total de trabajadores de la muestra, 53 (55,2 %) de ellos considera que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son muy importantes, 28 (29,2 %) de los trabajadores las consideran algo importante, mientras que a los 15 (15,6 %) restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

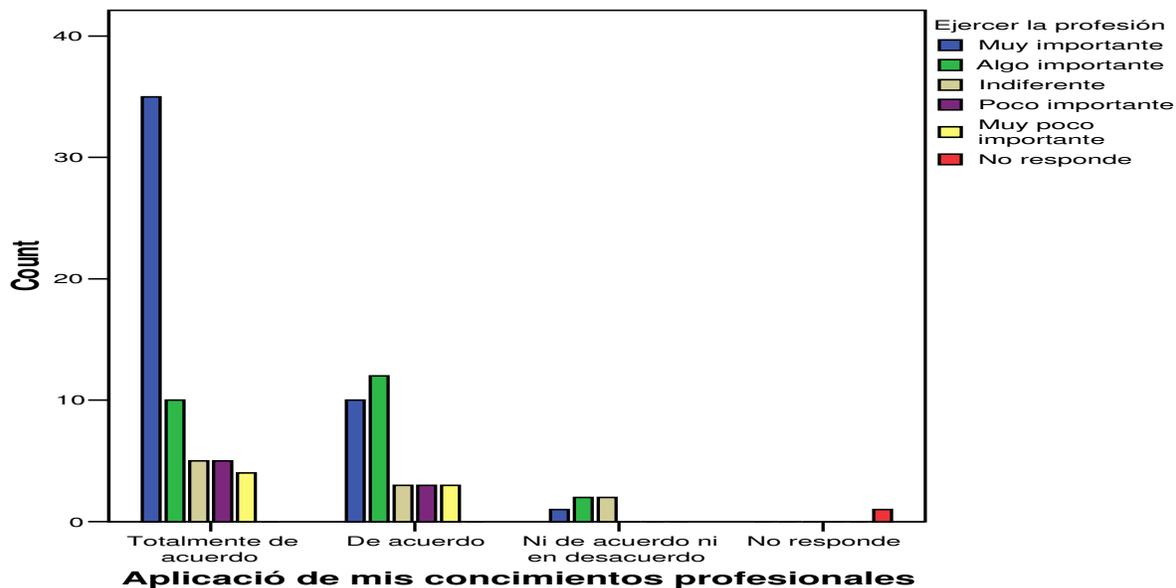
De aquellos trabajadores (53) que consideran que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son muy importantes, el 73,6 % manifiesta estar de acuerdo con que un trabajo debe ofrecer esta posibilidad de relacionarse con otras personas. Un 18,9 % de este mismo grupo, se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) frente a la idea de que un trabajo ofrezca la posibilidad de relacionarse con los demás. Otro 7,5 %, por su parte, se manifiesta en desacuerdo con la importancia de un trabajo ofrezca la posibilidad de relacionarse con los demás, aunque considera igualmente que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son muy importantes.

De aquellos trabajadores (28) que consideran que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son algo importantes, el 46,4 % manifiesta estar de acuerdo con la idea de que en un trabajo es muy importante que este ofrezca la posibilidad de relacionarse con otras personas. Por otro lado, el 42,8 % de este mismo grupo, se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) frente a la idea de que un trabajo ofrezca la posibilidad de relacionarse con otras personas. Otro 10,7 %, manifiesta no estar de acuerdo con que sea importante que su trabajo ofrezca la posibilidad de relacionarse con la gente. Para el porcentaje restante de los trabajadores de la muestra, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo resultan ser de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos inherentes al trabajo; sin embargo, las consideran un elemento ciertamente importante en el trabajo.

**e) Ejercicio de la profesión**

CUADRO N°21  
Ejercicio de la profesión  
Aplicación de mis conocimientos profesionales \* Ejercicio de la profesión

		Ejercicio de la profesión						Total
		MUY IMPORTANTE	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	No responde	
Aplicación de conocimientos profesionales	Totalmente de acuerdo	35	10	5	5	4	-	59
	De acuerdo	10	12	3	3	3	-	31
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2	2	-	-	-	5
	No responde	-	-	-	-	-	1	1
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>96</b>



**Fig. 21 Ejercicio de la profesión**

A través de la observación de los datos contenidos en estos cuadros, se puede apreciar que del total de trabajadores de la muestra, 46 (47,9 %) de ellos considera que el ejercicio de la profesión en el trabajo es muy importante, 24 (25,0 %) de los trabajadores las consideran algo importante, mientras que a los 25 (26,0 %) restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

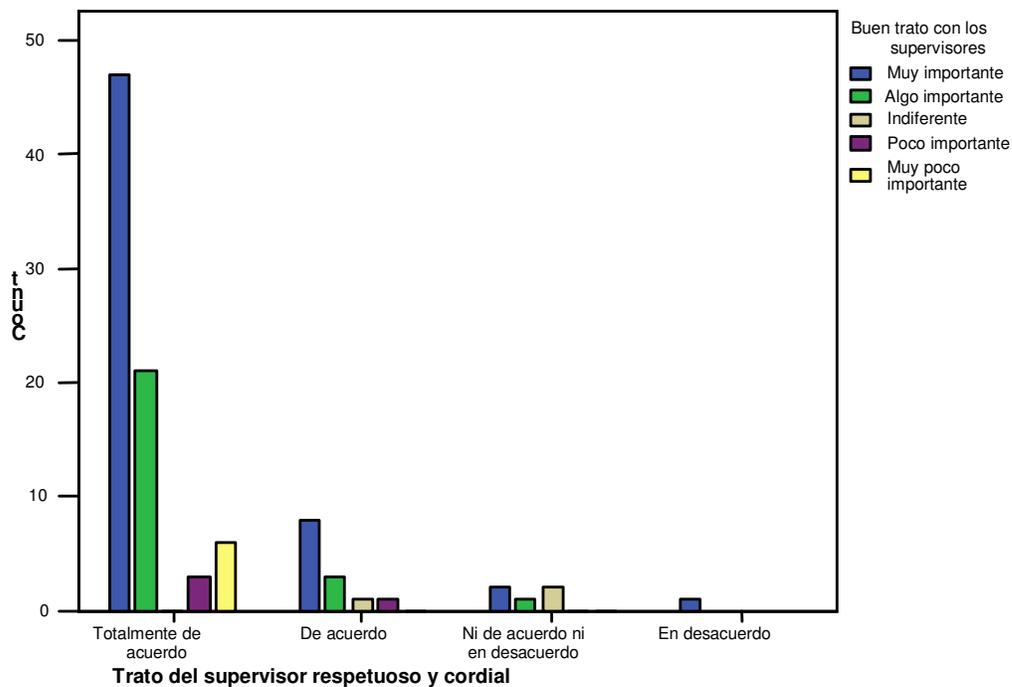
De aquellos trabajadores (46) que consideran el ejercicio de la profesión en un trabajo es muy importante, el 97,8 % manifiesta estar de acuerdo con le gusta o prefiere mas un trabajo en el que pueda aplicar sus conocimientos profesionales; en tanto que el 2,2 % de este mismo grupo se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) con la idea de preferir mas un trabajo que le permita aplicar sus conocimientos profesionales. De aquellos otros trabajadores (24) que consideran que el ejercicio de la profesión en un trabajo es algo importante, el 91,2 % esta de acuerdo en que preferiría mas un trabajo que le ofrezca ala oportunidad de aplicar sus conocimientos profesionales; en tanto que el 8,3 % de este mismo grupo se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) frente a este planteamiento. Para el porcentaje

restante de los trabajadores de la muestra, el ejercicio de la profesión en un trabajo resulta de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos inherentes al trabajo; sin embargo continúan prefiriendo mas un trabajo que les ofrezca la posibilidad de aplicar sus conocimientos profesionales..

**f) Trato con el supervisor**

CUADRO N° 22  
Trato con el supervisor  
Trato del supervisor respetuoso y cordial \* Trato con los supervisores

		Trato con los supervisores					Total
		Muy importante	Algo importante	Indiferente	POCO IMPORTANTE	Muy poco importante	
Trato del supervisor respetuoso y cordial	Totalmente de acuerdo	47	21	-	3	6	77
	De acuerdo	8	3	1	1	-	13
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	1	2	-	-	5
	En desacuerdo	1	-	-	-	-	1
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>96</b>



**Fig.22** Trato con el supervisor

A partir de los datos contenidos en estos cuadros, se puede apreciar que del total de trabajadores de la muestra, 58 (60,4 %) de ellos considera que el trato con el supervisor en el lugar de trabajo es muy importante, 25 (26,0 %) de los trabajadores lo considera algo importante, mientras que a los 13 (13,5 %) restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

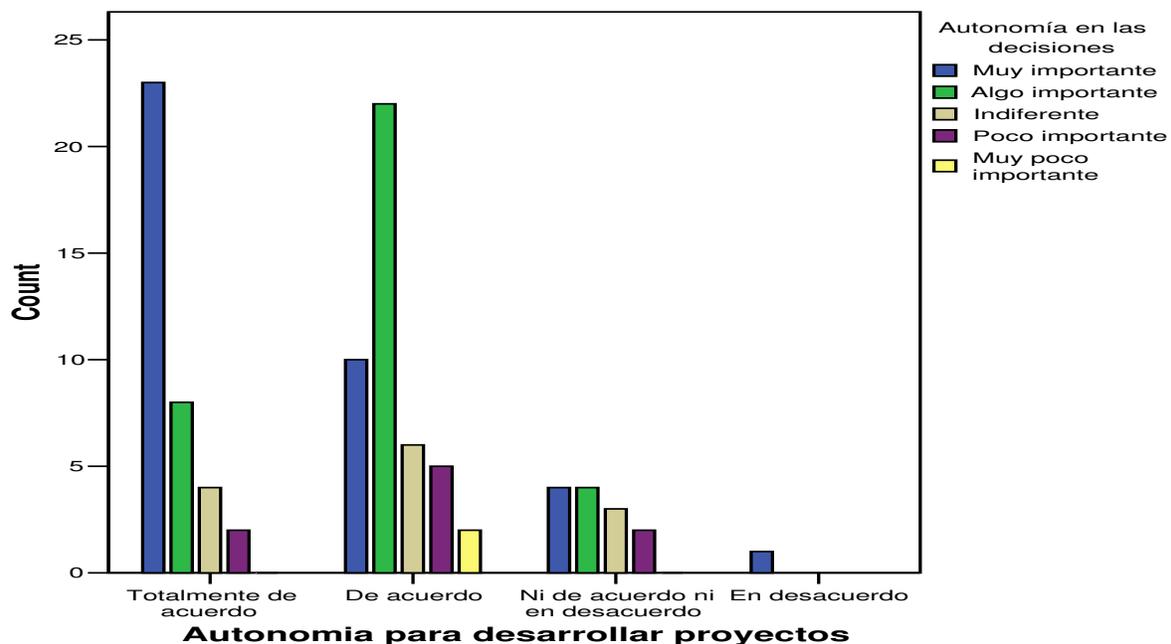
De aquellos trabajadores (58) que consideran que el trato con el supervisor en el lugar de trabajo es muy importante, el 94,8 % manifiesta estar de acuerdo con le gusta o prefiere mas un trabajo en el que el trato del supervisor hacia sus empleados sea respetuoso y cordial. Un 3,4 % de este mismo grupo, se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) frente a la idea de que en un trabajo el trato de los supervisores sea respetuoso y cordial con sus empleados; en tanto que el 1,7 % manifiesta en desacuerdo con este planteamiento aunque considera igualmente que el trato del supervisor en el lugar de trabajo es muy importante.

Por otra parte, se puede observar que de aquellos otros trabajadores (25) que consideran que el trato con el supervisor en el lugar de trabajo es algo importante, el 96 % esta de acuerdo en que preferiría mas un trabajo en el que el trato de los supervisores con sus empleados sea respetuoso y cordial; en tanto que el 4 % de este mismo grupo se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) frente a este planteamiento. Para el porcentaje restante de los trabajadores de la muestra, el trato de los supervisores en el lugar de trabajo resulta de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos que forman parte del trabajo; sin embargo, continúan estando de acuerdo con que este trato de los supervisores hacia los empleados debe ser respetuoso y cordial.

**g) Autonomía en la toma de decisiones**

CUADRO N° 23  
Autonomía en la toma de decisiones  
Autonomía para desarrollar proyectos \* Autonomía en las decisiones

		Autonomía en las decisiones					Total
		Muy importante	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	
Autonomía para desarrollar proyectos	Totalmente de acuerdo	23	8	4	2	-	37
	De acuerdo	10	22	6	5	2	45
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	2	-	13
	En desacuerdo	1	-	-	-	-	1
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>96</b>



**Fig.23** Autonomía para desarrollar proyectos

A través de la observación de los datos contenidos en estos cuadros, se puede observar que del total de la muestra de trabajadores, 38 (39,5 %) de ellos consideran que la autonomía en la toma de decisiones es muy importante en un trabajo, 34 (35,4 %) de ellos la considera algo importante, en tanto que a los 24 (25,0 %) trabajadores restantes la autonomía en la toma de decisiones les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

De aquellos trabajadores (38) que consideran la autonomía en la toma de decisiones como muy importante en un trabajo, el 86,8 % manifiesta estar de acuerdo con que en un trabajo, prefiere disponer de autonomía el momento de llevar a cabo sus proyectos. Un 10,5 % de este mismo grupo, se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) frente a la importancia de disponer de autonomía en la toma de decisiones en un trabajo; en tanto que el 2,6 % esta en desacuerdo con preferir un trabajo porque este le ofrezca la oportunidad de tener autonomía al momento de llevar a cabo sus proyectos, aunque si considera que la autonomía en

la toma de decisiones constituye un elemento muy importante en el trabajo. Por otro lado, se observa que de aquellos (34) trabajadores para quienes la autonomía en las decisiones es algo importante, el 88,2 % esta de acuerdo con que en un trabajo, prefiere disponer de autonomía el momento de llevar a cabo sus proyectos., en tanto que el 11,8 % de este mismo grupo de trabajadores, se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) frente a la importancia de disponer de autonomía en la toma de decisiones en un trabajo. Para el porcentaje restante de los trabajadores de la muestra, disponer de autonomía en la toma de decisiones en el lugar de trabajo resulta de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos que forman parte del trabajo; sin embargo, continúan estando de acuerdo con que ellos preferirían un trabajo en el que dispongan de autonomía al momento de llevar a cabo sus proyectos de trabajo.

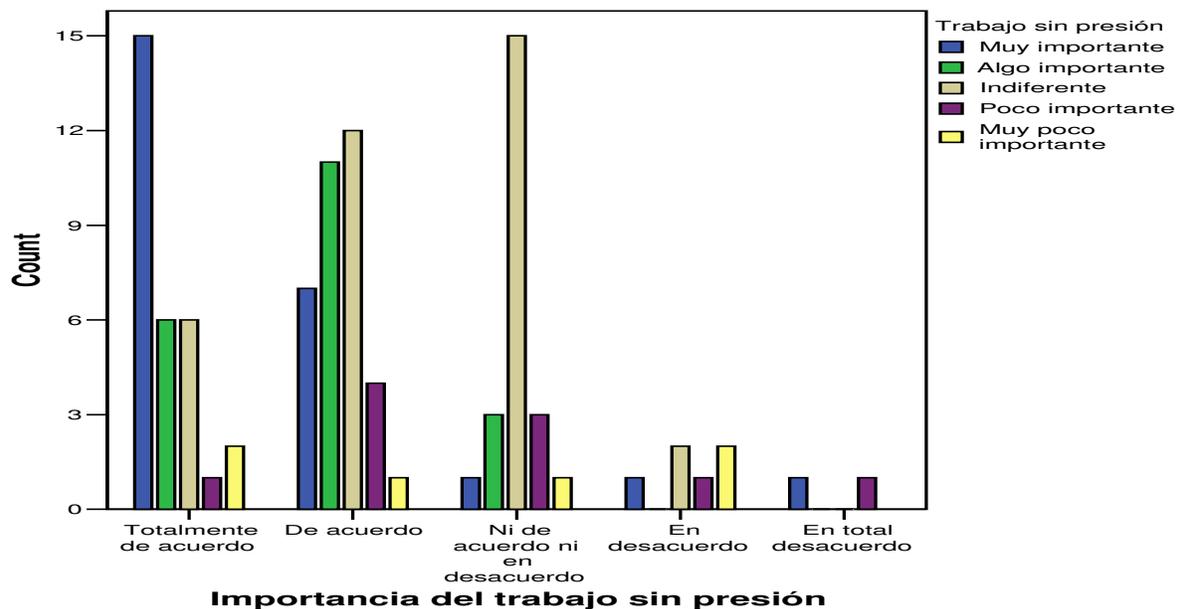
**h) Trabajo sin presión**

CUADRO N° 24

Trabajo sin presión

Trabajo sin agobio o presión al final del día \* Importancia del trabajo sin presión

		Importancia del trabajo sin presión					Total
		MUY IMPORTANTE	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	
Trabajo sin presión /agobio al final del día	Totalmente de acuerdo	15	6	6	1	2	30
	De acuerdo	7	11	12	4	1	35
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3	15	3	1	23
	En desacuerdo	1	-	2	1	2	6
	En total desacuerdo	1	-	-	1	-	2
<b>Total</b>		<b>25</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>96</b>



**Fig.24** Trabajo sin presión

A partir de los datos contenidos en estos cuadros, se puede apreciar que del total de la muestra de trabajadores, 35 (36,5 %) de ellos consideran como un elemento de indistinta importancia el que un trabajo este libre de presión, 25 (26,0 %) de ellos lo considera como muy importante, 20 (20,8 %) de ellos como algo importante; en tanto que a los 16 (16,7 %) trabajadores restantes, este resulta un elemento de poca o muy poca importancia en un trabajo.

De aquellos trabajadores (35) que consideran como un elemento de *indistinta* importancia el que un trabajo este libre de presión, el 51,4 % manifiesta estar de acuerdo con que prefiere un trabajo en el que no se sientan agobiado ni presionado al final del día. Un 42,8 % de este mismo grupo, se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto; en tanto que el 5,7 % esta en desacuerdo con preferir un trabajo porque este le ofrezca la oportunidad de no experimentar esa sensación de agobio al final del día. Por otro lado, se observa que de aquellos (25) trabajadores para quienes el que un trabajo este libre de presión es *muy importante*, el 88 % esta de acuerdo con que prefiere un trabajo en el que no se sienta

agobiado ni presionado al final del día, en tanto que para el 12 % de este mismo grupo de trabajadores, se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo -4 %-) o en desacuerdo (8 %) con este planteamiento.

Así mismo, se observa que de aquellos (20) trabajadores para quienes el que un trabajo este libre de presión es *algo importante*, el 85 % esta de acuerdo con que prefiere un trabajo en el que no se sienta agobiado ni presionado al final del día, en tanto que para el 15 % se mantiene indiferente al respecto. Para el porcentaje restante de los trabajadores de la muestra, disponer de autonomía en la toma de decisiones en el lugar de trabajo resulta de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos que forman parte del trabajo; sin embargo, 8 (50 %) de ellos continua estando de acuerdo con preferir un trabajo en el que no se sientan agobiados al final del día.

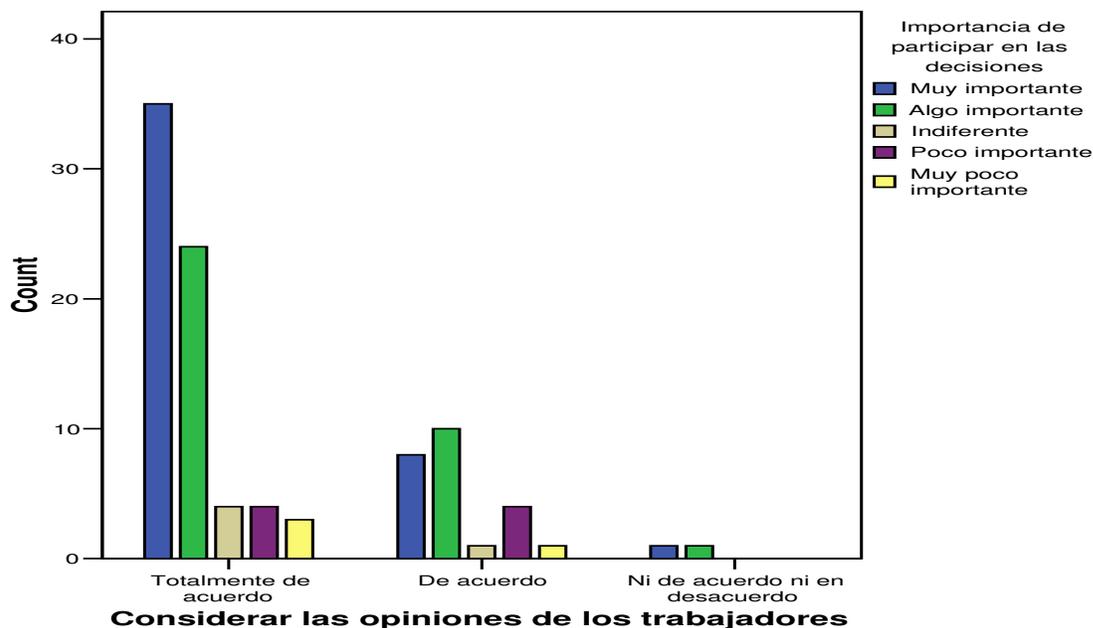
**i) Participación en las decisiones**

CUADRO N° 25

**Participación en las decisiones**

Considerar las opiniones de los trabajadores \* Importancia de participar en las decisiones

		Importancia de participar en las decisiones					Total
		MUY IMPORTAN TE	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	
Considerar las opiniones de los trabajadores	Totalmente de acuerdo	35	24	4	4	3	70
	De acuerdo	8	10	1	4	1	24
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1	-	-	-	2
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>96</b>



**Fig.25** Participación en las decisiones

A través de la observación de los datos contenidos en estos cuadros, se puede apreciar que del total de trabajadores de la muestra, 44 (45,9 %) de ellos considera que la participación en las decisiones es muy importante, 35 (36,4 %) la considera algo importante, mientras que a los 17 (17,7 %) restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

De aquellos trabajadores (44) que consideran a la participación en las decisiones como muy importante, el 97,7 % manifiesta estar de acuerdo con que en un trabajo es muy importante que se tome en cuenta la opinión de cada miembro, en tanto que el 2,3 % de los trabajadores se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto. Así mismo, de aquellos trabajadores (35) que consideran que la participación en las decisiones es algo importante, el 97,1 % manifiesta estar de acuerdo con que en un trabajo es muy importante que se tome en cuenta la opinión de cada miembro, mientras que el 2,8 % de los trabajadores se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto. Para el porcentaje restante de los trabajadores de la muestra, la participación en las decisiones resulta de indistinta, poca o

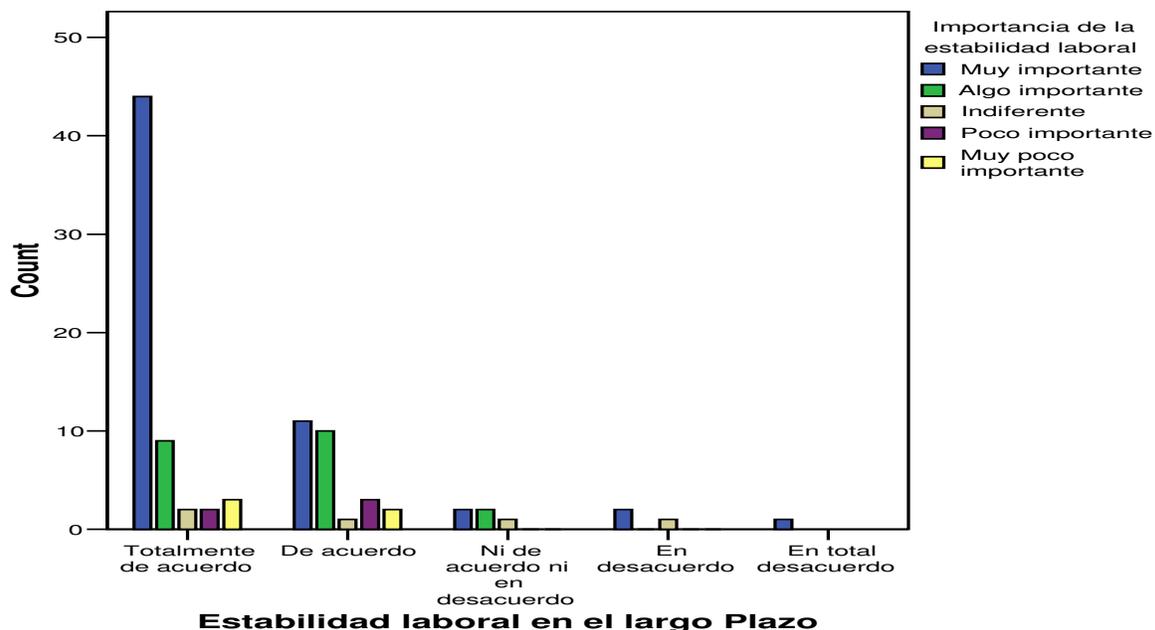
muy poca importancia frente a otros elementos que forman parte del trabajo; sin embargo, todos ellos continúan estando de acuerdo con que en un trabajo es muy importante que se tome en cuenta la opinión de cada miembro.

**j) Estabilidad Laboral**

CUADRO N° 26  
Estabilidad Laboral

Estabilidad laboral en el largo Plazo \* Importancia de la estabilidad laboral

		Importancia de la estabilidad laboral					Total
		MUY IMPORTANTE	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	
Estabilidad laboral en el largo Plazo	Totalmente de acuerdo	44	9	2	2	3	60
	De acuerdo	11	10	1	3	2	27
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2	1	-	-	5
	En desacuerdo	2	-	1	-	-	3
	En total desacuerdo	1	-	-	-	-	1
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>96</b>



**Fig.26** Estabilidad Laboral

Al observar los datos contenidos en estos cuadros, se puede observar que del total de trabajadores de la muestra, 60 (62,5 %) de ellos considera que la estabilidad laboral es muy importante, 21 (21,8 %) la considera algo importante, mientras que a los 15 (15,6 %) restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

De aquellos trabajadores (60) que consideran a la estabilidad laboral como muy importante, el 91,7 % manifiesta estar de acuerdo con preferir un trabajo que le garantice estabilidad laboral en el largo plazo., un 2,3 % de los trabajadores se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto, en tanto que otro 2,3 % manifiesta estar en desacuerdo con preferir un trabajo porque este garantice estabilidad en el largo plazo. Así mismo, de aquellos trabajadores (21) que consideran que la participación en las decisiones es algo importante, el 90,5 % manifiesta estar de acuerdo con que en un trabajo es muy importante que se garantice la estabilidad laboral en el largo plazo, mientras que el 9,5 % de

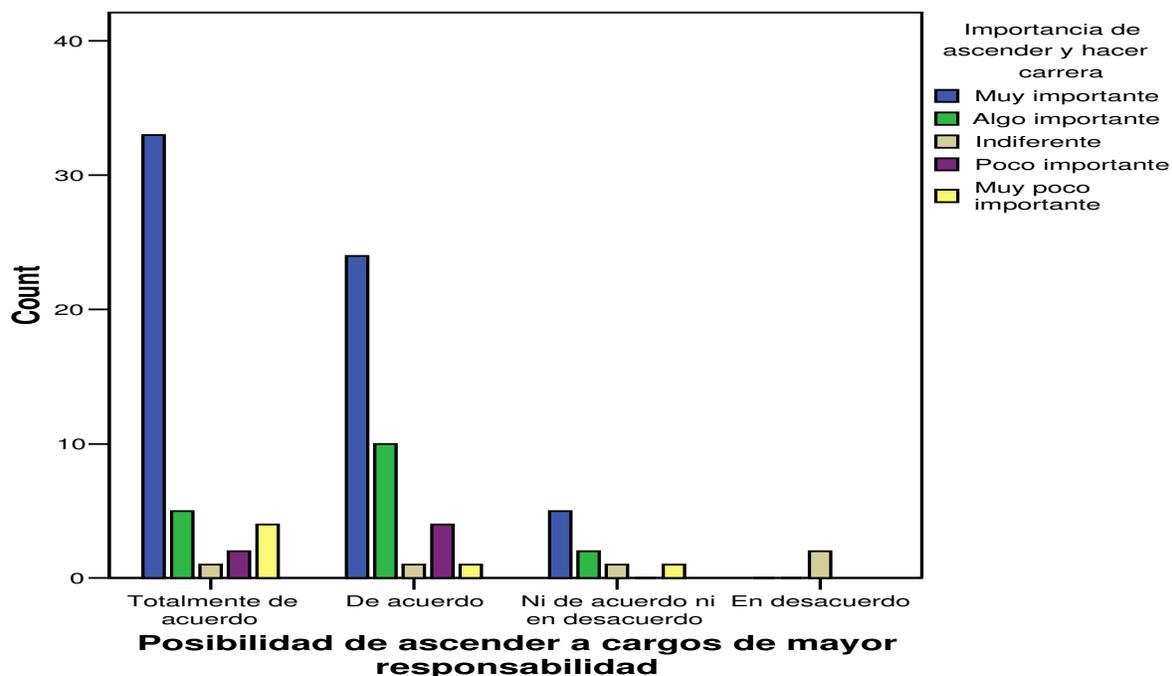
los trabajadores se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto. Para el porcentaje restante de los trabajadores de la muestra, la participación en las decisiones resulta de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos que forman parte del trabajo; sin embargo, continúan estando de acuerdo con que preferirían un trabajo en el que se les garantice la estabilidad laboral en el largo plazo.

**k) Oportunidades de ascenso**

CUADRO N° 27  
Oportunidades de ascenso

Posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad \* Importancia de ascender y hacer carrera

		Importancia de ascender y hacer carrera					Total
		MUY IMPORTANT E	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	l
Posibilidad de ascender	Totalmente de acuerdo	33	5	1	2	4	45
	De acuerdo	24	10	1	4	1	40
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2	1	-	1	9
	En desacuerdo	-	-	2	-	-	2
Total		62	17	5	6	6	96



**Fig.27** Oportunidades de ascenso

A través de los datos contenidos en estos cuadros, se puede apreciar que del total de los trabajadores que conforman la muestra, 62 (64,6 %) de ellos considera que la existencia de oportunidades de ascender y hacer carrera dentro de la Institución es muy importante en un trabajo, 17 (17,7 %) la considera algo importante, mientras que a los otros 17 (15,6 %) trabajadores restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

De aquellos trabajadores (62) que consideran que la existencia de oportunidades de ascender y hacer carrera es muy importante en un trabajo, el 91,9 % manifiesta estar de acuerdo con lo mas importante en un trabajo es que ofrezca la posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad., en tanto que el 8,1 % se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto. Por otro lado, de aquellos trabajadores (17) que consideran que la existencia de oportunidades de ascender y hacer carrera es algo importante en un trabajo, el

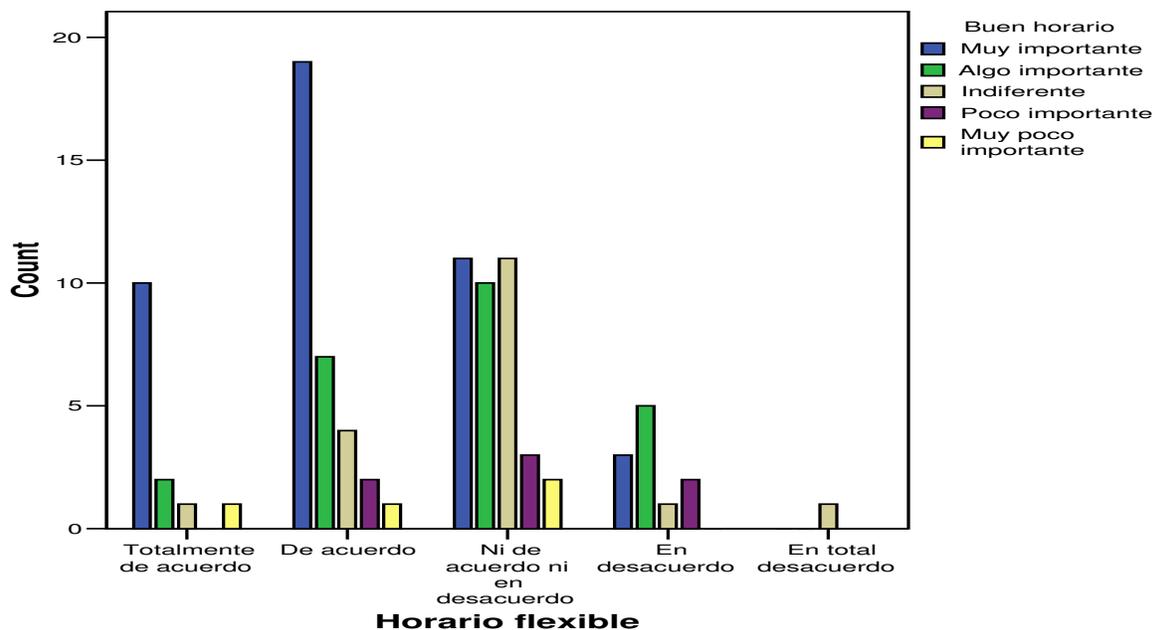
88,2 % manifiesta estar de acuerdo con lo mas importante en un trabajo es que ofrezca la posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad., en tanto que el 11,8 % se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto. .Para el porcentaje restante de los trabajadores de la muestra, la existencia de oportunidades de ascender y hacer carrera dentro de la Institución resulta de indistinta, poca o muy poca importancia frente a otros elementos que forman parte del trabajo, aunque 76,5 % de ellos continúa estando de acuerdo con que preferirían un trabajo que ofrezca la posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad y el 23,5 % se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto.

**l) Horario**

CUADRO N° 28  
Horario

Horario flexible como lo más importante en un trabajo \* Buen horario

		Horario					Total
Horario flexible		Muy importante	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Muy poco importante	
	Totalmente de acuerdo	10	2	1	-	1	14
	De acuerdo	19	7	4	2	1	33
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	10	11	3	2	37
	En desacuerdo	3	5	1	2	-	11
	En total desacuerdo	-	-	1	-	-	1
Total		43	24	18	7	4	96



**Fig.28** Horario

A través de la observación de los datos contenidos en estos cuadros, se puede observar que del total de los trabajadores que conforman la muestra, 43 (44,8 %) de ellos considera que el horario es muy importante en un trabajo, 29 (30,2 %) la considera un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo, en tanto que a los otros 24 (25,0 %) trabajadores restantes les resulta un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo.

De aquellos trabajadores (43) que consideran que el horario es muy importante en un trabajo, el 67,4 % manifiesta estar de acuerdo con lo más importante en un trabajo es que ofrezca un horario flexible, un 25,6 % de los trabajadores se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto, en tanto que el 6,9 % manifiesta estar en desacuerdo con que lo más importante en un trabajo sea que ofrezca un horario flexible. Por otro lado, de aquellos trabajadores (29) que consideran que el horario es un elemento de indistinta, poca o muy poca importancia en un trabajo, el 31,0 % manifiesta estar de acuerdo con lo más

importante en un trabajo es que ofrezca un horario flexible, el 55,2 % se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto, en tanto que el 13,8 % manifiesta estar en desacuerdo con que lo más importante en un trabajo sea disponer de un horario flexible. Por ultimo, para aquellos trabajadores (24) que consideran al horario como un elemento algo importante en un trabajo, el 37,5 % manifiesta estar de acuerdo con lo más importante en un trabajo es que ofrezca un horario flexible, un 41,7 % de los trabajadores se mantiene indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo) al respecto, en tanto que el 20,8 % manifiesta estar en desacuerdo con que lo más importante en un trabajo sea que ofrezca un horario flexible.

**m) Preferencias en el trabajo**

CUADRO N° 29  
PREFERENCIAS EN EL TRABAJO

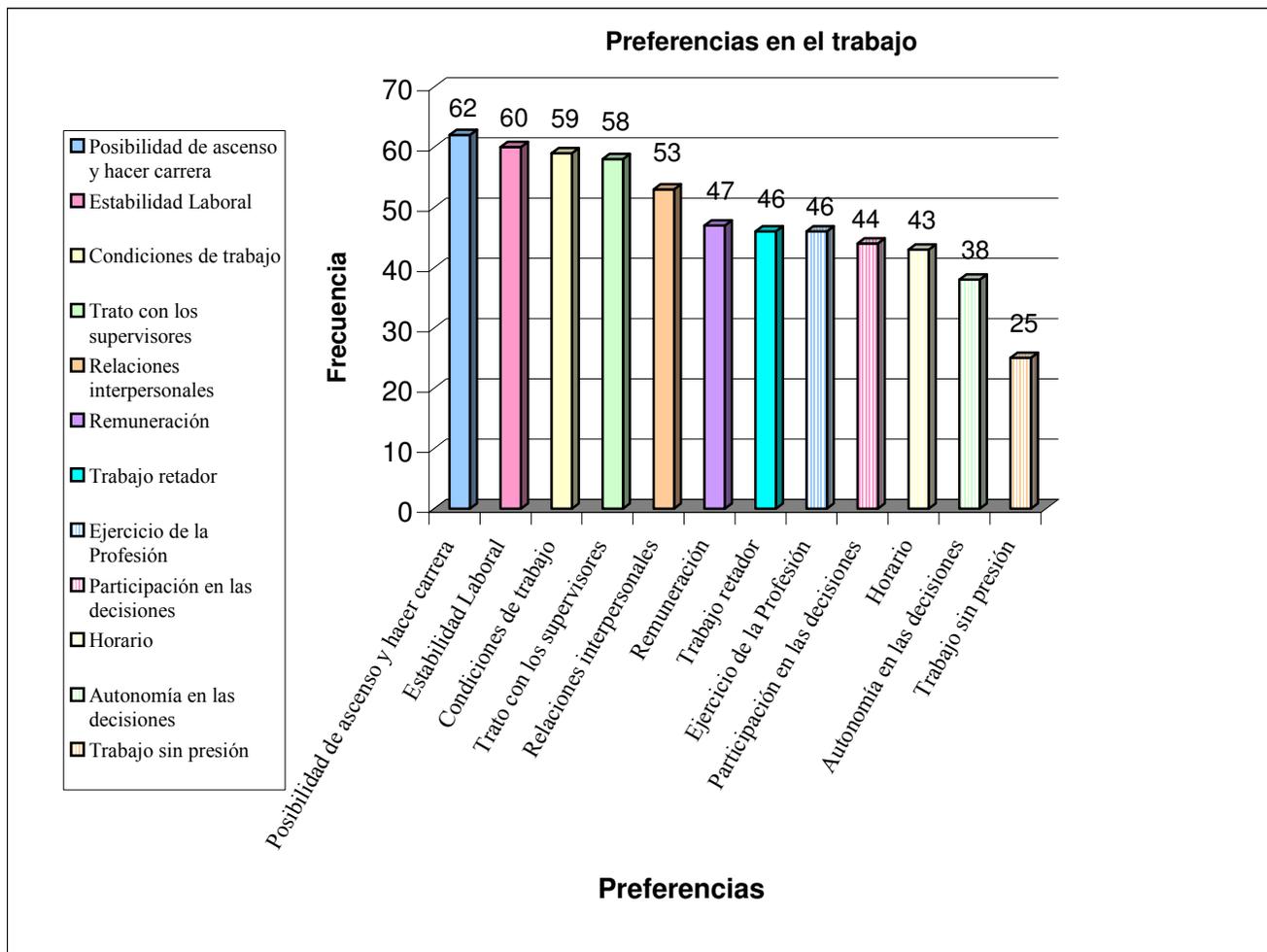
	Muy Importante/ Totalmente de acuerdo	Algo Importante/ De Acuerdo	Indiferente/ Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco Importante/ En Desacuerdo	Muy Poco Importante/ En Total Desacuerdo
Remuneración	47	32	7	6	4
Condiciones de trabajo	59	20	6	3	8
Trabajo retador	46	26	13	6	4
Relaciones interpersonales	53	28	6	4	5
Ejercicio de la Profesión	46	24	10	8	7
Trato con los supervisores	58	25	3	4	6
Autonomía en las decisiones	38	34	13	9	2
Trabajo sin presión	25	20	35	10	6
Estabilidad Laboral	60	21	5	5	5
Oportunidades de ascenso	62	17	5	6	6
Horario	43	24	18	7	4
Participación en las decisiones	44	35	5	8	4

En el cuadro N° 29 se presenta un resumen de los datos más relevantes en cuanto a las respuestas dadas para cada preferencia en el trabajo. Luego, en el cuadro N° 30 ordenamos

estos resultados, y presentamos por orden de jerarquización, que aspectos del trabajo fueron mas y menos preferidos por los trabajadores de la entidad bancaria.

**CUADRO N° 30**  
Jerarquización de las preferencias

<b>Posición</b>	<b>Preferencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
1°	Oportunidades de ascenso	64,6 %
2°	Estabilidad Laboral	62,5 %
3°	Condiciones de trabajo	61,5 %
4°	Trato con los supervisores	60,4 %
5°	Relaciones interpersonales	55,2 %
6°	Remuneración	48,9 %
7°	Trabajo retador	47,9 %
	Ejercicio de la Profesión	47,9 %
8°	Participación en las decisiones	45,8 %
9°	Horario	44,7 %
10°	Autonomía en las decisiones	39,5 %
11°	Trabajo sin presión	26,0 %



Al observar los datos contenidos en la tabla, se puede apreciar que el 64,6 % de los trabajadores ubicó a las oportunidades de ascenso en el trabajo como lo más importante al momento de evaluar un trabajo, en segundo lugar, la estabilidad laboral, en tercer lugar, las condiciones de trabajo, en cuarto lugar, el trato con los supervisores, en quinto lugar, la s relaciones interpersonales, en sexto lugar, la remuneración, en séptimo lugar, el trabajo retador, en conjunto con el ejercicio de la profesión, en octavo lugar, la participación en las decisiones, en noveno lugar, el horario, en décimo lugar, la autonomía en las decisiones y finalmente, el trabajo sin presión como lo menos importante al momento de evaluar un trabajo.

### 3.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Las preferencias, según Briceño-León, se refieren a “aquellos aspectos que se consideran como más agradables al momento de evaluar un trabajo” (Briceño-León, 1996) A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos acerca de las preferencias asociadas al trabajo de los trabajadores de la Institución objeto de estudio de la presente investigación.

En primer lugar, los trabajadores prefieren un trabajo que les ofrezca la *oportunidad de ascender* a cargos de mayor responsabilidad y les permita, además, desarrollar una carrera profesional dentro de la Institución. Podría suponerse, que esto se debe a la necesidad de los individuos de sentirse bien consigo mismo por todo aquello que logran, al mismo tiempo que les resulta grato poder gozar del reconocimiento de quienes los rodean. Esto lo confirma Tannenbaum (1981) al exponer lo que, en su opinión, son algunos de los elementos o motivos de mayor importancia para la persona en su proceso de adaptación a la organización. Entre estos motivos expuestos por Tannenbaum (1981) figuran; primero, los motivos del “yo”, que “motivan a la gente a lograr y mantener un concepto favorable de si mismos” y obtener de los demás “reacciones que impliquen aprobación, aceptación, respeto y reconocimiento”. (Tannenbaum, 1981); en segundo lugar, existen también motivos de poder que surgen o se manifiestan a través de sentimientos particulares acerca de dirigir o ser dirigidos, así como a través de sentimientos de superioridad-inferioridad, dominio-sumisión y de independencia-dependencia.

Estos motivos expuestos por Tannenbaum pueden ayudar a explicar por que los trabajadores de esta Institución prefieren en primer lugar un trabajo que les ofrezca la oportunidad de ascender, ya que esto representa para ellos una elevación del concepto que poseen de si mismos, además de atribuirles cierto status, prestigio y otros indicadores de éxito que traen consigo el reconocimiento de los demás.

A partir de lo anterior, se puede también inferir que esta necesidad de contar con oportunidades de ascender a cargos de mayor responsabilidad, podría obedecer a lo que McClelland denomina necesidades de poder (n Pod), a las que define como el deseo de impactar a los demás, y que puede ser demostrado básicamente de tres maneras: 1) ayudando, aconsejando o controlando a alguien, 2) por una acción que produzca emociones en los demás y 3) por un interés en la reputación (Gibson y Col., 1997).

También Campos y Torres (1977) consideran a la necesidad de progreso y ascenso como uno de los elementos motivadores en el trabajo, expresando que esta se concreta en el momento que el trabajador cambia su puesto o posición actual.

Ocupando el segundo lugar de preferencias de los trabajadores de esta Institución, se encuentra la *estabilidad en el largo plazo*. Se puede inferir, que esta preferencia se encuentra estrechamente vinculada al deseo de seguridad y bienestar que poseen los individuos.

Tannenbaum (1981) hace referencia a este aspecto de la seguridad, considerándola uno de los elementos o motivos más importantes para el individuo en su proceso de adaptación a la organización. Tannenbaum (1981) se refiere a la seguridad como un “estado en el cual la mayor parte de las necesidades importantes de una persona pueden ser satisfechas, y en la cual la persona esta racionalmente segura de la continuidad de su satisfacción” Incluso para Chiavenato (2003), la estabilidad y seguridad en el empleo, constituyen objetivos personales fundamentales de los individuos en su trabajo.

En tercer lugar, la preferencia de los trabajadores se inclina por un trabajo en el que las *condiciones y medio ambiente de trabajo* son favorables. Al respecto, se podría inferir que un ambiente en el que las condiciones son gratas, promueve una mayor disposición de los individuos hacia la labor que realizan, y por ende, favorece su buen desempeño. En opinión de Herzberg, esta importancia atribuida por los individuos a las condiciones de trabajo, forma

parte de los factores higiénicos o insatisfactorios, que no necesariamente motivan al empleado pero que su ausencia puede generar insatisfacción. Al respecto, Locke (1976) quien también considera que las condiciones de trabajo constituyen un factor que favorece la satisfacción, propone que un ambiente laboral grato o favorable garantiza la comodidad personal y facilita además el buen rendimiento.

En cuarto lugar de preferencia, los trabajadores de esta Institución colocan el *trato con el supervisor*. Ellos se inclinan preferiblemente por un trabajo en el que el trato del supervisor con sus empleados sea respetuoso y cordial; a partir de lo cual, se podría inferir que la existencia de buenas relaciones personales con el supervisor, constituye un elemento importante de influencia en la disposición de los individuos hacia su trabajo. Para Locke (1976) esta preferencia guarda relación con la satisfacción de la necesidad de interacción social que poseen los individuos.

Al respecto, Campos y Torres (1977) consideran que con el supervisor constituyen un elemento motivador en el trabajo; en tanto que Chiavenato (2003), señala que la consideración y el respeto forman parte de los objetivos principales de los individuos en un trabajo; lo que justifica que los trabajadores de esta Institución prefieran un trabajo en donde el trato de los supervisores con sus subordinados, es respetuoso y cordial.

En quinto lugar de preferencias, los trabajadores de esta Institución ubican a *las relaciones interpersonales*. Para ellos, es importante mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo; y así mismo, prefieren un trabajo que les ofrezca la posibilidad de relacionarse con otras personas. Esto, guarda relación con lo mencionado anteriormente acerca de la necesidad de interacción social de los individuos, que contribuye con la mejora de los resultados en el trabajo, en respuesta a una mayor disposición hacia las tareas que se realizan.

Según lo expresa Alderfer en su teoría de los tres niveles o ERC, esta preferencia por las relaciones interpersonales se corresponde con la necesidad de relación que poseen los individuos, y plantea que estas se satisfacen por medio de relaciones sociales e interpersonales significativas. (Gibson y Col., 1997) Al mismo tiempo, esta necesidad de relación se corresponde con la de pertenencia, interacción social y afecto, propuesta por Maslow en su jerarquía de las necesidades, donde propone la necesidad que poseen los individuos de amistad, filiación, interacción con otros y afecto (amor), que al no estar satisfecha representa un electo motivador para los individuos en su entorno, en este caso en el lugar o ambiente de trabajo.

En el caso de los trabajadores de la muestra, las relaciones interpersonales no son aquello que mas prefieren en un trabajo; sin embargo, continua siendo un elemento importante al momento de “evaluar un trabajo”, según palabras de Briceño-León (1995) al definir las preferencias asociadas al trabajo.

Podría decirse que existe una tendencia importante a la filiación en los trabajadores de esta Institución y que seria menos grato para ellos un trabajo en el que su grado de relación con los demás sea bajo. Al respecto, Tannenbaum (1981) hace referencia a las necesidades de filiación de los individuos, expresando que los individuos buscan la compañía, ya que la necesidad de contacto social es muy elevada en algunas personas.

En sexto lugar de preferencia, los trabajadores ubican a la *remuneración*. Para ellos, la remuneración constituye un elemento muy importante en un trabajo, pero no es necesariamente esencial o privativa al momento de preferir o escoger un determinado trabajo.

En términos de Maslow, las necesidades y por ende las preferencias, dependen de lo que la gente ya tiene, por lo que una necesidad satisfecha no representa un elemento motivador. (Gibson y Col., 1997) Por otro lado, de acuerdo a Tannenbaum (1981), al tratar el tema de la remuneración, que constituye lo que el denomina la motivación económica, propone que el

dinero como incentivo es importante porque le permite a la gente comprar cosas que ellos valoran, pero la importancia del dinero es tanto psicológica como económica.

El séptimo lugar de preferencias lo comparten la condición de que un *trabajo sea retador*; es decir, que exija constantemente desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y la preferencia por un trabajo que posibilite el ejercicio de la profesión. Se podría decir que estas dos condiciones van prácticamente de la mano, por lo que resulta lógico que los trabajadores de esta Institución las prefieran en igual proporción. La preferencia de estos dos elementos, guarda relación con lo que Maslow denominó necesidad de autorrealización, que consiste en realizarse a si mismo maximizando la utilización de sus capacidades, habilidades, destrezas y potencial propio.

También Alderfer hace mención al respecto, en lo que el denomina necesidad de crecimiento y se refiere a necesidades que satisface el individuo al hacer aportes productivos o creativos a su trabajo. Para este elemento en particular del trabajo, si se hace manifiesta esta necesidad de crecimiento por parte de los trabajadores de la Institución que fue objeto de estudio.

Así mismo, estas preferencias de los trabajadores por un trabajo retador y la posibilidad de ejercer la profesión, guardan relación con tres de los elementos planteados por Campos y Torres (1977) como motivadores, a saber: 1) el sentido de logro, referido a éxitos obtenidos en el trabajo como resultado de su profesión, 2) desarrollo y crecimiento, vinculado a la posibilidad del individuo de crecer en la organización, aumentando sus habilidades y haciendo surgir nuevas perspectivas profesionales, y 3) el trabajo en si mismo, que incluye todas las características del trabajo, si es aburrido, rutinario o variado. Es decir, que de acuerdo a lo anterior, se puede suponer que la razón por la que los trabajadores de esta Institución prefieren un trabajo retador y que posibilite el ejercicio de la profesión, obedece a que esto constituye un elemento que hasta cierto punto los motiva en su trabajo y promueve la obtención de

mejoras en su rendimiento y desempeño. Sin embargo, en el caso de los trabajadores que formaron parte del estudio, esta preferencia no es una de las más importantes; es decir que no para todos resulta tan importante ni tan motivador.

En octavo lugar de preferencias, se encuentra la *participación en las decisiones*. Los trabajadores de la muestra prefieren un trabajo en el que se propicie la participación de cada miembro en la toma de decisiones de algún proyecto dentro de la unidad o departamento al que pertenecen. Por tratarse de una preferencia que ocupa uno de los últimos lugares, podría inferirse que este, no es un elemento de mayor relevancia en el trabajo de los individuos de esta Institución, o como expresa Granell (1997) al realizar una especificidad cultural del venezolano en su trabajo, el trabajador venezolano está acostumbrado a un modelo gerencial de tipo autocrático, pero en caso de poder elegir le gustaría pasear más conmigo.

Se podría entonces suponer, que el deseo de tener mayor participación en las decisiones, guarda relación con lo que Maslow denominó necesidad de estima, referida a la necesidad de ser reconocido por los demás, el trabajador podría desear tener un mayor margen de participación para demostrar sus capacidades y habilidades. Sin embargo, para estos trabajadores de esta Institución, la participación en las decisiones no constituye uno de los elementos que más prefieren en su trabajo. Estos trabajadores, dependiendo del departamento o área a la que pertenezcan, podrían estar acostumbrados a realizar tareas específicas y rutinarias que no requieren de un mayor aporte creativo. Se podría decir, que en este grupo no se encuentran manifiestos de manera significativa elementos como la curiosidad o la emoción, que son, según lo expresa Tannenbaum (1981), motivos importantes para la adaptación del individuo a su organización. En el caso de la primera, la curiosidad, esta se manifiesta a través de la necesidad de buscar, explorar e investigar diversos aspectos del ambiente. En lo que se refiere a la emoción, esta se expresa como un sentimiento que motiva o conduce la acción de los individuos; es decir, la emoción acompaña al comportamiento y puede ser reconocida por la intensidad con la cual se comporta una persona (Tannenbaum, 1981)

El noveno lugar en términos de preferencias asociadas al trabajo, lo ocupa el *horario*. Para los trabajadores de esta Institución, resulta importante disponer de un buen horario en su trabajo; sin embargo, esta condición no determina el que prefieran o escojan mas un trabajo que otro por el simple hecho de disponer de flexibilidad en el horario.

En décimo lugar de preferencias, se ubica la *autonomía en la toma de decisiones*. Para los trabajadores de esta Institución, resulta menos importante en términos de lo que prefieren, el hecho de disponer de autonomía para la toma de decisiones y el desarrollo de proyectos de trabajo. En este sentido, se podría inferir que se encuentra manifiesta en menor proporción la necesidad de crecimiento propuesta por Alderfer en su teoría de los tres niveles o ERC, cuya satisfacción la genera el individuo al hacer aportes que demuestren creatividad (iniciativa) y productividad. (Gibson y Col., 1997)

Finalmente, el último lugar en las preferencias de los trabajadores de esta Institución, lo ocupa el *trabajo sin presión*. Aunque para ellos resulta importante que un trabajo permita terminar la jornada sin tener que experimentar una sensación de agobio o presión, no consideran que la ausencia de presión sea un elemento o condición indispensable para preferir o considerar más un trabajo.

Para dar respuesta al tercer objetivo específico de esta Investigación, que consistía en determinar cuales eran las preferencias en el trabajo en los trabajadores de esta Institución, encontramos que fundamentalmente estos prefieren en un trabajo que este le brinde lo siguiente: oportunidades de ascenso, condiciones de trabajo favorables, estabilidad laboral, buen trato con los supervisores, y en un quinto lugar de importancia se encuentran las relaciones interpersonales.

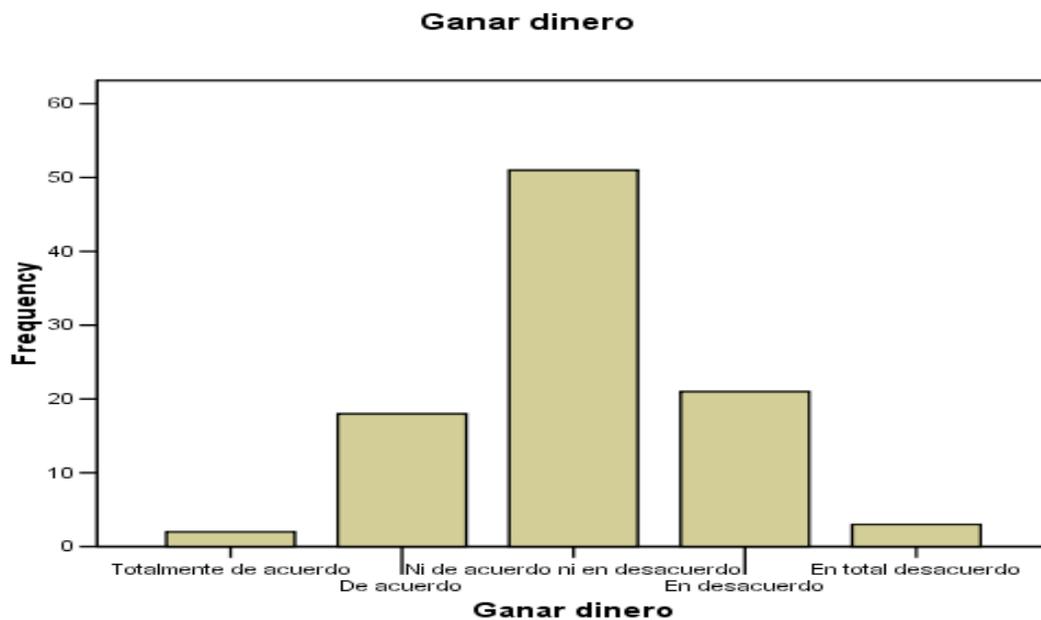
#### 4. VALORES ASOCIADOS AL TRABAJO

##### 4.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS VALORES EN EL TRABAJO

a) GANAR DINERO

**CUADRO N° 30**  
GANAR DINERO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	2,1	2,1
De acuerdo	18	18,8	21,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	51	53,1	74,7
En desacuerdo	21	21,9	96,8
En total desacuerdo	3	3,1	100,0
Total	95	99,0	
No responde	1	1,0	
Total	96	100,0	

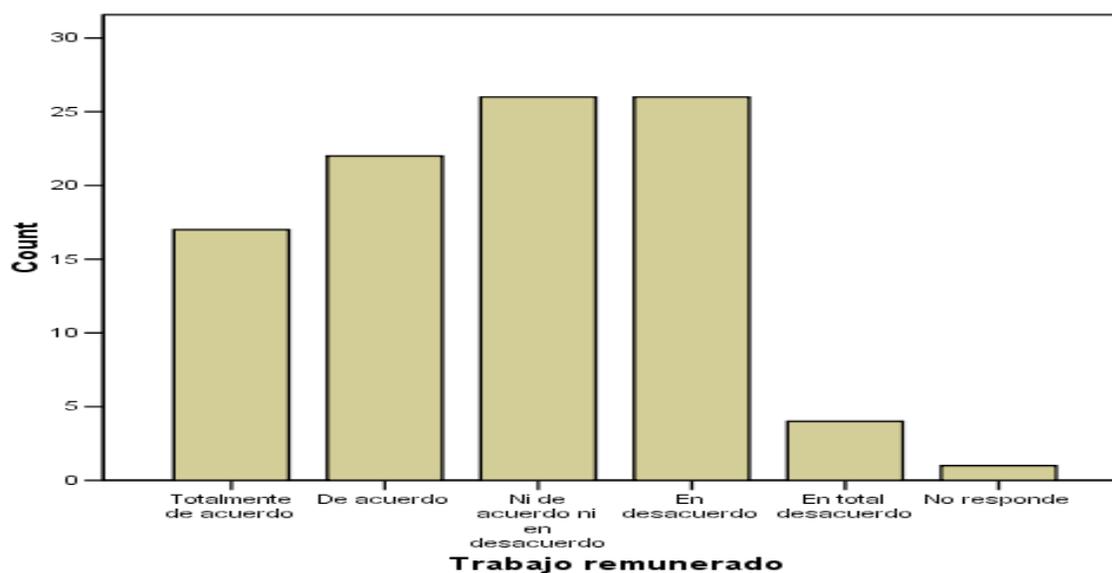


**Fig. 30** Ganar dinero

Se puede apreciar que el 21,1 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que el ganar dinero en un trabajo es un aspecto valorado por ellos, el 53,1 % se mostró indiferente ante esta afirmación, en tanto que, el 25,0 % expresó estar en desacuerdo con esta idea.

CUADRO N° 31  
**Trabajo no remunerado**

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
TRABAJO NO REMUNERADO	17,7 %	22,9 %	27,1 %	27,1 %	4,2 %



**Fig. 31** Trabajo remunerado

Se puede observar que el 40,6 % de los trabajadores de la muestra opinó estar de acuerdo en que se aburriría rápido si no tuviera un trabajo remunerado, el 27,1 % de los entrevistados se mostró indiferente ante esta idea, no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, el 31,3 % manifestó estar en desacuerdo con dicha afirmación.

**b) Hacer lo que le guste**

CUADRO N° 32  
HACER LO QUE LE GUSTE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	5,2	5,3
De acuerdo	11	11,5	17,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	41,7	59,6
En desacuerdo	30	31,3	91,5
En total desacuerdo	8	8,3	100,0
Total	94	97,9	
No responde	2	2,1	
Total	96	100,0	



**Fig. 32** Hacer lo que le guste

Al observar los datos contenidos en el cuadro, se puede apreciar que el 17,0 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que el hacer lo que le guste en un trabajo es un aspecto valorado por ellos, el 41,7 % se mostró indiferente, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, el 39,6 % expresó estar en desacuerdo con esta idea.

CUADRO N° 33  
SENTIRME BIEN CON LO QUE HAGO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	68	70,8	70,8
De acuerdo	25	26,0	96,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,1	99,0
En desacuerdo	1	1,0	100,0
Total	96	100,0	

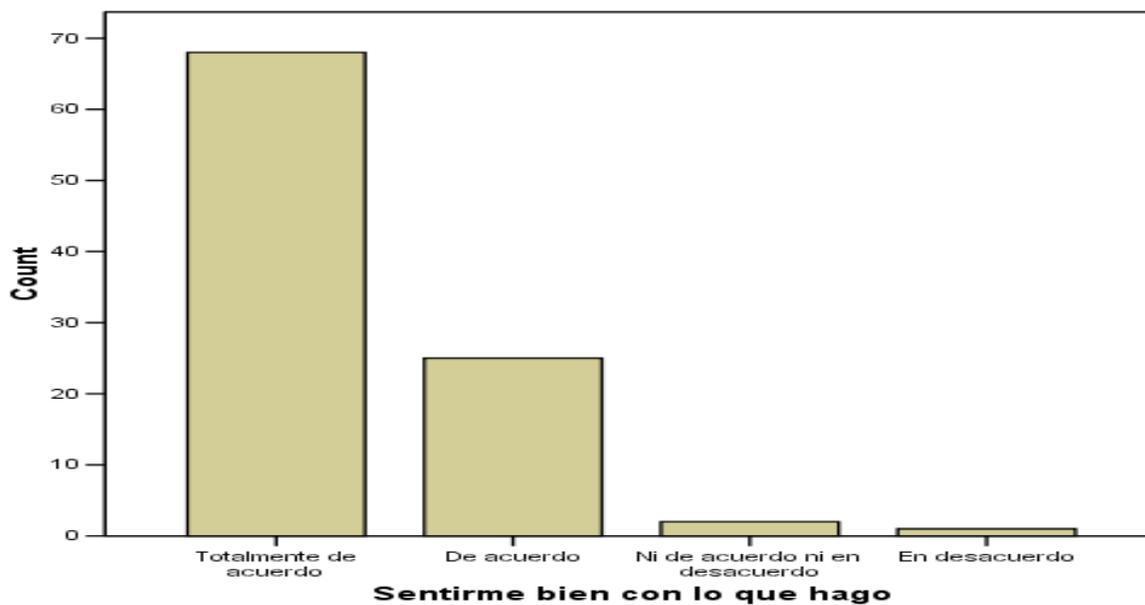


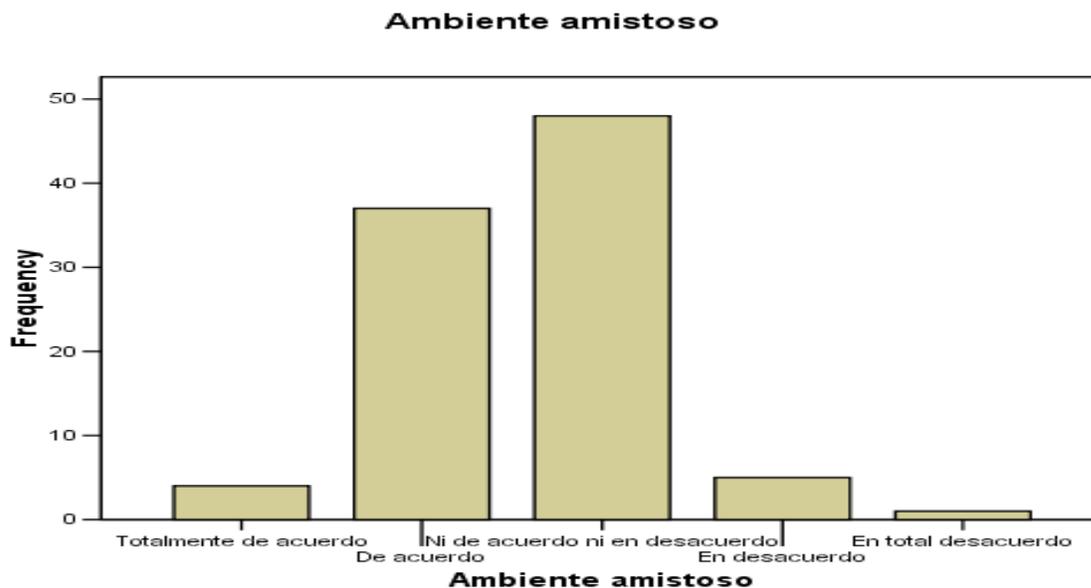
Fig. 33 Sentirme bien con lo que hago

Se puede observar que el 96,9 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que es importante sentirse bien con lo que están haciendo en su trabajo, el 2,1 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y sólo el 1 % se mostró en desacuerdo ante dicha afirmación.

**c) Ambiente amistoso**

CUADRO N° 34  
AMBIENTE AMISTOSO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	4,2	4,2
De acuerdo	37	38,5	43,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	50,0	93,7
En desacuerdo	5	5,2	98,9
En total desacuerdo	1	1,0	100,0
Total	95	99,0	
No responde	1	1,0	
Total	96	100,0	

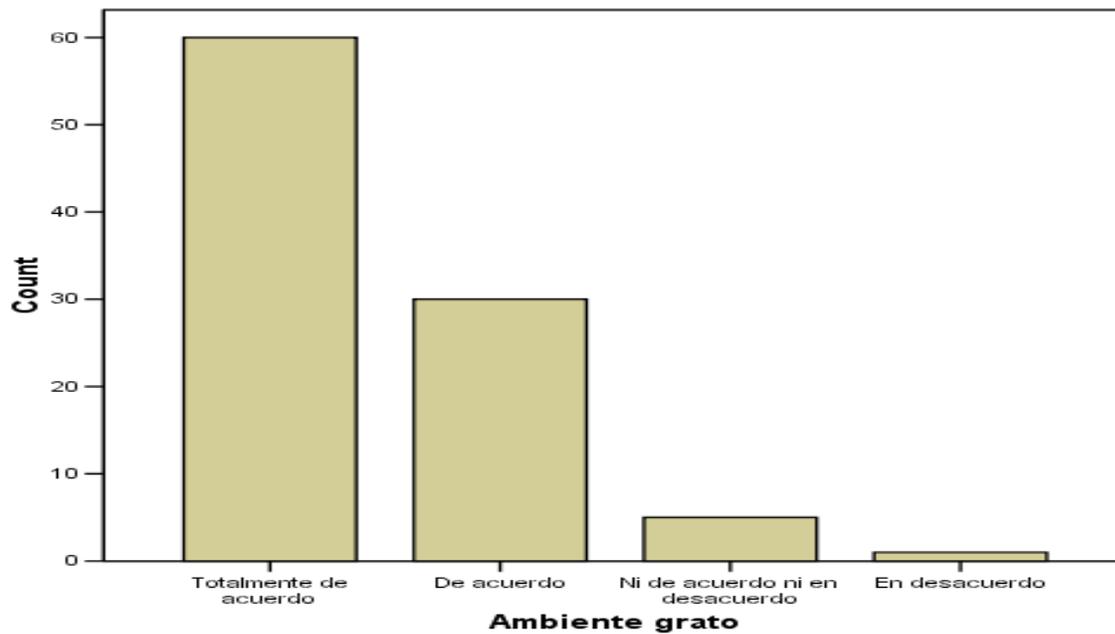


*Fig. 34 Ambiente amistoso*

Se puede observar que el 42,3 % de los trabajadores esta de acuerdo con que un ambiente de trabajo amistoso es un aspecto valorado por ellos, el 50,0 % no esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, el 6,2 % manifestó estar en desacuerdo con esta afirmación.

**CUADRO N° 35**  
**Ambiente grato**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	60	62,5	62,5
De acuerdo	30	31,3	93,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5,2	99,0
En desacuerdo	1	1,0	100,0
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>	



**Fig. 35** Ambiente grato

Se puede apreciar que el 93,8 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que para ellos es importante un ambiente grato en el trabajo, el 5,2 % no esta de acuerdo ni en desacuerdo, sólo el 1% opinó estar en desacuerdo con dicha afirmación.

## **4.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS VALORES ASOCIADOS AL TRABAJO**

El 21,1 % de los trabajadores manifestó que el ganar dinero en el trabajo es un aspecto valorado por ellos y el 53,1 % se mostró indiferente, no expresó estar de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación. Sin embargo, cuando se les preguntó si se aburrirían rápido de no tener un trabajo remunerado, el 40,6 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que sí se aburrirían rápido de no tener un trabajo remunerado, para este grupo la remuneración es un aspecto valorado por ellos. Esto reafirma la premisa de Zapata (1990), el cual sostiene que los venezolanos al momento de elegir un trabajo lo que valora son los aspectos materiales del mismo, es decir, toman en cuenta aspectos como la remuneración, la seguridad laboral que este ofrezca, entre otros.

Con respecto al segundo valor, se encontró que sólo el 17,0 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que el hacer lo que le guste en un trabajo es algo valorado por ellos y el 41,7 % se mostró indiferente, no expresó estar de acuerdo ni en desacuerdo. Sin embargo, cuando se les preguntó si para ellos era importante sentirse bien con lo que estaban haciendo en su trabajo, el 96,9 % de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que es importante sentirse bien con lo que se está haciendo en el trabajo, esto permite inferir, que para los trabajadores de esta Institución el hacer lo que le guste en el trabajo es un aspecto valorado por ellos. Esto reafirma la premisa de Robbins (1996), el cual sostiene que los trabajadores tienden a preferir trabajos que le brinden la oportunidad de usar sus habilidades.

En cuanto al tercer valor, el 42,3 % de los entrevistados manifestó valorar en un trabajo el que este posea un ambiente amistoso y el 50,0 % se mostró indiferente, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Sin embargo, cuando se les preguntó si para ellos era importante que el ambiente de trabajo sea grato, en cuanto a las relaciones con los compañeros de trabajo, el 93,8 % manifestó estar de acuerdo con esta afirmación. Se puede decir, que el ambiente amistoso en un

trabajo es un aspecto valorado por los trabajadores de esta Institución. Esto confirma la teoría de Robbins (1996), el cual sostiene que los individuos tienden a preferir trabajos que le ofrezcan un ambiente de trabajo que no sólo no sea peligroso, ni incómodo, sino que también, les permita contar con compañeros de trabajo que sean amigables, y que brinden apoyo en las labores a realizar. Esto confirma también, la premisa de Chakkal y Román (1979), el cual opina que el trabajador Venezolano le da más importancia a los aspectos humanos y a las relaciones interpersonales en el desempeño de su trabajo que a otros elementos del trabajo.

Si tomamos en cuenta la clasificación que realiza Losada (1995) acerca de los valores, se puede decir, que estos trabajadores están orientados más hacia los valores extrínsecos del trabajo que hacia los valores intrínsecos del mismo; los primeros (valores extrínsecos) tienen que ver con los resultados del trabajo, estos están relacionados con la retribución que el trabajo brinda en forma de recompensas monetarias, así como las relaciones de asociación que el trabajo brinda. Mientras que los valores intrínsecos se refiere a aquellos que están relacionados con la actividad de trabajo en sí misma.

Para dar respuesta al cuarto objetivo específico de la investigación, el cual consiste en determinar los valores en el trabajo en esta Institución, se puede decir que los trabajadores de la Entidad Bancaria valoran en primer lugar, el contar con un ambiente amistoso, seguido, por el hacer lo que el guste en el trabajo; mientras que el ganar dinero en un trabajo no constituye un valor para estos trabajadores.

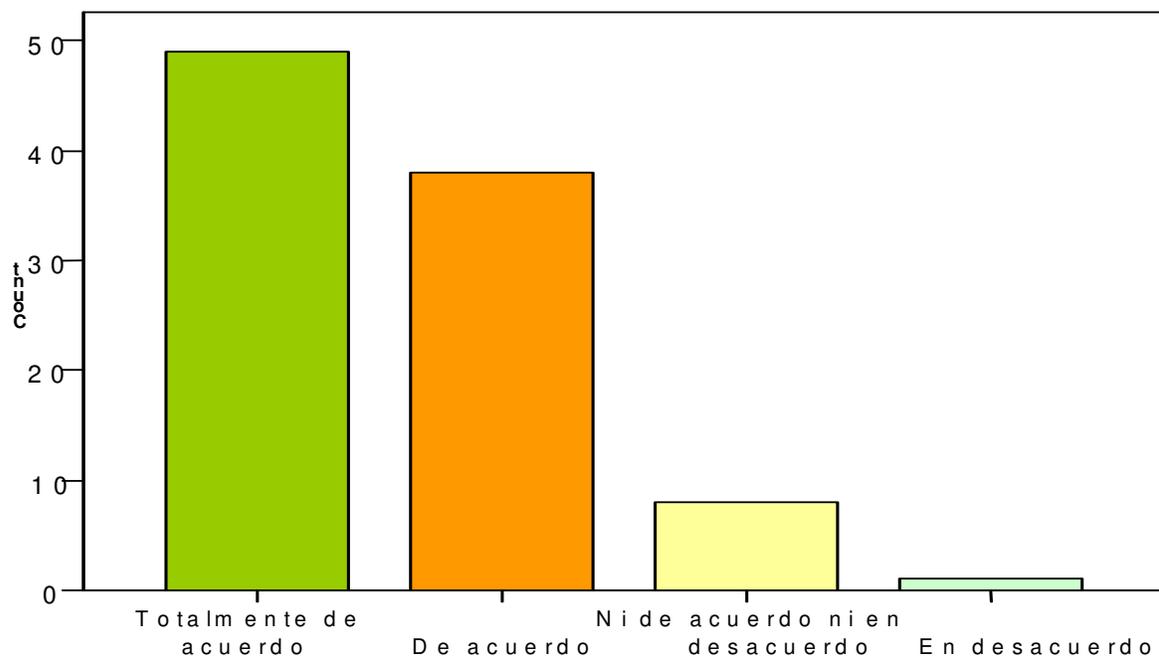
## 5. SENTIDO DEL TRABAJO

### 5.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL SENTIDO DEL TRABAJO

#### a) Mantenerme a mi mismo y a mi familia

CUADRO N° 36  
MANTENERME A MÍ MISMO Y A MI FAMILIA

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	49	51,0
De acuerdo	38	39,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8,3
En desacuerdo	1	1,0
Total	96	100,0



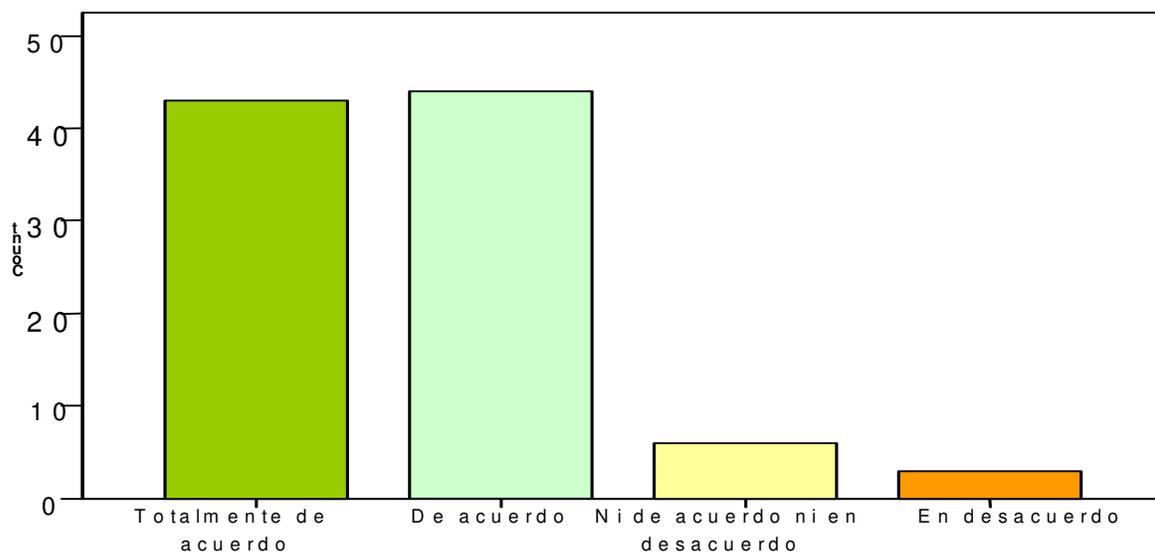
**Fig.36** Mantenerme a mí mismo y a mi familia

Al observar los datos contenidos en este cuadro, se puede apreciar que el 45,8 % de los trabajadores de la muestra objeto de estudio, manifiesta estar de acuerdo con que la finalidad de trabajar para ellos es mantenerse a sí mismo y a su grupo familiar. Un 8,3 % opina no estar de acuerdo ni en desacuerdo con este planteamiento, mientras que sólo el 1 % se manifiesta en desacuerdo con la idea de que la finalidad de trabajar sea mantenerse a sí mismo y a su familia.

**b) Vivir bien y confortablemente**

CUADRO N° 37  
VIVIR BIEN Y CONFORTABLEMENTE

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	43	44,8
De acuerdo	44	45,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6,3
En desacuerdo	3	3,1
Total	96	100,0



**Fig. 37** Vivir bien y confortablemente

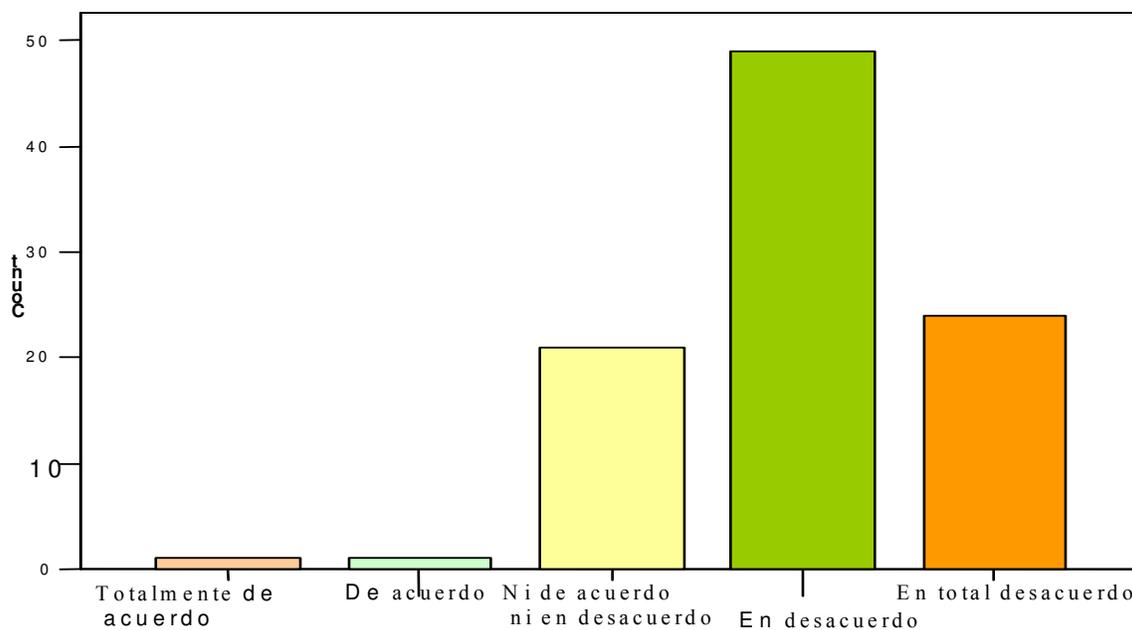
Al observar los datos presentados en este cuadro, se evidencia que el 90,6 % de los trabajadores que formaron parte de la muestra, considera que la finalidad de trabajar es vivir bien y confortablemente. Un 6,3 % de los trabajadores opina no estar de acuerdo ni en desacuerdo con este planteamiento, mientras que solo el 3,1 % de este mismo grupo se

manifiesta en desacuerdo con la idea de que la finalidad de trabajar sea vivir bien y confortablemente.

**c) Hacerse rico**

CUADRO N° 38  
Hacerse rico

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	1,0
De acuerdo	1	1,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	21,9
<b>EN DESACUERDO</b>	49	51,0
En total desacuerdo	24	25,0
Total	96	100,0

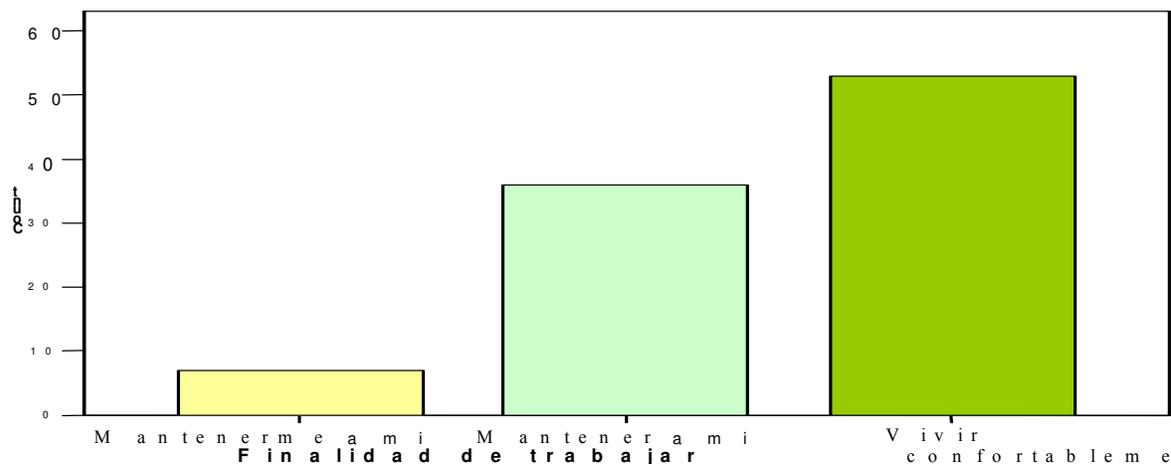


**Fig. 38** Hacerse rico

A través de los datos contenidos en este cuadro, se observa que el 76,0 % de los trabajadores de la muestra objeto de estudio, manifiesta estar en desacuerdo con que para ellos la finalidad de trabajar sea hacerse rico. Un 21,9 % opina no estar de acuerdo ni tampoco en desacuerdo con este planteamiento, mientras que sólo el 2 % se declara de acuerdo con la idea de que para ellos, la finalidad de trabajar es hacerse rico.

CUADRO N°39  
**Finalidad de trabajar**

	Frecuencia	Porcentaje
Mantenerme a mí mismo y a mi familia	43	44,8
Vivir bien y confortablemente	53	55,2
Hacerse rico	-	-
TOTAL	96	100,0



**Fig. 39** Finalidad de trabajar

Al observar el cuadro presentado anteriormente, se puede apreciar que los trabajadores de esta Institución objeto de estudio, que formaron parte de la muestra, trabajan fundamentalmente para vivir bien y confortablemente (55,2 %), en segundo lugar lo hacen

para mantenerse a si mismos y a sus familias (44,8 %), ningún trabajador considero que la finalidad de trabajar para ellos sea hacerse rico.

## **5.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL SENTIDO DEL TRABAJO**

En relación con el sentido que los trabajadores de esta Institución le conceden al trabajo, se encontró que para ellos la principal finalidad de trabajar consiste primero, en vivir bien confortablemente y seguidamente, para mantenerse a si mismo y a su grupo familiar. Para ninguno de ellos, fue considerada una posibilidad el hecho de trabajar para hacerse rico.

El comportamiento de los datos obtenidos en esta Investigación, se corresponde con el modelo maximizador planteado por Briceño-León (1995), que por definición, es aquel en el que no se busca la mera satisfacción de las necesidades crecientes sino el logro de algo mas, y no tiene como patrón las necesidades sino las aspiraciones cambiantes y crecientes.

Al respecto, Olivo (1996) opina que uno de los aspectos de mayor importancia en el desempeño del trabajo, es la alegría que le proporciona al trabajador aquello que le puede dar a su familia a través de su trabajo; brindarle los medios necesarios para la subsistencia y el hecho de hacer sacrificios que le aporten dinero para hacer crecer a la familia.

Se podría inferir, que una vez que son cubiertas las necesidades básicas del trabajador y su grupo familiar, el objetivo de trabajar se convierte en obtener cada día una mejor calidad de vida.

En cuanto a la riqueza o percibir que la finalidad del trabajo es hacerse rico, se evidencia que no es esa la percepción que tienen los trabajadores de esta Institución. La riqueza, según lo expresa Briceño-León (1988 y 1996), no suele ser apreciada como valor o

## *La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano*

meta importante en la vida, y más bien, tiende a ser considerada como mala o moralmente negativa. Por su parte, Zapata (1996), en un estudio realizado acerca de la población venezolana, encontró que aunque los venezolanos le dan mas importancia a los valores materialistas que a los post-materialistas, no se encontró que haya una orientación total y generalizada hacia la valoración de la riqueza.

Para dar respuesta al quinto objetivo específico planteado en esta investigación, que consiste en determinar el sentido o finalidad que tiene el trabajo para los individuos de la entidad bancaria objeto de estudio, se puede decir que ellos trabajan fundamentalmente para vivir bien y confortablemente y en segundo lugar, para mantenerse a sí mismos y a su grupo familiar.

## CONCLUSIONES

La *Cultura del Trabajo* que poseen los trabajadores, de esta entidad bancaria seleccionada para el estudio, en su mayoría jóvenes y pertenecientes al colectivo masculino, puede ser explicada de la siguiente manera:

En primer lugar, poseen un *Concepto de Trabajo* en el que este se percibe como un medio de realización personal, es decir, una actividad que les permite progresar, aprender cosas nuevas y sentirse bien con lo que hacen; es decir, mejorar o elevar el concepto que tienen de si mismos. En segunda instancia, el trabajo es percibido como una forma de relacionarse con la gente, seguido por la tendencia a considerar el trabajo como una distracción o un hábito. Así mismo, se puede observar que los trabajadores de esta Institución se muestran indiferentes ante la idea de concebir al trabajo como una mera fuente de ingreso, como un medio de obtener aquello que necesitan y más, de forma tal que no relacionan al trabajo con la riqueza. Dentro de este concepto de trabajo, resulta importante resaltar, que los trabajadores conciben al trabajo como un valor y, por ende, constituye un aspecto muy importante en sus vidas, después de la familia. Además, es posible evidenciar que para estos trabajadores el trabajo *no* es concebido como un castigo.

En líneas generales, se puede decir que los trabajadores de esta entidad bancaria, poseen un concepto positivo del trabajo, debido a que consideran que:

## La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

- les permite sentirse útiles
- les proporciona sentimiento de respeto a sí mismos
- los mantiene ocupados y, por ende, no ociosos
- les permite obtener todo aquello que necesitan y más
- les ofrece la posibilidad de relacionarse con otras personas.

Es importante destacar dentro del concepto de trabajo de los trabajadores de la entidad bancaria que este no se concibe como un castigo.

En segundo lugar, los trabajadores de esta Institución poseen un conjunto de ***Preferencias en el Trabajo***, entre las que figuran; la posibilidad de ascender y desarrollar una carrera profesional dentro de la Institución (oportunidades de ascenso), poseer un trabajo que les garantice estabilidad laboral en el largo plazo, estar en un sitio en el que las condiciones y medio ambiente de trabajo sean favorables; así como mantener un buen trato con el supervisor. Los cuatro elementos asociados al trabajo que ellos menos prefieren son: la participación en la toma de decisiones de trabajo, la flexibilidad en el horario, la autonomía en la toma de decisiones y un trabajo sin presión. A partir de estos resultados, se puede observar que los trabajadores de esta Institución se inclinan más por la parte personal (filiación) o las condiciones externas de un trabajo, mientras que resulta menos importante el contenido del trabajo en sí mismo; es decir, elementos como el reto, el desafío, la autonomía y el tipo de trabajo que se realiza.

En tercer lugar, en el análisis de los ***Valores asociados al Trabajo***, se encuentra que para los trabajadores de esta entidad bancaria, valoran en primer lugar, contar con un ambiente de trabajo grato o amistoso, en donde predominen la armonía y el entendimiento y se puedan establecer buenas relaciones de trabajo con los supervisores y los compañeros;

## La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

en segundo lugar, estos trabajadores valoran hacer aquello que les gusta en el trabajo; en tanto que, ganar dinero no constituye un valor para ellos.

En cuarto lugar, se encuentra que en relación con el **Sentido** otorgado por los individuos a su trabajo o finalidad que tiene para ellos la acción de trabajar, se encuentra que esta corresponde principalmente a vivir bien y confortablemente, seguido de mantenerse a sí mismo y a su grupo familiar. Se puede apreciar que los trabajadores de esta Institución no consideran que la finalidad perseguida con el trabajo sea hacerse rico.

En conclusión, la **Cultura del Trabajo** de los trabajadores de esta entidad bancaria del sector público, que se logra caracterizar este trabajo de investigación, se encuentra constituida por elementos más de tipo extrínsecos que intrínsecos al trabajo; en donde se encuentra, un **Concepto de Trabajo** orientado hacia las relaciones interpersonales; una **Preferencia en el Trabajo** expresada en términos de oportunidades de ascenso; considerar un ambiente amistoso como **Valor** fundamental en el trabajo y finalmente, inclinarse por la idea de que el **Sentido** o finalidad primordial de trabajar es vivir bien y confortablemente.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda para posteriores investigaciones realizar una comparación entre los resultados encontrados en esta investigación y la investigación realizada en 1988 por Roberto Briceño León, considerando aspectos como: tasa de desocupación, así como el contexto económico, político y social de ambos períodos (1988 y 2004). Comparación que no fue considerada entre los objetivos específicos de esta investigación por limitaciones de tiempo.

Del mismo modo, se recomienda la realización de un estudio similar, tomando en cuenta los diferentes estratos de la población venezolana.

Además, se recomienda el estudio comparativo de la cultura del trabajo en Instituciones bancarias del sector público y privado.

## BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Amaya, M. (1980). *Sociología general*. Mc Graw Hill. Mexico.
- ❖ Bouffartigue, P. *¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?*. En Sociología del Trabajo, N° 29, Pág. 91.
- ❖ Banco Central de Venezuela (2003). *Plan estratégico Institucional 2004-2006*. Caracas.
- ❖ Banco Central de Venezuela (2000). Reglamento Interno del Banco Central de Venezuela.
- ❖ Banco Central de Venezuela (2000). Manual para la Aplicación del Régimen Disciplinario.
- ❖ Betz, E. , Weiss, D. y otros (1966), *Seven Years of Research on Work Adjustment*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XX Bulletin Num. 43. Febrero.
- ❖ Briceño, H. (2003). *El trabajo: Un espacio de nosotros*. Tesis de Sociología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- ❖ Briceño León, R. (1992). *Venezuela: Clases sociales e individuos*. Editorial Torino. 1° Edición. Caracas.

La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

- ❖ Briceño León, R. (1995). Valores y contravalores: la perspectiva sociológica. *La cultura del trabajo*. Cátedra Fundación Sivensa. Caracas. Pág. 77-91
- ❖ Briceño León, R. (1996). La ambición de riqueza en Venezuela. *Políticas sociales en una situación de crisis*. Revista de Venezolana de Economía y Ciencias Sociales. Caracas. Pág. 60-68
- ❖ Campos, R. y Torres, I. (1977). *Formación profesional y diferencias de sexo como variables relevantes en la orientación hacia el trabajo*. Tesis de Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- ❖ Carías, R. (1983). *¿Quiénes somos los Venezolanos?*. Segunda edición. Editorial Les. Caracas
- ❖ Caudeiron, I. *La subcultura del trabajo*. Consultado el día 11 de diciembre de 2003. [http://www.primerojusticia.org.ve/pluma/ivan\\_lopez/il\\_151102.htm](http://www.primerojusticia.org.ve/pluma/ivan_lopez/il_151102.htm).
- ❖ Chakkal, J. y otros (1979). *Diferencias culturales en la determinación de los factores que contribuyen a la satisfacción/ insatisfacción en el trabajo, según la teoría bifactorial de F. Herzberg*. Tesis de Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- ❖ Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. Colombia.
- ❖ Dawis, R. , England, G. y Lloyd L. (1964) , *A theory of Work Adjustment*. University of Minnesota Industrial Center. B 38. Enero
- ❖ Deal, T y Kennedy, A. (1985). *Cultura corporativa*. Fondo educativo Latinoamericano. México.
- ❖ Deal, T y Kennedy, A. (1985). *Las empresas como sistemas culturales: ritos y rituales de la vida organizacional*. Editorial Sudamericana. México.

La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

- ❖ Delbert, M. y William F.(1969).*Sociología industrial*. Ediciones Rialph, S.A.. Madrid.
- ❖ De Viana, M. (1998). La ficción de modernidad, cultura. *Pobreza: Un mal posible de superar*. Resúmenes de los documentos del proyecto de los proyectos de pobreza. Caracas. Pág 81-87.
- ❖ Fermín, R. (2003). El derecho de la microempresa en el MERCOSUR. [www.monografias.com](http://www.monografias.com). Consultado el 30 de Marzo de 2004.
- ❖ García, S. (1997). *La dirección por valores*. Mc Graw Hill. Instituto de estudios superiores de la empresa. España.
- ❖ Gibson, J., Ivanchevich, J., Donnelly, J. Y Vasquez, J. (1997). *Las organizaciones: Comportamiento, estructuras y procesos*. 8va Edición. McGrawHill. Colombia.
- ❖ Goode, W. & Hatt, P. *Métodos de investigación social*. Trillas. México.
- ❖ Granell, E. (1997). *Éxito gerencial y cultura. Retos y oportunidades en Venezuela*. Ediciones IESA, Caracas.
- ❖ Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998). *Comportamiento Organizacional*. 8va Edición. International Thomson Editores. México.
- ❖ Hernández, R.; Fernandez, C. y Pilar B. (1991). *Metodología de la investigación*. 2º edición. Mc Graw Hill. México.
- ❖ Herranz, R. (2003). Los fundamentos de la nueva sociología económica y la sociología de las organizaciones: *Sociología de las organizaciones*. 1º edición. Ediciones Ceatpro. Caracas. Pág. 99-145.

La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

- ❖ Infestas, A. (2003). La empresa en la sociología: *Sociología de las organizaciones*. 1º edición. Ediciones Ceatpro. Caracas. Pág. 153-190.
- ❖ Inglehart, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. 1º Edición. España Editores S.A. España.
- ❖ Karma, M y Moreau, E. (2002). *La cultura organizacional y la flexibilidad de horarios*. Trabajo de grado de Relaciones industriales. Universidad Católica Andrés Bello.
- ❖ Kerlinger, F. y Lee, H. (2001). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. 4º Edición. Mc Graw Hill. México.
- ❖ López, A. (2000). *Valores, valoraciones y virtudes*. 1º edición. Compañía Editorial Continental, S.A. México.
- ❖ López, R. (1986). *Sociología Industrial*. México.
- ❖ Losada, J. (1995). La perspectiva psicológica. *La cultura del trabajo*. Cátedra Fundación Sivensa. Caracas. Pág. 141-165.
- ❖ Márquez, P. (1998). El éxito según los gerentes Venezolanos. *¿Esclavos del dinero? Sobre crisis de valores y ética de negocios en Venezuela*. Ediciones IESA. Caracas.
- ❖ Méda, D. (1998). *El trabajo un valor en peligro de extinción*. 1º Edición. Editorial Gedisa. España.
- ❖ Micheo, A. (1996). *El trabajo en tres dimensiones*. Fundación Sivensa. Caracas. Pág 38-40.
- ❖ Montero, M. (1987). *Ideología, alineación e identidad nacional*. 2<sup>da</sup> Edición. Ediciones de la biblioteca Universidad Central de Venezuela. Caracas.

La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

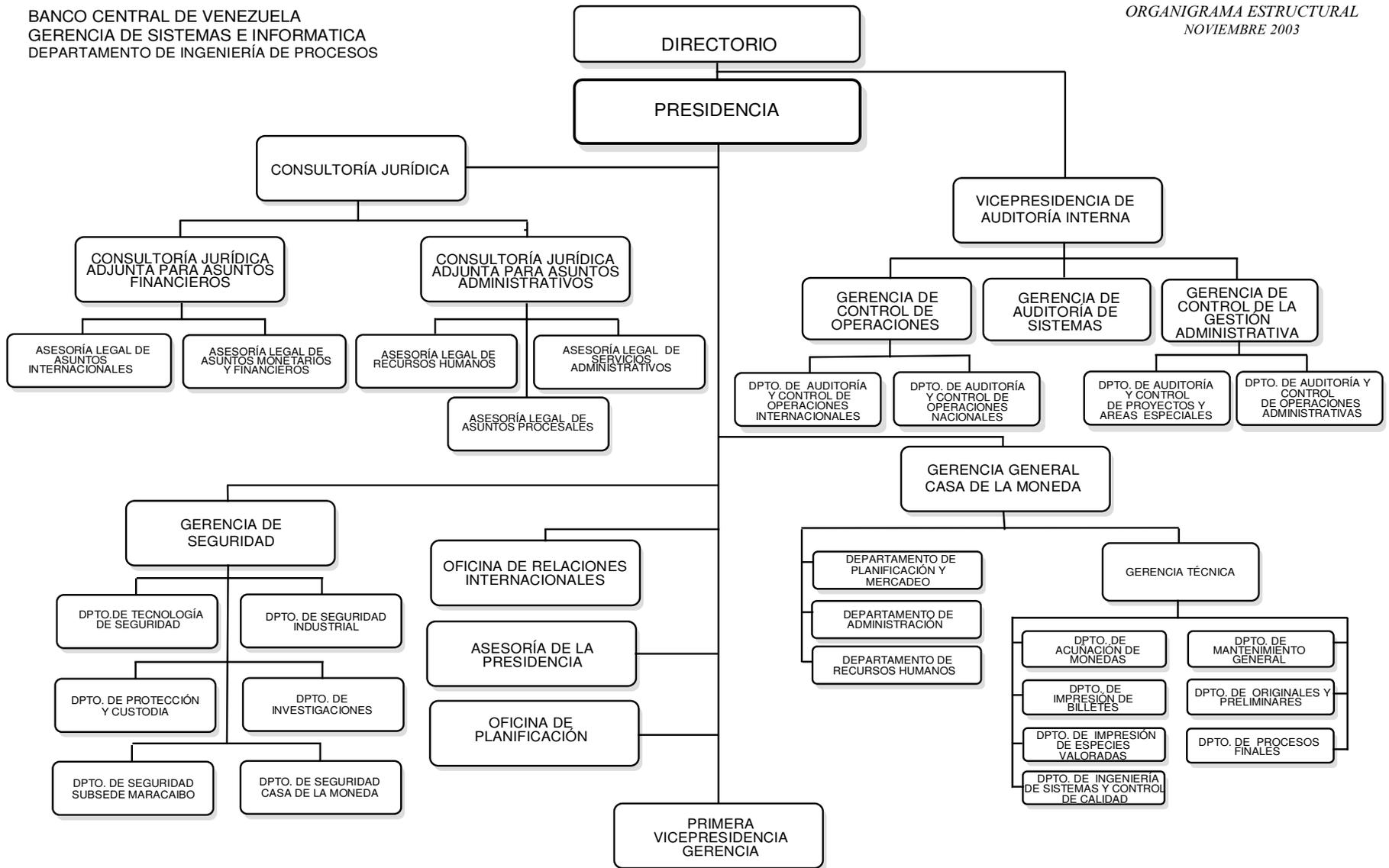
- ❖ Morales, J. (1995). *Sociología de las relaciones industriales*. Editorial Trotta. San Cristóbal.
- ❖ Morse, N. Y Weiss, R. (1955). *The function and meaning of work and the job*. American sociological Review, vol. 20. Págs 191-198
- ❖ Ochoa, A. (1988). *El comportamiento folklórico del venezolano y de las instituciones públicas*. Editorial Panapo. Caracas.
- ❖ Ochoa, M. y Veliz, O. (1978). *La armonía industrial*. Tesis de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- ❖ Olivo, A. (1996). *El trabajo en tres dimensiones*. Fundación Sivensa. Caracas. Pág 40-42.
- ❖ Pérez, R. (1998). Sobre la percepción de crisis ética. *¿Esclavos del dinero? Sobre crisis de valores y ética de negocios en Venezuela*. Ediciones IESA. Caracas.
- ❖ Quintana, J. (2001). *Las creencias y la Educación*. Pedagogía Cosmovisional. Empresa editorial Herder. España, Barcelona.
- ❖ Rial, A. (1997). *La variable independiente: el rol de la idiosincrasia y los valores sociales en el desarrollo de Venezuela*. Editorial Galac. Caracas.
- ❖ Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. 7ma Edición. Prentice-Hill Hispanoamericana, S.A. México.
- ❖ Rodríguez, F. (1995). Trabajo y tiempo libre. *La cultura del trabajo*. Cátedra Fundación Sivensa. Caracas. Pág. 55-61
- ❖ Sánchez, S. (1991). *¿Cómo pensar y aplicar una educación en valores?*. Madrid.

La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

- ❖ Silva, L.(1971). *Teoría y práctica de la ideología*. Ediciones cultura del Pueblo. México.
- ❖ Tannenbaum, A. (1981). *Psicología de la organización laboral*. 6<sup>ta</sup> impresión. Editorial continental, S.A. México.
- ❖ Trías, E. (1971). *Teorías de las ideologías*. Ediciones de Bolsillo. Barcelona.
- ❖ Uslar, P. (1995). Los venezolanos y el trabajo. *La cultura del trabajo*. Cátedra Fundación Sivensa. Caracas. Pág. 19-24
- ❖ Villalobos, G. (1999) <http://www.monografias.com/trabajos13/indi/indi.shtml>. (Consultado 12 de Marzo de 2004).
- ❖ Vroom, V. y Deci, E. (1992). *Motivación y alta dirección*. 1º Edición. Editorial Trillas. México.
- ❖ Yoder, D. (1981). *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*. Compañía Editorial Continental, S.A. México.
- ❖ Zapata, R. (1996). *Valores del venezolano*. 1º edición. Ediciones IESA, C.A. Caracas.

BANCO CENTRAL DE VENEZUELA  
GERENCIA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE PROCESOS

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL  
NOVIEMBRE 2003



## ANEXO C CUESTIONARIO

La Gerencia de Recursos Humanos conjuntamente con dos estudiantes -tesistas de la Escuela de Ciencias Sociales, Especialidad de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello- se encuentra realizando un estudio sobre la cultura del trabajo en el instituto en el cual usted labora.

La veracidad de su respuesta es de suma importancia para el estudio, toda la información suministrada será utilizada sólo con fines institucionales y será tratada bajo estricta confidencialidad. Por favor, conteste con la mayor sinceridad posible, y gracias por su colaboración.

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

1-. Género: 1. F ( ) 2. M ( )

2-. Edad: 1. 20- 30 ( ) 2. 31-40 ( ) 3. 41-50 ( ) 4. 51 y más ( )

3-.Nómina: 1. Ejecutiva ( ) 2. Gerencia media ( ) 3. Staff ( ) 4. Apoyo ( ) 5.Obrero ( ) 6. Protección y Custodia ( )

4-. Antigüedad: 1. Menos de 1 año ( ) 2. 1-5 años ( ) 3. 6- 10 años( ) 4. 11- 15 años( ) 5. 16 años y más( )

5-. Nivel educativo: 1. Educ. Básica ( ) 2. Educ. Media ( ) 3. Técnico Superior ( ) 4. Universitario ( )  
5. Especialización ( ) 6. Doctorado ( ) 7. Magister ( ) 8. PHD ( )

6. Estado civil: 1. Casado ( ) 2. Viudo ( ) 3. Divorciado ( ) 4. Soltero ( )

### INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan una serie de preguntas, responda cada una de ellas indicando la alternativa que mejor se adecue a lo que usted piensa o siente después de leerla. Por favor recuerde contestar todas las preguntas, no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo queremos conocer su opinión. Coloque una X en el recuadro que mejor exprese su opinión.

Suponga que Ud. pueda cambiar la forma como utiliza su tiempo, dedicando más tiempo en algunas cosas y menos tiempo en otras. ¿En cuáles de las siguientes actividades dedicaría Ud. más tiempo, en cuál menos tiempo, y en cuál le gustaría dedicar la misma cantidad de tiempo que invierte actualmente?

	Mucho más tiempo	Un poco mas de tiempo	El mismo tiempo que ahora	Un poco menos de tiempo	Mucho menos tiempo
7- Tiempo en un trabajo remunerado	1	2	3	4	5
8- Tiempo en labores del hogar	1	2	3	4	5
9- Tiempo con su familia	1	2	3	4	5
10- Tiempo con sus amigos	1	2	3	4	5
11- Tiempo en actividades recreativas	1	2	3	4	5

La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

¿Cuán importante es para su vida cada uno de los siguientes aspectos?

	Muy importante	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Nada importante
12- Familia	1	2	3	4	5
13- Amigos	1	2	3	4	5
14- Tiempo de recreación	1	2	3	4	5
15- Labores del hogar	1	2	3	4	5
16- Trabajo remunerado	1	2	3	4	5

¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones en cuanto al trabajo en general?.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
17- Un trabajo es sólo una forma de ganar dinero- nada más	1	2	3	4	5
18- Para mí el trabajo es una forma de relacionarme con la gente	1	2	3	4	5
19- Aún si ganara o heredará mucho dinero, continuaría teniendo un trabajo remunerado.	1	2	3	4	5
20. Para mí el trabajo representa una obligación, que requiere de mucho esfuerzo.	1	2	3	4	5
21.- Para mí el trabajo es un medio para acumular riquezas	1	2	3	4	5
22.- Yo concibo al trabajo como un castigo	1	2	3	4	5
23.- Yo concibo al trabajo como un medio de obtener todo aquello que necesito y más.	1	2	3	4	5
24.-No sabría que hacer con mi tiempo, no puedo permanecer ocioso	1	2	3	4	5
25. El trabajo me permite conocer personas	1	2	3	4	5
26. Me proporciona sentimiento de respeto a mí mismo	1	2	3	4	5
27. Me mantiene ocupado	1	2	3	4	5
28. Si no trabajara me sentiría inútil	1	2	3	4	5
29. Para mí el trabajo es un valor	1	2	3	4	5
30.- Lo más importante para mí en un trabajo es la remuneración	1	2	3	4	5
31.- Para mí son importantes las condiciones y medio ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
32.- En un trabajo, lo más importante para mí es sentirme bien con lo que hago	1	2	3	4	5
33. Lo que más me gusta de un trabajo es la posibilidad de relacionarme con otras personas	1	2	3	4	5
34.- Me gusta más un trabajo en el que puedo	1	2	3	4	5

*La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano*

aplicar mis conocimientos profesionales					
35.- Prefiero un trabajo donde el trato de los supervisores con sus empleados sea respetuoso y cordial	1	2	3	4	5
36.- En un trabajo, prefiero tener autonomía al momento de llevar a cabo mis proyectos de trabajo	1	2	3	4	5
37.- Prefiero un trabajo donde no me sienta presionado ni agobiado al final del día	1	2	3	4	5
38.- Para mi es importante que en un trabajo se tome en cuenta la opinión de cada miembro	1	2	3	4	5
39.- Prefiero un trabajo que me garantice estabilidad laboral en el largo plazo	1	2	3	4	5
40.- Lo más importante para mi en un trabajo es que me ofrezca la posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad	1	2	3	4	5
41.- Lo más importante para mi en un trabajo es que ofrezca un horario flexible	1	2	3	4	5
42.- Me aburriría rápido si <b>no</b> tuviera un empleo remunerado.	1	2	3	4	5
43.- Me sentiría más cómodo en un trabajo donde el ambiente sea grato (relaciones con la gente)	1	2	3	4	5
44.- Para mi resulta más agradable el trabajo en un ambiente donde reina la armonía y el entendimiento.	1	2	3	4	5
45.- Me gustaría que mi trabajo me de la oportunidad de progresar y aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
46.- Me gustaría un trabajo que me exija constantemente desarrollar mis conocimientos	1	2	3	4	5
47.- Conservaría un trabajo en donde el ambiente sea amistoso aunque no me sienta muy a gusto con la labor que realizo	1	2	3	4	5
48.- Conservaría un trabajo donde me siento cómodo con las labores que realizó pero el ambiente de trabajo no es amistoso	1	2	3	4	5
49.- Aceptaría dejar mi trabajo y mis compañeros por un cargo con mayor remuneración	1	2	3	4	5
50.- Aceptaría un trabajo con menor remuneración sí este me ofreciera la posibilidad de tener un ambiente de trabajo amistoso	1	2	3	4	5
51.- Aceptaría un cargo donde me gustan las labores a realizar, aunque la remuneración que perciba sea menor	1	2	3	4	5
52.- Aceptaría un cargo donde la remuneración es mayor aunque no me gusten las labores a realizar	1	2	3	4	5

La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano

53.- Trabajo para mantenerme a mi mismo y a mi grupo familiar	1	2	3	4	5
54.- Trabajo para vivir bien y confortablemente	1	2	3	4	5
55.- Trabajo principalmente para hacerme rico	1	2	3	4	5

Existen diversas opiniones que pueden tener las personas acerca del trabajo. De acuerdo a su opinión, jerarquice en una escala del 1 al 5 (donde el número 1 significa lo menos importante y el número 5 lo más importante). ¿Cuán importante es para usted cada uno de los siguientes aspectos de su trabajo?

	Menos importante			Muy importante	
56. Remuneración	1	2	3	4	5
57. Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
58. Trabajo retador	1	2	3	4	5
59. Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
60. Ejercicio de la profesión	1	2	3	4	5
61. Trato con los supervisores	1	2	3	4	5
62. Autonomía en la realización de proyectos	1	2	3	4	5
63. Trabajo sin presión	1	2	3	4	5
64. Estabilidad Laboral	1	2	3	4	5
65. Oportunidades de ascenso/ de carrera	1	2	3	4	5
66. Horario	1	2	3	4	5
67. Participación en las decisiones	1	2	3	4	5

**JERARQUIZAR**

68. Existen diversas opiniones acerca de la concepción que tienen las personas acerca del trabajo. De acuerdo a su opinión, jerarquice en una escala del 1 al 6 (donde el número 1 significa lo que menos se corresponde con su concepción personal del trabajo y el número 6 como lo que más se ajusta a su concepción de trabajo). El trabajo es para usted:

- a) Fuente de ingreso
- b) Medio de realización personal
- c) Distracción, hábito
- d) Medio de riqueza
- e) Relaciones interpersonales
- f) Castigo

**SELECCIÓN ÚNICA**

69- ¿Cuál es para usted la principal finalidad de trabajar?

- a) Mantenerme a mí mismo y a mi familia
- b) Vivir bien y confortablemente
- c) Hacerme rico

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

**ANEXO D**

**Confiabilidad del instrumento de recolección de los datos.-**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	96	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,823	39

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Covarian	,088	-,309	,927	1,236	-3,003	,019	39
Inter-Item Correlati	,107	-,332	,709	1,041	-2,136	,021	39

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

## ANEXO E

### Confiabilidad de ambas aplicaciones de la prueba piloto

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	90,9
	Excluded <sup>a</sup>	1	9,1
	Total	11	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	39

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99,50	72,944	8,541	39

*La Cultura del Trabajo en una entidad bancaria del sector público Venezolano*

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	
<p><b>Cultura del Trabajo:</b> "Modo singular en que los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positiva o negativamente; el sentido que otorgan a lo que hacen: por qué lo hacen y para que lo hacen" (Briceño León, 1995)</p>	<p><b>Características socio-Demográficas</b></p>	<p><b>Género</b>  <b>Edad</b>  <b>Cargo</b>  <b>Antigüedad</b>  <b>Nivel Educativo</b>  <b>Estado Civil</b></p>	<p>1.- Género: 1. F ( ) 2. M ( )                  2.- Edad: 1. 20-30 2. 31-40 ( ) 3. 41-50 ( ) 4. 51 y más ( )                  3.- Nómina: 1. Ejecutiva ( ) 2. Gerencia media ( ) 3. Staff ( ) 4. Apoyo ( ) 5. Obrero ( )                  4.- Antigüedad: 1. Menos de 1 año ( ) 2. 1-5 años ( ) 3. 6-10 años ( ) 4. 11-15 años ( ) 5. 16 años y más ( )                  5.- Nivel educativo: 1. Educ. Básica ( ) 2. Educ. Media ( ) 3. Técnico Superior ( ) 4. Universitario ( ) 5. Especialización ( )                  6. Estado civil: 1. Casado ( ) 2. Viudo ( ) 3. Divorciado ( ) 4. Soltero ( )</p>	
	<p><b>Fuente de ingreso</b></p>	<p>17.- Un trabajo es sólo una forma de ganar dinero- nada más                  19.-Aún si ganara o heredara mucho dinero, continuaría teniendo un trabajo remunerado.</p>	<p>26. Me proporciona sentimiento de respeto a mi mismo (a)                  28. Si no trabajara me sentiría inútil</p>	
	<p><b>Concepto de trabajo:</b>                  "se refiere al modo como los individuos entienden, el significado que otorgan a lo que hacen"                  (Briceño-León, 1996).</p>	<p><b>Medio de realización personal</b>  <b>Distracción, hábito</b></p>	<p>24.-No sabría que hacer con mi tiempo, no puedo permanecer ocioso (a)                  27. Me mantiene ocupado</p>	<p>21.- Para mí el trabajo es un medio para acumular riquezas                  23.- Yo concibo al trabajo como un medio de obtener todo aquello que necesito y más.</p>
		<p><b>Medio de riqueza</b>  <b>Castigo</b></p>	<p>20. Para mí el trabajo representa una obligación, que requiere de mucho esfuerzo                  22.- Yo concibo al trabajo como un castigo</p>	<p>18.- Para mí el trabajo es una forma de relacionarme con la gente                  25. El trabajo me permite conocer gente</p>
		<p><b>Relaciones interpersonales</b></p>	<p>18.- Para mí el trabajo es una forma de relacionarme con la gente                  25. El trabajo me permite conocer gente</p>	<p>7-11.- Suponga que Ud. pueda cambiar la forma como utiliza su tiempo, dedicando más tiempo en algunas cosas y menos tiempo en otras.                  12-16 ¿Cuán importante es para su vida cada uno de los siguientes aspectos?                  29.- Para mí el trabajo es un valor                  68. Existen diversas opiniones acerca de la concepción que tienen las personas acerca del trabajo. El trabajo es para usted:</p>
		<p><b>Significación/ímportancia</b></p>	<p>30.- Lo más importante para mí en un trabajo es la remuneración                  56.- Remuneración</p>	
		<p><b>Remuneración</b></p>	<p>31.- Para mí son importantes las condiciones y medio ambiente de trabajo.                  44.- Para mí resulta más agradable el trabajo en un ambiente donde reina la armonía y el entendimiento.                  57.- Condiciones de trabajo</p>	
		<p><b>Condiciones de trabajo</b></p>	<p>32.- En un trabajo, lo más importante para mí es sentirme bien con lo que hago.                  46. Me gustaría un trabajo que me exija constantemente desarrollar mis conocimientos                  58.- Trabajo retador</p>	
		<p><b>Trabajo retador</b></p>	<p>33. Lo que más me gusta de un trabajo es la posibilidad de relacionarme con otras personas                  59. Relaciones interpersonales</p>	
		<p><b>Relaciones interpersonales</b></p>	<p>34.- Me gusta más un trabajo en el que puedo aplicar mis conocimientos profesionales                  60.- Ejercicio de la profesión</p>	
		<p><b>Preferencias en el trabajo:</b>"se refiere aquellos aspectos que se consideran como más agradables al momento de evaluar un trabajo"                  (Briceño-León, 1995)</p>	<p><b>Ejercicio de la profesión</b>  <b>Trato con los supervisores</b></p>	<p>35.- Prefiero un trabajo donde el trato de los jefes con sus empleados sea respetuoso y cordial                  61.- Trato con el supervisor</p>
			<p><b>Autonomía para proyectos</b></p>	<p>36.- En un trabajo, prefiero tener autonomía al momento de llevar a cabo mis proyectos de trabajo                  62.- Autonomía en la realización de proyectos</p>
			<p><b>Trabajo sin presión</b></p>	<p>37.- Prefiero un trabajo donde no me sienta presionado ni agobiado al final del día.                  63.- Trabajo sin presión</p>
			<p><b>Participación en las decisiones</b></p>	<p>38.- Para mí es importante que en un trabajo se tome en cuenta la opinión de cada miembro                  64.- Participación en las decisiones</p>
			<p><b>Estabilidad laboral</b></p>	<p>39.- Prefiero un trabajo que me garantice estabilidad laboral en el largo plazo                  65.- Estabilidad Laboral</p>
			<p><b>Oportunidades de ascenso</b></p>	<p>40.- Lo más importante para mí en un trabajo es que me ofrezca la posibilidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad                  45. Me gustaría que mi trabajo me de la oportunidad de progresar y aprender cosas nuevas                  66.- Oportunidades de ascenso/ de carrera</p>
			<p><b>Horario</b></p>	<p>41.- Lo más importante para mí en un trabajo es que ofrezca un horario flexible                  67.- Horario</p>
		<p><b>Valores en el trabajo:</b>"sistemas de preferencias en el comportamiento expresado positiva o negativamente, lo que es deseable y apropiado, lo bueno y lo malo"(Briceño-León, 1995)</p>	<p><b>Ganar dinero</b>  <b>Gusto por oficio</b></p>	<p>42.- Me aburriría rápido si no tuviera un empleo remunerado.                  52. Aceptaría un cargo donde la remuneración es mayor aunque no me gusten las labores a realizar                  51. Aceptaría un cargo donde me gustan las labores a realizar , aunque la remuneración que perciba sea menor                  48. Conservaría un trabajo donde me siento cómodo con las labores que realizo pero el ambiente de trabajo no es amistoso                  47. Conservaría un trabajo en donde el ambiente sea amistoso aunque no me sienta muy a gusto con la labor que realizo</p>
			<p><b>Ambiente amistoso</b></p>	<p>43.- Me sentiría más cómodo en un trabajo donde el ambiente sea grato (relaciones con la gente)                  49. Aceptaría dejar mi trabajo y mis compañeros por un cargo con mayor remuneración.                  50. Aceptaría un trabajo con menor remuneración si este me ofreciera la posibilidad de tener un ambiente de trabajo amistoso.</p>
		<p><b>Sentido del trabajo:</b>"se refiere a la finalidad que persigue el individuo al trabajar; para qué trabaja"(Briceño-León, 1995)</p>	<p><b>Trabajar para mantenerse a sí mismo y a su familia.</b>  <b>Para vivir bien y confortablemente</b>  <b>Para hacerse rico</b>  <b>Sentido general</b></p>	<p>53. Trabajo para mantenerme a mi mismo y a mi grupo familiar                  54. Trabajo para vivir bien y confortablemente                  55.- Trabajo principalmente para hacerme rico                  69.- ¿Cuál es para usted la principal finalidad de trabajar?</p>

Sub-Dimensiones	Categorías	Indicadores	Ítem
<p><b>Valores Individuales:</b></p> <p>"aquellos elementos, modos de conducta o estados de existencia que los individuos consideran dignos de estima, deseables o admirables" (Sánchez, 1993)</p>	<p><b>Valores Personales:</b>  "aquellos a los que aspira el individuo para si mismo en su trabajo" (Martín, 2002)</p>	<p><b>Valores Individuales</b></p> <p><b>Honestidad</b>  <b>Iniciativa</b>  <b>Espíritu de superación</b>  <b>Responsabilidad</b>  <b>Disciplina</b>  <b>Lealtad</b></p>	

