UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

CÓMO INFLUYE LA CULTURA DE LOS FUNDADORES CON BALANCE VIDA-TRABAJO EN PERSONAL FEMENINO, INDUSTRIA CÁRNICA ALEMANA

Realizado por:

Daniela Andrea Negrete Mata

Daniela Betania Suárez González

Profesor guía: José Ramón Naranjo Mora

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de: Diecisiete (17) puntos.

Nombre: José R. Naranjo Firma:

Nombre: Guillermo Yánez Firma:

Nombre: Marco Carmona Firma:

Caracas, 30 de 10 de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
MENCIÓN: RECURSOS HUMANOS

CÓMO INFLUYE LA CULTURA DE LOS FUNDADORES CON BALANCE VIDA-TRABAJO EN PERSONAL FEMENINO, INDUSTRIA CÁRNICA ALEMANA

Tesistas:

Negrete Mata, Daniela

Suárez González, Daniela

Tutor:
Naranjo Mora, José Ramón

Caracas, septiembre del 2018

Dedicado a:

A Dios y la Virgen del Valle, que siempre nos acompañan e iluminan nuestro camino...

A nuestros padres, por darnos la oportunidad de estudiar en la UCAB y apoyarnos incondicionalmente desde el primer día...

A nuestros hermanos y familias, que han sido personas claves para lograr nuestras metas con éxito...

Daniela Negrete y Daniela Suárez

AGRADECIMIENTOS

A nuestro tutor, el profesor, José Ramón Naranjo Mora, quien nos acompañó, guío y ayudo durante todo este camino con el objetivo de materializar el presente proyecto, eternamente agradecidas por la paciencia, dedicación y todo el tiempo invertido en nuestra investigación enseñándonos todos los días cosas nuevas y transmitiéndonos esa sabiduría que tanto lo caracteriza.

A Charcutería Tovar, a las mujeres trabajadoras de esta organización y en especial al Departamento de Recursos Humanos, quienes nos brindaron su apoyo total y permitieron que el estudio fuese factible.

Y, por último, pero no por eso menos importante, a nuestras familias, quienes nos acompañaron en las malas y en las buenas, a todos los compañeros que conocimos y con los que compartimos durante estos ocho semestres y que sin duda harán de esta experiencia miles de anécdotas inolvidables.

Daniela Negrete y Daniela Suárez

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS ..... **iii**

ÍNDICE ..... **iv**

RESUMEN ..... **viii**

INTRODUCCIÓN **10**

CAPITULO I **12**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **12**

OBJETIVOS 23

JUSTIFICACIÓN 23

ALCANCE Y LIMITACIONES 25

CAPITULO II **27**

MARCO TEÓRICO **27**

CULTURA ORGANIZACIONAL 27

BALANCE VIDA-TRABAJO 31

CONCILIACIÓN TRABAJO- FAMILIA 32

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN REFERENTES AL BALANCE VIDA-TRABAJO 33

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN REFERENTES CULTURA ORGANIZACIONAL 35

CAPITULO III **37**

MARCO REFERENCIAL **37**

CHARCUTERIA TOVAR 37

CAPITULO IV **39**

MARCO METODOLÓGICO **39**

TIPO DE INVESTIGACIÓN 39

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 40

POBLACIÓN, MUESTREO Y UNIDAD DE ANÁLISIS 41

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 42

HIPÓTESIS 47

INSTRUMENTOS 48

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD 49

PROCESAMIENTO ESTADISTICO DE LOS DATOS 50

CAPITULO V **51**
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS **51**
CULTURA ORGANIZACIONAL 57
BALANCE VIDA-TRABAJO 81

CAPITULO VI **109**
DICUSIÓN DE RESULTADOS **109**

CAPITULO VII **112**
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **112**
CONCLUSIONES 112
RECOMENDACIONES 118

ANEXOS **127**
ANEXO 1: CUESTIONARIO **127**
ANEXO 2: RESPUESTA DE PARTE DE VILASECA **132**

Tabla 1 Antecedentes Cultura Organizacional 17
Tabla 2. Antecedentes Balance Vida-Trabajo 18
Tabla 3. Personal femenino según ubicación geográfica y naturaleza de trabajo 42
Tabla 4. Cuadro de Operacionalización de las Variables 44
Tabla 6. Tabla Cruzada. Área de Trabajo 52
Tabla 7. Edad de años cumplidos 53
Tabla 8. Tabla Cruzada. Escolaridad 54
Tabla 9. Cargo Actual 55
Tabla 10. Antigüedad en la Empresa 56
Tabla 11. Cultura Organizacional- Etnohistórica 58
Tabla 12. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Etnohistórica. Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros 59
Tabla 13. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Etnohistórica. La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores 60
Tabla 14. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Etnohistórica. Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo 62
Tabla 15. Cultura Organizacional- Valores de la empresa 63
Tabla 16. Tabla cruzada: Cultura Organizacional- Valores de la empresa. Logo corporativo presente en todas partes incluso en artículos personales 64
Tabla 17. Tabla cruzada: Cultura Organizacional- Valores de la empresa. *Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes* 66
Tabla 18. Tabla cruzada: Cultura Organizacional- Valores de la empresa. Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización 67
Tabla 19. Tabla cruzada: Cultura Organizacional- Valores de la empresa. Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos. 68
Tabla 20. Cultura Organizacional- Creencias 70
Tabla 21. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Creencia. Existe vínculo de unión entre los colaboradores 72
Tabla 22. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Creencias. Existen lazos de amistad pero no por intereses personales 73
Tabla 23. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Creencias. Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas 74
Tabla 24. Cultura Organizacional- Comunicación 75
Tabla 25. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Comunicación. La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas 77
Tabla 26. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Comunicación. Participación activa en fiestas y eventos de la organización 78
Tabla 27. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Comunicación. La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores 80
Tabla 28. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia 81
Tabla 29. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia. Relaciones interpersonales disminuidas por el trabajo 83
Tabla 30. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia. *Entretenimiento limitado por el trabajo.* 85

Tabla 31. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia. Planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales 86
Tabla 32. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia. *Trabajo agotador genera mal humor en casa.* 87
Tabla 33. Balance vida trabajo- Interacción negativa familia trabajo 88
Tabla 34. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa familia trabajo. *Desconcentración en el trabajo por asuntos domésticos* 89
Tabla 35. Tabla cruzada. Balance vida –trabajo. Interacción negativa familia trabajo. *Desgana el trabajar debido a problemas personales* 90
Tabla 36. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia 92
Tabla 37. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia. *Mejor interacción social debido a habilidades adquiridas en el trabajo.* 94
Tabla 38. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia. Mejora el humor luego de una jornada de trabajo agradable. 95
Tabla 39. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia. Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo. 97
Tabla 40. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia. Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo. 98
Tabla 41. Balance vida trabajo- Interacción positiva familia trabajo. El trabajo resulta más agradable luego de pasar tiempo con tus seres queridos. 99
Tabla 42. Balance vida trabajo- Interacción positiva familia trabajo. El compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales. 101
Tabla 43. Balance vida trabajo- Logro adecuado de actividades laborales vida personal 102
Tabla 44. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Logro adecuado de actividades laborales vida personal 103
Tabla 45. Balance vida trabajo- Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre integrar la vida laboral con la vida personal 104
Tabla 46. Tabla cruzada. Balance vida-trabajo. Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre integrar la vida laboral con la vida personal 105
Tabla 47. Balance vida trabajo. Existencia de políticas, programas o practicas implementadas 106
Tabla 48. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Políticas, programas o practicas implementadas 107

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal identificar el impacto que genera la Cultura organizacional implantada por los fundadores sobre el Balance Vida-Trabajo en el personal femenino que labora en Charcutería Tovar en sus dos localidades Caracas y Colonia Tovar. Se consideró importante esta problemática ya que las mujeres presentan muchos inconvenientes a la hora de abordar el rol de trabajadora y el rol como hija, madre y esposa ya que en muchas organizaciones no se crean las políticas, programas y estrategias suficientes para que estas puedan desempeñar ambos roles y poder lograr un equilibrio. Por lo tanto se llevaron a cabo encuestas para indagar si las mujeres trabajadoras de Charcutería Tovar lograban alcanzar un balance entre la vida personal y el trabajo y a su vez si la cultura de los fundadores tenía algún impacto en este desequilibrio que puede presentar la mujer trabajadora. El estudio que se llevó a cabo es cuantitativo no experimental, descriptivo y correlacional, de caso ya que se realizó en la organización anteriormente mencionada, en la que se contó con una muestra no aleatoria, y tipo censo, donde se conto con 32 trabajadoras de Charcutería Tovar, siendo esta la población del personal femenino de distintos niveles jerárquicos y ubicación geográfica, sin restricciones de antigüedad. La investigación arrojó como resultado, que el personal femenino de Charcutería Tovar, tanto el personal de Caracas como el personal ubicado en la Colonia Tovar, no existe relación entre la Cultura Organizacional y Balance Vida-Trabajo ya que no se pudo comprobar la hipótesis por ser muy bajo su valor de correlación, sin embargo dicho resultado fue positivo. Por otro lado, pudiese influir tanto la antigüedad de los personales, como la distancia geográfica entre ambas localidades de trabajo, lo cual hace que se generen subculturas, obteniendo asi que los resultados tengan gran diversidad al comparar ambas localidades, aspectos que no fueron medidas en la investigación como la madurez organizacional por ejemplo, ya que en la tesis usada como referencial realizada en Charvenca, 2017 si hay balance vida –trabajo.

Palabras clave: balance vida-trabajo, cultura organizacional, fundadores, empresa cárnica

INTRODUCCIÓN

Esta investigación es una continuación del estudio Balance vida-trabajo de mujeres trabajadoras de la empresa Charvenca según la cultura implantada por los fundadores realizada por Andrea Contreras y María Verónica Torrealba (2017), a diferencia del estudio anteriormente mencionado, el presente se llevará a cabo en las Empresa Charcutería Tovar cuyos fundadores son originarios de Alemania y actualmente, su principal accionista son de origen europeo, la empresa está ubicada inicialmente en la Colonia Tovar, luego ampliada con oficinas corporativas en Caracas - Venezuela.

En el presente documento se presenta todo el contenido referente a la investigación, que será expuesta en los siguientes capítulos. A continuación una breve descripción, de acuerdo al Manual indicado por la Escuela de Ciencias Sociales.

El **capítulo I**, representa el planteamiento del problema en el cual se desarrollan diversas teorias las cuales son tomadas como antecedentes, asi mismo, se propone la pregunta de investigación y los objetivos del presente estudio.

El **capitulo II**, en el cual se desarrollan los conceptos que describen las dos variables de investigación como lo son la Cultura Organizacional y Balance Vida-Trabajo. Adicional, contiene un breve resumen de los antecedentes del estudio.

El **capítulo III**, trata sobre el marco referencial, el cual describe a Charcutería Tovar sus aspectos claves y característicos de la empresa.

El **capítulo IV**, explica el marco metodológico, a través del mismo se expone el tipo de diseño, diseño de investigación, población, muestreo, cuadro de operacionalización de las variables, instrumento, hipótesis, procesamiento estadístico de los datos, factibilidad del estudio y cronograma ejecutado del mismo.

El **capítulo V**, aborda el análisis de los resultados, en el cual se exponen los resultados obtenidos en tablas, se realiza un análisis exhaustivo y se discute en cada uno ellos de acuerdo a su localización geográfica, así mismo se realizan comparaciones entre ellas y se incluye un análisis global.

El **capítulo VI,** trata sobre la discusión de los resultados comparando los mismos con las teorias de los diversos autores mencionados en el marco teorico.

El **capítulo VII,** representa las conclusiones y recomendaciones del presente estudio de investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La modernización ha desencadenado diferentes factores que provocan en países desarrollados y subdesarrollado transformaciones para alcanzar una mayor eficiencia en la producción, logran también competitividad con otros mercados nacionales e internacionales, a su vez también responden a nuevos desafíos que la empresa puede presentar en el transcurso del tiempo. Sin embargo hay empresas medianas o pequeñas que no están del todo automatizadas sino que el predominio del trabajo tiene un fuerte componente semiautomatizado, ello está presente en las industrias cárnicas de estas dimensiones.

Según el PNUD en el Informe sobre Desarrollo Humano 2015 se llevó a cabo un análisis sobre los 27 países desarrollados y los 28 países en desarrollo:

> En los países desarrollados la proporción de las rentas empresariales destinada a los salarios descendió cerca de 8 puntos porcentuales entre 1980 y 2015. Los países en desarrollo han sufrido una fuerte caída desde 1990. Este descenso puede considerarse como parte de una ralentización del crecimiento de los salarios medios reales, ya que la participación en los ingresos de la mano de obra altamente cualificada (y del capital) ha ido aumentando, mientras que la participación de la mano de obra con un nivel de cualificación medio y bajo ha ido disminuyendo (p. 102)

Esto ha desencadenado un mundo del trabajo muy cambiante teniendo consecuencias positivas y negativas, lo cual está ligado por la globalización y la revolución digital. Sin embargo, esto hace que las personas tengan más oportunidades en el mundo laboral, pero para esto es importante que la persona desarrolle creatividad e innovación para que pueda desempeñarse de buena forma. Es importante mencionar que la globalización ha creado nuevas oportunidades de trabajo para las mujeres y también opciones de crecimiento y desarrollo.

Por un lado, (Katz & Kahn, 1977) indican que de manera preponderante "hay constructos fundamentales para describir componentes y subsistemas organizacionales hay cuatro conceptos que caracterizan el funcionamiento y la estructura total de la organización a) sistemas guías, b) espacio organizacional, c) *cultura organizacional* y dinámica del sistema" pág. 74. Por otro lado (Schein, 1985) le da un valor relevante al señalar que "son un conjunto de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras" pág. 168. En ese sentido descriptivo, hay implícito aspectos objetivos y subjetivos, (Robbins, 2004) siendo aquellos, de qué manera apoyan efectivamente maneras de Ser y de Estar y que además, son visibles físicamente dejando a los otros del campo de la percepción de sus miembros, de cómo se han transmitido, de cómo se han modelado o que cambios, o transiciones de ajuste han ocurrido. Bajo este aspecto, se le da un rol relevante a los fundadores y a los Gerentes y también al personal que de una manera u otra ha estado vinculado de forma socioafectiva con sus Fundadores, sus Gerentes y conectados con ese ambiente.

¿La cultura es uniforme? se pregunta (Robbins, 2004) respondiéndose que no necesariamente, al ser un proceso subjetivo se conforma de manera integral cuando es compartido, transmitido, valorado de manera relevante en el quehacer organizacional. Sin embargo, admite que hay variaciones con matices intensos o sutiles que perfilan lo que denomina subculturas. Para evidenciar culturas dominantes y subculturas satélites. Así como que la Cultura puede ser dominante, cristalizada y débiles, o de estar en transición; de manera organizada o no, de manera articulada o no, de manera planificada o no.

La cultura será un tema recurrente en las ciencias sociales, en las ciencias administrativas, en las ciencias de la psicología organizacional y de ahí el interés de la presente investigación. Algunas veces de moda como en los 80's algo en los 90's y 00's para reconsiderarse en algunos momentos del siglo XXI.

Por otro lado, la participación de la mujer en el mundo laboral es más notable con el pasar del tiempo ya que estas quieren ocupar cargos con altos niveles de responsabilidad.

Según lo menciona Guerra y Pizarro en el 2009, la participación de las mujeres en cargos de alta responsabilidad alcanza el 24%, es importante mencionar que los altos porcentajes se encuentran en Filipinas, Rusia y Tailandia, por otra parte en Dinamarca, Bélgica y Japón con los países con un bajo porcentaje de mujeres en la alta dirección. Con respecto a América Latina las mujeres con altos cargos ocupan un tan solo 28%.

Según lo menciona Valera (2014) en la página web El País [España] que en la actualidad, por primera vez en la historia, el 52,9% de las mujeres forman parte de la fuerza laboral de América Latina, un avance que se debe a su educación. El 53,7% de la población femenina activas tienen diez o más años de estudios y el 22,8% cuentan con educación universitaria, lo que contrasta con los índices masculinos, que son del 40% y el 16%, respectivamente. Son los datos del estudio publicado por la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe.

Sin embargo, en algunos casos existe poca participación de la mujer en el trabajo, viéndose afectada ya que complica la vida familiar porque se ve obligada a dedicar más tiempo diariamente al trabajo que a la familia, lo cual genera un cansancio y un estrés de la jornada laboral. Lo anteriormente mencionado se refleja en una encuesta que fue realizada del 2002 al 2003 por el INE: las mujeres que tienen un empleo, dedican tres horas menos al cuidado de los hijos que las que no lo tienen. (Gómez, 2003)

Esto sucede ya que la naturaleza femenina está ligada a las tareas del hogar mientras que el hombre está relacionado con el trabajo, el suministro de bienes y servicios. Según Cardozo (2006) el cuidado de los niños era tarea principal de la mujer debido a la creencia sobre la naturaleza femenina. La familia era entonces la alianza estratégica más importante, vivir en pareja y tener hijos, era lo más cercano a una garantía de supervivencia para la mujer y en ejecución de lo que efectivamente se denomina, doble jornada.

A pesar de esta creencia hay una parte de la población femenina que trata de romper con la naturaleza anteriormente mencionada, para poder insertarse en el mundo laboral sin tener problemas con el balance vida trabajo que pudiera generar ser madre, esposa e hija.

Según lo menciona Méndez y Molina (2013) “La dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades familiares es una de las causas por las cuales muchas mujeres toman decisiones importantes como retrasar el matrimonio, disminuir el número de hijos, retrasar la llegada del primer hijo, ampliar los años de instrucción y acelerar el ingreso a la población activa.” (pág. 15).

No solo se debe hacer referencia al trabajo asalariado, sino también al no remunerativo, en donde las mujeres tienen una mayor responsabilidad con respecto a los hombres. Estas dedican entre 1-3 horas más a labores del hogar; entre 2-10 más veces al cuidado de los hijos, personas mayores y enfermas (ONU Mujeres, 2015) e inclusive es una jornada continua desde madrugada hasta la noche.

Carrillo y De Faría (2008) hacen referencia sobre los cambios que pueden provocarse en el proceso de modernización “encontramos variaciones en la organización del trabajo, en el núcleo familiar, en los roles masculinos y femeninos y en la situación de la mujer respecto al trabajo, pasando a tener importancia para estas no solo en el trabajo reproductivo (relacionado con las actividades domésticas) sino también el trabajo productivo” (p. 13)

A su vez Gómez (2003) destaca que la mujer a lo largo de su historia es el eje principal de la familia, por lo tanto su incorporación al mercado laboral hace que deba “compaginar su actividad profesional con sus responsabilidades como esposa, madre e hija, dentro de la familia. La dedicación al trabajo fuera del hogar ha tenido una influencia sobre el desempeño de las responsabilidades familiares”.

Debido a tantas dificultades que presenta la mujer para poder tener un balance de vida familiar y trabajo, los fundadores de las empresas deben transmitir valores y principios a este tipo de personal para que puedan cumplir con ambos roles, tanto el rol de empleada o trabajadora, como el rol de madre, hija y esposa.

En Venezuela se han creado leyes que han buscado que las mujeres puedan tener un mejor balance entre sus responsabilidades como madre, hija y esposa; y responsabilidades laborales. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) hacen mención sobre el descanso pre y post natal que debe cumplir la mujer cuando está en estado, a su vez habla sobre la no discriminación al estar en estado, entre otros establecimientos por parte de dicha ley, así como el permiso correspondiente para la lactancia al menos los dos primeros meses según prescripción médica pudiese ser superior hasta con un límite de dos años o de ir a consulta de control, amé de tener una estabilidad absoluta por dos años luego del momento del parto e inclusive desde el momento cierto de la fecundación.

También existe la ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) en el artículo 15 de ella se hace referencia a la violencia laboral:

> La discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo (s.p)

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999) de Venezuela, tiene como objetivo regular el ejercicio de los derechos y garantías para lograr igualdad de oportunidades para la mujer. En el artículo 11 de dicha ley se hace referencia sobre la protección del derecho de las mujeres a acceder a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a tener idéntica remuneración por igual trabajo, sin discriminación por razones de género.

A continuación, se presenta una matriz con los antecedes e investigaciones relacionadas con el tema de estudio, las cuales se consideran de gran importancia para

llevar a cabo el mismo, en la tabla No. 1 se indican los estudios previos o antecedentes considerados en materia de Cultura en la Tabla No. 2 los antecedentes relativos a Balance Vida – Trabajo

Tabla 1 Antecedentes Cultura Organizacional

Autor	Fecha	Tema	Resultado
Cantillo, J	Sincelejo, 2013	INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO	Relación entre cultura organizacional y desempeño, se evidencia en la mayoría de los estudios que la cultura organizacional impacta en el desempeño de la persona
Gutiérrez M, Edisson J.	Bogotá, 2014	LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR QUE INFLUYE EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE AÉREO	El estudio evidencio que en general la percepción respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral, salvo en una de las dimensiones evaluadas.

Montaña A, Torres G	Bogotá, 2015	CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LINEAMIENTOS DE INTERVENCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS DE CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES. CASO EMPRESA SECTOR FINANCIERO	La investigación busca caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector Financiero en Colombia, y se realiza orientaciones de acciones para el cambio organizacional

Fuente: Reporte de las investigaciones mencionadas. Negrete y Suárez (2018)

Tabla 2. Antecedentes Balance Vida-Trabajo

Autor	Fecha	Tema	Resultado
Aliaga Pérez, Salim; Barrenechea R, José L; Carbajal C, Karin; Vivanco P, Walter	Septiembre, 2017	BALANCE ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: UNA MIRADA DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS JEFES	De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación los jefes perciben que sus colaboradores si alcanzan el Balance Vida-Trabajo.

Álvarez, Raúl; Lozano, Miguel; Morillo, Tania; Ricketts, Juan	Septiembre, 2016	BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES EJECUTIVAS QUE TRABAJAN EN EMPRESAS PRIVADAS EN LIMA METROPOLITANA, 2016	Los resultados de la investigación concluyen que las mujeres ejecutivas tienden al balance en las dimensiones física, familiar y conciliación
Aravena Ferrada, Ximena Carolina	Santiago de Chile, 2016	RELACIÓN ENTRE EL ÁMBITO LABORAL Y EL ÁMBITO DOMÉSTICO DESDE LAS NARRACIONES DE MUJERES TEMPORERAS AGRÍCOLAS DE LA COMUNA DE CAUQUENES	Las trabajadoras se encuentran entre la integración y la exclusión social, esta exclusión es por una sociedad que subvalora este tipo de trabajo. También habla sobre que las mujeres se encuentran más apegadas al territorio que los hombres, ya que tienen menos oportunidades de desplazarse debido a la tarea de cuidar a sus hijos, los cuales al estar escolarizados no pueden trasladarse sin afectar sus estudios.
Parada Ruiz, Elsy Guadalupe,;	Mayo, 2016	EL BALANCE VIDA-TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES DE	El estudio permitió identificar que las organizaciones deben

Soto Flores, María Del Rocío; González Lomelí, Daniel		DIFERENTES PAÍSES DEL MUNDO	implementar políticas y programas encaminados a mejorar el BVT considerando la interrelación de los contextos que le afectan.
Salgado, María Emilia	Junio, 2011	BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES GERENTES QUE TRABAJAN EN EMPRESAS PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS	En esta investigación se evidenció que las Mujeres Venezolanas que se encuentran en el mercado laboral tienden a tener un Balance Vida-Trabajo

Fuente: Reporte de las investigaciones mencionadas. Negrete y Suárez (2018)

Para comprender la pregunta de investigación que próximamente será expuesta y en base a los temas señalados previamente en la tabla No. 1 y No. 2 a continuación realizaremos una breve reseña sobre los antecedentes presentados ya que estos fueron de gran importancia para llevar a cabo el presente estudio de investigación

De acuerdo al estudio de La Cultura Organizacional y El Liderazgo en las Empresas Familiares por Fernández y Briggman (2007) se apreció que la cultura implantada por los fundadores y su liderazgo tiene gran impacto en la forma de trabajar de los colaboradores, considerados como elementos claves para el buen funcionamiento de la organización. En la misma línea, Cantillo (2013) evidenció en su investigación que trata sobre Incidencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño a través de distintas escalas, dimensiones y variables que existe un impacto positivo de la Cultura Organizacional sobre el Desempeño ya que se evidenció en distintos estudios, coincidiendo con las mismas conclusiones los autores expuestos en el párrafo. En un panorama bastante parecido, Gutiérrez (2014) trata

sobre la Cultura Organizacional como Factor que Influye en la Motivación Laboral de los Trabajadores del Área Operativa, en dicha investigación se evidenció que el impacto de la Cultura Organizacional sobre la Motivación no es predominante para los colaboradores que forman parte del área operativa. Por último, Montaña (2015) en su investigación que hace referencia a Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención para la Implementación de Procesos de Cambio en las Organizaciones los resultados de dicho estudio evidenciaron que su cultura no influye con la implementación de procesos de cambio en los colaboradores del sector financiero. Resumiendo lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar que con el pasar de los años el impacto de la Cultura Organizacional en los colaboradores disminuye notoriamente por lo menos en cuanto a procesos y motivación laboral.

Por otra parte en cuanto a Balance Vida-Trabajo, y de acuerdo a la investigación de Salgado (2011) que va enfocada hacia las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas se pudo concluir que dichas mujeres suelen lograr el BVT. A su vez, Álvarez (2016) en su estudio sobre las Mujeres Ejecutivas que trabajan en Empresas Privadas de Lima Metropolitana coincide con los resultados de Salgado (2011) logrando balance en cuanto a las dimensiones físicas, familiares y conciliaciones en general. Por otro lado, Parada, Soto y González (2016) se enfocan en BVT en Organizaciones de Diferentes Países del Mundo en el cual la sugerencia de los autores es crear programas y políticas para lograr el BVT de acuerdo a los aspectos culturales y diversas variables que pueden afectar de acuerdo a su realidad país. Por su parte, Álvarez (2016) en su estudio sobre las Mujeres Ejecutivas que trabajan en Empresas Privadas de Lima Metropolitana coincide con los resultados de Salgado (2011) logrando balance en cuanto a las dimensiones físicas, familiares y conciliaciones en general. Aliaga (2017) su estudio trata sobre el BVT desde la Percepción de los Jefes, resume que sus colaboradores logran conciliar el BVT, sin embargo, se observó en detalle que con las mujeres casadas suelen tener una sobrecarga de responsabilidades y mucho más con la llegada de sus hijos.

De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto, surge como pregunta de investigación para el presente estudio **¿La cultura de los fundadores del sector cárnico tiene relación**

con la creación de distintos mecanismos para que las trabajadoras logren alcanzar un balance vida-trabajo?

De esta pregunta global se desencadenan las siguientes:

¿Existen consecuencias derivados de la cultura de los fundadores en el que hacer de las mujeres trabajadoras en todos los niveles jerárquicos que laboran en Charcutería Tovar?

¿Cuál es el balance vida-trabajo de las mujeres trabajadoras de todos los niveles jerárquicos que laboran en Charcutería Tovar?

¿Lograr el adecuado balance vida-trabajo trae consecuencias en la vida personal/familiar de las mujeres trabajadoras de todos los niveles jerárquicos que laboran en Charcutería Tovar?

OBJETIVOS

Objetivo General:

Determinar el impacto de la cultura de los fundadores sobre el balance vida-trabajo, identificados por el personal femenino de la empresa Charcutería Tovar.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar la muestra identificada del personal femenino que labora en la empresa Charcutería Tovar. Colonia Tovar
2. Evaluar la cultura organizacional en Charcutería Tovar y el rol de los fundadores
3. Analizar los elementos del balance vida-trabajo en la vida profesional de mujeres trabajadoras de las empresas Charcutería Tovar en sus localizaciones.
4. Relacionar los elementos de la Cultura organizacional y el grado de balance vida-trabajo

JUSTIFICACIÓN

La Cultura y el Rol de los fundadores en especial en empresas con orígenes familiares es un tema relevante siempre, en un mundo globalizado de múltiples polaridades, en donde de alguna manera hay que ser Fuertes en la misma medida que la empresa pretende soluciones de continuidad y sobre todo de permanencia en el tiempo, con su marca o marcas asociadas a experiencias positivas y construidas en el tiempo, sin duda alguna con momentos de caos que exigen perseverancia y de disfrute cada vez que los retos han sido alcanzados y reconocidos en el mercado, por sus trabajadores en general, por la competencia que generan la coherencia necesaria para tener el tejido necesario. Esto es un tema de interés académico y compartido por varias ciencias que lo tienen como foco de pensamiento y acción.

Debido a esto (Schein, 1985) menciona que “Las empresas comienzan a crear cultura mediante las ideas de sus fundadores, que le trasladan su propia personalidad, con

sus conflictos internos y las incongruencias de su carácter y, su visión en particular del mundo" (p.154), siendo el balance vida trabajo en el personal femenino de la empresa, uno de los problemas más comunes.

La mujer ha estado cada vez más involucrada en el mundo laboral, sin embargo surge un gran desequilibrio en cuanto a su labor ya que en algunas ocasiones este atenta con su vida familiar. Para que la mujer no se vea afectada por este conflicto, la empresa debe crear políticas, programas y actividades que logren que la mujer pueda tener un equilibrio sin descuidar ni renunciar a ninguna de sus labores remuneradas y no remuneradas.

Sin embargo, en la actualidad las organizaciones reconocen que existen problemas entre el trabajo y la vida familiar de la mujer, por lo tanto en Venezuela se crearon leyes para que la mujer pudiera tener un equilibrio entre su vida laboral y su vida fuera del trabajo, ya que ésta es hija, madre y esposa. Cárdenas, Basaldua, Noriega y Portales (2016) mencionan que:

> Las empresas reconocen el potencial de la mujer ejecutiva o no y el aporte que deja a la organización, por ello tienen claro que el balance entre el trabajo y la vida familiar de la mujer ejecutiva o no, debe ser promovido por el área de Recursos Humanos lo cual asegurará la efectividad empresarial. Por otro lado, está la participación de la empresa en promover y optimizar su capital humano con el objetivo de obtener el mayor desempeño de su organización, derivado de su afán de conseguir siempre un alto rendimiento de su personal. (p.12)

Muchas empresas entienden que al tener un buen equilibrio entre el personal femenino obtendrán un mayor beneficio ya que este estará motivado, tendrán menos estrés, poseerá un alto nivel de energía, lo cual genera menores tasas de desempleo, menor tasa de rotación del personal, por lo tanto se retiene a los empleados y genera buena reputación de la empresa. "Se ha demostrado que la implementación de acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar llevadas a cabo de parte de las empresas, ocasiona en el empleado un

incremento de la moral en el trabajo y el desarrollo del compromiso con la organización (Catalyst, 1998).” (Cárdenas, Basaldua, Noriega y Portales 2016 p. 37)

Existirá un balance entre vida laboral y vida familiar cuando se puedan desarrollar de la mejor manera para que la persona esté satisfecha. “Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional” (Corte, 2006) cp. (Cárdenas, Basaldua, Noriega y Portales, 2016, p.39)

ALCANCE Y LIMITACIONES

En el presente estudio se buscó conocer si la empresa cárnica, Charcutería Tovar de Venezuela cuenta con un balance vida trabajo para las mujeres que laboran dicha organización, esto está ligado a la cultura que transmiten los fundadores, la misma se pudo llevar a cabo gracias al apoyo que siempre hubo por parte de la organización, a la colaboración y sinceridad en el llenado de instrumentos por parte del personal femenino de Charcutería Tovar. Sin embargo, en este estudio surgieron algunas limitaciones:

1. Distancia Geográfica
2. Problemas de transporte
3. Decisiones negativas para el estudio por parte de Vilaseca [Bogotá – Colombia] debido a elecciones presidenciales en dos vueltas.

En un principio se aspiró a que fuese un estudio binacional colombo – venezolano con la anuencia inicial de Vilaseca Alta Charcutería de Bogotá – Colombia, sin embargo, en el momento de aplicar el instrumento la organización colombiana se encontraba en elecciones presidenciales por lo que se vio afectado la investigación y la organización decidió retirarse del estudio. Se había pensado en estas dos empresas ya que ambas son importantes en el sector cárnico de sus respectivos países representando sus raíces europeas. Para ello se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas para que esta investigación tenga validez, por lo tanto:

- Se utilizaron fuentes confiables y por lo tanto se citó el contenido según las normas APA
- La investigación se llevó a cabo de manera objetiva sin manipular los datos obtenidos para no sesgar los resultados
- La información suministrada por la población de la investigación fue totalmente confidencial de solo uso académico
- Se respetaron y cumplieron todas las leyes vigentes de la República Bolivariana de Venezuela

A su vez esta investigación cumple con los principios del Plan Estratégico de la Universidad Católica Andrés Bello, UCAB 20-20, los cuales son:

- *Utilitas:* cumpliendo con la dimensión práctica , para así proveer los conocimientos y habilidades para sobresalir
- *Isustitia:* el objeto de estudio será trascendente para así poder dar soluciones y recomendaciones sobre la investigación a tratar
- *Humanitas:* se llevara a cabo esta investigación para resolver esta problemática que benéfica a la ciudadanía mundial con fines en la humanidad
- *Fides:* será una investigación pedagógica para cumplir con los propósitos deseados por la sociedad afectada y la no afectada debido a dicho problema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se abordaran las teorías relacionadas expuestas por autores tales como: Schein (1988:2015), Deal y Kennedy (1982), Peters y Waterman (1982) Feldstead, Jewson, Phizacklea y Waslter (2002). Barroso (2015) con las variables a estudiar y los factores fundamentales que ayudaron a sustentar la investigación.

"Por variable entendemos cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores. Es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere pueda tener un valor fijo." (Sabino, 1992, p. 65).

CULTURA ORGANIZACIONAL

Para esta investigación se tomó como variable fundamental la cultura organizacional establecida por los fundadores de las empresas, lo cual es uno de los aportes fundamentales y más recientes de (Schein, 2015), la cual fue indicada por Zapata y Rodríguez (2008) c.p. (Gálvez Albarracin y García Pérez de Lema, 2011) de la siguiente manera:

> La cultura de una empresa tiene su origen en aspectos como su historia y su entorno; se manifiesta en aspectos como el lenguaje, la comunicación, el sistema de producción de bienes materiales, sociales e inmateriales, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las subculturas. p.128

La cultura organizacional es comprendida por relaciones interpersonales que se producen dentro de la empresa o la organización en distintos factores comunes definidos de forma tangible o intangible, lo cuales son agrupados y caracterizan a todos sus miembros por compartir un espacio como lo es el departamento, unidad de negocio, grupo de proyecto, entre otros; comprendiendo los rasgos más significativos de la empresa o de la organización. (Vásquez, 2009)

Sin embargo, Calderón, Murillo, Sandra y Torres K. (2003) destaca que la cultura organizacional no está solamente ligada a los valores y principios, sino también está ligada a "percepciones compartidas de las prácticas cotidianas, y de esta manera sale al paso a una de las mayores críticas para la intervención de la cultura, pues es más factible intervenir las prácticas que modificar los valores ya arraigados de las personas." (p. 117)

A su vez Deal y Kennedy (1982) plantean que los valores comunes de la organización forman el núcleo de la cultura; por lo que la organización debería trabajar sobre dichos valores y promover el desarrollo de líderes que sirvan de ejemplo para que los demás los imiten. Tales autores proponen que la cultura corporativa se basa en el entrecruce de seis elementos: historia, valores y creencias, rituales y ceremonias, historias, figuras heroicas y la red cultural informal de contadores de cuentos, chismosos, susurradores, espías y sacerdotes. Asimismo, señalan dos factores fundamentales: la velocidad de la retroalimentación y el grado de riesgo, a través de la combinación de ambos factores se determinan cuatro tipos de culturas corporativas.

Seguidamente, Peters y Waterman (1982) son considerados los autores que popularizaron el concepto cultura organizacional, bajo el enfoque de sistemas pero a manera de sistema eficiente y cerrado. Estos autores estudiaban y "examinaban el papel de la cultura como recurso o activo organizacional que afecta el rendimiento" (p. 712) bajo un ambiente de sistemas organizacionales basados en organizaciones en sí mismas. Que luego se demostró que era muy limitado en un ambiente demasiado competitivo, y no era tan importante la visión eficiente interior sino que además dar respuesta contingente al ambiente era necesario (Kast y Rosenzweig, 1988)

También encontramos, el estudio realizado por Denison en 1984, quien caracteriza la cultura como "Reglas y normas compartidas que sugieren soluciones preferidas para problemas comunes y situaciones encontradas por los miembros de una organización" (p. 32). Mientras que, Lord & Maher (1991) la definen como "el conjunto de valores y creencias compartidas por los miembros de una organización determinada. Dichos valores y creencias reflejan las presunciones que sostienen los integrantes acerca de lo que se hace y

de lo que se debe hacer dentro de las instituciones. (Lord y Maher, 1991). Por otro lado, Mensal Pérez (2007) cp (Cantillo, Alzate, Galindo, Hernández, Landínez, y Serje, 2011) ven a la cultura organizacional como:

> Un aspecto importante para gestionar el conocimiento en la organización. Cuando se habla de cultura organizacional se hace referencia a un patrón de conducta común, utilizado por los individuos y grupos que integran una organización con personalidad y características propias. Se trata de un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones, compartidos por las personas que integran una organización, que regulan su actuación.

Posteriormente, Schein (2004) ofrece la definición de cultura organizacional, en la tercera edición de su obra Liderazgo y Cultura Organizacional, señalando que se refiere a: Un patrón de supuestos básicos compartidos aprendido por un grupo, ya que soluciona sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y para ser enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas (p.17). Por otro lado, Kotter y Heskett (1992) definen la cultura organizacional como el "conjunto relativamente estable de creencias, valores y comportamientos comúnmente aceptados" cp. Liviu y Corina, (2008), p 322. Según Rodríguez (2009) hace mención a la cultura, la cual "se desarrolla en cualquier comunidad de individuos que interactúan y se relacionan al percibir objetivos, intereses, creencias, valores, rutinas y necesidades compartidas." (p. 69).

En una organización esto está presente de manera inconsciente ya que los trabajadores buscan un objetivo común el cual es la misión y visión de la empresa en que laboran, mientras ocurre eso se van creando valores y creencias para resolver los problemas de supervivencia y desarrollo.

La cultura organizacional ha sido parte esencial para el buen funcionamiento de la organización ya que se formulan estrategias para aumentar la identificación y la cohesión

de los trabajadores, haciéndose en base a los valores escogidos por la empresa como clave para la estrategia externa. Según Schein (1988, p. 64) cp. (Rodríguez, 2009 p. 75) define que "funcional una cultura organizacional que contribuya a la "integración interna" mediante la cohesión de sus miembros o a la "adaptación externa" a los cambios contextuales."

Para que la cultura organizacional sea funcional debe estar relacionada con la estrategia y la identidad organizacional. A su vez los valores que la sostienen aumentan la cohesión de los trabajadores y el compromiso de estos con la organización. Es importante mencionar que esta debe estimular la motivación, el compromiso y creatividad para los cambios y desafíos que surgirán en la organización. Rodríguez (2009 p. 75) hace distinción sobre la cultura funcional cuando:

- Otorgar a sus integrantes un claro sentido de identidad
- Especificar qué es importante y cómo hacer las cosas, reduciendo la ambigüedad, la inseguridad y la ansiedad de los integrantes
- Actuar como mecanismo de control subconsciente.
- Sustituir normas y reglamentos escritos
- Reforzar el compromiso y la identificación
- Crear una imagen institucional distintiva
- Instalar supuestos, creencias y valores

La cultura organizacional posee elementos importantes, según Kreps (1990) cp. (Dimitrova, 2008) son:

1. Los valores: filosofía y creencias compartidas de la actividad de la organización, que ayudan a los miembros a interpretar la vida organizativa y están frecuentemente plasmados en slogans
2. Los héroes: miembros de la organización que mejor personifican los valores sobresalientes de la cultura
3. Los ritos y rituales: las ceremonias que los miembros de la organización realizan para celebrar y reforzar sobre los valores y héroes de la vida organizativa;

4. Las redes de trabajo de la comunicación cultural: canales informales de interacción que se usan para la indoctrinación de los miembros en la cultura de la organización.

Estos elementos previamente expuestos vienen predeterminados por los fundadores o líderes de la organización, quienes son los encargados de que sus colaboradores conozcan cual es la estructura o esquema bajo el cual trabajan, en gran parte la puesta en práctica de estos por parte de los colaboradores dependerá del impacto que el fundador y/o líder cause en la persona. Es por eso, que se hace mención a lo citado por Castro y Lupano (2005) en el que hacen referencia a la afirmación de House, Hanges, Ruiz Quintanilla & Dorfman (1999) que:

> Muchos de los aspectos que influyen en el liderazgo son contextuales y derivados de la cultura organizacional. Estos aspectos son frecuentemente implícitos, así como la propia concepción del líder que tienen las personas en función de la cual se acepta o se rechaza la conducta del mismo (p.91).

BALANCE VIDA-TRABAJO

Y como otra variable, se tomó el Balance Vida-Trabajo, el cual es definida conceptualmente, como: el estado que logran las mujeres u hombres al momento que logran equilibrar todos los roles que cumplen en su vida, tanto en su tiempo dedicado al trabajo, a la familia y al ocio. (Sendotu, 2010). La investigación se centró en el caso específico de las mujeres, por lo que no se tomó en cuenta el balance vida-trabajo de los hombres.

Greenhaus y Singh cp (Parada, Soto, y Gonzalez, 2016) definen al Balance Vida Trabajo como el grado en el cual un individuo está igualmente comprometido y satisfecho con no solo con sus roles desempeñados en el trabajo y sino también en su familia. Por otro lado, conforme a la investigación de Álvarez, Lozano y Morillo (2016) hacen referencia a la definición realizada por Salgado (2011) en donde “El balance vida-trabajo se define como una herramienta que facilita el empleo, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida. Por lo tanto, esto es pieza fundamental para que los trabajadores se sientan a gusto y

motivados, generando así retención del personal". (p.28)

También, de acuerdo a Spidal (2007) cp. (Salgado, 2011) dice que el objetivo primario de la planificación del Balance Vida-Trabajo es encontrar la mejora continua de las seis áreas principales de la vida. Las cuales son: mental, física, espiritual, la familia, social y laboral/financiero. Así mismo, Chandra (2012) cp. (Dousin, 2017) señala que el balance vida-trabajo "consiste en prestar atención tanto al trabajo como a las responsabilidades familiares. Indica que las personas deben asumir la responsabilidad de gestionar la realización personal, el cumplimiento del trabajo, el cumplimiento de la función de uno como cónyuge y padre, y el cumplimiento de la función de uno como ciudadano responsable" p.30.

Por su parte, De Cieri y Bardoel (2010) definen "las iniciativas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal como las estrategias, las políticas, los programas y las prácticas que se ponen en marcha y se mantienen en los lugares de trabajo para hacer frente a la flexibilidad, la calidad del trabajo y la calidad de vida, así como la conciliación de la vida laboral y familiar" (pp. 44-46).

Es de gran importancia tener en cuenta que el lograr un equilibrio entre vida-trabajo por parte de los trabajadores y en el caso de este estudio por parte de las mujeres trabajadoras, permitirán estar "mejor preparados para llevar una vida sana y centrada (en el sentido del círculo de la vida propuesto por Alejandro Melamed) y están más satisfechos y dispuestos a comprometerse en favor de su empresa, al tiempo que sus niveles de productividad crecen a medida que la empresa se muestra sensible y responde a sus expectativas y necesidades"(Uriarte, s.f p.2).

CONCILIACIÓN TRABAJO- FAMILIA

En muchas ocasiones, los trabajadores optan por bajar su rendimiento a nivel profesional para así lograr obtener una mejor calidad de vida a nivel personal o viceversa. Sin embargo, en el caso de la población trabajadora femenina de acuerdo a llevan "muchos años compaginando pero no conciliando el cuidado de la casa, familia y trabajo" (García, p.10, 2014). Es por ello, que nos parece de suma importancia para este estudio tener en

cuenta el factor conciliar entendido por la Real Academia Española como "hacer compatibles dos o más cosas. *Conciliar la vida y la vida familiar*". Mientras que, para los autores Feldstead, Jewson, Phizacklea y Waslter (2002) conciliar es "la habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidad, actividades o aspiraciones" (p.57)

García (2014) ve a la conciliación de la vida laboral y personal como "la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas, las responsabilidades familiares y el ocio" (p.8). Sin embargo, el portal web Ib.ccoo.es. (2010), explica que:

> La conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Por otro lado, para Lamane (2012-2013) "consisten en llevar a la practica la compaginación entre la vida laboral y personal, es decir, son todas aquellas fórmulas que ponen en práctica la conciliación, de modo que resulten efectivas tanto para el trabajador como para la empresa" (p.11). Es importante recalcar que la conciliación en un empresa se pone en práctica para eliminar o evitar la presencia de conflictos que afecten el funcionamiento de las actividades en la misma, es por ello, que muchas empresas incluyen en su cultura organizacional medidas de conciliación para lograr obtener un mejor desempeño por parte de sus trabajadores llevando a la empresa a incrementar su productividad, mejorar el ambiente de trabajo y por supuesto la calidad de vida de cada uno de sus trabajadores.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN REFERENTES AL BALANCE VIDA-TRABAJO

En la investigación realizada por Álvarez, Lozano, Morillo, Ricketts (2016), (TEG)

titulado: Balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas en Lima metropolitana, 2016. Tiene como objetivo principal describir cómo las mujeres tienden al balance vida-trabajo y como se presenta en las aéreas de su vida. Su investigación se basó en un estudio cualitativo, descriptivo, transcendental no experimental, utilizando la encuesta para arrojar los resultados de sus interrogantes. Los resultados de la investigación concluyen que las mujeres ejecutivas tienden al balance en las dimensiones física, familiar y conciliación.

Aliaga; Barrenechea; Carbajal; Vivanco (2017), (T.M.) titulado: Balance entre la vida familiar y laboral: una mirada desde la percepción de los jefes. Tiene como objetivo identificar la percepción de los jefes en el balance vida y trabajo de sus colaboradoras. La metodología empleada en esta investigación fue de casos múltiples: entrevistas a profundidad, notas de campo, y observación. Luego de realizar todos estos métodos, los resultados obtenidos en arroja que los jefes perciben que sus colaboradores si alcanzan el Balance Vida-Trabajo, siendo un requisito fundamental para ellas ya que podrán ser más eficientes cumpliendo su horario de trabajo y sus funciones. También se evidencio que una de las barreras de las mujeres casadas es la carga de responsabilidades, esto afecta en la situación de la llegada de los hijos.

Salgado (2011), (T.L.) titulado: Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas. Tiene como objetivo fundamental analizar la vida familiar y laboral de las mujeres con cargos de alta responsabilidad en las empresas privadas de Caracas. Su estudio se basó en las mujeres que laboraban en la Cámara de Comercio de Caracas, se realizó una encuesta y se realizó una prueba piloto a 10 mujeres aleatorias donde se recogió la información necesaria para evidenciar que las mujeres venezolanas que se encuentran en el mercado laboral tienden a tener un Balance Vida-Trabajo.

Parada, Soto y González (2016), (T.D.) titulado: El Balance Vida-Trabajo En Las Organizaciones De Diferentes Países Del Mundo. El objetivo del estudio está enfocado a realizar un análisis de la situación que presentan las organizaciones de diferentes países de Asia, África, Europa y América en relación al balance vida-trabajo y

emitir recomendaciones que permitan a las organizaciones implementar políticas realmente efectivas que les generen beneficios en términos de productividad y desempeño. El mismo tuvo como resultado identificar que las organizaciones deben implementar políticas y programas encaminados a mejorar el BVT considerando la interrelación de los contextos que le afectan y que el aspecto cultural es un tema de gran importancia en la implementación de prácticas amigables en la organización.

Morantes y Torrealba (2017), (T.L) titulado: Balance Vida-Trabajo De Mujeres Trabajadoras De La Empresa Charvenca Según La Cultura Implantada Por Los Fundadores. El objetivo principal de este estudio fue conocer la relación existente entre la cultura establecida por los fundadores y la implementación de políticas, programas y prácticas que ayuden a lograr el balance vida-trabajo de las mujeres trabajadoras de la empresa Charvenca, siendo este un estudio de caso. El estudio se llevó a cabo mediante una investigación descriptivo – correlacional y no experimental.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN REFERENTES CULTURA ORGANIZACIONAL

Montaña, Torres (2015), (T.M.) titulado: Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención para la Implementación de Procesos de Cambio en las Organizaciones. Caso empresa Sector Financiero. Esta investigación tiene como objetivo principal buscar caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector Financiero en Colombia, y se realiza orientaciones de acciones para el cambio organizacional, esto se llevó a cabo mediante el método inductivo deductivo ya que este permite partir de situaciones particulares para poder llegar a identificar situaciones generales, debido a esto se obtuvo como resultado que la empresa contaba con una Cultura Alternativa Explicita, teniendo estructuras, políticas y procedimientos sin que influya la interacción y la gestión de los empleados.

Cantillo (2013), (T.M.) titulado: Incidencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño. Estudio que tiene como objetivo principal la relación entre cultura organizacional y desempeño, donde fue empleado distintas escalas, dimensiones y variables

para medir y analizar el impacto que genera la cultura y el desempeño en la persona y se pudo notar que existe una gran relación entre ambos conceptos y que la cultura organizacional tiene impacto en el desempeño en gran medida ya que se evidencia que en la mayoría de los estudios.

Gutiérrez, Edisson (2014), (T.M) titulado: La Cultura Organizacional como Factor que Influye en la Motivación Laboral de los Trabajadores del Área Operativa en una Empresa de Transporte Aéreo. El estudio de esta investigación tiene como objetivo principal buscar relación entre la cultura organizacional de la empresa y la motivación de la parte operativa, esto se llevó a cabo mediante un cuestionario donde se reflejaba los valores de la cultura organizacional y un cuestionario sobre la motivación en el trabajo. El estudio evidencio que en general la percepción respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral, por lo tanto se presentaron unas recomendaciones para mejorar los factores relevantes.

Fernández, Bringmann (2007) titulado: El Impacto de la Cultura Organizacional y del Liderazgo en las Empresas Familiares. El objetivo principal de esta investigación es analizar la cultura organizacional y los estilos de liderazgo lo cual influye en el éxito o no de empresas familiares. Para llevarla a cabo se realizó entrevistas semiestructuradas y observación directa a 4 empresas familiares de Brasil donde se analizaron los resultados y se evidenció que el estilo de liderazgo influye en el comportamiento de las personas en la organización. A su vez se pudo notar que el rol de los fundadores es pieza clave ya que ellos son los primeros miembros por lo tanto son las primeras características que son aportadas para la organización. Dicha investigación sirve también para facilitar herramientas para gestionar empresas familiares.

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL

Es importante hacer mención a la información, aspectos clave y característicos de la empresa, por lo tanto en este capítulo se definirán los aspectos más importantes de la empresa Charcutería Tovar, en representación del sector cárnico europeo en Venezuela.

CHARCUTERIA TOVAR

La Colonia Tovar localizada a 42km al oeste de Caracas, Venezuela fue fundada durante el Siglo XVIII en el año 1843 por los alemanes provenientes de la región de Kaiserstuhl, ubicada dentro del Gran Ducado de Baden, situado al suroeste de Alemania (Collin, s.f). Posterior a la llegada de los alemanes, en el año de 1964, durante el Gobierno de Rómulo Betancourt, se decreta a la Colonia Tovar y áreas adyacentes como zonas de interés turístico, mediante el Decreto Presidencial Nº 1165, (Collin, s.f)

En la Colonia Tovar se encuentra una empresa cárnica importante, Charcutería Tovar, según la página web MIROPOPIC (s.f.) menciona: "Aquí se expenden los productos alimenticios artesanales y agrícolas de calidad, que se producen en esta región del país, salchichas, quesos y frutas. Además, este lugar se complementa con unas cuantas mesas que están dispuestas para aquellos que deseen degustar los platos típicos alemanes. El sitio lo podrán identificar por la señalización del nombre y una pared de vidrio que permite observar su interior."

Charcutería Tovar es una empresa nacional, la cual tiene sus oficinas corporativas en la ciudad de Caracas y su planta en la Colonia Tovar, dedicada a la producción de embutidos de la más alta calidad, sus productos cárnicos incluye materia prima de aves, cerdos, vacunos y porcino, con 50 años en el mercado nacional (Charcutería Tovar, s.f).

La organización instalada en Venezuela desde 1967, se concentra en producir embutidos cárnicos bajo recetas de tradición alemana y de raíces bávaras. Surge como una

manera de satisfacer las exigencias de sus pobladores para luego tener un alcance regional y desde luego nacional. Dispone de canales de venta propios y de distribuidores delegados. Ofrece sus productos al mayor y al detal en la propia empresa junto con un espacio para compartir. Dispone de una fuerza de trabajo formada, y de la zona dando con ello empleo inmediato de acuerdo a sus necesidades (Charcutería Tovar, s.f.).

Esta empresa ofrece productos de primera calidad, con recetas propias alemanas de tradición que la han llevado a crecer mucho en el tiempo y ayudado a ampliar la variedad de sus productos. Además, en cuanto a su recurso humano cuentan con un excelente ambiente de trabajo, salario competitivo, con 90 Días de utilidades, 60 días de pago de Vacaciones, póliza de H&C pagada por la empresa al titular, Cesta Ticket de Ley, otros beneficios de Ley iguales o superiores (Charcutería Tovar, s.f).

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta la metodología que se aplicó para determinar si la Cultura de los Fundadores influye en el equilibro entre la vida laboral y la vida familiar del personal femenino de Charcutería Tovar, por lo tanto es necesario definir cuáles fueron las herramientas que se llevaron a cabo durante la investigación para poder recolectar la información necesaria para así poder dar respuesta al problema.

El estudio se llevó a cabo según los lineamentos metodológicos empleados en la investigación de Morantes y Torrealba (2017), el mismo se realizó mediante un enfoque cuantitativo sin que ello desplace una mirada analítica, cualitativa no solo en el proceso de los datos para la información correspondiente sino abordaje cualitativo con su respectiva connotación al evaluar el aspecto etnográfico, aquel "utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías" (Hernández, Fernández, y Baptista, p.4, 2014). Lo cual significa un enfoque si se quiere mixto, es decir considera un abordaje cuantitativo y cualitativo para abordar de una mejor manera no solo el problema de investigación planteado sino su respectivo análisis. (Dalle, Boniolo, Sautu y Elbert, 2005)

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio tuvo por objetivo determinar el impacto que tiene la cultura de fundadores sobre el balance-vida trabajo en personal femenino, por lo cual, el mismo se realizó mediante una investigación de tipo no experimental, entendida como "estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos" (Hernández, Fernández, y Baptista, p.152, 2014), teniendo en cuenta que no hubo ningún tipo de intervención por parte de los investigadores.

Así mismo, la investigación se realizó con un alcance descriptivo y correlacional, en

cuanto al primero, el mismo buscó especificar al fenómeno que se estudió con el fin de conocer las características más importantes del grupo o población. Mientras que por su parte, el correlacional "asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población" (Hernández, Fernández y Baptista, pp. 92-93, 2014) y sin que ello se pretenda medir causalidad alguna. Y desde luego una mirada cualitativa que le da una conformación de estudio mixto como lo reporta (Schettini y I., 2016) pág. 17

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Principalmente, se entiende por diseño "el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128), este estudio tuvo como fin estudiar si el personal femenino de Charcutería Tovar logra alcanzar un balance vida-trabajo. Para llevar a cabo el mismo, se hizo mediante criterios descriptivos transaccionales que como lo indica Hurtado (2000) se entiende como "el interés del investigador se centra en describir el evento en un momento único en el tiempo presente". A su vez, es correlacional, ya que su objetivo fundamental es "determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación de otro u otros factores" (Tamayo y Tamayo, p. 50, 2002).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, este estudio cuenta con hipótesis de trabajo ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) "las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho" (p.104).

Esta investigación se desataca por ser de tipo estudio caso, ya que fue realizada en la empresa Charcutería Tovar. De acuerdo a, Tamayo y Tamayo (2002) definen este tipo de investigación "apropiado en situaciones en las que se desea estudiar intensivamente características básicas, la situación actual e interacciones con el medio de unas o unas pocas unidades tales como individuos, grupos, instituciones o comunidades"(p. 51). Y como lo señala Hurtado de Barrera se corresponde a un foco de diseño de caso (p.150). También, en Relaciones Industriales como lo señalan (Whitfield y Stauss, 1998), el estudio de casos es

ampliamente aceptado por el enriquecimiento aunque sea parcial de la realidad a partir de la acumulación de estudios sistemáticos en líneas de investigación.

POBLACIÓN, MUESTREO Y UNIDAD DE ANÁLISIS

Una vez entendida la población de estudio como: "la totalidad de un conjunto de elementos, seres u objetos que se desea investigar y de la cual se estudiará una fracción (la muestra) que se pretende que reúna las mismas características y en igual proporción" (Ezequiel Ander-Egg, 1983) cp. (Balestrini, p.139, 2006), la población de este estudio está conformada por el personal femenino de Charcutería Tovar ubicado en sus dos localizaciones geográficas, en el que se buscó de indagar cómo se puede ver reflejada el impacto de la cultura por parte de los fundadores de dicha empresa y si el personal femenino de mujeres trabajadoras logra alcanzar un balance entre su vida y trabajo. Una vez realizado el contacto formal con la empresa luego de sus vacaciones colectivas se evaluó la realización del muestreo correspondiente de tipo probabilístico. Con afijación proporcional y con reemplazo. (Sierra - Bravo, 2007)

Esta investigación se llevó a cabo con una muestra no aleatoria, y tipo censo de 32 trabajadoras de Charcutería Tovar, distribuidas en la oficina administrativa ubicada en Las Mercedes, Caracas y la planta de producción ubicada en La Colonia Tovar, Aragua. El criterio de inclusión se correspondió a que fueran personal femenino, independientemente de sus oficio u ocupación y/o localidad, sin restricciones de antigüedad. Y la empresa generosamente de manos de la Gerente de Recursos Humanos, nos proporcionó la lista de ellas, de común acuerdo con estos criterios.

A continuación se mostrara la distribución de la muestra en la tabla No. 3

Tabla 3. Personal femenino según ubicación geográfica y naturaleza de trabajo

Personal femenino según ubicación geográfica y naturaleza de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Caracas	19	59,4
Colonia Tovar	13	40,6
Total	32	100,0

Esto puede ser explicable, en el sentido que la mayor mano de obra en la Planta son hombres, y ello es así por el tipo de tareas que realizan, las cuales requieren esfuerzo físico y uso de utilería para el desposte.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La variable independiente cultura organizacional, se dividió en las siguientes dimensiones para efectos de este estudio, considerando aspectos tanto tangibles como intangibles de ella:

- Etnohistoria: Según Ángel (2004) cp. Martínez (2009), define lo que realmente es la compañía, comenzando desde sus primeros pasos, hasta como se han ido desarrollando a lo largo de los años. La etnohistoria de una compañía, trae consigo la identidad que identifica a la misma, integrando la cultura y como se proyectan en el futuro.
- Creencias: es la dimensión más difícil de divisar ya que consiste en las convicciones más profundas de la organización. (Schein, 1988)
- Valores: está referida a los comportamientos esperados de los trabajadores, establecidos en los principios organizacionales (Schein, 1988)
- Comunicación: Según Ángel (2004) cp. Martínez (2009) “es la capacidad que tienen los hombres de relacionarse entre sí, transmitiéndose información cognitiva y afectiva” (p.47). A su vez, el mismo autor hace referencia que lo más importante de la comunicación es el “lenguaje (oral, corporal, escrito, icónico), lo que comporta una sintaxis (relación formal de los signos entre sí), una semántica (relación formal

de signos con los objetos) y una pragmática (relación de los signos con sus intérpretes. -interpretantes" (p.47)

Por otro lado, la variable balance vida-trabajo se dividió en las siguientes dimensiones para efectos de este estudio:

- Determinantes Individuales o Variables Demográficas: se refiere a la edad, el nivel educativo y la situación conyugal. La edad representa uno de los principales factores para poder comprender el comportamiento de la mujer dentro del mercado laboral, es un indicador de las transformaciones del ciclo de vida de las mujeres el cual tiene una gran influencia en las responsabilidades familiares; el nivel educativo puede influir desde el punto de vista de la realización personal y la búsqueda de independencia financiera o desde el punto de vista en que la educación se ha vuelto un requisito por la ampliación de la estructura ocupacional; la situación conyugal de la mujer determinará la participación de la mujer en el mercado laboral así como su condición de madre (Zúñiga, 2002). Por otro lado, se encuentra determinantes Variables Organizacionales como el Cargo, Área de trabajo, y antigüedad tanto en el cargo como en la empresa que ocupa la trabajadora.
- Interacción negativa trabajo familia: Esta dimensión determina que los aspectos de la vida laboral de la persona influyen negativamente en su vida personal y en su cotidianidad. (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009)
- Interacción negativa familia trabajo: Esta dimensión determina que los aspectos de la vida personal del individuo influyen negativamente en su vida laboral. (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009)
- Interacción positiva trabajo familia: Esta dimensión determina que los aspectos de la vida laboral de la persona influyen positivamente en su vida personal y en su cotidianidad. (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009)
- Interacción positiva familia trabajo: Esta dimensión determina que los aspectos de la vida personal del individuo influyen positivamente en su vida laboral. (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009)

A continuación, se presenta una matriz conformada por las variables del estudio, las dimensiones, indicadores y técnicas/herramientas que se tomaron en consideración para llevar a cabo esta investigación, representadas en la tabla No. 4

Tabla 4. Cuadro de Operacionalización de las Variables

Objetivo Especifico	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems Correspondientes
Caracterizar la muestra identificada del personal femenino que labora en la empresa Charcutería Tovar. Colonia Tovar	Categorización Sociodemográfica y Organizacional	Características individuales	-Edad	E
			-Situación conyugal o Estado civil	EC
			-Presencia de Hijos	PH
			-Nivel Educativo	NE
			-Área de Trabajo	AT
		Características Organizacionales	-Cargo	C
			- Área de Trabajo Antigüedad en empresa	AE
			- Área de Trabajo Antigüedad en el cargo	AC

Evaluar la cultura organizacional y el rol de los fundadores en Charcutería Tovar	Cultura organizacional[1]	Etnohistórica	Reglas formales - Ambiente físico de trabajo - Lenguaje Tradiciones, costumbres y otros	C5 C10 C11 C17 C19 C21
		Valores de la empresa	-Expresados - Aparentes - Operativos - Actitudes - Misión y visión de la empresa. - Orgullo del producto o servicio	C1 C15 C16 C18 C20 C24

		Creencias	-Presunciones internas - Presunciones acerca del entorno - Naturaleza de la actividad - Relaciones humanas realizadas	C2 C3 C4 C6 C7 C8 C9 C12 C13
		Comunicación	- Lenguajes - Ritos	C14 C22 C23 C25 C26
Analizar los elementos del balance vida-trabajo en la vida profesional de mujeres trabajadoras de Charcutería Tovar. Colonia Tovar	Balance vida-trabajo[i]	Características individuales y organizacionales	-Edad.	E
			-Estado civil	EC
			-Número de integrantes familiar	NI NE
			-Nivel educativo	
			Cargo ocupado	CO
		Interacción negativa trabajo familia	- Fatiga laboral - Estrés - Organización	B1 B3 B5 B10 B14

			del tiempo	B16 B19 B22
		Interacción negativa familia trabajo	- Problemas interpersonales	B7 B13 B17 B20
		Interacción positiva trabajo familia	- Desarrollo personal - Satisfacción	B2 B8 B11 B18 B21
		Interacción positiva familia trabajo	-Compromiso - Tiempo libre de calidad - Organización del Tiempo	B4 B6 B9 B12 B15

[1] María Fernanda Torres Palacios (2006). Cultura organizacional. De dicho instrumento solo fue tomado en cuenta la porción de cultura organizacional bajo un enfoque etnográfico ya que el segmento de gestión de innovación no tiene ningún tiempo de relación con el presente estudio de investigación

[i] Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, y Geurts (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia.

HIPÓTESIS

Para Arias (2006) la "hipótesis es una suposición que expresa la posible relación entre dos o más variables, la cual se formula para responder tentativamente a un problema o pregunta de investigación" (p.47). En el caso de esta investigación y como continuación del estudio realizado por Morantes y Torrealba (2017) se presentan las siguientes hipótesis:

$H_{0:}$ La cultura de los fundadores tiene relación con la creación de políticas, programas y prácticas para que las trabajadoras logren alcanzar balance vida-trabajo.

H_1: La cultura de los fundadores no tiene relación con la creación de políticas, programas y prácticas para que las trabajadoras logren alcanzar balance vida-trabajo.

INSTRUMENTOS

Como herramientas de investigación para levantar la información se utilizó el método de encuesta, el cual se puede definir según Arias "como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación como un tema en particular" (p.72). Las mismas fueron transcritas y reproducidas para ser administradas con la colaboración de personal de Recursos Humanos en ambas localizaciones, de acuerdo sus sugerencias de la empresa esto era el mejor camino, en vista a las posibles diferencias de cultura digital, existentes.

Como ya lo plantearon Morantes y Torrealba (2017) en su momento, para medir la variable cultura organizacional, se utilizó el cuestionario de la tesis de Milángela Vásquez (2009), llamada "La Cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A.: una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial", en la cual solo se usaron los ítems que tenían relación a la Cultura Organizacional.

En el mismo orden de ideas, para llevar a cabo la medición de la variable Balance Vida-Trabajo en el presente estudio enfocado en la industria cárnica europea, se aplicó el Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING), el cual es la versión española del "Survey Work – Home Interaction – Nijmegen" desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar la relación entre el trabajo y la familia (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009).

Por otro lado, es importante mencionar que las encuestas fueron aplicadas en Charcutería Tovar mediante un estudio de campo que según Arias (2006) "consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna" (p.31).2

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Según la página web eumed.net, Hernández, Fernández y Baptista (1998) cp Rusque M (2003), "la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (pág.243). Por lo tanto, es importante que esté presente en la investigación ya que según lo menciona: "la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. La fiabilidad designa la capacidad de obtener los mismos resultados de diferentes situaciones. La fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación". (Pág. 134)

El Alpha de Cronbach está presente en la calidad de las variables y su estructura ya que según Cortina JM, 1999; Bland JM, Altman DG, (1951) c.p. Oviedo y Campos-Arias, 2005, es "un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados." p.575.

Según la investigación de Inzúa, Lozano, Morillo, Ricketts (2016) conto con una validez de 10 expertos quienes tenían el perfil que coincidía con las características necesarias, dichos expertos realizaron un juicio sobre la estructura de la encuesta y sobre los términos de los empleados de la empresa, a su vez se presentó las recomendaciones para mejorar el instrumento empleado. Posteriormente, se realizó la encuesta piloto que conto con 10 mujeres que cumplían con las características necesarias para la muestra de la investigación, se analizaron los resultados mediante el Alfa de Cronbach para así poder determinar la relación entre las variables, teniendo como resultado cinco de nueve

dimensiones con un alfa sobre el 0,6. Es importante destacar que esta investigación tomo como referencia el instrumento de la investigación de Salgado (2011) titulado: Balance vida –trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del Aérea Metropolitana de Carcas.

En cuanto a la investigación de Gutiérrez (2014) luego de la aplicación del cuestionario a los 64 trabajadores de la empresa seleccionada, se realizó el análisis estadístico para identificar las tendencias centrales de los resultados. Se analizó el instrumento mediante el Alpha de Cronbach teniendo como valor mínimo 0,84 de las dimensiones a medir lo cual es lo suficientemente alto para investigaciones teóricas, y también se realizó la validez con un análisis factorial, los resultados se obtuvieron mediante el programa estadístico SPSS para poder analizar la regresión entre cómo los valores, reglas y creencias de la cultura organizacional influyen en la motivación de los trabajadores. Para tener un mejor resultado se presentaron recomendaciones para implantar estrategias para mejorar esta problemática.

PROCESAMIENTO ESTADISTICO DE LOS DATOS

En el presente estudio el procesamiento de los datos estadísticos arrojados en las encuestas realizadas por el personal femenino de Charcutería Tovar, se llevó a cabo mediante la herramienta SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 22.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Según Hurtado (2000) "El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos" (p.181). Es por ello que en este capítulo que presentamos a continuación se expondrán los resultados obtenidos del trabajo de campo mediante análisis estadísticos, que se realizó en la empresa Charcutería Tovar, donde se aplicó el instrumento de evaluación a treinta y dos (32) mujeres que laboran en dicha organización. El procesamiento de datos se realizó mediante el programa Statistical Product and Service Solutions SPSS versión 22.0.0.0 "programa o software estadístico que se emplea muy a menudo en las ciencias sociales" (Leal, 2012) donde arrojaran los datos necesarios para el análisis de los resultados de la investigación que se está llevando a cabo.

Principalmente, antes de analizar las variables es necesario conocer las condiciones laborales de cada mujer a la que se le aplico el instrumento. Por lo tanto se clasifico la población administrativa de Charcutería Tovar con la población operativa del mismo, se evidencio que la mayor parte de la población femenina se encuentra en la parte administrativa de dicha empresa, contando con un 59,4%.

Es necesario destacar el área de trabajo de cada mujer ya que en su mayoría se ubican entre el área de facturación, desarrollo e investigación y producción; sin embargo la más representativa es el área de administración e investigación que cuenta con un 31,0% con respecto a la parte administrativa de la empresa. Sin embargo se puede notar que la mayor parte de esta población que trabaja en la Colonia Tovar de la empresa está trabajando en el área de empaque, contando con un 20,7%. A continuación se hace referencia a la tabla No. 6

Tabla 5. Tabla Cruzada. Área de Trabajo

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
Facturación	Recuento	2	0	2
	% dentro de Área de trabajo	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	12,5%	0,0%	6,9%
	% del total	6,9%	0,0%	6,9%
desarrollo e investigación	Recuento	2	0	2
	% dentro de Área de trabajo	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	12,5%	0,0%	6,9%
	% del total	6,9%	0,0%	6,9%
administración e investigación	Recuento	9	0	9
	% dentro de Área de trabajo	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	56,3%	0,0%	31,0%
	% del total	31,0%	0,0%	31,0%
Mercadeo	Recuento	1	0	1
	% dentro de Área de trabajo	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	6,3%	0,0%	3,4%
	% del total	3,4%	0,0%	3,4%
Recursos Humanos	Recuento	2	0	2
	% dentro de Área de trabajo	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	12,5%	0,0%	6,9%
	% del total	6,9%	0,0%	6,9%
Empaque	Recuento	0	6	6
	% dentro de Área de trabajo	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	46,2%	20,7%
	% del total	0,0%	20,7%	20,7%
Producción	Recuento	0	2	2
	% dentro de Área de trabajo	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	15,4%	6,9%
	% del total	0,0%	6,9%	6,9%
Calidad	Recuento	0	1	1
	% dentro de Área de trabajo	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,4%

	% del total	0,0%	3,4%	3,4%
Operaciones	Recuento	0	1	1
	% dentro de Área de trabajo	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,4%
	% del total	0,0%	3,4%	3,4%
Almacén	Recuento	0	2	2
	% dentro de Área de trabajo	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	15,4%	6,9%
	% del total	0,0%	6,9%	6,9%
Embutido	Recuento	0	1	1
	% dentro de Área de trabajo	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,4%
	% del total	0,0%	3,4%	3,4%
Total	Recuento	16	13	29
	% dentro de Área de trabajo	55,2%	44,8%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	55,2%	44,8%	100,0%

El promedio de edad de cada una de las mujeres a quienes se les aplicó el instrumento de medición fue de 35,14. Siendo el 59, 1% de la muestra inferior a 41 años. A continuación, en el cuadro No 7 la composición según edad.

Tabla 6. Edad de años cumplidos

	Frecuencia	Porcentaje
21-27 años	9	28,1
28-34 años	6	18,8
35-41 años	4	12,5
42-48 años	6	18,8
49-55 años	3	9,4
Total	28	87,5
Perdidos	4	12,5
Total	32	100,0

Como se puede demostrar en la tabla No. 8, la mayor parte de la población es universitaria sin embargo, es importante mencionar que el 22,6% estudió hasta el bachillerato es decir 12,9% educación primaria y 9,7% bachillerato en el personal de la Colonia Tovar, sin embargo en el personal de Caracas se puede notar que un 35,5% es universitario.

Tabla 7. Tabla Cruzada. Escolaridad

			Tipo de Personal		
			Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
Escolaridad	Primaria	Recuento	0	4	4
		% dentro de Escolaridad	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	0,0%	30,8%	12,9%
		% del total	0,0%	12,9%	12,9%
	Bachiller	Recuento	1	3	4
		% dentro de Escolaridad	25,0%	75,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	5,6%	23,1%	12,9%
		% del total	3,2%	9,7%	12,9%
	TSU	Recuento	2	2	4
		% dentro de Escolaridad	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	11,1%	15,4%	12,9%
		% del total	6,5%	6,5%	12,9%
	Licenciatura	Recuento	11	3	14
		% dentro de Escolaridad	78,6%	21,4%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	61,1%	23,1%	45,2%
		% del total	35,5%	9,7%	45,2%
	Diplomado o Especialización	Recuento	4	1	5
		% dentro de Escolaridad	80,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	22,2%	7,7%	16,1%
		% del total	12,9%	3,2%	16,1%
Total		Recuento	18	13	31
		% dentro de Escolaridad	58,1%	41,9%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	58,1%	41,9%	100,0%

La escolaridad está relacionada con el cargo que estas poseen ya que el mayor porcentaje de mujeres se encuentra ubicada con el cargo de analista, con un 31,1% en la parte de Caracas, seguido del ayudante, con un 25,0% con respecto a la Colonia Tovar, sin embargo en esta se encuentra un Gerente y un Coordinador quienes engloban el 6.2% de la muestra lo cual puede explicar que el personal se encuentra ubicado según la escolaridad que estas poseen, como se evidencia en la tabla No 9 de cargo

Tabla 8. Cargo Actual

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
Analista	Recuento	10	0	10
	% dentro de Cargo actual	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	52,6%	0,0%	31,3%
	% del total	31,3%	0,0%	31,3%
Gerente	Recuento	4	1	5
	% dentro de Cargo actual	80,0%	20,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	21,1%	7,7%	15,6%
	% del total	12,5%	3,1%	15,6%
Coordinador	Recuento	2	1	3
	% dentro de Cargo actual	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	7,7%	9,4%
	% del total	6,3%	3,1%	9,4%
Asistente	Recuento	2	0	2
	% dentro de Cargo actual	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	0,0%	6,3%
	% del total	6,3%	0,0%	6,3%
Servicios generales	Recuento	1	0	1
	% dentro de Cargo actual	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	0,0%	3,1%
	% del total	3,1%	0,0%	3,1%
Ayudante	Recuento	0	8	8
	% dentro de Cargo actual	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	61,5%	25,0%
	% del total	0,0%	25,0%	25,0%

Supervisor	Recuento	0	1	1
	% dentro de Cargo actual	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Auxiliar	Recuento	0	2	2
	% dentro de Cargo actual	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	15,4%	6,3%
	% del total	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Cargo actual	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

De acuerdo a la antigüedad de las trabajadoras de Charcutería Tovar, se puede identificar que un 63% de la población se encuentra en Caracas, siendo así el 37% la muestra que representa a las trabajadoras de la Colonia Tovar, la mayor parte de ambas localidades son personas relativamente nuevas en la organización ya que en el rango de antigüedad, es de 0-1 año, contando con un 59,3% de toda la población de Charcutería Tovar. Al hacer la comparación entre personal de Caracas y personal de la Colonia Tovar, se evidencia que Caracas cuenta con 44.4% y Colonia Tovar con 14.8% de personal con antigüedad del rango anteriormente mencionado, en la tabla No 10 se representa estadísticamente los datos mencionados previamente

Tabla 9. Antigüedad en la Empresa

			Tipo de Personal		
			Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
Antigüedad en la empresa	0-1 año	Recuento	12	4	16
		% dentro de Antigüedad en la empresa	75,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	70,6%	40,0%	59,3%
		% del total	44,4%	14,8%	59,3%
	2-5 años	Recuento	3	2	5

		% dentro de Antigüedad en la empresa	60,0%	40,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	17,6%	20,0%	18,5%
		% del total	11,1%	7,4%	18,5%
	6-10 años	Recuento	1	3	4
		% dentro de Antigüedad en la empresa	25,0%	75,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	5,9%	30,0%	14,8%
		% del total	3,7%	11,1%	14,8%
	11- o más años	Recuento	1	1	2
		% dentro de Antigüedad en la empresa	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	5,9%	10,0%	7,4%
		% del total	3,7%	3,7%	7,4%
Total		Recuento	17	10	27
		% dentro de Antigüedad en la empresa	63,0%	37,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	63,0%	37,0%	100,0%

CULTURA ORGANIZACIONAL

La variable a medir es la cultura organizacional de Charcutería Tovar, y a su vez el rol de los fundadores en la transmisión de la misma, lo cual es fundamental para la identificación de estos con respecto a la empresa.

En cuanto a la etnohistoria es necesario medir el ambiente físico que poseen las trabajadoras, el lenguaje empleado en el ambiente laboral, las tradiciones y costumbres de la empresa. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe un 93,5% de trabajadores que están en zona de acuerdo en cuanto a los trabajos que se comienzan se terminan. Así mismo, el 54,8% de ellos consideran que Charcutería Tovar es una organización en la que pueden crecer, desarrollarse y en la cual tienen un futuro seguro, mientras que, el 21,9% están totalmente en desacuerdo a dicho planteamiento. Se muestra la tabla No. 11 donde hace referencia a los indicadores de la etnohistoria.

Tabla 10. Cultura Organizacional- Etnohistórica

		Los trabajos que se comienzan siempre se terminan	Existe claridad sobre las tareas y procesos de cada persona y departamento	Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros	La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores	Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	Los colaboradores de Charcutería Tovar tienen su futuro asegurado en la organización
N	Válido	32	32	32	32	32	32
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		1,75	2,06	2,25	2,56	2,06	2,84
Desviación estándar		,718	,914	1,244	1,216	1,318	1,247
Varianza		,516	,835	1,548	1,480	1,738	1,555
Coeficiente de correlación		41,029%	44,369%	55,289%	47,500%	63,981%	41,029%

Por otra parte, en la organización los empleados están un 78,1% en zona de acuerdo en cuanto a tener claro cuáles son las tareas que tiene cada uno en la organización y su objetivo tanto en Caracas, como en Colonia Tovar y ventas.

Con respecto al futuro de los empleados en la organización 54.8% piensan en forma positiva ya que están de acuerdo que Charcutería Tovar es una organización estable en la que puede crecer y mantenerse, sin embargo, el 22,6% están en zona de desacuerdo el mismo porcentaje de la población que se mostró indiferente.

Es importante mencionar que al analizar los tipos de personal, tanto personal Caracas como personal Colonia Tovar, están de acuerdo a que pueden movilizarse con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros lo permite el sistema de Colonia Tovar. El personal de Caracas con un 58.1 % y el personal de Colonia Tovar con un 19.3%, pero a su vez el 19,4% de los empleados de la colonia están en zona de desacuerdo con respecto al planteamiento mencionado. A continuación se muestra la tabla No. 12 donde se evidencia este planteamiento

Tabla 11. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Etnohistórica. *Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	8	1	9
	% dentro de Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros	88,9%	11,1%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	44,4%	7,7%	29,0%
	% del total	25,8%	3,2%	29,0%
de acuerdo	Recuento	10	5	15
	% dentro de Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	55,6%	38,5%	48,4%
	% del total	32,3%	16,1%	48,4%
Indiferente	Recuento	0	1	1
	% dentro de Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,2%
	% del total	0,0%	3,2%	3,2%
en desacuerdo	Recuento	0	3	3
	% dentro de Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	23,1%	9,7%
	% del total	0,0%	9,7%	9,7%
totalmente en desacuerdo	Recuento	0	3	3
	% dentro de Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	23,1%	9,7%
	% del total	0,0%	9,7%	9,7%
Total	Recuento	18	13	31
	% dentro de Existe libertad de movilización por los espacios de las oficinas de sus compañeros	58,1%	41,9%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	58,1%	41,9%	100,0%

A su vez es necesario tener una organización que ofrezca un entorno seguro en donde se pueda crecer y cometer errores siempre y cuando no afecten las operaciones en la Colonia Tovar o en los negocios en Caracas; el personal de Caracas está un 66,7% en zona de acuerdo, por su parte, las trabajadoras de la Colonia Tovar acumulan un 13,3% en dicha zona, arrojando un resultado parcial de un 70% de acuerdo representando que evidentemente la organización ofrece un ambiente seguro, sin embargo, un 20% de los empleados de la Colonia Tovar está en desacuerdo con esta situación, pudiese ser una subcultura relativa al modo de manufactura en sitio, a continuación se muestra dicha tabla No. 13

Tabla 12. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Etnohistórica. *La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores*

		Tipo de Personal		Total
		Caracas	**Colonia Tovar**	
totalmente de acuerdo	Recuento	3	1	4
	% dentro de La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores	75,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	16,7%	8,3%	13,3%
	% del total	10,0%	3,3%	13,3%
de acuerdo	Recuento	14	3	17
	% dentro de La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores	82,4%	17,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	77,8%	25,0%	56,7%
	% del total	46,7%	10,0%	56,7%
Indiferente	Recuento	1	2	3
	% dentro de La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores	33,3%	66,7%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,6%	16,7%	10,0%
	% del total	3,3%	6,7%	10,0%
en desacuerdo	Recuento	0	2	2
	% dentro de La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	16,7%	6,7%
	% del total	0,0%	6,7%	6,7%

totalmente en desacuerdo	Recuento	0	4	4
	% dentro de La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	33,3%	13,3%
	% del total	0,0%	13,3%	13,3%
Total	Recuento	18	12	30
	% dentro de La organización ofrece un entorno seguro en el que se puede crecer y cometer errores	60,0%	40,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%

La comunicación es fundamental para el éxito del trabajo, por lo tanto el personal de Caracas, el 53,2% considera que este planteamiento ha logrado que sus trabajos sean exitosos, a su vez el personal de la Colonia Tovar, ha demostrado que un 25% también han logrado dicho planteamiento, llegando a tener un 78,2% de porcentaje parcial, donde se evidencia que mayor parte de las trabajadoras de Charcutería Tovar están de acuerdo. Sin embargo es importante resaltar que solo un 9,4% del personal de la Colonia Tovar asegura que la comunicación no es fundamental. A continuación se muestra la tabla No. 14 donde se evidencia este planteamiento.

Tabla 13. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Etnohistórica. *Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	Total
totalmente de acuerdo	Recuento	10	4	14
	% dentro de Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	71,4%	28,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	52,6%	30,8%	43,8%
	% del total	31,3%	12,5%	43,8%
de acuerdo	Recuento	7	4	11
	% dentro de Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	63,6%	36,4%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	36,8%	30,8%	34,4%
	% del total	21,9%	12,5%	34,4%
indiferente	Recuento	1	0	1
	% dentro de Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	0,0%	3,1%
	% del total	3,1%	0,0%	3,1%
en desacuerdo	Recuento	1	2	3
	% dentro de Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	33,3%	66,7%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	15,4%	9,4%
	% del total	3,1%	6,3%	9,4%
totalmente en desacuerdo	Recuento	0	3	3
	% dentro de Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	23,1%	9,4%
	% del total	0,0%	9,4%	9,4%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Los canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

En toda organización los valores de la empresa son necesarios ya que son considerados la base de la organización, para esto es importante saber cómo son expresados esos valores a los trabajadores de la organización, las actitudes, los aparentes, la misión y visión de la empresa, el orgullo que tienen los trabajadores del producto o servicio que prestan a sus clientes, entre otros factores importantes. Se muestran los indicadores de cultura organizacional en ña tabla No. 15

Tabla 14. Cultura Organizacional- Valores de la empresa

		Los objetivos de la organización son compartidos	**Logo corporativo presente en todas partes incluso en artículos personales**	**Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes**	**Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización**	**Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos.**	**Orgullos de que Charcutería Tovar hace los mejores productos**
N	Válido	32	32	32	32	32	32
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		2,00	1,78	2,47	2,16	2,13	1,22
Desviación estándar		1,295	,870	1,270	1,347	,976	,420
Varianza		1,677	,757	1,612	1,814	,952	,176
Coeficiente de correlación		64,8%	48,9%	51,4%	62,4%	45,8%	64,8%

Un 65,7% de los empleados de la organización están en zona de acuerdo en que ellos mismos pudieran reconstruir con facilidad la historia de Charcutería Tovar sin necesidad de estudiar los documentos existentes, por lo que podríamos concluir que las trabajadoras tienen un alto conocimiento de la organización en la que prestan sus servicios. Por otro lado, el 21,9% están en desacuerdo con lo anteriormente planteado.

Un 78,1% de la población parcial estudiada está en zona de acuerdo con que los objetivos de la organización son compartidos, lo cual es sumamente importante ya que se muestra el sentido de pertenencia que tienen los trabajadores con la organización. Tanto así que un 83,9% de estos considera que el logo corporativo suele estar presente incluso en sus artículos personales, demostrando así estar orgullosos de pertenecer a la empresa. Y no solamente se sienten orgullosos de llevar artículos personales con el logo de la organización, sino que el 75% asegura que hacen promociones sobre los productos con conocidos, familiares y amigos, sin embargo un 15,6% se muestran indiferentes a esto. Por otro lado, la muestra total se afirmó estar orgullosos del lugar donde trabajan y de que sus productos son los mejores.

Al analizar tanto al personal de las dos localidades se puede evidenciar que un 46, 9% con respecto al personal de Caracas y un 37,6% con respecto al personal de la Colonia Tovar llevan el logo corporativo con ellos bien sea en artículos corporativos como personales lo que se puede entender que ambos tienen sentido de pertenencia con la empresa, mientras tanto, solo el 6.3% del personal de Caracas se muestra en desacuerdo con el planteamiento. A continuación en la tabla No 16 se demuestran los resultados obtenidos

Tabla 15. Tabla cruzada: Cultura Organizacional- Valores de la empresa. *Logo corporativo presente en todas partes incluso en artículos personales*

		Tipo de Personal		**Total**
		Caracas	**Colonia Tovar**	
totalmente de acuerdo	Recuento	8	6	14
	% dentro de Logo corporativo presente en todas partes incluso en artículos personales	57,1%	42,9%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	42,1%	46,2%	43,8%
	% del total	25,0%	18,8%	43,8%
de acuerdo	Recuento	7	6	13
	% dentro de Logo corporativo presente en todas partes incluso en artículos personales	53,8%	46,2%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	36,8%	46,2%	40,6%

	% del total	21,9%	18,8%	40,6%
indiferente	Recuento	2	1	3
	% dentro de Logo corporativo presente en todas partes incluso en artículos personales	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	7,7%	9,4%
	% del total	6,3%	3,1%	9,4%
en desacuerdo	Recuento	2	0	2
	% dentro de Logo corporativo presente en todas partes incluso en artículos personales	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	0,0%	6,3%
	% del total	6,3%	0,0%	6,3%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Logo corporativo presente en todas partes incluso en artículos personales	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Se puede evidenciar que el personal en Caracas considera que puede construir con facilidad la historia de la organización sin estudiar documentos existente, así lo destaca el 50% de estos quienes se posicionan en zona de acuerdo, sin embargo el personal de la Colonia Tovar, específicamente un 18,8% está en zona de desacuerdo, por su parte el 15.7% se mostró en zona de acuerdo concluyendo que pueden aceptar el desafío de construir la historia de dicha organización. Como resultados parciales se obtuvo que un 25% de los empleados se muestran en desacuerdo con esta situación. A continuación se presenta la tabla No 17 que muestra dicho planteamiento.

Tabla 16. Tabla cruzada: Cultura Organizacional- Valores de la empresa. *Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes*

			Tipo de Personal		
			Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
C16	totalmente de acuerdo	Recuento	5	2	7
		% dentro de Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes	71,4%	28,6%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	26,3%	15,4%	21,9%
		% del total	15,6%	6,3%	21,9%
	de acuerdo	Recuento	11	3	14
		% dentro de Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes	78,6%	21,4%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	57,9%	23,1%	43,8%
		% del total	34,4%	9,4%	43,8%
	Indiferente	Recuento	1	2	3
		% dentro de Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	5,3%	15,4%	9,4%
		% del total	3,1%	6,3%	9,4%
	en desacuerdo	Recuento	2	3	5
		% dentro de Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes	40,0%	60,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	10,5%	23,1%	15,6%
		% del total	6,3%	9,4%	15,6%
	totalmente en desacuerdo	Recuento	0	3	3
		% dentro de Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	0,0%	23,1%	9,4%
		% del total	0,0%	9,4%	9,4%
Total		Recuento	19	13	32
		% dentro de Los empleados reconstruyen con facilidad la historia de la organización sin revisar documentos existentes	59,4%	40,6%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Es importante conocer los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización en donde se está trabajando, esto genera sentido de pertenencia, al comparar ambos personales se puede notar que el personal Caracas está de acuerdo con que conoce el tema, contando con un 53,1% y la Colonia Tovar con un 25%, teniendo un 78,1% porcentaje parcial entre ambas poblaciones. Sin embargo, tan solo el 18,8% del total del personal se encuentra en descuerdo y total desacuerdo a dicho planteamiento, lo cual amerita una intervención de Recursos Humanos para resolver esta situación. A continuación se muestra la tabla No 18 correspondiente al conocimiento de los objetivos, misión, metas y estrategias de Charcutería Tovar

Tabla 17. Tabla cruzada: Cultura Organizacional- Valores de la empresa. *Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	8	4	12
	% dentro de Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	42,1%	30,8%	37,5%
	% del total	25,0%	12,5%	37,5%
de acuerdo	Recuento	9	4	13
	% dentro de Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización	69,2%	30,8%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	47,4%	30,8%	40,6%
	% del total	28,1%	12,5%	40,6%
indiferente	Recuento	0	1	1
	% dentro de Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
en desacuerdo	Recuento	2	0	2
	% dentro de Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	0,0%	6,3%
	% del total	6,3%	0,0%	6,3%

totalmente en desacuerdo	Recuento	0	4	4
	% dentro de Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	30,8%	12,5%
	% del total	0,0%	12,5%	12,5%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Se puede evidenciar que ambas poblaciones está de acuerdo con el planteamiento sobre dedicar parte del tiempo a promocionar los productos y servicios de la organización donde trabajan, el personal de Caracas con un 43.7% y el personal de la Colonia Tovar con un 31,3% se mostraron en zona de acuerdo, sin embargo, solo un 6,3% del personal ubicado en la planta, se muestra indiferente a la situación y 3,1% en total desacuerdo. Se mostrara a continuación la tabla No. 19 donde se muestra los resultados de este planteamiento

Tabla 18. Tabla cruzada: Cultura Organizacional- Valores de la empresa. *Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos.*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	5	3	8
	% dentro de Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos.	62,5%	37,5%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	26,3%	23,1%	25,0%
	% del total	15,6%	9,4%	25,0%
de acuerdo	Recuento	9	7	16
	% dentro de Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos.	56,3%	43,8%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	47,4%	53,8%	50,0%
	% del total	28,1%	21,9%	50,0%

indiferente	Recuento	3	2	5
	% dentro de Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos.	60,0%	40,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	15,8%	15,4%	15,6%
	% del total	9,4%	6,3%	15,6%
en desacuerdo	Recuento	2	0	2
	% dentro de Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos.	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	0,0%	6,3%
	% del total	6,3%	0,0%	6,3%
totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	1
	% dentro de Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos.	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Promocionan los productos de la organización con su familia, amigos o conocidos.	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Las relaciones interpersonales suelen darse de manera muy natural y en una organización el caso no es diferente, al pasar tanto tiempo juntos los trabajadores tienden a crear lazos de amistad en búsqueda de tener un entorno y ambiente de trabajo agradable y esto depende en gran parte de las creencias tanto de la organización como la de los empleados. Se presenta la tabla No 20 de las creencias en la cultura organizacional

Tabla 19. Cultura Organizacional- Creencias

		Existe relación con los compañeros de trabajo fuera del área de trabajo	**La gente se hace favores porque se caen bien**	**Existe vínculo de unión entre los colaboradores**	**Conozco a las familias de los demás colaboradores**	**Existen lazos de amistad pero no por intereses personales**	**Existe contacto con los trabajadores que se retiran de la organización**	**Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas**	**Hay confianza entre los compañeros en cuanto a asuntos personales**	**Las personas se protegen unas a otros**
N	Válido	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		1,97	2,28	2,22	2,44	2,06	1,91	2,09	2,84	2,38
Desviación estándar		,861	1,114	1,008	,914	,878	,818	,963	1,081	,793
Varianza		,741	1,241	1,015	,835	,770	,668	,926	1,168	,629
Coeficiente de Variación		43,7%	48,9%	45,4%	37,55	42,6%	42,8%	46,1%	38,1%	33,3%

Se puede notar que las trabajadoras de Charcutería Tovar suelen relacionarse fuera del área de trabajo de acuerdo a los resultados que arrojó el instrumento, el porcentaje acumulado de 84,4% afirmó este planteamiento. Lo cual está relacionado a que estos se tienen suficiente confianza, por lo que un 65,6 % de porcentaje parcial de los trabajadores en la organización se hacen favores porque se caen bien, mientras que, por el otro lado el 21,9% son indiferentes a esta situación. Por lo tanto, existe un porcentaje parcial de 74,2% entre las personas que están en zona de acuerdo con que en la organización si existe vínculo de unión entre los trabajadores. Es importante destacar que el 75% de los trabajadores están en zona de acuerdo a que las personas en la organización hacen amigos por amistad y no por intereses personales.

La mayoría, un 78.1% afirman que entre todos los compañeros se llevan bien y rara vez hay conflictos entre ellos. Por otro lado, el 9,4% difiere de dicho planteamiento ya que están en zona de desacuerdo.

Los trabajadores en cuanto a asuntos personales se refieren el 37,5% están de acuerdo que pueden confiar en sus compañeros, por su parte, existe un 25% que están en zona de desacuerdo, mientras que, el 31,3% se mostró indiferente.

Es importante mencionar que en la organización los colaboradores no solo se preocupan por los trabajadores que están actualmente trabajando, sino que después de marcharse de la organización siguen en contacto, un 78,1% afirma este planteamiento, sin embargo el 18,8% son indiferentes al mismo. También, un 31,3% del personal estudiado se demuestran son indiferentes en cuanto a si conocen a las familias de los demás compañeros mientras que un 58,1% afirman que si conocen a las familias de los demás trabajadores.

De acuerdo a los resultados arrojados el 65,6% de los colaboradores de Charcutería Tovar están de acuerdo con que las personas se protegen unas otras lo que podría traducirse como un acto de compañerismo, lo cual es fundamental para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la empresa.

Por otro lado, el crear vínculo de unión entre los trabajadores de la empresa es importante, en Charcutería Tovar se puede notar que un 50% del personal de Caracas están en zona de acuerdo con este planteamiento y consideran que esto es fundamental, a su vez el personal de la Colonia Tovar también hace referencia a esto, ya que el 21,9% afirman dicho planteamiento, sin embargo, el 9,4% de los trabajadoras de la Colonia Tovar se mostraron indiferentes y el mismo porcentaje se observó en la zona de desacuerdo del mismo personal mencionado. A continuación se muestra en la tabla No 21 la existencia del vínculo de unión entre los colaboradores

Tabla 20. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Creencia. Existe vínculo de unión entre los colaboradores

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	5	2	7
	% dentro de Existe vínculo de unión entre los colaboradores	71,4%	28,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	26,3%	15,4%	21,9%
	% del total	15,6%	6,3%	21,9%
de acuerdo	Recuento	11	5	16
	% dentro de Existe vínculo de unión entre los colaboradores	68,8%	31,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	57,9%	38,5%	50,0%
	% del total	34,4%	15,6%	50,0%
Indiferente	Recuento	2	3	5
	% dentro de Existe vínculo de unión entre los colaboradores	40,0%	60,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	23,1%	15,6%
	% del total	6,3%	9,4%	15,6%
en desacuerdo	Recuento	1	2	3
	% dentro de Existe vínculo de unión entre los colaboradores	33,3%	66,7%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	15,4%	9,4%
	% del total	3,1%	6,3%	9,4%
totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	1
	% dentro de Existe vínculo de unión entre los colaboradores	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Existe vínculo de unión entre los colaboradores	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Una vez que se crean los vínculos entre personas y en este caso entre colaboradores muchos se cuestionan si realmente es amistad o simplemente es por intereses personales, en

el caso de la muestra estudiada representante del sector Caracas consideran en 46.9% que son amistades reales, mientras que, en el caso de las trabajadoras de la Colonia Tovar están en zona de acuerdo un 28.2% sin embargo, el 12,5% de las trabajadoras de la Colonia Tovar se mostraron indiferentes al planteamiento. A continuación se muestra la tabla No 22 que hace referencia al dicho planteamiento

Tabla 21. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Creencias. Existen lazos de amistad pero no por intereses personales

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	5	3	8
	% dentro de Existen lazos de amistad pero no por intereses personales	62,5%	37,5%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	26,3%	23,1%	25,0%
	% del total	15,6%	9,4%	25,0%
de acuerdo	Recuento	10	6	16
	% dentro de Existen lazos de amistad pero no por intereses personales	62,5%	37,5%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	52,6%	46,2%	50,0%
	% del total	31,3%	18,8%	50,0%
Indiferente	Recuento	3	4	7
	% dentro de Existen lazos de amistad pero no por intereses personales	42,9%	57,1%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	15,8%	30,8%	21,9%
	% del total	9,4%	12,5%	21,9%
totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	1
	% dentro de Existen lazos de amistad pero no por intereses personales	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	0,0%	3,1%
	% del total	3,1%	0,0%	3,1%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Existen lazos de amistad pero no por intereses personales	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Las trabajadoras de cada organización son los responsables del ambiente laboral ya que estos son las que la integran y le dan sentido a la misma, es por ello, que es importante mantener un ambiente cordial y saludable para así incrementar la motivación laboral de cada empleado, en el caso de Charcutería Tovar las trabajadoras que se desempeñan en la parte de Caracas un 50% se muestran en zona de acuerdo considerando que en la organización la gente se lleva bien y rara vez hay conflictos y trifulcas, sin embargo, las trabajadoras de la Colonia Tovar están un 28,1% en zona de acuerdo y un 25% se mostró indiferente a la situación. Se presenta a continuación la tabla No 23 referente a este planteamiento

Tabla 22. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Creencias. Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	7	1	8
	% dentro de Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas	87,5%	12,5%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	36,8%	7,7%	25,0%
	% del total	21,9%	3,1%	25,0%
de acuerdo	Recuento	9	8	17
	% dentro de Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas	52,9%	47,1%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	47,4%	61,5%	53,1%
	% del total	28,1%	25,0%	53,1%
Indiferente	Recuento	1	3	4
	% dentro de Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas	25,0%	75,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	23,1%	12,5%
	% del total	3,1%	9,4%	12,5%
en desacuerdo	Recuento	1	1	2
	% dentro de Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	7,7%	6,3%

	% del total	3,1%	3,1%	6,3%
totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	1
	% dentro de Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	0,0%	3,1%
	% del total	3,1%	0,0%	3,1%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Existe buen ambiente laboral, rara vez hay conflictos o trifulcas	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Es importante que toda organización posea su comunicación, ya que esto ayuda a fortalecer los lenguajes y ritos que esta posea. Destacando así cuales son las costumbres implementadas por los fundadores para que se mantengan a lo largo del tiempo. A continuación se mostraran los indicadores a medir en la tabla No 24

Tabla 23. Cultura Organizacional- Comunicación

	La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas	**Conozco las anécdotas de los fundadores**	**Participación activa en fiestas y eventos de la organización**	**La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores**	**La organización celebra ceremonias implementadas por los fundadores**
N Válido	32	32	32	32	32
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	2,38	2,81	1,75	2,22	2,56
Desviación estándar	1,238	1,176	,803	1,039	1,243
Varianza	1,532	1,383	,645	1,080	1,544
Coeficiente de Variación	52,0%	41,9%	45,9%	46,8%	52,0%

El porcentaje de participación de los trabajadores que activamente acuden a eventos y fiestas de cualquier tipo realizados por la organización es de un 84,4%, por otro

lado existe un 12,5% que se muestran indiferentes a dichos eventos, es un síntoma de no participación y de retraimiento en la socialización.

De acuerdo a los resultados arrojados sobre si la forma de trabajo sigue siendo la misma implementada por los fundadores, el 68,8% de los colaboradores consideran que siguen siendo la misma, mientras que, por otro lado existe un 18,8% de la población que se muestran indiferentes al planteamiento y un 12.5% en zona de desacuerdo.

Los trabajadores están en un 62,5% totalmente de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que la organización conserva ceremonias implementadas por los fundadores, sin embargo existe un 15,6% que se muestra indiferente y un 12,5% que está en totalmente en desacuerdo. Es decir hay que trabajar este 28,1% con respecto a esta zona de olvido.

En Charcutería Tovar como en toda organización existen creencias, fechas históricas y anécdotas de los fundadores y de acuerdo a los resultados obtenidos 34,4% y 15,6% por el personal de Caracas y de la Colonia Tovar respectivamente, es una organización que está interesada porque cada empleado sea consciente de la empresa en la que trabajan y esto lo hacen a través de la comunicación, recordándoles cada día importante como símbolo de integración y de crear en los empleados, ese sentido de pertenencia con el ente en el que prestan sus servicios. Sin embargo, un 21,9% desconocen las anécdotas de los fundadores y un 28,1% se mostró indiferente. Con lo cual se da una franja de olvido del 50%. A continuación se muestra la tabla No 25 donde se muestra que la organización recuerda anécdotas y fechas históricas

Tabla 24. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Comunicación. *La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	5	2	7
	% dentro de La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas	71,4%	28,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	26,3%	15,4%	21,9%
	% del total	15,6%	6,3%	21,9%
de acuerdo	Recuento	11	5	16
	% dentro de La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas	68,8%	31,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	57,9%	38,5%	50,0%
	% del total	34,4%	15,6%	50,0%
Indiferente	Recuento	0	2	2
	% dentro de La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	15,4%	6,3%
	% del total	0,0%	6,3%	6,3%
en desacuerdo	Recuento	3	1	4
	% dentro de La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas	75,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	15,8%	7,7%	12,5%
	% del total	9,4%	3,1%	12,5%
totalmente en desacuerdo	Recuento	0	3	3
	% dentro de La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	23,1%	9,4%
	% del total	0,0%	9,4%	9,4%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de La organización recuerda constantemente anécdotas y fechas históricas	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

La participación en eventos y fiestas organizados por Charcutería Tovar es señal de que los trabajadores les gusta estar involucrados en actividades extra laborales, es una manera de fortalecer el vínculo entre empleado-empresa de forma más dinámica, de acuerdo a los resultados arrojados por el instrumento de investigación la participación de los trabajadores de Caracas es de un 56,3% entre los que están en zona de acuerdo, en la misma línea los colaboradores de la Colonia Tovar tienen una participación de 31,1% con lo que se puede demostrar que las personas que trabajan en el área administrativa se relacionan y vinculan con la organización mucho más en cuanto a eventos sociales. Se puede evidenciar en la tabla No 26 de dicho planteamiento

Tabla 25. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Comunicación. Participación activa en fiestas y eventos de la organización

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	10	4	14
	% dentro de Participación activa en fiestas y eventos de la organización	71,4%	28,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	52,6%	30,8%	43,8%
	% del total	31,3%	12,5%	43,8%
de acuerdo	Recuento	8	5	13
	% dentro de Participación activa en fiestas y eventos de la organización	61,5%	38,5%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	42,1%	38,5%	40,6%
	% del total	25,0%	15,6%	40,6%
indiferente	Recuento	1	3	4
	% dentro de Participación activa en fiestas y eventos de la organización	25,0%	75,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	23,1%	12,5%
	% del total	3,1%	9,4%	12,5%
en desacuerdo	Recuento	0	1	1
	% dentro de Participación activa en fiestas y eventos de la organización	0,0%	100,0%	100,0%

	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Participación activa en fiestas y eventos de la organización	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Una vez que una organización es fundada esta se crea con un esquema implantado por sus fundadores mayormente, en el caso de Charcutería Tovar nos intriga si después de tantos años continúan con el mismo esquema de trabajo a cuando la fundaron, al preguntarle a los colaboradores de Caracas ellos si están zona de acuerdo: un 68,8 % siguen trabajando bajo el esquema implantado por sus fundadores, mientras que por parte de los colaboradores de la Colonia Tovar están en zona de acuerdo un 48.2%, sin embargo, el 15,6% de los empleados de la localidad previamente mencionad se muestra indiferente con el planteamiento anteriormente expuesto. Es importante recalcar que un 68,8% parcial de la población estudiada están en zona de acuerdo que aún se siguen esos patrones de trabajo y el 12,5% están en zona de desacuerdo, al mismo tiempo un 18.8% se muestra indiferente. Se muestra la tabla No 27 referente a esto

De acuerdo a los resultados previamente expuestos, se puede notar que la población de los colaboradores ubicados en la Colonia Tovar en su mayoría difieren en que se siga la misma estructura de trabajo, sin embargo, esto se puede deber a que la antigüedad de dichos empleados es mínima.

Tabla 26. Tabla cruzada. Cultura Organizacional- Comunicación. *La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
totalmente de acuerdo	Recuento	7	1	8
	% dentro de La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores	87,5%	12,5%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	36,8%	7,7%	25,0%
	% del total	21,9%	3,1%	25,0%
de acuerdo	Recuento	9	5	14
	% dentro de La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores	64,3%	35,7%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	47,4%	38,5%	43,8%
	% del total	28,1%	15,6%	43,8%
Indiferente	Recuento	1	5	6
	% dentro de La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores	16,7%	83,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	38,5%	18,8%
	% del total	3,1%	15,6%	18,8%
en desacuerdo	Recuento	2	1	3
	% dentro de La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	7,7%	9,4%
	% del total	6,3%	3,1%	9,4%
totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	1
	% dentro de La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de La estructura de trabajo es la misma implantada por los fundadores	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

BALANCE VIDA-TRABAJO

Teniendo claro cuáles son las condiciones laborales de las personas a quienes se les aplico el instrumento, es importante entonces hacer un análisis sobre la variable balance vida trabajo de estas. Ya que es fundamental que estas tengas un buen balance para poder desempeñar de la mejor manera sus tareas en el trabajo. En cuanto a interacción negativa trabajo familia se puede evidenciar que las mujeres pueden presentar fatiga laboral, estrés y poca organización del tiempo empleado. Se muestra la tabla No. 28 sobre el balance vida trabajo con respecto a la interacción negativa trabajo familia

Tabla 27. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia

	Relaciones interpersonales disminuidas por el trabajo.	**Entretenimiento limitado por el trabajo.**	**Descuido de obligaciones domésticas por horario de trabajo prolongado.**	**Planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales.**	**Trabajo agotador genera mal humor en casa.**	**El trabajo genera fatiga para actividades sociales.**	**Desatención de obligaciones domésticas por pensar en el trabajo.**	**Falta de relajación en casa por obligaciones laborales.**
N Válido	32	32	32	32	32	32	32	32
Media	2,09	2,25	2,06	2,22	1,63	1,66	1,50	1,50
Desviación estándar	1,118	1,107	1,162	1,099	1,008	,902	,916	,842
Varianza	1,249	1,226	1,351	1,209	1,016	,814	,839	,710
Coeficiente de Variación	53,5%	49,2%	56,4%	49,5%	61,8%	54,3%	61,1%	56,1%

Es importante destacar que las mujeres a quienes se les aplicó el instrumento de medición aseguran que a veces el trabajo les quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su familia, con un porcentaje de 43,8%. Sin embargo, un 34,4% asegura que nunca ha pasado por una situación parecida. Por otro lado, un 40,6% de trabajadoras de Charcutería Tovar consideran que debido al trabajo a veces no tienen tiempo para sus hobbies. A su vez se observa que el 43,8% de estas consideran que debido a motivos laborales a veces tienen que cancelar planes con su familia, amigos o pareja.

Por su parte, un 6,3% de la población afirman que siempre deben cancelar planes de ocio con su familia o pareja ya que debido al trabajo no tiene energías suficientes, sin embargo, el 56,3% de las mujeres niegan tener que tomar dichas medidas.

Referente al horario de trabajo, un 40,6% del personal femenino afirma que este no afecta sus obligaciones domésticas, mientras que, un 34,4% considera que a veces se ven afectadas por el horario de trabajo lo cual impide con cumplir sus obligaciones domésticas, afectando así su balance vida-trabajo. Lo cual está relacionado a que un 68,8% del personal femenino de Charcutería Tovar nunca les ha afectado atender sus obligaciones domesticas por estar pensando en su trabajo.

Es importante señalar que de acuerdo a los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados, se obtuvo un 62,5% del personal femenino nunca esta irritable en casa porque su trabajo sea muy agotador. Por lo que se podría decir que una parte representativa de la población no se lleva el trabajo a casa. Las obligaciones laborales del trabajo muchas veces pueden afectar que resulte complicado relajarse en casa, sin embargo, el 65,6% de las trabajadoras de Charcutería Tovar afirman que nunca pasan por dicha situación.

Al hacer una comparación con el personal de Caracas y con el personal de la Colonia Tovar de Charcutería Tovar se puede notar que el personal de la Colonia Tovar se ha visto muy afectado, ya que el trabajo le quita tiempo que le hubiese gustado emplear en pasar disfrutar con la pareja, familia o amigos esto se puede evidenciar en un 18,8%, que afirman verse siempre afectados. Sin embargo el personal de Caracas, específicamente un

34,4% considera que a veces este planteamiento está presente correspondiendo al personal de la colonia solo 9,4% para un porcentaje parcial de 43,8%, el 65,7% señala que las relaciones interpersonales están disminuidas por el trabajo distribuidas con un a veces (43,8%) y siempre con (21,9%). A continuación, se muestra la tabla No 29 de las relaciones interpersonales disminuidas por el trabajo

Tabla 28. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia. Relaciones interpersonales disminuidas por el trabajo

			Tipo de Personal		
			Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
	Nunca	Recuento	7	4	11
		% dentro de Relaciones interpersonales disminuidas por el trabajo	63,6%	36,4%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	36,8%	30,8%	34,4%
		% del total	21,9%	12,5%	34,4%
	A veces	Recuento	11	3	14
		% dentro de Relaciones interpersonales disminuidas por el trabajo	78,6%	21,4%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	57,9%	23,1%	43,8%
		% del total	34,4%	9,4%	43,8%
	Siempre	Recuento	1	6	7
		% dentro de Relaciones interpersonales disminuidas por el trabajo	14,3%	85,7%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	5,3%	46,2%	21,9%
		% del total	3,1%	18,8%	21,9%
Total		Recuento	19	13	32
		% dentro de Relaciones interpersonales disminuidas por el trabajo	59,4%	40,6%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%

% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Es importante destacar que al hacer comparación entre ambos personales, se puede notar una gran diferencia en respuestas, por parte del personal de Caracas un 25% y Colonia Tovar 3,1% el trabajar tanto no afecta el tiempo para realizar sus hobbies, sin embargo, el personal de la Colonia Tovar considera que a veces se han visto afectados por este planteamiento y por parte de Caracas un 25% y con un 50,1% de porcentaje parcial se considera que a veces se han visto afectador por este problema. Así mismo, un 15.6% de las trabajadoras de la Colonia afirman que siempre se ven afectadas por el trabajo y por lo tanto no pueden disfrutar de su tiempo libre. Debido a estos análisis de resultados, se puede notar que la carga de trabajo de los colaboradores de la Colonia influye de manera determinante en su vida personal, lo que no les permite lograr un equilibrio entre su vida laboral y su vida personal. A continuación en la tabla No 30 La interacción negativa de trabajo hacia la familia en cuanto al entretenimiento limitado gracias al trabajo

Tabla 29. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia. *Entretenimiento limitado por el trabajo.*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
nunca	Recuento	8	1	9
	% dentro de Entretenimiento limitado por el trabajo.	88,9%	11,1%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	42,1%	7,7%	28,1%
	% del total	25,0%	3,1%	28,1%
a veces	Recuento	8	6	14
	% dentro de Entretenimiento limitado por el trabajo.	57,1%	42,9%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	42,1%	46,2%	43,8%
	% del total	25,0%	18,8%	43,8%
a menudo	Recuento	1	1	2
	% dentro de Entretenimiento limitado por el trabajo.	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	7,7%	6,3%
	% del total	3,1%	3,1%	6,3%
siempre	Recuento	2	5	7
	% dentro de Entretenimiento limitado por el trabajo.	28,6%	71,4%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	38,5%	21,9%
	% del total	6,3%	15,6%	21,9%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Entretenimiento limitado por el trabajo.	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

A su vez es importante destacar que muchas veces las mujeres se pueden ver afectadas por actividades laborales llegando a cancelar planes con pareja, amigos y familia. Se puede notar que el personal de Caracas hace referencia que nunca se ven afectados por esta situación, con un 25,8%, mientras, por su parte una sola persona de la Colonia Tovar admite que sus actividades laborales no le afectan su vida social representando apenas el 3.2% de la población de su localidad. El 19.4% de la población ubicada en la Colonia Tovar afirma que a veces tiene que suspender planes debido a actividades laborales, por

parte de Caracas está de acuerdo con el planteamiento un 25.8% obteniendo un resultado parcial de 45.2%. En cuanto a la afirmación sobre siempre suspender planes por motivos laborales los colaboradores de Colonia Tovar y Caracas están de acuerdo un 16.1% y un 3.2% respectivamente. Haciendo una comparación entre los dos extremos siempre y nunca se pudo notar que en nunca solo una persona de Colonia Tovar está ubicada y en siempre solo una persona de Caracas tiene que cancelar planes, una vez más se puede notar que la carga laboral en la Colonia Tovar puede ser más fuerte, al igual que la despreocupación de la organización por el logro del balance vida-trabajo de sus colaboradores situados en dicha localidad. En la tabla No 31 se evidencia las planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales

Tabla 30. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia.
Planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Producción**	**Total**
Nunca	Recuento	8	1	9
	% dentro de Planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales	88,9%	11,1%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	44,4%	7,7%	29,0%
	% del total	25,8%	3,2%	29,0%
A veces	Recuento	8	6	14
	% dentro de Planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales	57,1%	42,9%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	44,4%	46,2%	45,2%
	% del total	25,8%	19,4%	45,2%
A menudo	Recuento	1	1	2
	% dentro de Planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,6%	7,7%	6,5%
	% del total	3,2%	3,2%	6,5%
Siempre	Recuento	1	5	6
	% dentro de Planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales	16,7%	83,3%	100,0%

	% dentro de Tipo de Personal	5,6%	38,5%	19,4%
	% del total	3,2%	16,1%	19,4%
Total	Recuento	18	13	31
	% dentro de Planificaciones sociales suspendidas por actividades laborales	58,1%	41,9%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	58,1%	41,9%	100,0%

Debido al trabajo se puede tender a estar irritable en casa, personal de la Colonia Tovar de Charcutería Tovar que hacen mención a que nunca se ven afectados por esta situación, específicamente un 15,6%. En cuanto al el personal de Caracas un 46,9% también asegura que nunca se han visto afectados por su trabajo. El 25% de la población parcial admite que a veces, sin embargo, el 12,5% del personal que labora en la Colonia Tovar afirma que su trabajo afecta siempre su mal humor en casa. Este planteamiento se evidencia en la tabla No 32 que se muestra a continuación

Tabla 31. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa trabajo familia.
Trabajo agotador genera mal humor en casa.

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Producción**	**Total**
Nunca	Recuento	15	5	20
	% dentro de Trabajo agotador genera mal humor en casa	75,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	78,9%	38,5%	62,5%
	% del total	46,9%	15,6%	62,5%
A veces	Recuento	4	4	8
	% dentro de Trabajo agotador genera mal humor en casa	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	21,1%	30,8%	25,0%
	% del total	12,5%	12,5%	25,0%
Siempre	Recuento	0	4	4
	% dentro de Trabajo agotador genera mal humor en casa	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	30,8%	12,5%

	% del total	0,0%	12,5%	12,5%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Trabajo agotador genera mal humor en casa	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Es importante también tomar en cuenta cómo afecta el ámbito familiar con respecto al trabajo, muchas veces estas puede que no desempeñen de la mejor manera las tareas asignadas en el trabajo por tener problemas interpersonales. A continuación, se muestra la tabla No 33 que muestra los indicadores de la interacción negativa de la familia en el trabajo, que señalan valores bajo de su media y con ello se corrobora que la interacción negativa está presente en un bajo valor, sin embargo tiene un promedio de 55% de cv.

Tabla 32. Balance vida trabajo- Interacción negativa familia trabajo

		Desconcentración en el trabajo por asuntos domésticos	**El rendimiento laboral se ve afectado por problemas personales.**	**Desgana al trabajar debido a problemas personales.**	**Situación en casa genera frustración entre compañeros de trabajo.**
N	Válido	32	32	32	32
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2,00	1,59	1,34	1,28
Desviación estándar		1,107	,911	,653	,888
Varianza		1,226	,830	,426	,789
Coeficiente de variación		55,4%	57,3%	48,7%	69,4%

Como se podrá observar en la tabla 34, un 18,8% de las mujeres que laboran en Charcutería Tovar les resulta difícil concentrarse en su trabajo porque están preocupadas por asuntos domésticos, sin embargo, el 37,5% de la población solo le sucede a veces y el 40,6% nunca pasan por dicha situación.

Los problemas personales no afectan en su rendimiento laboral según el 59,4% de las trabajadoras. Mientras que un 31,3% considera que solo a veces pueden influir sus asuntos personales en su rendimiento laboral. Los problemas que tienen las trabajadoras de Charcutería Tovar en su vida personal a veces hacen que no tengan ganas de trabajar pero esto solo le sucede al 25% de estas, por su parte, el 71,9% nunca se ven en dicha situación. Es importante destacar que el 90,6% afirma que independientemente de su situación en casa, así sea muy irritable, ellas nunca descargan su frustración con sus compañeros.

Al comparar ambas poblaciones, se puede notar que el personal de Caracas nunca se ha visto afectado por las preocupaciones de labores domésticas para poder concentrarse en las actividades laborales, según el 31,3% por parte de Caracas y un 9.4% por parte de la Colonia Tovar. A su vez, el personal de la Colonia Tovar, específicamente el 15.6% considera que siempre se ven afectado por dichas preocupaciones. Sin embargo, algunos afirman que solo a veces se desconcentran en el trabajo por asuntos personales arrojando un resultado parcial de 37.5% e individual de 25% por Caracas y un 12,5% por Colonia Tovar. A continuación se muestra la tabla No 34 donde se evidencia la desconcentración en el trabajo gracias a los asuntos domésticos

Tabla 33. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción negativa familia trabajo.
Desconcentración en el trabajo por asuntos domésticos

		Tipo de Personal		Total
		Caracas	**Producción**	
Nunca	Recuento	10	3	13
	% dentro de Desconcentración en el trabajo por asuntos domésticos	76,9%	23,1%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	52,6%	23,1%	40,6%
	% del total	31,3%	9,4%	40,6%
A veces	Recuento	8	4	12
	% dentro de Desconcentración en el trabajo por asuntos domésticos	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	42,1%	30,8%	37,5%
	% del total	25,0%	12,5%	37,5%

A menudo	Recuento	0	1	1
	% dentro de Desconcentración en el trabajo por asuntos domésticos	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Siempre	Recuento	1	5	6
	% dentro de Desconcentración en el trabajo por asuntos domésticos	16,7%	83,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	38,5%	18,8%
	% del total	3,1%	15,6%	18,8%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Desconcentración en el trabajo por asuntos domésticos	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Al comparar ambas poblaciones se puede evidenciar que nunca se han visto afectadas con respecto a no tener ganas de trabajar debido a sus problemas personales bien sea con su pareja, familia o amigos, el personal de Caracas representa un 46,9% y el personal de la Colonia Tovar un 25,0%. Sin embargo, ambos admiten que a veces si les afecta sus problemas personales obteniendo como resultado parcial un 25%, por su parte, solo una persona de la Colonia Tovar que representa el 3.1% de la muestra admite que su vida personal puede impactar en su motivación laboral. En este análisis, se puede demostrar que los colaboradores si pueden separar su vida personal de su vida laboral. Se muestra la tabla No 35 donde se puede evidenciar este planteamiento

Tabla 34. Tabla cruzada. Balance vida –trabajo. Interacción negativa familia trabajo.
Desgana el trabajar debido a problemas personales

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Producción**	**Total**
Nunca	Recuento	15	8	23
	% dentro de Desgana al trabajar debido a problemas personales	65,2%	34,8%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	78,9%	61,5%	71,9%

	% del total	46,9%	25,0%	71,9%
A veces	Recuento	4	4	8
	% dentro de Desgana al trabajar debido a problemas personales	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	21,1%	30,8%	25,0%
	% del total	12,5%	12,5%	25,0%
Siempre	Recuento	0	1	1
	% dentro de Desgana al trabajar debido a problemas personales	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Desgana al trabajar debido a problemas personales	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

El trabajo también tiende a aportar desarrollo y satisfacción en la parte familiar de los trabajadores, lo cual hace que estos se sientan a gusto con sus labores y puedan tener un balance vida-trabajo. En la tabla No 36 se muestran los indicadores referentes a la interacción positiva en el trabajo gracias a la familia

Tabla 35. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia

		La organización del tiempo en el trabajo ha mejorado la organización en casa.	**Mejor interacción social debido a habilidades adquiridas en el trabajo.**	**Mejora el humor luego de una jornada de trabajo agradable.**	**La adquisición de compromiso en el trabajo logra que cumplas con las responsabilidades en casa.**	**Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo.**
N	Válido	32	32	32	32	32
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,22	3,03	3,09	3,63	2,84
Desviación estándar		,941	,933	,995	,609	1,051
Varianza		,886	,870	,991	,371	1,104
Coeficiente de variación		29,2%	30,8%	32,2%	16,8%	29,2%

Gracias a tener que organizar el tiempo en el trabajo, el 53,1 % de las mujeres trabajadoras de Charcutería Tovar han aprendido a organizar mejor su tiempo en la casa. A su vez estas han adquirido habilidades en el trabajo que las ayudan con la pareja, familia y amigos, el 40,6% afirma esto. Una de esas habilidades normalmente es la responsabilidad, el 68.8% asegura que cumplen sus responsabilidades en casa porque gracias al trabajo aprendieron a comprometerse con las cosas. También estas desempeñan mejor sus obligaciones domesticas gracias a las habilidades adquiridas en el trabajo, según el 34,4% de la muestra. Por otro lado, un 46,9% de las mujeres se sienten de mejor humor al realizar actividades con su familia, pareja o amigos luego de haber tenido un día o una semana agradable en su trabajo.

Muchas veces se adquiere una mejor interacción social debido a lo aprendido en el trabajo, habilidades específicamente, al realizar una comparación con ambos personales de Charcutería Tovar. En el caso de dicha organización, se puede notar que un 37,5% de la

población de Caracas y un 28.14% de la Colonia Tovar asegura que gracias a las habilidades obtenidas durante su actividad laboral tienen mejor interacción social obteniendo este resultado entre las zonas de siempre y a menudo. Con respecto al personal de la Colonia Tovar, un 9,4% considera que solo a veces sus habilidades laborales influyen en su interacción social, mientras que, por parte de Caracas está de acuerdo con este planteamiento el 21.9% afirma que este planteamiento ha mejorado su interacción social. Llegando a tener un 65,6% de porcentaje parcial en cuanto a la mejora de interacción interpersonal, lo cual puede afirmar que el trabajo ha sido pieza fundamental para el mejoramiento de muchas mujeres de Charcutería Tovar. A continuación se muestra la tabla No 37 donde muestra este planteamiento.

Tabla 36. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia. *Mejor interacción social debido a habilidades adquiridas en el trabajo.*

			Tipo de Personal		
			Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
	nunca	Recuento	0	1	1
		% dentro de Mejor interacción social debido a habilidades adquiridas en el trabajo.	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	0,0%	7,7%	3,1%
		% del total	0,0%	3,1%	3,1%
	a veces	Recuento	7	3	10
		% dentro de Mejor interacción social debido a habilidades adquiridas en el trabajo.	70,0%	30,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	36,8%	23,1%	31,3%
		% del total	21,9%	9,4%	31,3%
	a menudo	Recuento	7	1	8
		% dentro de Mejor interacción social debido a habilidades adquiridas en el trabajo.	87,5%	12,5%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	36,8%	7,7%	25,0%
		% del total	21,9%	3,1%	25,0%
	siempre	Recuento	5	8	13
		% dentro de Mejor interacción social debido a habilidades adquiridas en el trabajo.	38,5%	61,5%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	26,3%	61,5%	40,6%
		% del total	15,6%	25,0%	40,6%
Total		Recuento	19	13	32
		% dentro de Mejor interacción social debido a habilidades adquiridas en el trabajo.	59,4%	40,6%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Los trabajadores se sienten de mejor humor al pasar un día o una semana agradable en el trabajo, para así poder realizar actividades con pareja, familia y amigos. Obteniendo un 68.8% como resultado parcial entre siempre y a menudo de las personas que están con buen humor, siendo Caracas los que se encuentran mucho mejor con un 53.2% en comparación con el personal de la Colonia Tovar que tienen como resultado 15.6%, superando la opción de a veces con un 18.8% y un 6.3% los que se ubican en nunca, quienes con esta respuesta afirman que su trabajo sea un buen o mal día no influye en su humor. En la tabla No.*38* se muestra dicho planteamiento

Tabla 37. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia. *Mejora el humor luego de una jornada de trabajo agradable.*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
Nunca	Recuento	0	2	2
	% dentro de Mejora el humor luego de una jornada de trabajo agradable.	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	15,4%	6,3%
	% del total	0,0%	6,3%	6,3%
A veces	Recuento	2	6	8
	% dentro de Mejora el humor luego de una jornada de trabajo agradable.	25,0%	75,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	10,5%	46,2%	25,0%
	% del total	6,3%	18,8%	25,0%
A menudo	Recuento	7	0	7
	% dentro de Mejora el humor luego de una jornada de trabajo agradable.	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	36,8%	0,0%	21,9%
	% del total	21,9%	0,0%	21,9%
Siempre	Recuento	10	5	15

	% dentro de Mejora el humor luego de una jornada de trabajo agradable.	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	52,6%	38,5%	46,9%
	% del total	31,3%	15,6%	46,9%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Mejora el humor luego de una jornada de trabajo agradable.	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Un 25,5% del personal ubicado en Caracas asegura que a menudo logran desempeñar sus labores domésticas gracias a las habilidades que han adquirido en el trabajo, sin embargo, un 21,9% del personal de la Colonia Tovar asegura que siempre han logrado desempeñar estas labores gracias al trabajo. Mientras que, el 12.5% de la población parcial afirman que sus habilidades obtenidas en el trabajo no influyen en el desempeño de sus obligaciones domésticas. Por otro lado, un 21.9% CT y un 12.5% CCS consideran que gracias a su desarrollo a nivel profesional pueden desempeñar mejor sus responsabilidades domésticas. Así mismo, el 25% de la población de Caracas se ubican en el segmento a menudo y por parte de la Colonia Tovar solo el 3.1% englobando como resultado parcial un 28.1% de las personas que consideran que su desempeño en obligaciones domesticas se ve influenciado por las habilidades obtenidas en el trabajo. Se muestra este planteamiento en la tabla No 39.

Tabla 38. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia. *Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo.*

			Tipo de Personal		
			Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
	Nunca	Recuento	2	2	4
		% dentro de Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	10,5%	15,4%	12,5%
		% del total	6,3%	6,3%	12,5%
	A veces	Recuento	5	3	8
		% dentro de Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo	62,5%	37,5%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	26,3%	23,1%	25,0%
		% del total	15,6%	9,4%	25,0%
	A menudo	Recuento	8	1	9
		% dentro de Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo	88,9%	11,1%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	42,1%	7,7%	28,1%
		% del total	25,0%	3,1%	28,1%
	Siempre	Recuento	4	7	11
		% dentro de Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo	36,4%	63,6%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	21,1%	53,8%	34,4%
		% del total	12,5%	21,9%	34,4%
Total		Recuento	19	13	32

% dentro de Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo	59,4%	40,6%	100,0%
% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Los trabajadores tienden a tener mayor compromiso, a tener un más tiempo libre de calidad y adquieren mayor organización en el tiempo que estos emplean a las labores domésticas cuando los aspectos son positivos en la parte laboral. A continuación, en la tabla No 40 se muestra los indicadores a medir de balance vida trabajo con respecto a la interacción positiva de la familia en el trabajo

Tabla 39. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- Interacción positiva trabajo familia. Mejor desempeño en obligaciones domésticas debido a las habilidades obtenidas en el trabajo.

		La organización del tiempo en casa logró una mejor organización en el trabajo	**El trabajo resulta más agradable luego de pasar tiempo con tus seres queridos.**	**El compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales.**	**Autoconfianza en el trabajo gracias a la organización en casa.**	**Responsabilidad en casa conlleva a la responsabilidad laboral.**
N	Válido	32	32	32	32	32
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	3,19	3,03	3,59	3,53	3,34
Desviación estándar		1,030	1,092	,756	,621	1,066
Varianza		1,060	1,193	,572	,386	1,136
Coeficiente de correlación		32,288%	36,040%	21,058%	17,592%	31,916%

Las mujeres trabajadoras de Charcutería Tovar, el 59,4%, afirman que gracias a la casa poseen mayor autoconfianza en el ambiente laboral.

Normalmente al tener que organizar el tiempo en labores de casa, tiende a ayudar a organizar el tiempo en el trabajo, por lo que el 56,3% de las trabajadoras considera que esto les ha funcionado de manera positiva en el trabajo. A su vez, un 71,9% de estas consideran que las responsabilidades laborales las cumple ya que en la casa han adquirido ciertas capacidades. Un 59,4% asegura que gracias a las responsabilidades de casa, se toman muy seriamente las responsabilidades del trabajo.

Se tiende a tener un mejor trabajo al pasar un fin de semana agradable con los amigos, conocidos o familia, así lo afirma el 34,4% del personal de Caracas de Charcutería Tovar. Sin embargo, el personal de la Colonia Tovar se encuentra dividido ya que el 12,5% asegura que nunca se ha visto afectado por dicho planteamiento, otro 12,5 % piensa que a veces y el otro 12,5% afirma que siempre tienden a tener un trabajo más a agradable. Por parte de Caracas 25.1% están entre a menudo y a veces en referencia a pasar tiempo con su familia mejora su ambiente y motivación laboral. Es importante destacar que se puede evidenciar que un 68,8 % de porcentaje parcial afirman que al pasar tiempo con su familia, amigos, o pareja les es más agradable su trabajo, llegando a tener un balance en su vida tanto personal como profesional. A continuación se muestra dicho planteamiento en la tabla No 41

Tabla 40. Balance vida trabajo- Interacción positiva familia trabajo. *El trabajo resulta más agradable luego de pasar tiempo con tus seres queridos.*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
Nunca	Recuento	0	4	4
	% dentro de El trabajo resulta más agradable luego de pasar tiempo con tus seres queridos.	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	0,0%	30,8%	12,5%
	% del total	0,0%	12,5%	12,5%
A veces	Recuento	2	4	6

		% dentro de El trabajo resulta más agradable luego de pasar tiempo con tus seres queridos.	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	10,5%	30,8%	18,8%
		% del total	6,3%	12,5%	18,8%
	A menudo	Recuento	6	1	7
		% dentro de El trabajo resulta más agradable luego de pasar tiempo con tus seres queridos.	85,7%	14,3%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	31,6%	7,7%	21,9%
		% del total	18,8%	3,1%	21,9%
	Siempre	Recuento	11	4	15
		% dentro de El trabajo resulta más agradable luego de pasar tiempo con tus seres queridos.	73,3%	26,7%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	57,9%	30,8%	46,9%
		% del total	34,4%	12,5%	46,9%
Total		Recuento	19	13	32
		% dentro de El trabajo resulta más agradable luego de pasar tiempo con tus seres queridos.	59,4%	40,6%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	59,4%	40,6%	100,0%

En cuanto a el compromiso adquirido en el hogar hace normalmente que las mujeres se sientas más comprometidas y adquieran más capacidad para comprometerse en el trabajo, al analizar las dos localidades estudiadas, se puede evidenciar que ambas siempre han cumplido con sus responsabilidades laborales gracias a las responsabilidades del hogar, el 34,4% con respecto al personal de Caracas y el 37,5% con respecto al personal de la Colonia Tovar obteniendo un resultado parcial de 71.9% lo que se pudiera decir que la mayoría de la población está de acuerdo con el planteamiento, mientras que por otro lado un 18.8% de las personas ubicadas en Caracas que a menudo se ven en esta situación y un 6.3% de la población parcial considera que solo a veces el compromiso en el hogar hace que cumpla con sus responsabilidades laborales Por otro lado, es importante destacar que solo una persona ubicada en Caracas compromiso en el hogar nunca ha influido en el

compromiso que tiene con sus actividades laborales . A continuación se muestra la tabla No 42 donde muestra el compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales

Tabla 41. Balance vida trabajo- Interacción positiva familia trabajo. *El compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales.*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	**Total**
nunca	Recuento	1	0	1
	% dentro de El compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales.	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	0,0%	3,1%
	% del total	3,1%	0,0%	3,1%
a veces	Recuento	1	1	2
	% dentro de El compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales.	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	5,3%	7,7%	6,3%
	% del total	3,1%	3,1%	6,3%
a menudo	Recuento	6	0	6
	% dentro de El compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales.	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	31,6%	0,0%	18,8%
	% del total	18,8%	0,0%	18,8%
siempre	Recuento	11	12	23
	% dentro de El compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales.	47,8%	52,2%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	57,9%	92,3%	71,9%

	% del total	34,4%	37,5%	71,9%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de El compromiso adquirido en el hogar hace que cumplas con las responsabilidades laborales.	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Es importante compaginar adecuadamente las actividades laborales con la vida personal para poder tener un balance entre ambos, sin embargo el 46,9% considera que si lo han logrado, pero el 15,6% de las mujeres trabajadoras aseguran que nunca han logrado compaginar adecuadamente. Se muestra a continuación los resultados obtenidos de dicho planteamiento en la tabla No. 43

Tabla 42. Balance vida trabajo- *Logro adecuado de actividades laborales vida personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	5	15,6	15,6	15,6
	a veces	3	9,4	9,4	25,0
	a menudo	9	28,1	28,1	53,1
	siempre	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Al realizar la comparación entre ambos personales, el personal de Caracas un 34,4% afirma que siempre ha logrado compaginar adecuadamente las actividades laborales con la vida personal, con respecto al personal de la Colonia Tovar se divide entre un 12,5% estar en desacuerdo con este planteamiento ya que nunca lo han logrado, y otro 12,5% haciendo referencia a que siempre han logrado compaginar la actividad laboral con la vida personal. Mientras que 28.1% de la población parcial consideran que a menudo logran el equilibrio vida-trabajo. Por otra parte, un 9.4% de los colaboradores ubicados en la Colonia Tovar afirman lograr solo a veces dicho balance. A continuación se muestra la tabla No 44 donde muestra el logro adecuado de actividades laborales y vida personal

Tabla 43. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- *Logro adecuado de actividades laborales vida personal*

			Tipo de Personal		
			Caracas	**Colonia Tovar**	Total
	nunca	Recuento	1	4	5
		% dentro de Logro adecuado de actividades laborales vida personal	20,0%	80,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	5,3%	30,8%	15,6%
		% del total	3,1%	12,5%	15,6%
	a veces	Recuento	0	3	3
		% dentro de Logro adecuado de actividades laborales vida personal	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	0,0%	23,1%	9,4%
		% del total	0,0%	9,4%	9,4%
	a menudo	Recuento	7	2	9
		% dentro de Logro adecuado de actividades laborales vida personal	77,8%	22,2%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	36,8%	15,4%	28,1%
		% del total	21,9%	6,3%	28,1%
	Siempre	Recuento	11	4	15
		% dentro de Logro adecuado de actividades laborales vida personal	73,3%	26,7%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	57,9%	30,8%	46,9%
		% del total	34,4%	12,5%	46,9%
Total		Recuento	19	13	32
		% dentro de Logro adecuado de actividades laborales vida personal	59,4%	40,6%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Es importante que las empresas se preocupen por lograr que sus trabajadores tengan un balance con su vida laboral y con su vida personal, en cuanto a las mujeres trabajadoras de Charcutería Tovar, el 28,1% asegura que nunca se preocupan por la integración de la vida laboral y la vida personal, sin embargo el 31,3% comenta que a menudo la empresa se preocupa por lograr esto, el 25% considera que siempre y el 15.6% que solo a veces se preocupan por el logro de los objetivos. Si englobamos siempre y a menudo como el lado positivo representaría un 56.3% de la muestra, siendo nunca y a veces un 43.7% del lado negativo. Por lo que se puede concluir de este análisis que la población se encuentra parcializada entre los que están de acuerdo que la organización intenta integrar el BVT y los que están en contra de dicha afirmación, generando ruido ya que toda organización debería preocuparse por el bienestar de cada empleado y su satisfacción laboral. Se muestra la tabla No. 45 del interés por parte de la empresa para que el trabajador logre integrar la vida laboral con la vida personal

Tabla 44. Balance vida trabajo- Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre integrar la vida laboral con la vida personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	28,1	28,1	28,1
	a veces	5	15,6	15,6	43,8
	a menudo	10	31,3	31,3	75,0
	siempre	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Con respecto al planteamiento de que si la trabajadora considera que la empresa se preocupa porque las personas puedan lograr integrar su vida laboral con su vida personal, el personal de Caracas, específicamente el 18,8 % considera que siempre y un 18,8% considera que a menudo se preocupa la empresa por esto arrojando un resultado parcial de 31.3% del segmento a menudo. Sin embargo, el personal ubicado en la Colonia Tovar asegura que nunca han considerado que la empresa se preocupe por dicho planteamiento, contando con un 18, 8%. Ello pudiese generar una subcultura de resentimiento al respecto será un objetivo a resolver. La tabla No 46 representa los resultados expuestos

Tabla 45. Tabla cruzada. Balance vida-trabajo. *Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre integrar la vida laboral con la vida personal*

		Tipo de Personal		
		Caracas	**Colonia Tovar**	Total
Nunca	Recuento	3	6	9
	% dentro de Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre entregar la vida laboral con la vida personal	33,3%	66,7%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	15,8%	46,2%	28,1%
	% del total	9,4%	18,8%	28,1%
A veces	Recuento	4	1	5
	% dentro de Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre entregar la vida laboral con la vida personal	80,0%	20,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	21,1%	7,7%	15,6%
	% del total	12,5%	3,1%	15,6%
A menudo	Recuento	6	4	10
	% dentro de Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre entregar la vida laboral con la vida personal	60,0%	40,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	31,6%	30,8%	31,3%
	% del total	18,8%	12,5%	31,3%
Siempre	Recuento	6	2	8
	% dentro de Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre entregar la vida laboral con la vida personal	75,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	31,6%	15,4%	25,0%
	% del total	18,8%	6,3%	25,0%
Total	Recuento	19	13	32
	% dentro de Interés por parte de la empresa para que el trabajador logre entregar la vida laboral con la vida personal	59,4%	40,6%	100,0%
	% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,4%	40,6%	100,0%

Según las mujeres trabajadoras de Charcutería Tovar, el 59,4% acota que no se emplean políticas, programas o prácticas donde estas puedan vincular la vida personal con la vida laboral. Sin embargo, el 12,5 % considera que a menudo, un 9.4% que nunca y un 18.8% que siempre se han aplicado estas políticas, las cuales mencionaron que son:

inteligencia emocional (1/13) y programas de recreación (1/13). A continuación se muestra la tabla No. 47 de la existencia de políticas, programas o prácticas implementadas en Charcutería Tovar

Tabla 46. Balance vida trabajo. *Existencia de políticas, programas o practicas implementadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	18,8	18,8	18,8
	a veces	19	59,4	59,4	78,1
	a menudo	4	12,5	12,5	90,6
	Siempre	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Ante la pregunta que si la empresa posee políticas, programas o prácticas que ayuden a la mujer a que pueda vincular tanto su vida laboral como su vida personal, tan solo 5 personas consideran que esto se ha aplicado, lo cual significa que no se ha creado lo suficiente para que estas mujeres puedan equilibrar tanto sus actividades laborales como sus actividades personales.

Con este porcentaje, se hizo un análisis del personal femenino de la parte de Caracas y de la parte de la Colonia Tovar para evidenciar a mayor profundidad los resultados de las políticas, programas o practicas implementadas por Charcutería Tovar, con respecto al personal Caracas un 40,0% hizo referencia a que la programa implementado fue inteligencia emocional, a su vez otro 40,0% aseguro que hacen prácticas de recreación. El único personal de Colonia Tovar que afirma que se han aplicado políticas en la empresa asegura que solo se han implementado la inteligencia emocional, contando con un 20,0%. Teniendo como porcentaje parcial 60% la política implementada por Charcutería Tovar sobre la inteligencia emocional. Se muestra la tabla referente a este planteamiento, tabla No 48

Tabla 47. Tabla cruzada. Balance vida trabajo- *Políticas, programas o practicas implementadas*

			Tipo de Personal		Total
			Caracas	**Colonia Tovar**	
Políticas, programas o practicas implementadas	inteligencia emocional	Recuento	2	1	3
		% dentro de Políticas, programas o practicas implementadas	66,7%	33,3%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	50,0%	100,0%	60,0%
		% del total	40,0%	20,0%	60,0%
	Recreación	Recuento	2	0	2
		% dentro de Políticas, programas o practicas implementadas	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	50,0%	0,0%	40,0%
		% del total	40,0%	0,0%	40,0%
Total		Recuento	4	1	5
		% dentro de Políticas, programas o practicas implementadas	80,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de Personal	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	80,0%	20,0%	100,0%

Una vez analizada las variables por separado, se llevó a cabo un análisis de ambas variables mediante el coeficiente de correlación en el que se demostró que en ambas poblaciones la cultura organizacional no tiene impacto en el logro del Balance Vida-Trabajo de cada uno de los colaboradores de Charcutería Tovar. Sin embargo se puede observar que en ambas poblaciones se logra un Balance Vida- Trabajo, pero es importante mencionar que no se han creado políticas para que sus colaboradores logren esto.

Posteriormente se procedio a realizar un análisis del Coeficiente de Correlación de Pearson calculado con la herramienta Excel, tomando como datos las medias de cada variable Balance – Cultura, lo que se obtuvo el resultado de 0,46 teniendo una relación moderada.

CAPITULO VI

DICUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de poder analizar cada uno de los aspectos más resaltantes del instrumento utilizado para esta investigación es importante relacionar dichos resultados con las teorías utilizadas para la investigación. Con respecto a la variable de Cultura Orgnizacional:

En Charcutería Tovar se puede evidenciar que según lo que dice Vázquez (2009) "La cultura organizacional es comprendida por relaciones interpersonales que se producen dentro de la empresa o la organización en distintos factores comunes definidos de forma tangible o intangible" que el personal tanto de la localidad de Caracas como de la localidad de la Colonia Tovar tienen buenas relaciones y por lo tanto se puede reforzar la cultura de dicha empresa ya que se crean vínculos de amistad entre los colaboradores. A su vez se puede mostrar que ambos personales tiene conocimientos sobre la misión, visión y objetivos de la empresa, lo cual es sumamente importante ya que según Schein, (1988) es fundamental, sin embargo Rodríguez (2009) también hace mención a esto, ya que el conocimiento por parte de los colaboradores de Charcutería Tovar hace que aumente la cohesión de ellos y el compromiso de estos con la organización, fortaleciendo así la cultura de Charcutería Tovar y haciéndola funcional.

La cultura organizacional se fortalece cuando los lideres o fundadores de la empresa son los encargados de que estos sepan cual es la estructura de trabajo, a su vez es importante que enseñarles las practicas, o mantener la estructura de los fundadores a lo largo del tiempo, según Castro y Lupano (2005). En cuanto a Charcutería Tovar es importante destacar que con respecto a las colaboradoras de la localidad de Caracas consideran que la estructura de trabajo implantada por los fundadores de la organización se ha mantenido a lo largo del tiempo, sin embargo en la localidad de la Colonia Tovar es algo que no está presente, lo cual puede evidenciar que se han creado subculturas en esta empresa, una para la localidad de Caracas y otra para la localidad de la Colonia Tovar.

Deal y Kennedy (1982) mencionan que es importante que una organización cuente con trabajadores que sepan las historias, valores, creencias, ceremonias, rituales, entre otros, de la la organización, en Charcutería Tovar se evidencia una vez más la presencia de subculturas en cuanto a sus localidades, ya que con respecto a Caracas las trabajadoras pueden afirmar que si conocen todo esto, en cuanto a la Colonia Tovar afirman que no conocen lo antes mencionado. Sin embargo esto se puede deber a la antigüedad de las trabajadoras de la Colonia Tovar, lo cual hace que exista una subcultura.

A su vez, al analizar la variable Balance vida-trabajo se puede evidenciar :

Es importante las mujeres trabajadoras cuenten con un balance entre la vida personal y la vida laboral ya que esto puede generar desmotivación por parte de la trabajadora lo cual desencadenara mal rendimiento en sus actividades laborales. Según Chandra (2012)) cp. (Dousin, 2017) destacan que se debe prestar atención tanto a las responsabilidades personales como a las responsabilidades laborales, en cuanto a Charcutería Tovar se puede evidenciar que debido a las habilidades adquiridas en el trabajo estas pueden ponerlas en práctica en su casa y desempeñan mejor sus actividades domestica, a su vez en casa han adquirido habilidades que ponen en práctica en su vida laboral.

Para la organización debe ser fundamental que se preocupen por sus trabajadoras para que estas puedan tener un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral, según Salgado (2011) esto facilita el trabajo ya que hace que sus colaboradoras hace que se sientan motivados y a gusto con su organización. Con respecto a Charcutería Tovar normalmente las trabajadoras tienen un mal humor en casa debido a la gran cantidad de trabajo, lo cual hace que estas no puedan desempeñar de la mejor manera sus actividades en casa ya que están pensando en su trabajo. Sin embargo, estas no descargan problemas personales en su trabajo, asi lo afirma tanto el personal que se encuentra ubicado en Caracas, como el personal ubicado en la Colonia Tovar.

Debido a esto, es importante que la organización cree mecanismos para que estas puedan lograr un balance, ya que tanto personal de Caracas como personal de la Colonia Tovar afirman que no se han creado los mecanismos suficientes para que estas puedan lograr un equilibro entre vida personal y vida laboral. De Cieri y Bardoel (2010) hace mención a que las estrategias, las políticas, los programas y las prácticas ayuda a que exista conciliación de la vida laboral y familiar, lo cual es importante poner en práctica para el beneficio de la organización y de sus colaboradoras.

Las mujeres trabajadoras de Charcutería Tovar tienden a tener poca relación interpersonal, con su pareja, familia y/o amigos debido al trabajo ya que tienden a suspender planificaciones sociales, lo cual hace que afecte en gran medida su vida personal. Según Gómez (2003) al tener que dedicar tanto tiempo a su vida laboral, esto genera un gran cansancio y un estrés a la trabajadora, lo cual afecta sus relaciones interpersonales ya que no tiene tiempo para sus actividades personales.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

a) Conclusiones Generales para la Variable Cultura Organizacional

Es necesario evidenciar los aspectos más resaltantes sobre los datos obtenidos de la variable Cultura Organizacional:

- Las trabajadoras de Charcutería Tovar, tanto en el personal de Caracas, como en el personal de la Colonia Tovar tienen conocimientos claros sobre los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización. Esto puede apuntar a un aspecto simbólico positivo de la Cultura (Schein, 1988)
- Las mujeres trabajadoras de Caracas tienen conocimientos sobre la historia de Charcutería Tovar, sin embargo las mujeres trabajadoras de la Colonia Tovar no poseen estos conocimientos de la historia o anécdotas, ello pudiese deber a la poca antigüedad de sus trabajadores.
- Charcutería Tovar les ofrece a las trabajadoras de Caracas un entorno seguro, donde estas puedan crecer y cometer los errores necesarios sin afectar la productividad, sin embargo, en cuanto a las trabajadoras ubicadas en la Colonia Tovar no se les ofrece dicho ambiente. Tienen un nexo más abierto con el ambiente, más seguro que los de Caracas.
- Entre ambas localidades geográficas de Charcutería Tovar, existe libertad en cuanto a la movilización por los espacios de la organización, lo cual ayuda a la interacción entre compañeros, creando un vinculo de amistad entre los mismos.
- Las trabajadoras de Charcutería Tovar, tanto de Caracas como de la Colonia Tovar se sienten orgullosas de trabajar en la organización ya que esta hace los mejores productos, y a su vez promocionan estos productos a familia, amigos o conocidos. Esto es fundamental, ya que sienten sentido de pertenencia con la organización. Lo cual es un aspecto relevante de la Cultura, fortalecida.

- Entre todos los colaboradores existe vínculo de unión, tanto en la localidad de Caracas, como en la localidad de la Colonia Tovar. Es importante destacar que esta unión no es por intereses personales, por lo tanto rara vez hay conflictos inter personales e inter geográficos.
- En Charcutería Tovar en su locación de Caracas se sigue aplicando la misma estructura de trabajo implantada por lo fundadores, siendo un aspecto positivo con respecto a la cultura de esta empresa, la tradición, las fórmulas de manufactura, sin embargo, los colaboradores ubicados en la Colonia Tovar no opinan lo mismo y esto puede deberse a prácticas de integración totalmente diferentes en comparación con Caracas y tal vez inexistentes.
- Por otro lado hay zonas de trabajo para mejorar de un mayor nivel de integración considerando ambas localidades de trabajo. Hay zonas positivas de cultura y balance vida – trabajo y zonas ostensiblemente a trabajar por parte de la Gerencia de Recursos Humanos.

b) Conclusiones Generales para la Variable Balance Vida - Trabajo

Se presentan los aspectos más resaltantes de lo obtenido con respecto a la variable Balance Vida-Trabajo:

- En Charcutería Tovar se demostró que las mujeres trabajadoras tienen poca relación interpersonal debido al trabajo, lo cual hace que a veces tiendan a suspender planificaciones sociales por actividades laborales.
- La gran cantidad de trabajo hace que a menudo las mujeres trabajadoras tengan mal humor en casa, lo que genera un gran desbalance entre vida y trabajo
- En cuanto a la desgano al trabajar por parte de las mujeres de Charcutería Tovar con respecto a los problemas personales, estas no lo presentan, lo cual hace que no influya su vida personal con su trabajo
- En Charcutería Tovar le enseñan habilidades importantes a sus trabajadoras lo que hace que tengan un mejor desempeño tanto en su trabajo como en sus obligaciones de casa y

viceversa, gracias a algunas habilidades de la casa han podido desempeñar actividades laborales de la mejor manera.

- Es importante señalar que en Charcutería Tovar no hay políticas, programas o prácticas formales que puedan ayudar a que sus trabajadoras puedan lograr un Balance Vida-Trabajo, este hecho, influye de forma determinante en el desempeño de cada uno de sus colaboradores sobre todo en el personal ubicado en la Colonia Tovar quienes son los que se han visto más afectados en su vida personal debido a su carga laboral.

c) Conclusiones según los Objetivos Específicos:

La población a medir tuvo un mayor número de mujeres en Caracas, a diferencia de la Colonia Tovar. Sin embargo, pocas de las trabajadoras de Charcutería Tovar consideran que se han implementas políticas, programas o prácticas para que estas puedan lograr el balance vida trabajo. Sin embargo, una gran parte de las mujeres trabajadoras asegura que esto no se aplica, lo cual hace que no puedan compaginar su vida laboral y su vida familiar. En cuanto a los programas que fueron mencionados son los siguientes:

- Programas de adiestramiento, haciendo mención a la inteligencia emocional.
- Prácticas de recreación donde hacen la celebración mensual de cumpleaños, compartir a fin de mes, torneos de domino, cine con la familia de las trabajadoras, planes vacacionales, lo cual es sumamente importante ya que ayuda a la unión de los trabajadores y hace que estos creen mayor vinculo porque llegan a conocer a la familia de sus compañeros de trabajo, influenciando así la cultura de la empresa.

Se puede evidenciar que las mujeres que laboran en Charcutería Tovar, tanto el personal de Caracas como el personal de la Colonia Tovar logran un buen balance en cuanto a las habilidades de organización de tiempo tanto en el trabajo como en casa, lo cual hace que estas sean más organizadas y logren desempeñar un mejor rol en ambos lugares sin la preocupación del otro rol mientras desempeñan las tareas de uno.

Sin embargo, el balance vida- trabajo de las trabajadoras se ve afectado más que todo en la localidad de la Colonia Tovar, ya que estas tienen que trabajar tanto que el trabajo les quita el tiempo que les hubiera gustado invertir en sus hobbies, tiempo en familia, pareja y conocidos, e inclusive no se reportan actividades sociales de integración aplicadas por la empresa para sus trabajadores.

Al analizar el nivel jerárquico de las colaboradoras de Charcutería Tovar se puede observar que estas desempeñan cargos acorde al nivel educativo que estas poseen, en Caracas, su mayoría son licenciadas y desempeñan un cargo de analista. En cuanto a la Colonia Tovar estas solo han llegado a bachillerato por lo tanto poseen un cargo de ayudantes y sus labores en su mayoría son de operarias de producción.

Es importante destacar que al realizar la pregunta que si consideran que han logrado compaginar ambos roles de su vida, respuesta corresponde con el resultado de "siempre" por parte de la población de Caracas, y en cuanto a la población de la colonia Tovar se divide entre "Siempre" y "Nunca" lo cual genera una unos resultados dispersos a dicho planteamiento.

Es significativo para la investigación saber si las trabajadoras consideran que la empresa se preocupa por que estas logren integrar la vida laboral con la vida personal. Como resultado, se puede evidenciar muchas respuestas divididas en referencia a las dos localidades de la organización, ya que en cuanto al personal de Caracas, los mismos aseguran que siempre se han preocupado por lograr un equilibrio, en cambio al personal de la Colonia Tovar mencionan que nunca se ha preocupado la organización para lograr que estas puedan integrar ambos roles.

En cuanto a la Cultura Organizacional de Charcutería Tovar, se evidencia que las características más resaltantes tienen que ver con los valores de la empresa ya que influye de gran manera logrando determinar la cultura de la empresa, basándose en un

trabajo en equipo, unión entre trabajadores, motivación, responsabilidad y prestar un excelente servicio de calidad.

d) Conclusiones según el Objetivo General y el Planteamiento del Problema:

De acuerdo a Rohman (2014) en su artículo publicado en la página web de Great Place To Work hace referencia a una cultura fuerte como aquella que se encarga de incorporar diversos valores colectivos y que en gran parte "tiene como beneficio establecer directrices claras (el "como"), para que la gente siga esforzándose por alcanzar los objetivos empresariales comunes (el "que"). La misma puede ser usada como una estrategia para la retener talento y aumentar su desempeño" y en cuestión el balance vida-trabajo. En el caso del presente estudio, se pudo determinar que para la organización Charcutería Tovar se presenta una relación inversa, negativa y muy poco significativa con las mujeres trabajadoras tanto para el personal ubicado en Caracas como en el personal de la Colonia Tovar, siendo esto un impacto negativo para la organización ya que sus colaboradores no logran concebir un equilibrio entre sus actividades labores como sus actividades domésticas, esto puede influir de manera directa y determinante en el desempeño de cada uno de sus roles.

Sin embargo, los colaboradores de la organización se toman el tiempo y preocupan por crear lazos de amistad y vínculos de unión entre compañeros sin importar los hechos negativos que se puedan presentar en la organización, lo cual hace reforzar la cultura, lo cual se traduce en un buen ambiente laboral en el cual se pueda trabajar de manera agradable influyendo en forma positiva tanto para los colaboradores como para la organización.

Adicionalmente, se realizó una comparación entre el impacto que podía tener la cultura sobre el balance vida-trabajo en la oficina corporativa de Caracas y en la planta de la Colonia Tovar, en el que se evidenció que hay una correlación entre ambas variables moderada. En casos como este, es importante la gestión de recursos humanos ya que de una u otra forma puede llegar a ser una herramienta efectiva para el cambio cultural y

organizacional porque impacta a la organización en su conjunto, la misma está presente en cualquier organización porque afecta a las actitudes y conductas de los empleados, una buena gestión de este departamento garantiza el éxito de la organización (Ulrich, 1987).

De igual manera (Gutierrez Ferro, 2013) indica que se debe de tener claro que en una organización no existe solo una cultura, y eso se evidencia en resultados parciales obtenidos en la investigación, dentro de ella [la Empresa] existen subculturas que se refiere a la cultura que trae cada individuo o que se crean en la misma organización debido a sus prácticas tanto administrativas como de intercambio social. Como por ejemplo entre departamentos o sedes diferentes, pero la cultura organizacional debe de ser más fuerte que estas subculturas. Puesto que si sucede lo contrario la empresa disminuirá el valor de la cultura como variable independiente. De igual manera, Robbins (2004) aclara que si en una organización, las subculturas son más fuertes que la cultura organizacional no habrá una interpretación uniforme de lo que representa el comportamiento adecuado y el inadecuado, de hacer mejor las cosas y satisfacer los retos planteados. Es por esto que la cultura organizacional debe de ser bien definida, entendida y aceptada para que todos los colaboradores haciendo que trabajen bajos los mismos lineamientos y logrando iguales resultados y desde luego con un Balance Vida – Trabajo para alcanzar mejor ambiente de trabajo. Por estas razones, conviene profundizar un trabajo con estas nuevas consideraciones.

RECOMENDACIONES

a) Para la Organización

- Mejorar la comunicación entre ambas localidades para normalizar las apreciaciones de las Políticas, Normas, Programas, Prácticas de los aspectos tácticos y operativos de la Empresa.
- Implementar políticas, programas y prácticas que logren abordar las necesidades de los colaboradores en cuanto al Balance Vida-Trabajo, siendo esto determinante para el éxito de la organización.
- El departamento de Recursos Humanos debe ofrecer un plan de desarrollo para cada de una de los colaboradores, de acuerdo a la visión que tiene cada uno de ellos en cuanto a su crecimiento como profesional y la seguridad en el desempeño de sus actividades, ya que es de suma importancia que toda organización cuente con talento humano calificado para alcanzar los objetivos colectivos.

b) Para Futuras Investigaciones

- Identificar naturalezas del trabajo para mantener el criterio de investigación
- Conocer cuáles son cada uno de los roles corporativos en ambientes geográficos distintos de acuerdo a la población que sea estudiada.
- Es de suma importancia conocer cuál es la nacionalidad y cultura de los fundadores del ente a estudiar
- Hacer un estudio entres dos países o más para comparar el impacto que puede generar la Cultura Organizacional implantada por los fundadores sobre el Balance Vida-Trabajo
- Medir la Madurez organizacional como factor determinante a manera de ciclo y su impacto en la relación Cultura – Balance Vida – Trabajo

c) Para la Academia

- Facilitar la línea de investigación para futuros investigadores que se vean interesados en el tema.
- Implementar contenidos en el pensum académico que permita a todos los estudiantes enriquecer sus conocimientos sobre la importancia del Balance Vida-Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aliaga Pérez, Salim; Barrenechea R, José; Carbajal C, Karin; Vivanco P, Walter (2017). *Balance Entre La Vida Familiar Y Laboral: Una Mirada Desde La Percepción de los Jefes.* Santiago de Surco, Perú

Álvarez, Raúl; Lozano, Miguel ; Morillo, Tania ; Ricketts, Juan (2016). *Balance Vida-Trabajo De Las Mujeres Ejecutivas Que Trabajan En Empresas Privadas En Lima Metropolitana, 2016.* Surco, Perú

Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.* Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

Balestrini, Mirian. (2006) *Como se elabora el Proyecto de Investigación.* Séptima Edición. BL Consultores Asociados. Venezuela

Barroso Paredes, F. (2015). La Conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar. (TG) Universidad de la Rioja Servicio de Publicaciones 2015. Inédito.

Boman, U., Ljung, B., Thulin, J. (2008). La Gestión De La Vida Laboral Y Privada Cómo Consiguen Los Europeos Compaginar Trabajo Y Vida Privada Informe Para Uni 2010. Stockholm, Sweden: Kairos Future AB.

Cameron y Quinn (1987; 1999; 2006) *Diagnosing and changing organizational culture.*

Cantillo, E., Alzate, A., Galindo, K., Hernandez, A., Daniela , L., Serje, N. (2011). *Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas.* Colombia.

Cantillo, J. (2013) *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño.* Sincelejo, Colombia

Cárdenas, M; Basaldua, E; Noriega, D; Portales, W. (2016). *Percepción de la Mujer Ejecutiva sobre su Trabajo y Vida Familiar.* Surco, Perú

Cardozo, M. (2006). *Soy mujer, ¡gracias por la discriminación!* [online]. Disponible en: http://www.analitica.com/mujeranalitica/lasmujeresopinan/6146787.asp

Carrillo, A. ; De Faria Macedo, D. (2008). *ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN FEMENINA EN VENEZUELA Y APROXIMACIÓN DEL BALANCE ENTRE FAMILIA Y TRABAJO. 2007.* Caracas, Venezuela

Castro, A. y Lupano, M. (2005) *Diferencias Individuales en las Teorias Implicitas del Liderazgo y la Cultura Organizacional Percibida.* Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la de la Nación.

Collin, H. (s.f). *Historia de La Colonia Tovar ¡Con sabor tradicional alemán!*. [Artículo en línea] Coloniatovar.net. Disponible en: http://www.coloniatovar.net/historia.htm

Dalle, P., Boniolo, P., Sautu, R., y Elbert, R. (2005). *Manual de Metodología. Construcción de Marco Teoórico. Formulación de los Objetivos y Elección de la Metodología*. In C. L. CLACSO (Ed.). Buenos Aires.

Deal, T. y Kennedy, A. (1982). *Corporate Curltures: The Rites and Rituals of Corporate Life.* Addison-Wesley Publishing Company

De Cieri, H.; Bardoel , A. (2010) *Global work-life management in multinational enterprises: A challenge for vertical integration* . Monash University, Melbourne, Australia.

De León, M. ; Borja, R. (2014). *Conciliar Trabajo y Familia ¿ilusión o realidad?.* Universidad Autónoma de Barcelona – Instituto de Gobierno y Políticas Públicas.

Denison (1984) Corporate culture and organizational culture effectiveness. Washington . Denison Consulting, LLC

Denison, Daniel (1996). *What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native´s point of view on a decade of paradigm wars.* Academy of management review. Volumen 21. Third Edition. (Pp. 619-654).

Dimitrova, E.,; Lucas Marín, A. (2008). *El concepto de cultura de las organizaciones: Centralidad actual y evolución.* Revista Internacional de Organizaciones, 65-76.

Dousin, O. (2017) *Work-Life Balance Practices in the Healthcare Industry: The Case of East Malaysia.* School of Management College of Business RMIT University, Melbourne, Australia.

Eumed.net (s.f.). *Validez y confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos*

[En Linea] Disponible en: http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/402/Validez%20y%20confiabilidad%20de%20los%20Instrumentos%20de%20Recoleccion%20de%20Datos.htm [Acceso 18 Ene. 2018]

Feldstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A.,; Waslter, S. (2002). *Opportunities to work at home in the context of work-life balance. Human Resource Management Journal 12 (1), 55-76*

Fernández L, Nicolá; Bringmann, Eliane (2007). *El Impacto De La Cultura Organizacional y Del Liderazgo En Las Empresas Familiares.* Toledo, Brasil.

Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinario. (2012). *Decreto de Ley Organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Venezuela.

Gaceta Oficial Nro. 38668. (2007). *Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Caracas, Venezuela.

Gaceta Oficial Nro. 5398. (1999). *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.* Venezuela.

Galvés, E. ; García, D. (2011) *Cultura organizacional y rendimiento de las Mipymes de mediana y alta tecnología: un estudio empírico en Cali, Colombia.* Universidad Politecnica de Cartagena, España.

García Molero, María (2014). *La Conciliación Laboral y Personal: Estudio Cualitativo en una Empresa De Distribución Alimenticia.* Cartagena, España

Gomez , S (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia.* Pamplona, Spain

Guerra, M & Pizarro O. (2009. *Rol de la mujer en la gran empresa.* [En línea] Disponible en: http://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf [Acceso 21 Dic. 2017]

Gutierrez Fierro, M. (2013). *La Cultura Organizacional, Variable importante para obtener ventaja competitiva. Area de Postgrado. Alta Gerencia.* Universidad Militar Nueva Granada. Bogota. Colombia

Gutiérrez M, Edisson J (2014) . *La Cultura Organizacional Como Factor Que Influye En La Motivación Laboral De Los Trabajadores Del Área Operativa En Una Empresa De Transporte Aéreo.* Bogotá, Colombia.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., ; Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Edición). México D.F., México: McGraw-Hill.

Hofstede (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values.* Abridged edition

Hurtado de Barrera, Jacqueline. (2000) *Metodología de la investigación*. 3 ed. Instituto Universitario de Tecnologia. Caripito, Venezuela

Hurtado de Barrera, J. (2008). *El Proyecto de investigación*. Tercera Edicion. Caracas: Quiron Edicones y Sypal

Ib.ccoo.es. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. [online] Disponible en::http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf [Accessed 16 Jan. 2018].

Katz, D., ; Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones.* México: Trillas .

Kast , F., ; Rosenzweig, J. (1988). In M. G. Hill (Ed.), *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias* (cuarta edición ed.). Mexico.

Kotter & Heskett (1992) *Corporate Culture and Performance.* New York: Free Press

Lamane, Jamila (2012-2013). *Prácticas De Conciliación, una Solución al Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal.* Cartagena, España

Leal, Antonio (2012). *¿Qué es el paquete estadístico SPSS?* [online] Available http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-el-paquete-estadistico-spss/

Liviu, L. ; Corina, G. (2008) *The link between organizational culture and corporate performance: an overview. Annals of faculty of economics*. Rumania: Econpapers.]

Lord,R.-Maher,K.(1991): *Leadership and information processing*. London: Routledge.

Martinez. E (2009). La Cultura Organizacional Presente En Daycohost Telecom, C.A.: Una Estrategia Para El Fortalecimiento Del Estilo Daycohosta Través De Un Liderazgo Gerencial. Caracas: Universidad Cátolica Andrés Bello.

Méndez, K.; Molina, C. (2013). Balance Vida-Trabajo de las mujeres jefes tecnicos administrativos y obreras de la Alcaldia del municipio Sucre, Miranda. Caracas, Miranda,Venezuela.

MIROPOPIC.com (s.f.). *Charcutería Tovar*. [En línea] Disponible en: http://www.miropopic.com/l2106/CHARCUTER%C3%8DA+TOVAR [Acceso 4 Ene. 2018]

Montaña. Angie; Torres German. (2015*). Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. Bogota, Colombia.

Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A.; Geurts, S. (2009). Propiedad psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 331-337.

ONU Mujeres. (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico.* [En linea] Disponible en: http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#_ednref13 [Acceso 23 Dic. 2017]

Oviedo, H. C., Campos-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580.Katz, D., ; Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones.* México: Trillas .

Parada Ruiz, E. G., Soto, M., ; Gonzalez, D. (Mayo 2016). *El Balance Vida-Trabajo En Las Organizaciones De Diferentes Países Del Mundo*. Retrieved Diciembre 26, 2017 from EPISTEMUS: http://www.epistemus.uson.mx/revistas/articulos/20-13Balance.pdf

Peters ; Waterman (1982) *In Search of Excellence: Lessons from America's Best run Companies.* Harper & Row

PNUD (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015*. [En línea] Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_sp.pdf [Acceso 21 Dic. 2017]

Robbins, S. (2004 décima Edición). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson - Prentice Hallr

Rodríguez, R. (2009). *La Cultura Organizacional un Potencial Activo Estratégico desde la Perspectiva de la Administración* . Invenio, 69-75.

Rohman , J. (2014). Great Place to Work. Obtenido de http://www.greatplacetowork.com.ve/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/735-por-que-la-cultura-organizacional-es-clave-para-el-exito-del-negocio

Salgado, María Emilia (2011). *Balance Vida-Trabajo De Las Mujeres Gerentes Que Trabajan En Empresas Privadas Del Área Metropolitana De Caracas.* Caracas, Venezuela.

Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership* . San San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica.* Barcelona: Plaza & Janes Editores, S.A.

Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Schein, E. (2015). *Observations, Organiztional Psychology Then and Now: Some. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 2015. 2:1–19 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111449

Schettini, P., & I., C. (2016). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social.* Buenos Aires: universidad de la Plata.

Sierra - Bravo, R. (2007). *Técnicas de investigación social Teoría y ejercicios* . Madrid: Thomson.

Tamayo y Tamayo, M. (2002). *El Proceso de la Investigación Científica* (Cuarta Edición). México: Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.

Torres Palacios, M. F (2006). *Cultura organizacional y gestión innovadora.* Caracas, Venezuela.

Ulrich, D. (1987). *Organizational capability as a competitive advantage: FIR professionals as strategic partners.* Human Resource Planning Society, 10, 4.

Uriarte de los Santos, L. M. (s.f) *Competencias de conciliación Vida Personal / Laboral (VP/L)* . Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, España.

Valera, P (2014). *Las mujeres avanzan en America Latina.* [En Linea] Disponible en: https://elpais.com/economia/2014/06/05/actualidad/1401989344_243833.html [Acceso 14 Ene. 2018]

Whitfield, K., Strauss, G. (1998). *Researching the World of Work Strategies and Methods in Studyng Indusrial Relations.* Ithaca NY. USA: Cornell University Press

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO

Universidad Católica Andrés Bello
Faculta de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

Estimada,

Los siguientes cuestionarios [**A /B**] tienen como objetivo obtener información acerca del balance vida-trabajo según la cultura implantada por los fundadores en empresas del sector cárnico, para mujeres de todos los niveles jerárquicos.

La información obtenida es estrictamente confidencial y solo será utilizada para fines académicos, por ende, necesitamos de su mayor honestidad, ya que de ella dependerá la validez de los resultados que se obtengan.

En primer lugar, se realizarán preguntas personales, las cuales se deben responder de manera clara:

1. Edad [en años cumplidos]: 2. Empresa: 3. Cargo[actual]: 4. Área de Trabajo:	5. Edo. Civil: 6. Hijos: Si__ No__ [En caso afirmativo indique:] 7. Cuantos hijos tiene: 8. Edades de sus hijos:

9. Antigüedad en la empresa: 10. Antigüedad en el cargo: 11. Escolaridad [terminada a la fecha]: Primaria___ Bachiller___ T.S.U___ Licenciatura___ Diplomado o Especialización___ Maestría___ Doctorado___

Instrucciones:

Este primer instrumento [**A**] tiene la finalidad de recolectar información acerca del Balance vida-trabajo que tiene la trabajadora en su día a día. Es importante que lea cuidadosamente antes de responder, así como también, marcar con una X cualquiera de **las 4 opciones** "**Nunca, A veces, A menudo, Siempre**". *Por favor, hágalo con la primera impresión que le venga, luego de leer detenidamente cada pregunta.*

	Ítem	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
B1	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja / familia / amigos.				
B2	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa.				
B3	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
B4	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo.				
B5	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
B6	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja / familia / amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
B7	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
B8	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja / familia / amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
B9	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
B10	Tienes que cancelar planes con tu pareja / familia / amigos por actividades laborales.				
B11	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja / familia / amigos.				
B12	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				
B13	Los problemas con tu pareja / familia / amigos afectan tu rendimiento laboral.				
B14	Estas irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
B15	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
B16	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja / familia / amigos debido a tu trabajo.				
B17	Los problemas que tienes con tu pareja / familia / amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
B18	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
B19	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
B20	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
B21	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
B22	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
B23	¿Considera que ha logrado compaginar adecuadamente sus actividades laborales con su vida personal?				

	Ítem	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
B24	¿Considera que la empresa donde trabaja se preocupa porque usted pueda lograr integrar su vida laboral con su vida personal?				
B25	¿La empresa donde labora posee políticas, programas o prácticas que la ayuden a que pueda vincular su vida laboral con su vida personal?				

Si la pregunta anterior [25] usted la calificó como "Siempre" o "A Menudo" por favor, nombre a continuación, cuales son: las políticas, programas o prácticas que ha implementado la empresa que la ayudan a integrar su vida laboral con su vida personal:

B26

Políticas	Programas	Prácticas

Instrucciones:

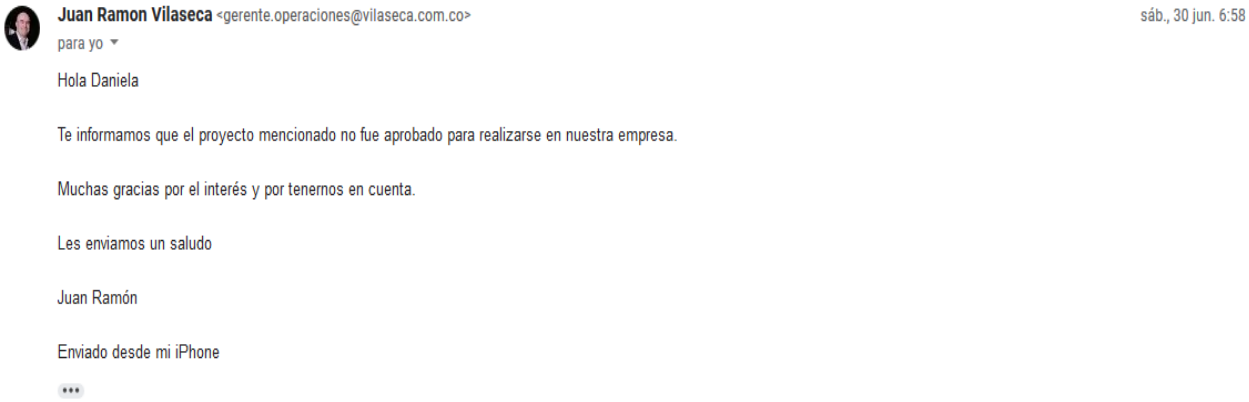
En este segundo instrumento [**B**] se recolectará información sobre la Cultura Organizacional que posee la empresa, según el impacto de los fundadores. Es importante que lea cuidadosamente antes de responder, así como también, marcar con una X cualquiera de las **cinco opciones** "**Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indiferente, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo**". *Por favor, hágalo con la primera impresión que le venga, luego de leer detenidamente cada pregunta.*

	Ítem	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
C1	Los objetivos de la organización son compartidos.					
C2	Las personas con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo.					
C3	La gente se hace favores porque se caen bien					
C4	Las personas establecen vínculo de unión entre ellas					
C5	Los trabajos que se comienzan siempre se terminan					
C6	La gente conoce a las familias de los demás compañeros de trabajo.					
C7	Las personas hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de su interés personal					
C8	Cuando las personas se marchan de la empresa, los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va.					
C9	La gente se lleva bien y rara vez se dan disputas o trifulcas					
C10	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde comienza el de la otra tanto en lo administrativo, como en producción y en ventas					
C11	Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros, si lo permite el sistema de producción.					
C12	La gente confía a los demás asuntos personales					
C13	Las personas se protegen unas a otras.					
C14	En esta organización me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido desde que los fundadores la crearon.					
C15	El logo corporativo está en todas partes de la organización e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales					
C16	Puedo reconstruir con facilidad la historia de la organización sin estudiar los documentos existentes.					
C17	Ofrece la organización un entorno seguro en el cual crecer y cometer errores siempre y cuando no afecten el plan de negocios o productivo					
C18	Conozco los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la organización.					
C19	En este departamento la existencia de canales de comunicación agiles garantiza el éxito de mi trabajo					
C20	Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios de la organización donde trabajo a mis conocidos, familiares o amigos					
C21	En esta organización las personas tienen su futuro asegurado.					
C22	En esta empresa conocemos anécdotas de los fundadores					
C23	Participo activamente en todas las fiestas o eventos de cualquier tipo realizados en la organización					
C24	Hacemos los mejores productos y estamos orgullosos de ellos, desde los más económicos a los más caros					
C25	La forma de trabajo de la organización, sigue siendo la implementada por los fundadores de la misma					

C26	La organización conserva ceremonias implementadas por los fundadores de la empresa					

Agradecidas por su tiempo y su honestidad……

ANEXO 2: RESPUESTA DE PARTE DE VILASECA



Juan Ramon Vilaseca <gerente.operaciones@vilaseca.com.co> sáb., 30 jun. 6:58

para yo

Hola Daniela

Te informamos que el proyecto mencionado no fue aprobado para realizarse en nuestra empresa.

Muchas gracias por el interés y por tenernos en cuenta.

Les enviamos un saludo

Juan Ramón

Enviado desde mi iPhone