



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



**INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE
LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA
DE ALGODÓN UBICADA EN LA URBANIZACIÓN INDUSTRIAL LA
QUIZANDA, VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Línea de Investigación:

Gestión de las Personas

Autores:

**Martínez M., Yismeli.
Mercado P., Keisi V.
Parra E., Manuel I.**

Bárbula, Abril de 2016



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



**INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE
LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA
DE ALGODÓN UBICADA EN LA URBANIZACIÓN INDUSTRIAL LA
QUIZANDA, VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Trabajo de grado presentado para optar por el título de
Licenciados en Relaciones Industriales

Autores:

**Martínez M., Yismeli.
Mercado P., Keisi V.
Parra E., Manuel I.**

Bárbula, Abril de 2016



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



CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE
LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA
DE ALGODÓN UBICADA EN LA URBANIZACIÓN INDUSTRIAL LA
QUIZANDA, VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Tutor:

Ángel Deza

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Prof. Ángel Deza
C.I. N° V- 5.947.859

Bárbula, Abril de 2016



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



VEREDICTO

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado **INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALGODÓN UBICADA EN LA URBANIZACIÓN INDUSTRIAL LA QUIZANDA, VALENCIA ESTADO CARABOBO**; presentado por Martínez Yismeli C.I 20.031.770, Mercado Keisi C.I 22.519.700 y Parra Manuel C.I 20.892.574, para optar al Título de Licenciados. En Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerados como _____ a los _____ días del mes de Abril del año 2016

Nombre y Apellido

Cédula

Firma

Bárbula, Abril de 2016

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso.

A mi mamá Rosa Muñoz le dedico todos mis logros.

A mi papá Antonio Martínez.

A mi abuelita amada Teresa Tejada.

Martínez, M. Yismelí, S.

DEDICATORIA

A Dios

A mi madre Carmen Pineda

A mi Padre Alfredo Mercado

A mi Hermana Keila González

A la Universidad de Carabobo y sus Profesores

A usted profesor Ángel Deza

Y a todos aquellos que de una manera u otra me brindaron su apoyo en mi formación y en el logro de mis metas.

Mercado P. Keisi V.

DEDICATORIA

A TI DIOS

A USTEDES PADRES

A TI HERMANO

A TI YACKELYN BRITO

A TI LUIS LETINA

A USTEDES YISMELI Y KEISI

A USTED ANGEL DEZA

A LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO Y SUS PROFESORES

*A TODAS LAS PERSONAS QUE SIEMPRE ESTUVIERON PENDIENTES DE MI
CARRERA*

Parra E. Manuel I.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios Todopoderoso por darme salud y fortaleza día a día para no rendirme y continuar hasta el final de mi carrera universitaria.

A mi madre por la gran paciencia y amor que me tiene, por acompañarme y apoyarme en todo momento.

A mi padre por amarme como lo hace y a pesar de la distancia lograr que la ausencia nunca se sienta.

Al profesor Ángel Deza por tanto apoyo durante la elaboración del trabajo de grado, por ser tan receptivo y excelente tutor.

Al Lcdo. Jorge Beltrán por animarme a ser cada día mejor, porque además de ser mi jefe, en poco tiempo se ha convertido en un gran amigo.

Martínez, M. Yismelí S.

AGRADECIMIENTOS

*Primeramente a **Dios** por permitirme vivir esta gran experiencia, A mis **Padres** por brindarme seguridad, amor y un apoyo incondicional para cumplir una de mis metas más importantes, graduarme. A mi **Hermana** por su sabiduría y experiencia que fue de gran ayuda en mi proceso de formación, a mi **Familia** quienes fueron parte importante de mi crecimiento.*

*A la **Universidad de Carabobo**, por ser mí casa de estudios, junto a sus profesores quienes me brindaron oportunidades de aprendizaje y las herramientas para mi formación profesional, en especial al profesor **Germán Ospino**, y a mi tutor **Ángel Deza**, por su dedicación y compromiso.*

Mercado P., Keisi V.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser siempre guía en mis pasos a lo largo de mi vida y de mi carrera.

A mis padres Carlos Parra y Yamal Elkhouri por ser ese apoyo incondicional presente a cualquier hora, que a pesar de la distancia siempre cuento con ustedes y sé que están ahí para tenderme su mano y no dejarme caer.

A ti hermano Luis Carlos Parra, por ser esa persona que siempre me ha motivado a ser un excelente ejemplo para ti y demostrarte que tú puedes y serás mejor que yo.

A ti Yackelyn Brito, por llegar a mi vida en el momento indicado y ser más que un apoyo, una persona incondicional a mi lado. Gracias por tu cariño, por tu amor y comprensión que al igual que tus padres tú también me has brindado.

Luis Letina, Gracias. Más que un amigo, has sido para mí de esas personas que Dios pone en tu camino y agradezco que haya sido así.

Compañeras de tesis, gracias por ser parte de este equipo de trabajo y por el tiempo de trabajo juntos a lo largo de nuestra carrera.

Profesor Ángel Deza gracias por su guía en la elaboración de nuestro trabajo de grado.

A la Universidad de Carabobo por ser mi casa de estudio y permitir realizar mis estudios profesionales. A sus profesores por darme las herramientas necesarias para el desarrollo de mi perfil profesional y en especial a la Profesora Emma Argüello y al Profesor Germán Ospino.

Y en general a todas y cada una de las personas que de una u otra manera estuvieron presentes y sobre todo pendientes de mis estudios, a ustedes gracias.

Parra E. Manuel I.



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



INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALGODÓN UBICADA EN LA URBANIZACIÓN INDUSTRIAL LA QUIZANDA, VALENCIA ESTADO CARABOBO

Autores: Martínez Yismeli, Mercado Keisi, Parra Manuel

Tutor: Ángel Deza

Fecha: Abril de 2016

RESUMEN

La presente investigación partió de las siguientes interrogantes ¿Cómo es el proceso de socialización organizacional? ¿Cómo es la cultura organizacional de la empresa? ¿De qué manera influye la socialización de la empresa en el fortalecimiento de la cultura organizacional?. De allí que se tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de la socialización para el fortalecimiento de la cultura organizacional, en una empresa procesadora de algodón ubicada en la Urbanización Industrial la Quizanda, Valencia, Estado Carabobo, ello con el fin de señalar las mejoras necesarias. Se desarrolló una investigación de tipo descriptiva, a partir de una población de 73 trabajadores que laboran en la empresa, se calculó una muestra conformada por 35 trabajadores que representan el 47.95% de la población. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario que se elaboró teniendo en cuenta las dimensiones planteadas por Likert. La validez del instrumento fue realizada por expertos del área, cuya confiabilidad fue de 0.75, lo que indica una alta confiabilidad. El fundamento teórico fue tomado principalmente de Likert y Taormina. Las conclusiones más resaltantes apuntan a que en la empresa la socialización posee debilidad para el cumplimiento de los dominios, lo que demuestra que dicho proceso se encuentra incompleto. Los elementos claves de la cultura organizacional presentes en la empresa indican: un proceso de decisión dominado por la alta gerencia y un sistema de comunicaciones precario con escasa difusión, aunque permite el flujo de la información entre la gerencia y la base.

Palabras Claves: Socialización organizacional, Cultura organizacional, trabajadores, empresa.



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



INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALGODÓN UBICADA EN LA URBANIZACIÓN INDUSTRIAL LA QUIZANDA, VALENCIA ESTADO CARABOBO

Autores: Martínez Yismeli, Mercado Keisi, Parra Manuel

Tutor: Ángel Deza

Fecha: Abril de 2016

ABSTRACT

This research started by bringing up the following questions: How does the process of organizational socialization work? What is the organizational culture of the company? How does the socialization of the company affect the strengthening of the organizational culture? Therefore, this research has as a general objective to determine the influence of socialization over the strengthening of the organizational culture in a cotton processing company located in Urbanización Industrial la Quizanda, in Valencia, Carabobo State, in order to point out the necessary improvements. It was developed a descriptive investigation. The population is comprised by 73 workers of the company. The sample consisted of 35 workers who represent 47.95% of the population. The instrument to collect the data was designed taking into account the dimensions posed by Likert. The validation of the instrument was carried out by experts which result was 0.75, indicating high reliability. The theoretical foundation was taken principally of Likert and Taormina, The most striking findings suggest that socialization company has weakness for compliance domains, demonstrating that the process is incomplete. The key elements of the organizational culture presents in the company are a process of decision dominated by the high management; a precarious system of communications with scanty diffusion though it allows the flow of the information between the management and the base.

Keywords: organizational socialization, organizational culture, workers, companies.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
ÍNDICE DE CUADROS	xv
ÍNDICE DE GRAFICAS	xvi
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	19
Objetivos de la Investigación	24
Justificación de la investigación	25
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes	26
Bases Teóricas	30
<i>Socialización</i>	30
<i>Tipos de Socialización</i>	31
Socialización Organizacional	32
<i>Proceso de Socialización Organizacional</i>	33
<i>Responsables del Proceso de Socialización Organizacional</i>	35
<i>Dominios de la Socialización Organizacional</i>	36
<i>Cultura</i>	38

<i>Elementos de la Cultura</i>	39
<i>Cultura Organizacional</i>	41
<i>Características de la cultura Organizacional</i>	42
<i>Tipos de Cultura y Perfiles Organizacionales</i>	43
Definición de Términos básicos	46
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	48
Estrategia Metodológica	48
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	54
Población y Muestra	55
Validez y Confiabilidad	57
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Análisis e Interpretación de los Resultados	60
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	102
LISTA DE REFERENCIAS	104
ANEXOS	109

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico	50
2. Nivel de entrenamiento	61
3. Grado de comprensión	64
4. Grado de apoyo de los compañeros	66
5. Nivel de proyección de futuro	68
6. Nivel de proyección de futuro	70
7. Las decisiones en la organización son tomadas por	72
8. Para el establecimiento de objetivos y políticas en la organización se toma en cuenta la opinión de	73
9. Al momento de tomar alguna decisión en mi puesto de trabajo	75
10. El sistema de comunicación interno es	76
11. Al momento de usar los sistemas de comunicación	78
12. La información en la organización proviene de	79
13. Para comunicarme con los directivos	81
14. La organización cuenta con	82
15. La información en la organización fluye de la siguiente manera	84
16. Cuando tengo un problema personal acudo a	85
17. En cuanto a las conversaciones informales con mis compañeros de trabajo dentro de la organización	87
18. La ubicación de los puestos de trabajo	88
19. Cuando cometo un error en mi puesto de trabajo	90
20. Cuando cumples una meta dentro de la organización	92
21. En las siguientes fechas recibo felicitaciones por parte de la organización y de mis compañeros	93
22. La organización me motiva económicamente de la siguiente manera	95

ÍNDICE DE GRAFICAS

Gráfica N°	Pág.
1. Nivel de entrenamiento	62
2. Grado de comprensión	65
3. Grado de apoyo de los compañeros	67
4. Nivel de proyección de futuro	69
5. Nivel de proyección de futuro	71
6. Las decisiones en la organización son tomadas por	72
7. Para el establecimiento de objetivos y políticas en la organización se toma en cuenta la opinión de	74
8. Al momento de tomar alguna decisión en mi puesto de trabajo	75
9. El sistema de comunicación interno es	77
10. Al momento de usar los sistemas de comunicación	78
11. La información en la organización proviene de	80
12. Para comunicarme con los directivos	81
13. La organización cuenta con	83
14. La información en la organización fluye de la siguiente manera	84
15. Cuando tengo un problema personal acudo a	86
16. En cuanto a las conversaciones informales con mis compañeros de trabajo dentro de la organización	87
17. La ubicación de los puestos de trabajo	89
18. Cuando cometo un error en mi puesto de trabajo	91
19. Cuando cumples una meta dentro de la organización	92
20. En las siguientes fechas recibo felicitaciones por parte de la organización y de mis compañeros	94
21. La organización me motiva económicamente de la siguiente manera	95

INTRODUCCIÓN

La socialización organizacional hace referencia al proceso por el cual las personas van adquiriendo progresivamente los aspectos actitudinales, comportamentales, cognitivos y las representaciones sociales que les permiten incorporarse al mundo del trabajo en las organizaciones y por ende desarrollar actividades productivas dentro de la sociedad.

Por lo, tanto éste proceso permite la transmisión de la cultura organizacional de cualquier empresa, además de fortalecer elementos de ésta. Es por ello, que en la actualidad se hace de vital importancia conocer respecto a estos dos tópicos y como pueden los mismos relacionarse entre sí para hacer una fusión interesante que sea beneficiosa para el mundo empresarial.

Asimismo, el trabajador es un participante activo del proceso de socialización y por esta razón el departamento encargado del manejo de personal, debe manejar perfectamente todas las características tanto de la socialización como de la cultura organizacional, para ser un facilitador que sepa alinear los esfuerzos de los trabajadores en función de utilizar dichos esfuerzos a favor de los objetivos organizacionales.

De tal manera que nace la necesidad de determinar la influencia de la socialización para el fortalecimiento de la cultura organizacional en una empresa procesadora de algodón ubicada en la Urbanización Industrial la Quizanda, Valencia Estado Carabobo, con el fin de señalar las mejoras necesarias. Por medio de este estudio se busca describir el proceso de socialización organizacional, describir los elementos claves presentes en la

cultura organizacional de la empresa objeto de estudio y establecer la relación entre la socialización y la cultura organizacional de la misma.

Este estudio consta de cuatro capítulos, conformados de la siguiente manera:

El Capítulo I: Plantea el problema a investigar, así como el objeto de estudio, seguido de los objetivos específicos que se pretende alcanzar y finalmente se justifica la realización de esta investigación.

El Capítulo II: Esta comprendido por el marco teórico, el cual inicia con los antecedentes de investigaciones, los cuales abordan la temática objeto de estudio; además se incluyen las bases teóricas que sustentan la investigación y finaliza con los términos básicos, los cuales permiten una mejor comprensión del tema.

El Capítulo III: Lleva por nombre marco metodológico, el mismo describe la naturaleza de la investigación, continua con la estrategia metodológica donde se indican los pasos para la realización del estudio, seguidamente se elabora el cuadro técnico metodológico y finalmente se describe la población y muestra, que son aquellas personas a las que se les aplico el instrumento de recolección de datos.

El Capítulo IV: Se realizó los análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la investigación, así mismo, se presentaran las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al resultado obtenido; seguido de las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Al hablar de cultura se tiende a pensar que es algo preexistente (como el aire que respiramos, como pensamos, como nos comunicamos e interactuamos) al cual sencillamente el ser humano se adapta y convive en él. Sin embargo la cultura es mucho más compleja; como menciona (Schaefer, 2006:47) “es el conjunto de costumbres, conocimientos, objetos materiales y comportamientos aprendidos y socialmente transmitidos”. Por lo tanto, la cultura va más allá de una simple aceptación de ella, es una carga social que lleva muchas generaciones acumulándose.

Interpretando a Macionis y Plummer (2007) es importante destacar que se distinguen dos tipos de culturas: la cultura material, que hace referencia a los objetos que son creados por los miembros de una sociedad, y la cultura no material que trata acerca del mundo intangible (las ideas, valores, percepciones del mundo, entre otras) que crean los miembros de una sociedad.

Estos tipos de culturas están presentes en todos los ámbitos sociales, entre ellos se pueden destacar: La universidad, La organización, La familia, Los equipos deportivos, Los grupos culturales, Los grupos religiosos, entre otros. Parece ser entonces un hecho importante que genera identidad a esos ámbitos sociales.

Como se menciona anteriormente las organizaciones no escapan de esta realidad, ya que dentro de ella se generan relaciones interpersonales que dan paso a una cultura organizacional que las identifica.

Tal como lo menciona Pérez (2009) los antecedentes del estudio de la cultura organizacional pueden ser ubicados en los orígenes de las ciencias sociales. Entender esta contribución es muy importante porque muchos de los dilemas y debates que se dan en torno de la cultura organizacional reflejan las diferencias en la tradición histórica de la investigación social.

Con la aparición de las ciencias administrativas a inicios del siglo XX, se abre un nuevo espacio para el estudio de la cultura organizacional, más profundo desde el punto de vista epistemológico, a la vez, más holístico y sistémico, llevando no solo a propuestas teóricas, sino que ha trascendido el discurso científico y se ha nutrido de la acción, potenciando la relación con otras ciencias.

El concepto de cultura aplicado a la organización se fue gestando desde el aporte de la escuela de Administración de las Relaciones Humanas. A partir de los experimentos desarrollados por Mayo (1972), se empiezan a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional. Mayo (1972), se interesó por indagar acerca de los factores que inciden en el desempeño del trabajador, llegando a la conclusión que el ambiente del grupo al cual pertenece el individuo incide significativamente en la percepción que éste tiene acerca de los aspectos objetivos de la organización.

Mintzberg, Ahlstrand y Lampel (1999:334): "asociamos cultura organizacional con conocimiento colectivo. En la mente de la organización están presentes las convicciones compartidas que se reflejan en tradiciones y hábitos, así como en manifestaciones más tangibles: relatos, símbolos, e incluso edificios y productos". Por lo tanto, se puede decir que la Cultura

Organizacional es aquello que define a la organización. Es lo que resulta único en la forma de hacer las cosas y es lo que diferencia a una organización de otra. Vendría a ser como la "personalidad de la organización". De aquí se deduce, que así como las personas tienen distintas personalidades, las organizaciones poseen diferentes culturas organizacionales.

Así como lo menciona Ardison (2012), cuando la cultura organizacional es aceptada, se da por sentada, se vuelve incuestionable, como toda ideología, por dichos miembros. Esto se puede ver fácilmente si se le pregunta a algún integrante de una organización, cómo es la cultura, posiblemente no sepa contestar con facilidad, ya que su visión está fragmentada. La cultura aporta códigos de acción que se reconocen como normales y permiten identificar aquellas actividades que al no concordar esos códigos se toman como anormales. Hasta tal punto que muchas veces las personas pueden darse cuenta de cómo era una organización y su cultura cuando cambia de trabajo al advertir que las cosas se hacían de tal o cual manera.

Esto hace referencia a una característica fundamental, que al realizar las mismas actividades por mucho tiempo, siguiendo iguales patrones como una forma de vida se vuelve tan penetrante la cultura que se arraiga en cada persona que lo practica como una tradición.

Ya que la cultura organizacional es un elemento que fortalece tanto a la empresa como a los trabajadores, es de suma importancia transmitirla efectivamente, para ello la socialización organizacional juega un papel fundamental. Tal como lo enfatiza Palaci (2005:75) la socialización organizacional es "el proceso por el que las personas aprenden los valores,

habilidades, expectativas y conductas que son relevantes para asumir un determinado rol organizacional y participar como miembros activos de la organización”.

En el caso específico de Venezuela a raíz de la explotación petrolera, la cual trajo consigo gran influencia Norteamericana, muchas empresas relacionadas con esta industria tenían establecido dentro de sus parámetros de funcionamiento la inducción y preparación del personal que era contratado, siendo influenciadas por las prácticas que venían llevando a cabo transnacionales latinoamericanas que consideraron estos métodos de socialización en el puesto de trabajo fundamentales para el buen funcionamiento de las organizaciones.

Tal como lo indica Báez (2010):

“Dicha práctica fue asimilada por otras organizaciones que vieron en la misma, un elemento de garantía, para el buen desempeño del empleado dentro de la misma. Pudieron comprobar que el preparar a las personas que recién ingresaban estaban garantizando que conocieran el funcionamiento de la organización, asumieran las políticas y normativas que rigen las relaciones laborales internas y los beneficios que se derivan del desempeño del cargo para el cual han sido seleccionados ya que de ello dependerá su desenvolvimiento y permanencia dentro de la organización. Así mismo toda esta información reduce la incertidumbre en los nuevos miembros y facilitara la adaptación en menor tiempo” (p.12).

En el caso particular de la empresa productora de algodones la empresa, tiene 46 años de Antigüedad, fundada el 14 de Agosto del año 1967, originalmente domiciliada en la ciudad de Guacara, estado Carabobo. Inició su proceso productivo en un pequeño galpón. Posteriormente en el

año: 1975, deciden mudarse a la ciudad de Valencia, donde adquieren un (01) galpón en la Zona Industrial la Quizanda, consecutivamente fueron adquiriendo más galpones hasta tener cuatro (04). Su esfuerzo, constancia y dedicación dieron los frutos deseados, encontrándose hoy en día entre las primeras empresas transformadoras de Algodón Hidrófilo del País. La empresa tiene como objetivo, la compra de desperdicios Textiles, con los cuales elaboran el Algodón Hidrófilo, para uso cosmetológico, en sus diferentes presentaciones tales como, motas de Algodón hasta 150 gr y en estuches de hasta 500 gr. En esta organización laboran un total de 73 trabajadores incluyendo personal nómina diaria y nómina mensual.

Es importante resaltar algunos factores observados dentro de la empresa, como un índice de ausentismo medio, debido a que regularmente un porcentaje de trabajadores se encuentra de reposo, permiso, entre otros. Por otra parte el índice de rotación es bajo, y se presenta normalmente en el personal nómina diaria. Según conversaciones previas con personal directivo, la productividad de esta organización se ve afectada en ciertas ocasiones por distintos factores, entre ellos por sus trabajadores que dejan de hacer las labores de su jornada ordinal de trabajo.

Se observó cierto descontento con la empresa por parte de algunos de los trabajadores. Es por ello que parece interesante estudiar el proceso de socialización llevado a cabo dentro de la organización y la relación que guarda con la cultura organizacional, ya que practicando cuidadosa y correctamente la socialización se pueden prevenir e incluso corregir prácticas o vicios que se insertan en las organizaciones y que muchas veces no son atendidos a tiempo logrando instalarse como parte de su cultura.

Partiendo de lo antes mencionado, se generan las siguientes interrogantes de la investigación: **¿De qué manera influye la socialización de la empresa en el fortalecimiento de la cultura organizacional?, ¿Cómo es el proceso de socialización organizacional?, ¿Cómo es la cultura organizacional de la empresa?.**

Con los siguientes objetivos se pretende responder dichas interrogantes.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la influencia de la socialización para el fortalecimiento de la cultura organizacional en una empresa procesadora de algodón ubicada en la Urbanización Industrial la Quizanda, Valencia Estado Carabobo, con el fin de señalar las mejoras necesarias.

Objetivos Específicos

1. Describir el proceso de socialización organizacional en la empresa objeto de estudio.
2. Describir los elementos clave presentes en la cultura organizacional de la empresa objeto de estudio.
3. Establecer la relación entre la socialización y la cultura organizacional en la empresa objeto de estudio.

Justificación de la investigación

La importancia del proceso de socialización organizacional supone para el nuevo empleado entrar a formar parte de la organización, para lo cual conlleva a multitud de eventos y procesos, todas estas circunstancias hacen que el tema de la socialización este tomando una relevancia especial. Por lo tanto es una temática que genera importantes conocimientos tanto a las organizaciones como al investigador.

Dicha investigación sirve de guía a las diferentes organizaciones que estén interesadas en mejorar sus procesos de socialización para la consolidación de su cultura organizacional.

Los resultados obtenidos en esta investigación se tomaron en consideración para generar recomendaciones, que fueron suministradas a la empresa objeto de estudio, para la mejora o modificación del proceso de socialización, permitiendo seguir con el fortalecimiento de su cultura organizacional.

La presente investigación constituye un antecedente significativo o fuente de información para futuras investigaciones. Es un aporte para la comunidad académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales que dirige sus estudios al proceso de socialización que se generan en las diversas organizaciones.

Por otro lado la realización de esta investigación es un requisito para optar al título de Licenciados en relaciones Industriales, demostrando así que los investigadores son capaz de abordar y aplicar los conocimientos adquiridos en el lapso establecido académica y profesionalmente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

Para la elaboración de la presente investigación, se consultaron Trabajos de Grado y estudios realizados anteriormente que tienen relación con el tema planteado, organizados de manera cronológica ascendente, entre los cuales se destaca:

Correa y Sánchez (2003). **“Cultura organizacional en la concretera el milagro C.A.** Trabajo de investigación para optar por el título de Licenciados en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela. No publicado. Persigue como objetivo general describir la cultura organizacional en la concretera el milagro C.A. De acuerdo al planteamiento se trata de una investigación de campo de tipo Descriptiva. En la investigación se demostró que se conoce la historia de la organización, pero es necesario hacer énfasis en las tradiciones, ritos, ceremonias y valores que conlleven al progreso de la misma. Esta investigación representa un antecedente importante para el presente estudio por la similitud de la temática estudiada, además se debe tomar en cuenta que la cultura organizacional está presente en toda empresa y que esta influye tanto en la productividad, efectividad y motivación de todo el personal que labora en la organización.

Bolívar y Ostos (2004). **“Cultura organizacional del instituto autónomo municipal para la prestación del servicio del aseo urbano y domiciliario de acuerdo a las nuevas tendencias”**. Trabajo de investigación para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela. No publicado. Presenta como objetivo general determinar los elementos que caracterizan la cultura organizacional del Instituto Autónomo Municipal Para la Prestación de Servicio Urbano y Domiciliario (I.A.M.ASEO) de acuerdo a las nuevas tendencias. La investigación se clasifica en la modalidad descriptiva de campo. Los resultados que se obtuvieron dejan en evidencia que los trabajadores no conocen los objetivos de la organización y sus funciones, por lo tanto difícilmente pueden cumplir al desconocer la misión, visión y estrategia para conseguirlos.

Esta investigación logró determinar como elementos de la cultura organizacional, misión, visión, valores de la organización, normas, objetivos, compromiso, planificación, estructura organizacional, toma de decisiones, motivación, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, socialización, condiciones de trabajo, clima organizacional.

Este trabajo de investigación es una fuente de información que fue utilidad para precisar los factores que son necesarios para el conocimiento de la cultura organizacional dentro de las empresas y que conlleva a una mejor adaptación de cada uno de los miembros que la integran.

Romero y Salcedo (2006). **“Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano”**. Se desarrolló en el estado Zulia, Maracaibo y publicada en la Revista Venezolana de Gerencia.

Este trabajo tiene como finalidad identificar los factores de la cultura organizacional que facilitan la implantación del sistema de gestión de la calidad en una empresa básica del Estado venezolano. La presente investigación es de campo, con el propósito de analizar las percepciones de los directivos que conforman el nivel gerencial. Se concluye que el trabajo en equipo, el aplanamiento de estructura, la reducción de los niveles jerárquicos y el mejoramiento de la comunicación interna, son cualidades que requiere una acción gerencial orientada a la gestión de la calidad de la empresa estudiada.

El presente antecedente es de mucha utilidad para el trabajo en estudio debido a que permite conocer de manera detallada y teórica todos los elementos que constituyen la temática tratada y así servir como punto de partida para el desarrollo conceptual de varios términos.

Otro antecedente de gran relevancia fue el de Fábregas y Peraza (2008), quienes elaboraron una investigación que titularon: **La Cultura y Valores Organizacionales de los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos del Instituto Municipal del Ambiente (IMA) Adscrito a la Alcaldía de Valencia del Estado Carabobo**, para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, Valencia – Venezuela. No Publicado. La cual tuvo como objetivo analizar los valores como parte de la cultura organizacional de los trabajadores del departamento de recursos humanos del Instituto Municipal del Ambiente (IMA) adscrito a la alcaldía de Valencia del Estado Carabobo, para el fortalecimiento de la cultura en dicha organización. La investigación está enmarcada bajo la modalidad de campo con un método científico cuantitativo.

Las principales conclusiones que aportaron fue que se pudo identificar la presencia de una cultura débil, dado que no comparten experiencias, el desempeño laboral está influenciado por el ambiente de trabajo, presencia de estrés en el cumplimiento de actividades, lo cual pudiera conducir a bajo rendimiento si este se intensifica. Por otro lado expresan que no hay aprendizaje continuo, no hay adiestramiento o es muy poco y no se da la transferencia de conocimientos, lo cual incide negativamente, generando una cultura débil en el IMA. Este antecedente aportó gran información en cuanto a las bases teóricas, esencialmente en la cultura organizacional.

Chiquito y Villafañe (2010). **“Análisis del proceso de socialización en el marco de la cultura organizacional y los valores de los trabajadores en una empresa del sector plástico ubicada en Maracay estado Aragua”**. Trabajo de investigación para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela. No publicado. Como conclusión se observa que la organización no posee un proceso formal de socialización el cual permita la trasmisión de la cultura organizacional y los valores de sus trabajadores. Dicho estudio se enmarca en una investigación de carácter descriptivo.

Los aportes de esta investigación son valiosos, tomando en cuenta los elementos presentes en el proceso de socialización, lo que orientó al desarrollo del presente estudio.

Colmenares y Pérez (2011). **“Análisis de la cultura organizacional de una empresa del sector de alimentos”**. Trabajo de Investigación para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela. No publicado. El objetivo general de esta

investigación se basa en Analizar la Cultura Organizacional de una empresa del sector de alimentos, para identificar los valores corporativos y su aplicación práctica, con el fin de sugerir acciones que faciliten el fortalecimiento de los mismos. El enfoque de esta investigación es de tipo descriptiva y tiene como conclusión que existen brechas en cuanto a la aplicación práctica de los valores corporativos por la organización, en donde se recomienda que la gerencia desarrolle y ejecute a través de la planeación estratégica, acciones en pro de mejorar la situación, institucionalizando, promoviendo y fortaleciendo.

Esta investigación brindó aportes fundamentales ya que ofrece aspectos teóricos y prácticos de cómo abordar la investigación dado que la misma tiene relación con el tema en estudio.

Bases Teóricas

Socialización

Para entender cuando se habla socialización, se hace referencia a la interpretación de Sescovich (2009), como el proceso por el cual se aprende a ser miembros de la sociedad en la que se nace, y ser reconocido como tal, esto quiere decir que los demás perciban al individuo como tal, y que el individuo se identifique como parte de esa sociedad.

Según esta interpretación la socialización es el camino que transitan las personas para integrarse a la sociedad y sentirse miembro de ella y a su vez que ésta lo haga partícipe.

Zanden (1986) por otro lado, explica que la socialización es cuando los individuos, en su interacción con otros, desarrollan las maneras de pensar, sentir y actuar, las cuales son de suma importancia para participar eficazmente en la sociedad.

Rocher (1990) expresa que la socialización es el medio que el individuo utiliza para aprender e interiorizar en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en donde debe vivir.

Lo antes expuesto explica que a través de la interacción con otros y con la influencia del entorno, los individuos aprenden y asimilan haciendo suyas las maneras de actuar o pensar que hay en el ambiente donde se desenvuelve.

De las definiciones aportadas por Sescovich (2009), Zanden (1986) y Rocher (1990) surgen dos puntos interesantes para el desarrollo psicosocial del individuo:

1. Suministra las bases para la participación eficaz en la sociedad.
2. Hace posible la existencia de la sociedad.

Tipos de Socialización

A lo largo de la vida de los individuos, cada uno vivirá múltiples procesos socializadores, en función de los múltiples roles que desempeñarán. Esto permite introducir una diferencia en las etapas del proceso de socialización que es útil conocer porque sus componentes son diferentes.

De esta manera Velasco (2012), establece dos tipos de socialización:

1. **Socialización Primaria:** se refiere a la primera por la que el individuo atraviesa en la niñez, por medio de ella se convierte en miembro de la sociedad. Es generada en los primeros años de vida y se remite al núcleo familiar. Esta socialización se caracteriza por una fuerte carga afectiva. Depende de la capacidad de aprendizaje del niño, que varía a lo largo de su desarrollo psico-evolutivo.
2. **Socialización Secundaria:** es cualquier proceso posterior que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad. Es la internalización de submundos (realidades parciales que contrastan con el mundo de base adquirido en la sociología primaria) institucionales o basados sobre instituciones.

De igual manera Giddens (2001) menciona que existen dos fases de socialización: la primaria que inicia a partir de la infancia, siendo el periodo más intenso de aprendizaje, donde se aprende el lenguaje y también las normas básicas de comportamiento, en esta fase la familia es el principal agente socializador. La secundaria esta etapa parte desde finales de la infancia hasta el periodo de madurez, en dicha fase la familia es sustituida por otros agentes socializadores, como la escuela, los compañeros, las organizaciones, medios de comunicación, entre otros.

Socialización Organizacional

Cuando una persona entra a una organización de trabajo, se le socializa para que llegue a ser parte de ella. Y la forma concreta y práctica es a través del aprendizaje de sus roles, esto es, el aprendizaje de la forma en

que deberá desempeñar las tareas y funciones diseñadas por la organización para ese cargo en particular.

Ortiz (2001) establece que la socialización organizacional es un proceso por el cual una cultura organizacional, empresa u organización condiciona el comportamiento de sus colaboradores, para que adquieran progresivamente aspectos de actitud, comportamiento y valores de la empresa. Así también, la socialización organizacional es el proceso de adaptación, influjo entre una persona y su compañero de trabajo, de tal modo que logre aceptar las pautas de comportamiento social y laboral, así pueda desempeñarse convenientemente.

De esta manera la socialización organizacional se convierte en un medio popular para inculcar la cultura de la empresa a todos sus miembros, la cultura del entorno empresarial se va transmitiendo de grupo a grupo, y los colaboradores aprenden conocimientos específicos, desarrollan sus habilidades potencializándolas y habilidades necesarias para su comportamiento adecuado en la vida laboral, adoptando el comportamiento característico de su entorno.

La socialización organizacional según Kinicki y Kreitner (2003:39) “Proceso por el que una persona aprende valores, normas y comportamientos que le permiten participar como miembro de la organización”

De igual manera Gibson y otros (2006:41) coinciden que la socialización organizacional “Es el proceso mediante el cual las organizaciones introducen a los empleados nuevos en la cultura. En términos

de cultura la socialización incluye una transmisión de valores, suposiciones y actitudes de los empleados más antiguos a los más nuevos”.

Proceso de Socialización Organizacional

Al aceptar la persona las normas de la organización se podrá conseguir asegurar el pronóstico y la prevención. Así como, incrementar el nivel de las realizaciones y de satisfacción. Por último reduce el nivel de ansiedad de los nuevos empleados. Según Feldman (1981); Nelson, (1990) y Porter (1975). Para lograr la socialización organizacional hay un proceso que está formado por tres etapas que son la socialización anticipada, la segunda etapa que es el encuentro, y la tercera es el cambio y adquisición.

- Socialización Anticipatoria: – Aprendizajes y experiencias previas; familia, amigos, escuela, empresas.
- Encuentro: (Shock de la realidad (Louis, 1980). – Aprendizaje de tareas, nuevas habilidades, clarificación de rol, establecimiento de relaciones interpersonales.
- Cambio Y Adquisición: – Aprendizaje de destrezas, desarrollo adecuado de nuevos roles, ajuste a valores y normas de su grupo de trabajo.

El proceso de socialización organizacional está terminado cuando el nuevo miembro se siente a gusto con la organización y su puesto, cuando se ha aceptado las normas y valores de la organización.

Para Gibson y otros (2006) el proceso de socialización organizacional consta de tres etapas:

1. Socialización anticipatoria: está formada por las actividades realizadas previamente al ingreso a la organización, el objetivo

principal es adquirir toda la información necesaria de la nueva empresa o puesto de trabajo. Son necesarias dos condiciones para el logro efectivo de esta etapa, en primer lugar el realismo que indica que ambas partes (individuo y organización) deben mostrarse tal como son, y en segundo lugar la congruencia que indica que las habilidades y destrezas deben ser utilizadas en su totalidad en el puesto ocupado.

2. Adaptación: esta etapa comienza al momento de que el individuo forma parte de la organización, para esta etapa son importantes cuatro pasos, primero establecer relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, segundo aprender las tareas requeridas para la realización del trabajo, tercero aclarar el papel que juega dentro de la organización y sus grupos formales e informales y por ultimo evaluar la satisfacción que genera el puesto y sus funciones.
3. Administración de funciones: el objetivo de esta etapa es la administración del tiempo que debe tener el individuo a fin de cumplir con las demandas de la organización y sus responsabilidades fuera de ella. El no equilibrio entre ambas partes puede generar en el individuo estrés, conflicto, problemas familiares y laborales, entre otros.

Responsables del Proceso de Socialización Organizacional

Como se ha mencionado anteriormente, el objetivo de la socialización organizacional es lograr la adaptación de los individuos a ese nuevo ambiente laboral. En este proceso existen facilitadores que son responsables de que la socialización se lleve a cabo.

Para Villegas (1988) los responsables son:

1. Departamento de Personal: Son responsables de suministrar la orientación e inducción de las siguientes áreas.
 - Campo de actividad de la empresa.
 - Políticas que deben ser claramente comprendidas por todos los trabajadores.
 - Beneficios marginales de los que pueda comenzar a disfrutar el trabajador desde el momento de su ingreso.
 - Entrega de todo el material impreso por la empresa y que suministra información al trabajador en cualquiera de las áreas.
 - Información sobre los procedimientos de evaluación.
 - Información sobre el llenado de formularios y tarjetas que puedan ser requeridas para mantener información sobre el trabajador.
 - Cualquier otra tipo de información requerida.
2. Supervisor del Departamento: Básicamente se encarga de satisfacer los vacíos de información que tenga el trabajador acerca del puesto de trabajo. Esto comprende:
 - Aspectos concretos sobre sueldos, prestaciones especiales, bonos si existen, y todo lo relacionado con su remuneración.
 - Horarios, prácticas de trabajo, normas de seguridad, derechos y deberes que debe tomar en consideración.
 - Papel de responsabilidad del departamento en el proceso productivo, las actividades a cumplir y su ubicación dentro del proceso.
 - Presentación de compañeros de trabajo.
 - Servicios y facilidades propias del ambiente de trabajo.
 - Ambiente de trabajo y rutina de trabajo.
 - Posibilidades de crecimiento.

3. Demás Trabajadores: A pesar de que no están involucrados directamente en el proceso de socialización, son los que mayor información suministran a los nuevos integrantes.

Dominios de la Socialización Organizacional:

Taormina (1994) propone que son cuatro los dominios de socialización organizacional. Estos dominios son contemplados como una categoría o esfera de influencia donde quedan recogidos las dimensiones teóricas y la mayoría de las variables investigadas en los estudios de socialización. Para el autor, cada uno de ellos incluye diversos contextos y cada dominio opera continua y concurrentemente con los otros; los cuatro dominios reciben la denominación de: 1) Entrenamiento, 2) Comprensión, 3) Apoyo de los compañeros, 4) Proyección de futuro.

El primer dominio “entrenamiento”, se refiere al acto, proceso o método por el cual cada empleado adquiere las destrezas o habilidades funcionales requeridas para llevar a cabo un trabajo específico, éste incluye toda la capacitación dada al trabajador al ingresar a la organización y posteriores actualizaciones referentes a su puesto de trabajo así como la uniformidad en cuanto a calidad y contenido del mismo a todos los trabajadores, e igualmente supone la guía brindada por los supervisores a las personas que están a su cargo.

El segundo dominio “la comprensión” atañe al proceso cognitivo por el que las personas aprehenden y pueden aplicar conocimientos sobre su trabajo, sus gentes y su cultura. Asimismo el aprendizaje adquirido en cuanto a políticas, valores, objetivos, metas, visión y misión de la organización, la

claridad en cuanto a la forma de hacer las cosas dentro de la misma y el funcionamiento del proceso productivo.

El tercer dominio “apoyo de los compañeros” es definido como el sustento emocional, social o instrumental que se provee, al margen de la compensación económica, por otros empleados de la organización con el objetivo de aliviar la tensión, el miedo o las dudas; es decir, recibir ayuda de los compañeros para comprender mejor las funciones del cargo o tal vez los trabajadores con más experiencia ofrecen algunos consejos para mejorar en el desempeño, además del apoyo de tipo moral y personal entre compañeros cuando alguno lo necesite.

El último dominio “proyección de futuro” concierne a la imagen que el individuo anticipa sobre las recompensas que pueda proporcionarle su carrera dentro de la organización así como la posibilidad ser promovido, las oportunidades de plan de carrera que le ofrezcan en la misma y el conocimiento e interés que el trabajador tenga acerca de todo esto.

Cultura

Como sistema sociocultural la cultura es un componente del sistema social, que se manifiesta en el comportamiento (maneras de vivir) y en los productos de éste. La cultura se considera como un mecanismo adaptativo que permite a los individuos constituirse en una comunidad bien definida en un lugar preciso, igualmente es la adquisición de características mentales (valores, creencias) y de hábitos que capacitan para participar en una vida social.

En este sentido, Allaire y Firsirotu (1992) hacen referencia a la escuela cognoscitiva y su interés por hacer que la cultura sea un sistema de conocimientos, de estándares aprendidos para juzgar, percibir, crear, evaluar y actuar. Esto permitiendo que el individuo se adapte de la mejor manera a dicha sociedad. Por otro lado la escuela estructuralista define a la cultura como construcciones de la mente humana, aunque las culturas tienen características similares, se pueden presentar de diferentes maneras.

Según Grimson (2008), la “Cultura” fue un concepto que nació para oponerse a la “Alta Cultura” y las teorías racistas que impregnaban en un primer estadio de la Antropología, al querer buscar diferencias jerárquicas entre los diferentes grupos humanos con los que se encontró una primera Europa aislada al toparse con el mundo.

De igual manera Grimson (2008) define la cultura en ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto es miembro de la sociedad. Por ende, todas las actividades y pensamientos humanos están dentro de la cultura. Poniendo al relieve que hay diferentes y múltiples culturas siendo el denominador común que la humanidad es un ente cultural.

Elementos de la Cultura

La cultura cuenta con una serie de elementos, Quintero (2006) establece seis elementos principales en los que consiste toda cultura:

1. Creencias: son el conjunto de ideas que establecen formas para comportamientos correctos o incorrectos, dando significado y propósito a la vida. Pueden ser sumarios e interpretaciones del

pasado, explicaciones del presente o predicciones del futuro, pueden tener fundamento en el sentido común, sabiduría popular, religión o ciencia o en alguna combinación de éstos.

2. Valores: son normas compartidas, abstractas, de lo que es correcto, deseable y digno de respeto. Aunque los valores son ampliamente compartidos, es raro que se adhieran los miembros de una cultura a éstos, en todas, más bien los valores establecen el tono general para la vida cultural y social.
3. Normas y sanciones: son reglas acerca de lo que la gente debe o no debe hacer, decir o pensar en una situación determinada. Las sanciones son las recompensas y castigos impuestos socialmente, con la cuales las personas son alentadas a apegarse a las normas.
4. Símbolos: es algo que puede expresar o evocar un significado: un crucifijo o una estatua de Buda, un osito de juguete, una constitución; una bandera aunque no es más que una pieza de tela coloreada, es tratada con rito solemne e inspira sentimiento de orgullo y patriotismo. Ciertos automóviles denotan riquezas, otros expresan juventud, audacia, estilo de vida, poder, En otras culturas una vaca o un cerdo de un color particular puede evocar sensaciones semejantes. (los significados culturales y personales se entrelazan)
5. Idioma o lenguaje: Es un juego de símbolos hablados (y muchas veces escrito) y reglas para combinar estos símbolos en modo significativo. El lenguaje ha sido llamado “el almacén de la cultura” .Es el medio primario para captar, comunicar, discutir, cambiar y transmitir conocimientos compartidos a nuevas generaciones
6. Tecnología: Es un cuerpo de conocimientos prácticos y equipo para mejorar la eficacia de la labor humana y alterar el ambiente para uso humano; La tecnología crea un particular ambiente físico, social y psicológico.

Por otro lado Calhoun y Otros (2000) menciona que el contenido particular de la cultura varía de un lugar a otro, pero sin embargo poseen los mismos elementos básicos, entre ellos podemos encontrar.

1. Valores: son todos aquellos criterios profundamente asumidos para juzgar lo que está bien y lo que está mal. Son los estándares subyacentes, generales, con frecuencia inconsciente e inexpressados con los que evaluamos actos específicos, objetos o hechos.
2. Normas: estas son reglas o directivas que dicen como se ha de comportar las personas en situaciones particulares. Las normas son menos amplias y más específicas que los valores. Por otro lado las normas son situacionales, a diferencia de los valores ya que estas por el contrario tienden a cambiar más rápido.
3. Símbolos: están establecidos por objetos, gestos, sonidos o imágenes que representan algo diferente a lo que son en sí mismo. Son parte de la cultura material, los objetos hechos o utilizados por los seres humanos basados en conocimiento cultural y entendido en virtud de la interpretación simbólica.
4. Lenguaje: es un sistema de símbolos verbales y, en muchos casos, escritos con reglas acerca de cómo pueden combinarse tales símbolos para expresar significados más complejos. El lenguaje juega un papel fundamental en el desarrollo, elaboración y transformación de la cultura.
5. Conocimiento: son el conjunto de hechos, creencias y habilidades prácticas que las personas acumulan con el tiempo. Con frecuencia se tiene conocimiento de cosas que no se pueden verificar por sí mismo, pero se aceptan como verdaderas.

Cultura organizacional

Esta representa la identidad de la organización y se construye a través del tiempo, se compone por valores, normas, creencias, entre otros que dirigen el accionar o la manera de actuar de los individuos que forman parte de la entidad de trabajo. En ocasiones esta cultura define la misión ayudando al establecimiento y logro de los objetivos organizacionales.

Según Newstrom (2007:87) la cultura organizacional es “el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización”

La cultura organizacional para Chiavenato (2002) es:

Es un conjunto de temas básicos compartidos por un grupo que aprendió la manera de resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que funciona bien hasta el punto de ser considerada válida y deseable para ser transmitida a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir frente a los problemas. (p. 143).

De igual manera Gibson y Otros (2006:31) definen la cultura organizacional “Es lo que los empleados perciben y la manera en que esta percepción crea un patrón de creencias, valores y expectativas”.

Características de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional no está exenta de poseer elementos o indicadores que la caractericen, para Krieger (2001) alguno de los indicadores y manifestaciones de la cultura organizacional son:

1. Valores Organizacionales: estos están compuestos por la moral, ética, justicia, reciprocidad, confianza. Perfiles socioculturales, valores

estratégicos. Ideología de la organización donde está inmerso la visión y la misión de la empresa.

2. Normas: en ellas encontramos, normas formales, normas consuetudinarias y las prácticas sindicales.
3. Interacciones: Manera cómo interactúan los miembros de la organización, las relaciones que existen entre ellos, los subgrupos informales y su relación con el poder formal, comunicación en la organización, clasismos, grado de conflictividad, ambiente socio-técnico de la organización.
4. Símbolos: está comprendido por los ritos, rituales, ceremonias, símbolos y lemas, mitos e historias.
5. Subcultura dentro de la organización: son los patrones de modelos o subculturas que comprenden las creencias compartidas, normas y rituales y que pueden influir en la eficiencia de la organización para el cumplimiento de las metas y retos.
6. Medio Ambiente Físico: es donde se desarrollan las actividades y está comprendido por, la estructura física, estímulos físicos y objetos simbólicos.

Tipos de Cultura y Perfiles Organizacionales

Una vez estudiadas las características y elementos claves dentro de la cultura, se puede clasificar en diferentes perfiles organizacionales, los cuales deben ser definidos ya que cada empresa tiene una manera particular de funcionar; es por ello que Likert (1971) definió cuatro perfiles organizacionales, basados en las variables del proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, las relaciones interpersonales y el sistema de

recompensas y sanciones; esas cuatro variables presentan diferentes características en cada uno de los perfiles organizacionales:

Sistema 1. Autoritario coercitivo:

Es el sistema más duro y cerrado, que tiene como características principales ser autocrático, fuerte, coercitivo y muy arbitrario, el cual controla de forma muy rígida todo lo que ocurre dentro de la organización. Sus características son:

En cuanto a su proceso de decisión es totalmente centralizado de manera que todo debe ser expuesto ante la alta gerencia para que esta delibere. De acuerdo a su sistema de comunicaciones es sumamente vertical y escasa envían exclusivamente órdenes y raramente orientaciones. Respecto a las relaciones interpersonales existe desconfianza por parte de la directiva y procura impedir las conversaciones informales. Y en cuanto al sistema de recompensas y sanciones solo existen medidas disciplinarias sin ningún tipo de estímulo positivo provocando un ambiente de temor en los trabajadores.

Sistema 2. Autoritario benevolente.

Es un sistema administrativo autoritario, fuerte y que controla de forma rígida lo que ocurre dentro de la organización sin embargo es menos coercitivo que el anterior. Sus características son:

En relación a su proceso de decisión igualmente es centralizado sin embargo permite la toma de decisiones en situaciones de poca importancia.

Su sistema de comunicaciones sigue siendo escaso aunque en este caso la directiva si puede recibir información de la base. Las relaciones interpersonales se presentan con poca interacción pudiendo surgir conversaciones informales. En cuanto al sistema de recompensas y sanciones continuas con medidas disciplinarias, sin embargo en este sistema se ofrecen algunas recompensas materiales y salariales.

Sistema 3. Consultivo.

Se trata de un sistema más participativo y menos autocrático e intenta dejar atrás la arbitrariedad e imposición. Se caracteriza por:

Su proceso de decisión es participativo permitiendo que otras personas opinen en cuanto a las políticas y normas dentro de la organización, también algunas decisiones son delegadas y posteriormente sometidas a aprobación. Por otra parte su sistema de comunicación facilita el flujo de información y se dan vertical como horizontalmente. Por su parte en las relaciones interpersonales aunque no existe total confianza por parte de la directiva hacia los trabajadores si se crean las condiciones para una organización informal fuerte. Este sistema permite recompensas materiales y simbólicas sin dejar a un lado algunas sanciones o castigos.

Sistema 4. Participativo

Es un sistema totalmente administrativo democrático y abierto. Sus características son:

El proceso de decisión se deja en manos del personal base y la directiva interviene solo en casos de emergencia. Por otra parte la

organización invierte en sistemas de información y permite que ésta fluya en todas las direcciones facilitando así la flexibilidad y eficiencia en la comunicación. Las relaciones interpersonales son estimuladas al permitir que el trabajo se realice en equipo mejorando así la confianza entre los trabajadores. Las recompensas son en su mayoría simbólicas y sociales, sin olvidar las materiales y salariales, pocas veces se observan sanciones las cuales son decisiones de los equipos involucrados. Se crea un clima de trabajo altamente productivo y creativo, así como el uso del conflicto con el fin de convertirlo en fuente de energía para la entidad.

Los primeros dos sistemas, el autocrático y el autoritario utilizan solo la forma individual; es decir, de persona a persona con una vinculación directa entre el superior y el subordinado, en cambio los sistemas consultivo y participativo utilizan el modelo de organización grupal, lo cual le aporta una dinámica completamente nueva al sistema.

Definición de Términos Básicos

Cultura organizacional: es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos. (Díaz, 2013).

Cultura: Reunión de conceptos como hábitos, normas, creencias, valores y experiencias que son los encargados de dar una caracterización determinada a un grupo en concreto. (Díaz, 2013).

Empresa: es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos. (Chiavenato 2002).

Identidad: Es el sentido de pertenencia a una colectividad, a un sector social, a un grupo específico de referencia. (Molano, 2007).

Misión: Es un importante elemento de la planificación estratégica porque es a partir de ésta que se formulan objetivos detallados que son los que guiarán a la empresa u organización. (Thompson, 2006)

Organización: Son entidades sociales compuestas por dos o más individuos con la finalidad de cumplir metas y objetivos. (Vásquez, 2003)

Socialización: la socialización es el medio que el individuo utiliza para aprender e interiorizar en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en donde debe vivir. (Rocher, 1990).

Trabajador: la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (Rodríguez, 2011).

Valores: Representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas. Estos reflejan las metas reales, las creencias y conceptos básicos de una

organización, así como también la medula de la cultura organizacional. (Chiquito y Villafañe, 2010)

Visión: puede definirse como una exposición clara que indica hacia dónde se dirige la empresa a largo plazo y en qué se deberá convertir, tomando en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías, de las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, de la aparición de nuevas condiciones del mercado, entre otros. (R, José 2008)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

Naturaleza de la Investigación

La finalidad del presente estudio fue determinar la influencia que tiene la socialización en el fortalecimiento de la cultura organizacional en una empresa procesadora de algodón, en la cual se caracterizó la cultura organizacional, describió el proceso de socialización e identificó debilidades y fortalezas en el proceso de socialización. Es por ello que la investigación se enmarca bajo la modalidad de naturaleza descriptiva, que según Arias (2012:24) “Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

Así mismo el diseño de la investigación que es la estrategia que se adopta para alcanzar los objetivos, es de campo, que según Sabino (2002:67) “se basa en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad”.

La presente investigación es de campo debido a que los hechos fueron observados en el lugar donde se realizó el diagnóstico para así lograr el cumplimiento de los objetivos.

Estrategia Metodológica

La estrategia utilizada está representada por la elaboración del Cuadro Técnico Metodológico siendo este el más adecuado, ya que permite resumir la información necesaria para llevar a cabo la investigación.

Con el fin de reflejar los procedimientos que se llevaron a cabo para desarrollar la presente investigación, se presentan en el Cuadro Técnico Metodológico antes mencionado la operacionalización de los dos primeros objetivos específicos, ya que estos son los susceptibles a ser desarrollados.

A continuación se presenta el cuadro técnico metodológico correspondiente a la presente investigación.

CUADRO N°1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Especifico	Dimensiones	Sub-Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
<p>1. Describir el proceso de socialización organizacional en la empresa objeto de estudio: Consiste en transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización. Incluye a la vez métodos formales y medios informales para plasmar las actitudes, pensamientos y comportamientos del personal</p>	Proceso Inicial	Entrenamiento	Nivel de entrenamiento	<p>1. Programa de capacitación.</p> <p>2. Programa de capacitación nuevo ingreso.</p> <p>3. Conocimiento del puesto de trabajo.</p> <p>4. Formación recibida.</p> <p>5. Guía e instrucciones de superiores.</p>	Trabajadores Nómina Diaria y Nómina Mensual	Encuesta (Cuestionario)
	Sistema de Comunicaciones	Comprensión	Grado de comprensión	<p>6. Claridad de las actividades de la organización.</p> <p>7. Papel dentro de la Organización.</p> <p>8. Políticas y objetivos.</p> <p>9. Misión y visión.</p> <p>10. Funcionamiento de la Organización.</p>		

Fuente: Martínez, Mercado y Parra (2015).

CUADRO N°1

Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

Objetivo Específico	Dimensiones	Sub-Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
<p>1. Describir el proceso de socialización organizacional en la empresa objeto de estudio: Consiste en transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización. Incluye a la vez métodos formales y medios informales para plasmar las actitudes, pensamientos y comportamientos del personal</p>	<p>Relaciones Interpersonales.</p>	<p>Apoyo de los compañeros</p>	<p>Grado de apoyo de los compañeros</p>	<p>11. Comprensión de las exigencias del cargo. 12. Orientación y consejos. 13. Apoyo personal y moral. 14. Proceso de adaptación. 15. Relaciones interpersonales.</p>	<p>Trabajadores Nómina Diaria y Nómina Mensual</p>	<p>Encuesta (Cuestionario)</p>
	<p>Sistema de Recompensas y Sanciones.</p>	<p>Proyección de futuro</p>	<p>Nivel de proyección de futuro</p>	<p>16. Plan de carrera profesional. 17. Definición del plan de carrera profesional. 18. Promoción del cargo. 19. Permanencia en la organización. 20. Asignación de trabajo.</p>		

Fuente: Martínez, Mercado y Parra (2015).

CUADRO N°1

Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

Objetivo Especifico	Dimensiones	Sub-Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
<p>2. Describir los elementos clave presentes en la cultura organizacional de la empresa objeto de estudios: es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.</p>	Proceso de decisión	Centralización/descentralización de las decisiones	Grado de centralización/descentralización	1. Toma de decisiones en la organización. 2. Definición de objetivos y políticas.	Trabajadores Nómina Diaria y Nómina Mensual	Encuesta (Cuestionario)
		Delegación	Grado de delegación	3. Toma de decisiones en situaciones imprevistas en el puesto de trabajo.		
	Sistema de Comunicaciones	Complejidad/precariedad	Grado de Complejidad/ Precariedad del sistema de comunicación.	4. Sistema de Comunicación interno. 5. Usos de los sistemas de Comunicación.		
		Orientación de la comunicación	Grado de verticalidad horizontalidad	6. Origen predominante de la información. 7. Comunicación con la directiva.		
		Sentido y flujo de la Comunicación	Grado de flexibilidad	8. Sistemas de información disponibles. 9. Dirección del Flujo de Información.		

Fuente: Martínez, Mercado y Parra (2015).

CUADRO N°1

Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

Objetivo Específico	Dimensiones	Sub-Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
<p>2. Describir los elementos clave presentes en la cultura organizacional de la empresa objeto de estudio: es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.</p>	Relaciones Interpersonales.	Confianza en las personas	Grado de confianza	10. Problemas personales	Trabajadores Nómina Diaria y Nómina Mensual	Encuesta (Cuestionario)
		Formalidad/informalidad	Grado de formalidad informalidad en las interacciones	11. Conversaciones informales		
		Valoración de la organización informal	Grado de organización informal	12. Ubicación de los puestos de trabajo		
	Sistema de Recompensas y Sanciones.	Sistema disciplinario	Grado de rigidez del Sistema disciplinario	13. Recompensas salariales, reconocimientos o sanciones.		
		Sistema de recompensas	Grado de aplicación de recompensas simbólicas	14. Recompensa por el cumplimiento de metas		
			Grado de aplicación de recompensas materiales	15. Reconocimiento por fechas importantes		
				16. Motivación económica		

Fuente: Martínez, Mercado y Parra (2015).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Los métodos de recolección de datos permiten a los investigadores estar en contacto con la realidad a estudiar y obtener la información necesaria y precisa, para alcanzar los objetivos planteados de la investigación. El éxito metodológico de dicho estudio y la calidad de la información está relacionada con la elaboración de un buen instrumento, preguntas formuladas y recolección de datos, siempre que estén vinculadas a los objetivos de la investigación en función de los indicadores establecidos en el cuadro técnico metodológico, siendo esta la base para la etapa siguiente y para los resultados logrados.

Las técnicas e instrumentos adoptados para la presente investigación son:

La encuesta que según Sabino (2002) es lo siguiente:

La encuesta es exclusiva de los ciencias sociales y parte de la premisa de que si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo directamente a ellas. Se trata por tanto de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca del problema en estudio para luego, mediante un análisis cuantitativo, sacar las conclusiones que corresponden con los datos recogidos. (p. 71).

El instrumento en el que se apoyó esta técnica fue el cuestionario que según Delgado (2013:284) “Es la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, etc.”.

El instrumento en cuestión consta de dos partes, la primera donde se presentan un total de veinte preguntas, con respuesta basadas en escala tipo Likert, con cinco niveles de respuesta: Totalmente de Acuerdo, De Acuerdo, Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, En Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo. La segunda partes tuvo un total de dieciséis preguntas, donde se presentaron cuatro opciones de respuesta por cada pregunta en la cual solo se podía seleccionar una respuesta. (Anexo A)

Población y Muestra

Se entiende por población un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes, según Balestrini (1998). En este orden de ideas, la población que conforma este estudio está representado por setenta y tres (73) trabajadores que componen a la empresa objeto de estudio, distribuido de la siguiente manera: cuarenta y dos (42) trabajadores nomina diaria y treinta y un (31) nómina mensual.

La muestra no es más que una parte de la población cuyas características y proporción, serán suficientemente representativas, permitiendo obtener datos sin necesidad de abordar la totalidad de la misma.

Según Tamayo y Tamayo (2006) Cuando se selecciona algunos elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están tomados, nos referimos a la muestra. Es por ello que la muestra representa al todo y por lo tanto refleja las características que definen la población.

En esta investigación se utilizó el muestreo de proporciones de acuerdo a los objetivos planteados, ya que la información que se pretende obtener es de carácter cualitativo. Por lo tanto la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2}{\frac{E^2}{p \cdot q} + \frac{Z^2}{N}}$$

Dónde:

n = Es la muestra E = Error máximo admisible Z = Nivel de confianza
 N = Población p = Éxito q = Fracaso

n = 73 Nc = 90% Z = 1.65
 E = 10% p = 0.50 q = 0.50

El valor de p y q corresponden al 50% de éxito y un 50% de fracaso que es igual al 100%

$$n = \frac{(1.65)^2}{\frac{(0.10)^2}{(0.50) \cdot (0.50)} + \frac{(1.65)^2}{73}}$$

n = 35 Personas

Con el objetivo de aplicar equitativamente la encuesta entre los trabajadores de nómina diaria y mensual se utilizó un tipo de muestreo estratificado que según Arias (2012), consiste en dividir la población en

subconjuntos o estratos cuyos elementos posean características comunes, así los estratos son homogéneos internamente.

Al respecto se utilizó la siguiente fórmula de muestreo para calcular los estratos y la distribución de la muestra

$$n_1 = \frac{nh}{N}n$$

Dónde:

n_1 : Es el estrato que se determinará

n = Es el tamaño adecuado de la muestra

nh = Es el tamaño del estrato de la población

N = Es el tamaño de la población

Dando como resultado para nómina mensual un total de 15 trabajadores y para nomina diaria un total de 20 trabajadores.

Para una población de 73 trabajadores que laboran en la organización objeto de estudio dedicada al procesamiento de algodón; se le aplicó un cuestionario a 35 trabajadores, de la siguiente manera, 20 nómina diaria y 15 nómina mensual, los cuales son una muestra representativa de toda la población.

Validez y Confiabilidad

La validez le aporta al investigador datos que se obtienen a través de la aplicación del instrumento, según Hernández, Fernández y Baptista (2003:277) “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir”.

Para determinar la validez del instrumento contamos con la participación de tres expertos en las distintas áreas de la **FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, CAMPUS BARBULA**, adscritos a la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, los cuales son: **Licenciado en Relaciones Industriales Luis Ilija., Antropólogo Diógenes Díaz, Licenciado en Relaciones Industriales Juan Montserrat.**

Por otra parte, la confiabilidad, según Hernández, Fernández y Baptista (2003:277) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. Para ellos se utilizó un cuestionario con preguntas abiertas, de opción múltiples con escalamiento basado en Likert en su primera parte, y una segunda parte donde se presentaban opciones de selección simple.

El medio para la obtención del coeficiente de confiabilidad fue la aplicación del instrumento donde luego fueron agrupados y tabulados, mediante una distribución de frecuencias y un análisis porcentual, en la cual se tomó a 15 personas quienes conformaron la prueba piloto, de la siguiente manera, 9 nómina diaria y 6 nómina mensual en la cual se le aplicó un cuestionario con 36 ítems.

Williams y Ortega (2009:41). “El Alfa de cronbach el cual asume que un instrumento es confiable cuando la variabilidad de las puntuaciones observadas es atribuible a las diferencias existentes entre los sujetos, este coeficiente se obtiene por medio de la siguiente fórmula”:

$$Alpha = \frac{K}{K-1} \times 1 - \left(\frac{\sum S^2}{ST^2} \right)$$

K = 20 Número de Items

K -1 = 19 Número de Items -1 grado de libertad

S = 23,3238 Varianza de los ítems

St = 81,67 Sumatoria de varianzas de toda la escala

Se obtuvo un Coeficiente de Alpha de Cronbach 0,75, lo que porcentualmente se representa como 75%, el cual se puede observar de forma detallada en la tabla de confiabilidad del instrumento del anexo B; siendo este un instrumento confiable, ya que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos que son 0 y 1, en donde se considera un instrumento confiable, aquel que sea igual o mayor a 0,6.

Cabe destacar que a pesar que el instrumento consta de 36 preguntas, solo se analizaron con el Alpha de Cronbach 20 ítems correspondientes a la primera parte del cuestionario, ya que ésta contaba con escala de respuesta tipo Likert.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo ofrece información importante acerca de los resultados que arrojó la aplicación del instrumento para darle respuesta a los objetivos planteados al inicio de esta investigación referente a la influencia de la socialización para el fortalecimiento de la cultura organizacional en una empresa procesadora de algodón.

Consta de una serie de tablas y gráficas correspondientes a 26 preguntas, de las cuales 20 estudian el tema de la socialización y 16 el de la cultura organizacional; la primera parte se desarrolló dándole una interpretación a cada indicador dependiendo de los resultados de sus ítems ya que el instrumento utilizado fue tipo Likert y la segunda por tratarse de un instrumento de selección simple se interpretó cada pregunta asociándolo a la dimensión que corresponde.

Finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones

Parte I

A. Indicador: Nivel de entrenamiento

Ítems:

1. Programa de capacitación.
2. Programa de capacitación nuevo ingreso.
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Formación recibida.
5. Guía e instrucciones de superiores.

Cuadro N° 2

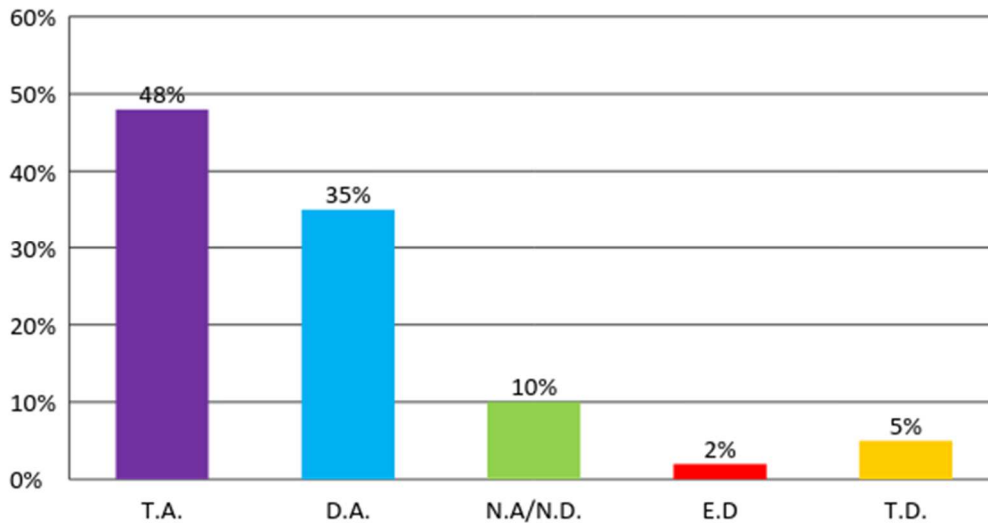
ITEM	T.A.	D.A.	N.A/N.D.	E.D	T.D.	TOTAL
1	16	11	5	1	2	35
2	21	10	1	1	2	35
3	18	12	2	1	2	35
4	15	14	4	1	1	35
5	14	14	5	0	2	35
Frecuencia	84	61	17	4	9	175
Porcentaje	48%	35%	10%	2%	5%	100%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

T.A	Totalmente de Acuerdo
D.A	De Acuerdo
N.A/N.D	Ni de Acuerdo. Ni en Desacuerdo
E.D	En Desacuerdo
T.D	Totalmente en Desacuerdo

Gráfica N° 1

Nivel de Entrenamiento



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: La sumatoria de las alternativas totalmente de acuerdo y de acuerdo, dio como resultado un 83% de la muestra participante; por consiguiente consideran que todos recibieron y fueron parte de un programa de capacitación al momento del ingreso a la organización, tienen un amplio conocimiento de su puesto de trabajo y complacidos con el aprendizaje recibido, mientras que 7% piensa lo contrario. Por otro lado el 10% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con ésta posición. En otras palabras, ante esta realidad, según la apreciación de los trabajadores se evidencia que la organización posee un programa de entrenamiento ideal para sus trabajadores en los aspectos más resaltantes como que todos hayan recibido el mismo programa de capacitación así mismo como toda la información relacionada con su puesto de trabajo, sin dejar de lado el sentimiento de bienestar al recibir apoyo capacitación y

conocimiento de sus superiores para un eficaz desempeño en su puesto de trabajo. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Taormina (1994), que hace referencia al primer dominio de socialización en donde el trabajador adquiere todas las habilidades y destrezas para desempeñarse dentro de la organización y correctamente dentro de su puesto de trabajo mediante un entrenamiento previo que debe recibir para obtener buenos resultados en la ejecución de sus funciones.

B. Indicador: Grado de Comprensión

Ítems:

6. Claridad de las actividades de la organización.
7. Papel dentro de la Organización.
8. Políticas y objetivos.
9. Misión y visión.
10. Funcionamiento de la Organización.

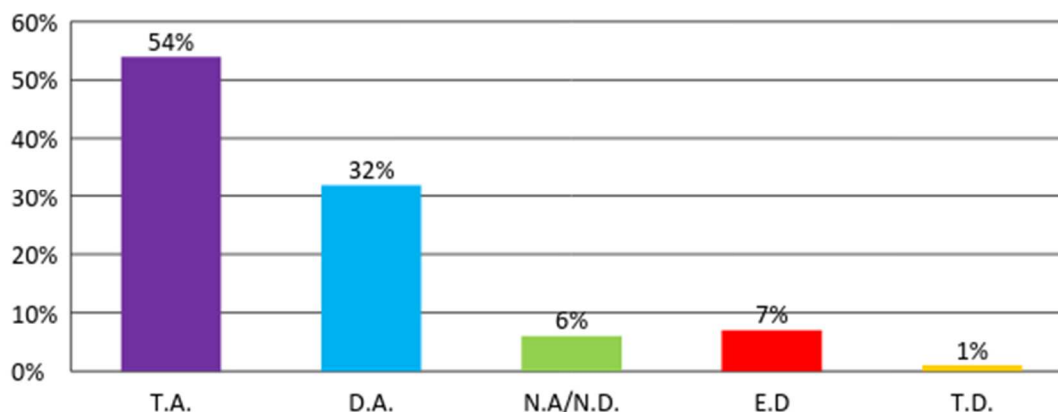
Cuadro N° 3

ITEM	T.A.	D.A.	N.A/N.D.	E.D	T.D.	TOTAL
6	15	13	3	4	0	35
7	28	7	0	0	0	35
8	14	11	5	4	1	35
9	15	15	1	4	0	35
10	23	10	2	0	0	35
Frecuencia	95	56	11	12	1	175
Porcentaje	54%	32%	6%	7%	1%	100%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

T.A	Totalmente de Acuerdo
D.A	De Acuerdo
N.A/N.D	Ni de Acuerdo. Ni en Desacuerdo
E.D	En Desacuerdo
T.D	Totalmente en Desacuerdo

Grado de Comprensión



Gráfica N° 2

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: La sumatoria de las alternativas totalmente de acuerdo y de acuerdo, dio como resultado un 86% de la muestra participante, por ende tienen claridad respecto a las labores en general que se efectúan y cuál es su rol dentro de la organización, comprenden las políticas, objetivos, misión y visión de la misma, conocen perfectamente el funcionamiento de la organización en cuanto a lo que se produce. Mientras que un 08% lo desconoce. Por otro lado el 06% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con ésta. Se evidencia que los trabajadores comprenden y están al tanto de la filosofía de la empresa al conocer de los aspectos antes mencionados así como de todo lo que se produce dentro de la misma y cuál es el papel que ellos deben desempeñar. En el segundo dominio de la socialización Taormina (1994), hace referencia a este proceso cognitivo de suma importancia para los trabajadores ya que lo pueden aplicar en su puesto de trabajo, hacerlo parte de ellos mismos y de su forma de actuar dentro de la organización además de intervenir en su manera de verla.

C. Indicador: Grado de apoyo de los compañeros

Ítems:

11. Comprensión de las exigencias del cargo.

12. Orientación y consejos.

13. Apoyo personal y moral.

14. Proceso de adaptación.

15. Relaciones interpersonales.

Cuadro N°4

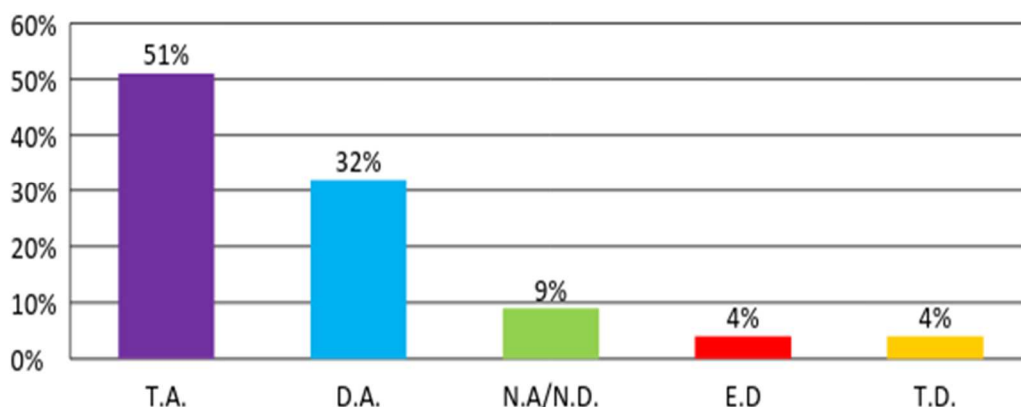
ITEM	T.A.	D.A.	N.A/N.D.	E.D	T.D.	TOTAL
11	18	11	3	2	1	35
12	21	10	1	0	3	35
13	14	13	5	2	1	35
14	19	11	1	2	2	35
15	17	12	5	1	0	35
Frecuencia	89	57	15	7	7	175
Porcentaje	51%	32%	9%	4%	4%	100%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

T.A	Totalmente de Acuerdo
D.A	De Acuerdo
N.A/N.D	Ni de Acuerdo. Ni en Desacuerdo
E.D	En Desacuerdo
T.D	Totalmente en Desacuerdo

Gráfica N°3

Grado de apoyo de los compañeros



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: La sumatoria de las alternativas totalmente de acuerdo y de acuerdo, dio como resultado un 83% de la muestra participante, en donde los trabajadores afirman recibir orientación laboral de sus compañeros más experimentados con relación a las demandas y exigencias de su cargo para su correcta adaptación a nivel laboral y a nivel personal y moral se relacionan fundamentalmente en base al respeto, obligaciones y honestidad. Mientras que un 8% piensa lo contrario. Por otro lado el 09% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con ésta. De acuerdo a esta realidad es evidente que el grado de apoyo de los compañeros que se muestra es alto por lo que las relaciones interpersonales dentro de la organización existen y así logran como lo plantea Taormina (1994) en su tercer dominio aliviar la tensión entre los compañeros de trabajo e igualmente proporcionar un soporte emocional entre ellos.

D. Indicador: Nivel de proyección de futuro

Ítems:

- 16. Plan de carrera profesional.
- 17. Definición del plan de carrera profesional.
- 18. Promoción del cargo.
- 19. Permanencia en la organización.
- 20. Asignación de trabajo.

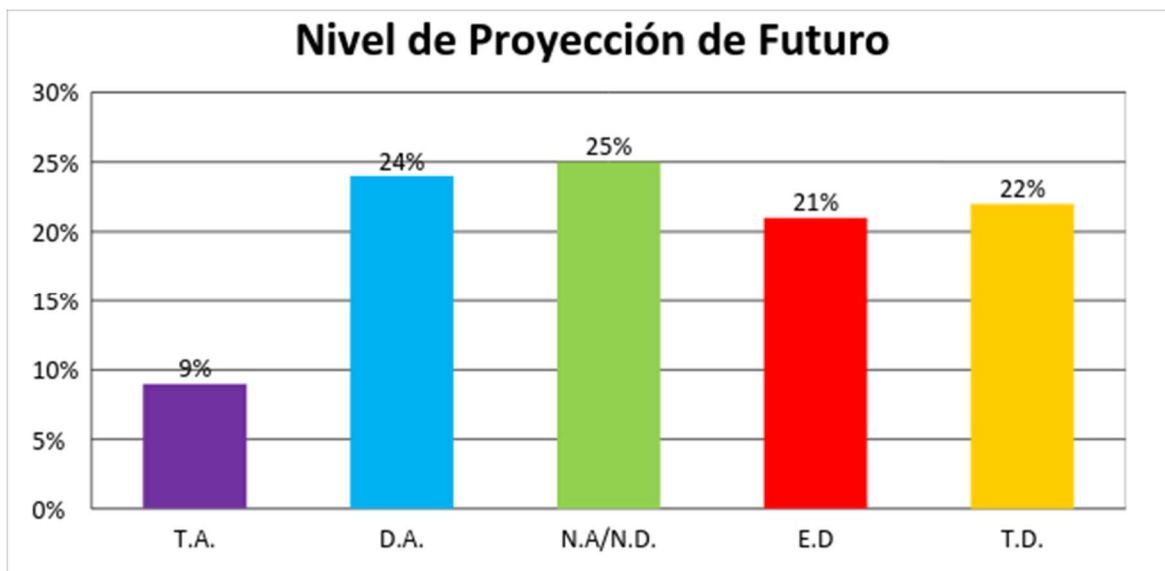
Cuadro N°5

ITEM	T.A.	D.A.	N.A/N.D.	E.D	T.D.	TOTAL
16	3	7	9	7	9	35
17	3	9	8	7	8	35
18	3	9	9	8	6	35
Frecuencia	9	25	26	22	23	105
Porcentaje	9%	24%	25%	21%	22%	100%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

T.A	Totalmente de Acuerdo
D.A	De Acuerdo
N.A/N.D	Ni de Acuerdo. Ni en Desacuerdo
E.D	En Desacuerdo
T.D	Totalmente en Desacuerdo

Gráfica N°4



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: La sumatoria de las alternativas totalmente de acuerdo y de acuerdo, dio como resultado un 33% de la muestra participante, en el cual los trabajadores se inclinan en percibir que la organización posee un plan de carrera definido al igual que conocen con antelación la posibilidad de ser promovidos dentro de la organización. Por otra parte el 43% opina lo contrario, es decir que no está definido un plan de carrera y que desconocen cuando tienen la posibilidad de ser promovidos. Mientras que el 25% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con ésta. Se puede observar que en cuanto al nivel de proyección de futuro es débil en relación al plan de carrera profesional de los trabajadores que ofrece la organización y según con lo planteado por Taormina (1994) en uno de los dominios que se planteó para la socialización está la proyección de futuro, es decir, la manera cómo anticipa el individuo su vida laboral en esa organización y las recompensas a recibir, las cuales por los resultados

obtenidos no son claras para los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

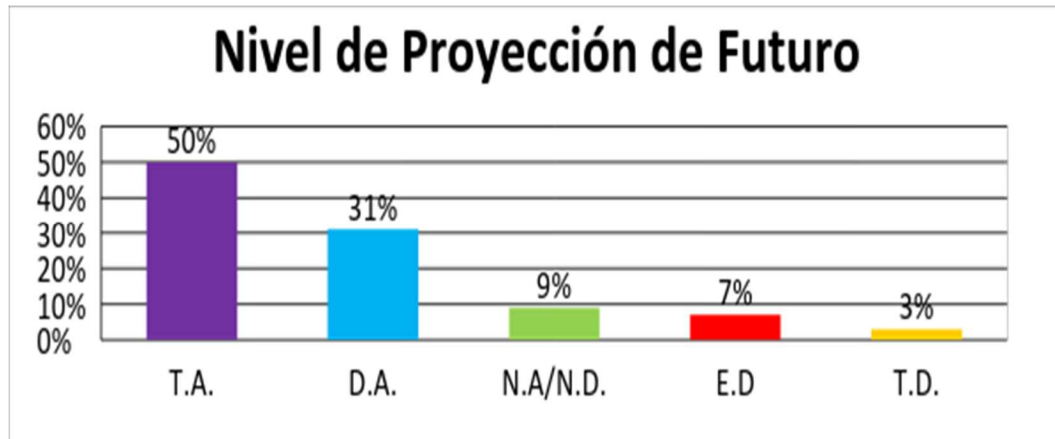
Cuadro N°6

ITEM	T.A.	D.A.	N.A/N.D	E.D	T.D.	TOTAL
19	21	8	4	2	0	35
20	14	14	2	3	2	35
Frecuencia	35	22	6	5	2	70
Porcentaje	50%	31%	9%	7%	3%	100%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

T.A	Totalmente de Acuerdo
D.A	De Acuerdo
N.A/N.D	Ni de Acuerdo. Ni en Desacuerdo
E.D	En Desacuerdo
T.D	Totalmente en Desacuerdo

Gráfica N°5



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: La sumatoria de las alternativas totalmente de acuerdo y de acuerdo, dio como resultado un 81% de la muestra participante, en donde se evidencia que los trabajadores les complacería seguir trabajando en dicha organización, de la misma manera afirman que conocen con anticipación el momento en que van a recibir una asignación de trabajo. Solo el 10% opina lo contrario, mientras que el 09% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con ésta. Dicho esto, aunque en los ítems anteriores el dominio de proyección de futuro en cuanto a plan de carrera no arrojó resultados favorables, en lo que respecta al deseo de permanencia dentro de la organización y asignación de trabajo, los resultados arrojaron que particularmente en esa parte del dominio si hace referencia a lo planteado por Taormina (1994) donde también habla de las expectativas del trabajador a establecerse dentro de la empresa, es decir, permanecer dentro de ella.

Parte II

1. Las decisiones en la organización son tomadas por:

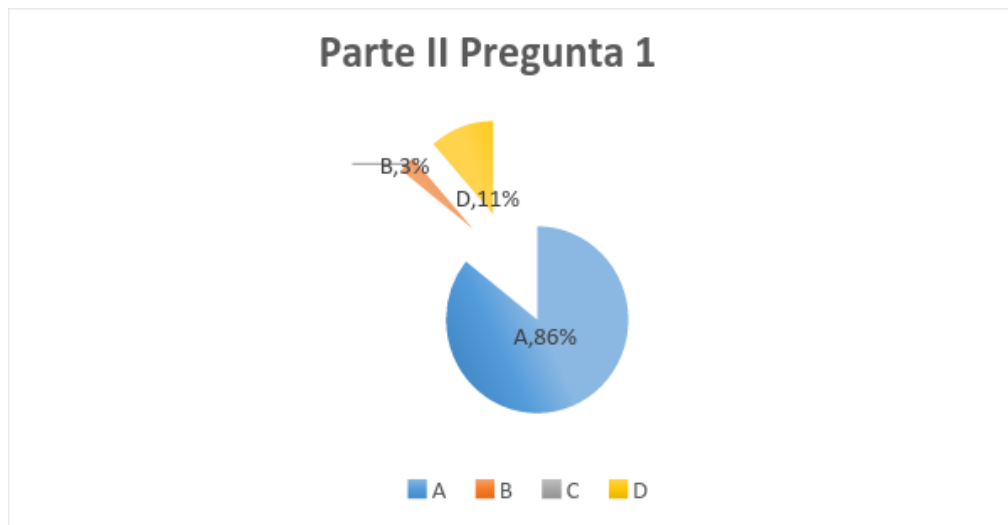
- a) La Directiva
- b) Supervisores
- c) Trabajadores de planta
- d) Todos participan

Cuadro N°7

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	30	1	0	4
PORCENTAJES	85,71%	2,86%	0,00%	11,43%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°6



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: En la anterior pregunta se puede apreciar que un porcentaje alto representado por el 85,71% de trabajadores, destacan que las decisiones en la organización son tomadas por la directiva, esto puede dar a entender que las decisiones en la organización son totalmente centralizadas, donde lo ideal sería que todos pudiesen participar en la toma de decisiones.

Visto de una manera individual o aislada y comparando con la teoría planteada de Likert (1971) se adapta a una sistema autoritario coercitivo, donde los procesos decisorios son totalmente centralizados en la cúpula.

2. Para el establecimiento de objetivos y políticas en la organización se toma en cuenta la opinión de:

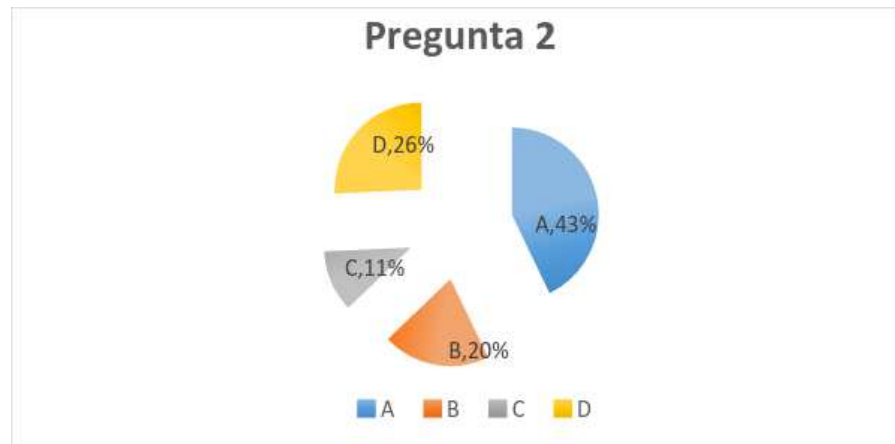
- a) La directiva
- b) Supervisores
- c) Trabajadores de planta
- d) Todos

Cuadro N°8

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	15	7	4	9
PORCENTAJES	42,86%	20,00%	11,43%	25,71%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°7



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: En esta pregunta se aprecia que las respuestas se siguen inclinando y con un 42,86%, a que las opiniones para establecer objetivos y políticas son de la directiva, aunque por otro lado, 25,71% establece que todos opinan, 20% que los supervisores opinan y 11,43% que los trabajadores de planta opinan. Esto da a entender que a pesar de que existe aún la centralización en la cúpula, los trabajadores tienen la percepción de que sus opiniones son tomadas en cuentas.

Si se analiza el grado de centralización o descentralización de las decisiones, planteado por Likert (1971) se puede establecer que el proceso decisorio se asemeja a un sistema autoritario benevolente o paternalista, ya que a pesar de que las decisiones son centralizadas, existe cierto margen de participación en decisiones menores por parte de los trabajadores.

Por lo tanto se presenta un alto grado de centralización en la toma de decisiones en la organización, aunque como se menciona anteriormente, existe cierto grado de flexibilidad.

3. Al momento de tomar alguna decisión en mi puesto de trabajo:

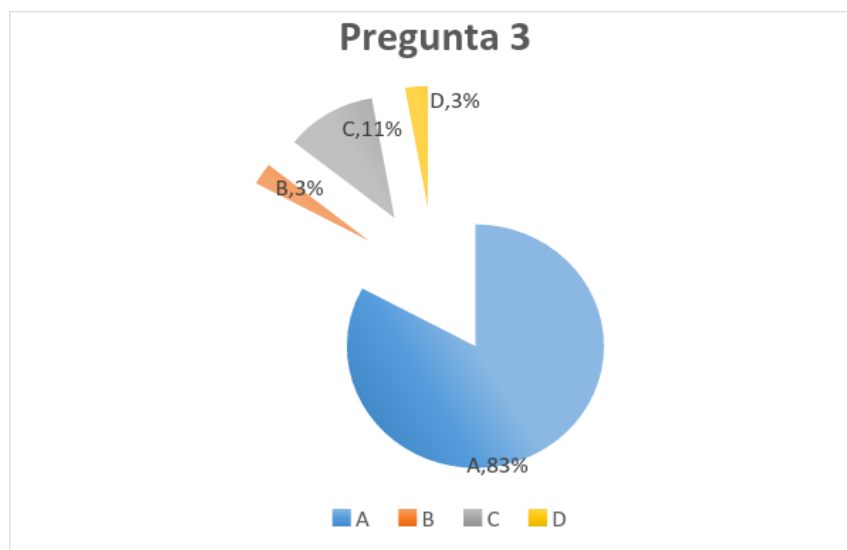
- a) Primero debo consultarle a mi superior
- b) Puedo tomar la decisión por mi cuenta
- c) Puedo tomar la decisión y luego debo informarle a mi supervisor
- d) No estoy autorizado para tomar ningún tipo de decisión

Cuadro N°9

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	29	1	4	1
PORCENTAJES	82,86%	2,86%	11,43%	2,86%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°8



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: La última pregunta de la dimensión, proceso de decisiones, permite apreciar que los trabajadores establecen con un 82,86%, que al momento de tomar decisiones, primero deben consultar con sus supervisores, en este caso lo ideal sería que el trabajador pudiese tomar decisiones en su puesto de trabajo y ser líder en su proceso y por su puesto luego dar a conocer a su supervisor esa decisión tomada.

El no permitir a los trabajadores poder tomar decisiones en su puesto de trabajo, hace que el grado de delegación sea muy bajo, permitiendo entonces que se alinea a un sistema autoritario coercitivo.

En una vista orientada a la dimensión, se puede decir entonces que las decisiones son centralizadas, aunque en cierto modo permiten expresar su opinión a todos los trabajadores.

4. El sistema de comunicación interno es:

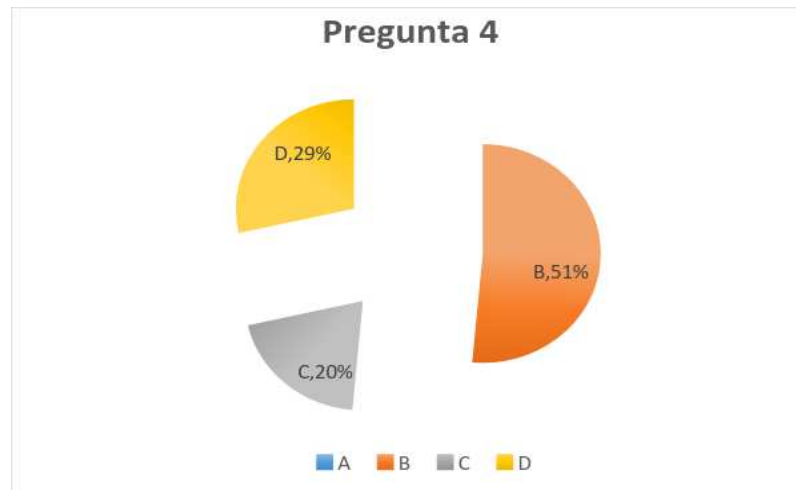
- a) Inexistente
- b) Muy poco
- c) Facilitador de Flujo de Información
- d) Diseñado para flexibilizar y hacer eficiente la comunicación

Cuadro N°10

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	0	18	7	10
PORCENTAJES	0,00%	51,43%	20,00%	28,57%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°9



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: Para la pregunta cuatro 51,43% de los trabajadores indican que el sistema de comunicación interno es precario, aunque 28,57% se inclina por lo que sería el ideal en la organización, un sistema de comunicación interno diseñado para flexibilizar y hacer eficiente la comunicación, o en su defecto que puedan facilitar el flujo de la información, respuesta que obtuvo un 20%.

En este caso puede existir la posibilidad de que los trabajadores no estén al tanto de todos los elementos que compone el sistema de información de la organización.

Orientado a lo propuesto por Likert (1971) se puede decir que este sistema de comunicación presente en la organización es relativamente precario, ya que es posible que a pesar de que puedan existir, no le dan la difusión necesaria.

5. Al momento de usar los sistemas de Comunicación:

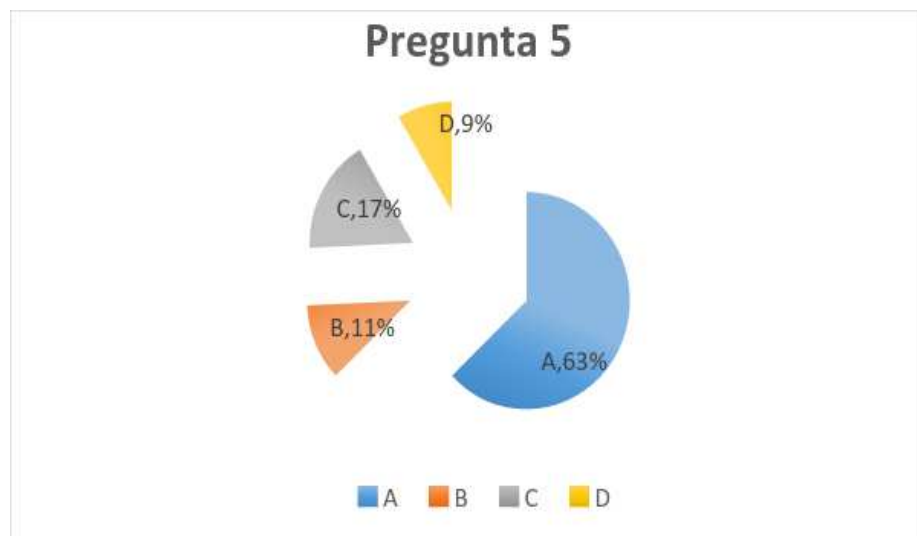
- a) Puedo usarlos sin problemas
- b) Los uso a pesar de que se me dificulta
- c) Se me dificulta usarlos
- d) No los uso

Cuadro N°11

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	22	4	6	3
PORCENTAJES	62,86%	11,43%	17,14%	8,57%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°10



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: En esta pregunta se observa que el 62,86% de los trabajadores coinciden en que pueden usar los sistemas de comunicación sin problema, siendo esto ideal en la organización, sin embargo se aprecia que 28,57% de los trabajadores, expresan que se les dificulta usarlos.

Es factor fundamental que los trabajadores puedan usar sin problema los sistemas de comunicación presentes en la organización. En cuanto al grado de complejidad/precariedad del sistemas de comunicación, se puede establecer que a pesar de que puedan ser muy poco, la mayoría de los trabajadores pueden hacer usos de ellos sin problema, sin dejar a un lado la posibilidad de que todo los trabajadores puedan hacer usos de los mismos.

6. La información en la organización proviene de:

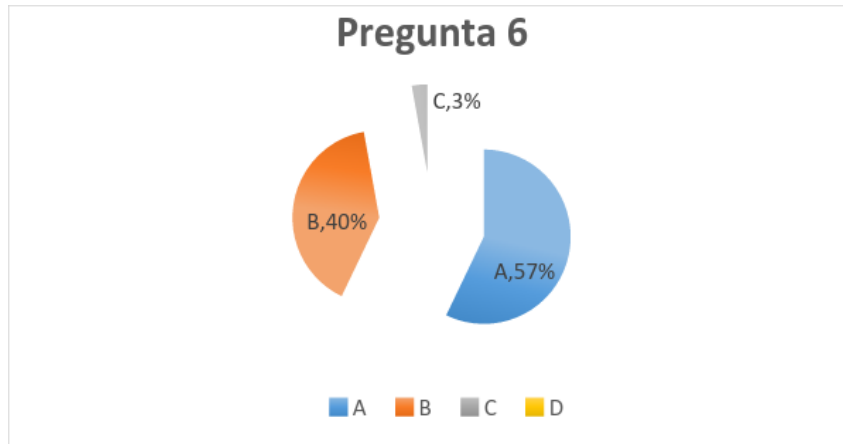
- a) La directiva
- b) Los supervisores
- c) Personal de planta
- d) Nunca me llega información

Cuadro N°12

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	20	14	1	0
PORCENTAJES	57,14%	40,00%	2,86%	0,00%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°11



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: En cuanto a la procedencia de la información en la organización el 57,14% de los trabajadores indica proviene de la directiva, o en su defecto de los supervisores como lo expresa el 40%. De esta manera se puede entender que la información viene de instancias superiores. Es importante observar que la información jamás se deja de suministrar. Dando a entender que se preocupan por mantener a sus trabajadores informados.

7. Para comunicarme con los directivos:

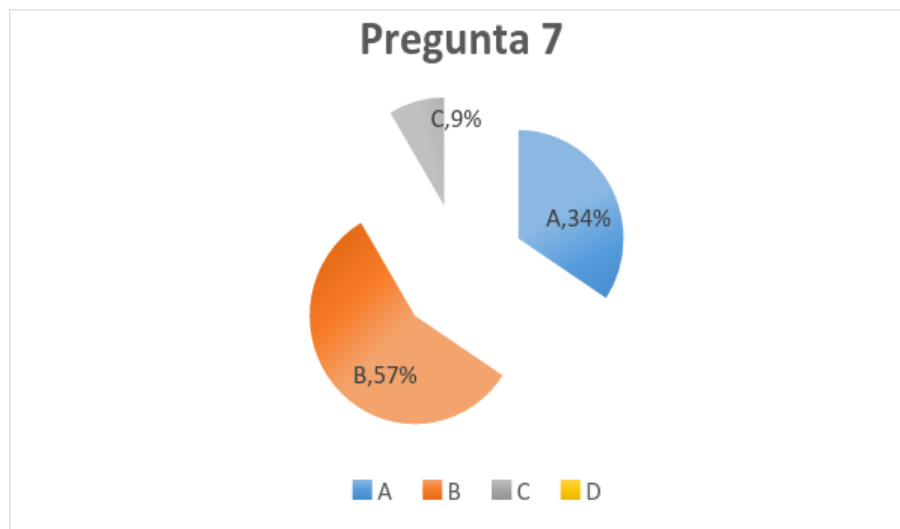
- a) Me dirijo a su oficina
- b) Le hago llegar la información con mi supervisor
- c) Puedo hacerlo por correo electrónico
- d) No puedo comunicarme

Cuadro N°13

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	12	20	3	0
PORCENTAJES	34,29%	57,14%	8,57%	0,00%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°12



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: Al momento de comunicarse con la directiva, el 57,14% de los trabajadores expresa que le hacen llegar la información con sus supervisores, aunque un 34,29% expresa que pueden dirigirse a sus oficinas y comunicarse directamente con ellos. Cabe destacar que la no comunicación con la directiva es inexistente.

En relación a la pregunta 6 y 7, y atendiendo al grado de verticalidad y horizontalidad establecido por Likert (1971) en la orientación de la comunicación, se puede decir que existe una dinámica entre la información descendente y ascendente, lo que permite flexibilizar la misma y la posibilidad de una retroalimentación. Según lo expresado por los trabajadores, la orientación de la comunicación, se alinea a un sistema consultivo, en donde la información viene de instancias superiores, pero permite a su vez que la base se pueda comunicar con la alta gerencia sin problema, bien sea directamente con ellos o mediante sus superiores.

8. La organización cuenta con:

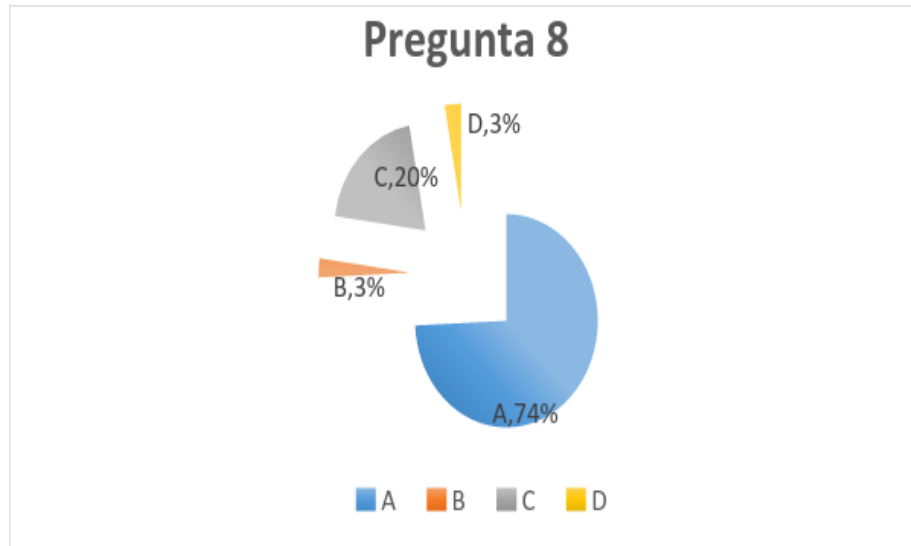
- a) Página Web y Correo electrónico
- b) Redes Sociales
- c) Todas las anteriores
- d) Ninguna de las anteriores

Cuadro N°14

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	26	1	7	1
PORCENTAJES	74,29%	2,86%	20,00%	2,86%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°13



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: En cuanto a la existencia de sistemas de comunicación en la empresa tales como, pagina web, correo electrónico y redes sociales, el 74,29% de los trabajadores indico que la empresa cuenta con correo electrónico y pagina web, esto es de suma importancia ya que son canales de comunicación que facilitan la misma.

Apuntando a los sistemas planteados por Likert (1971) la organización intenta ubicarse en un sistema consultivo, donde busca desarrollar sistemas internos de comunicación que permitan facilitar su flujo.

9. La información en la organización fluye de la siguiente manera:

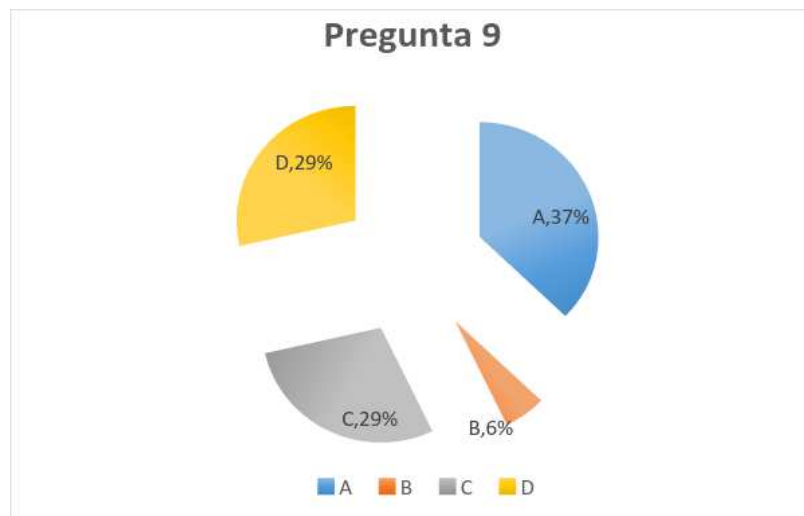
- a) De la Gerencia a la Base
- b) De la Base a la Gerencia
- c) Entre Todos los Miembros de los departamentos.
- d) En todas las direcciones

Cuadro N°15

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	13	2	10	10
PORCENTAJES	37,14%	5,71%	28,57%	28,57%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°14



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: En cuanto a cómo fluye la información en la organización un 37,14% de los trabajadores indica que la información fluye de la directiva a la base, mientras que 28,57% menciona que la

información fluye entre departamentos y de igual manera un 28,57% establece que la información fluye en todos los sentidos. Esto puede dar a entender que existe un flujo de información en diversas direcciones, permitiendo flexibilizar la misma.

De esta manera el sentido y flujo de la información está inclinado a lo ideal, ya que la organización flexibiliza sus comunicaciones e intenta contar con sistemas que le permita la comunicación interna.

Por lo tanto en cuanto al sistema de comunicación y en base a lo planteado por Likert (1971) la organización se adapta o asemeja a un sistema consultivo, ya que permite el flujo de información, a pesar de poseer pocos sistemas de información como lo indican los trabajadores, los mismos son usados sin problemas, permitiendo de esta manera que la información baje y suba, pero a su vez también se direcciona entre los pares.

10. Cuando tengo un problema personal acudo a:

- a) Mi supervisor
- b) Mis compañeros de trabajo
- c) Recursos Humanos
- d) No comunico mi problema

Cuadro N°16

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	17	3	9	6
PORCENTAJES	48,57%	8,57%	25,71%	17,14%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°15



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: Al momento de tener algún problema personal el 48,57% de los trabajadores encuestados indica que acuden con su superior, 25,71% se comunica con recursos humanos, y solo un 17,14% menciona no comunicar sus problemas. De esta manera se puede apreciar que los trabajadores confían al momento de comunicar sus problemas personales. Esto podría permitir que la organización de alguna u otra manera intente ayudar en la resolución de problemas.

11. En cuanto a las conversaciones informales con mis compañeros de trabajo dentro de la organización:

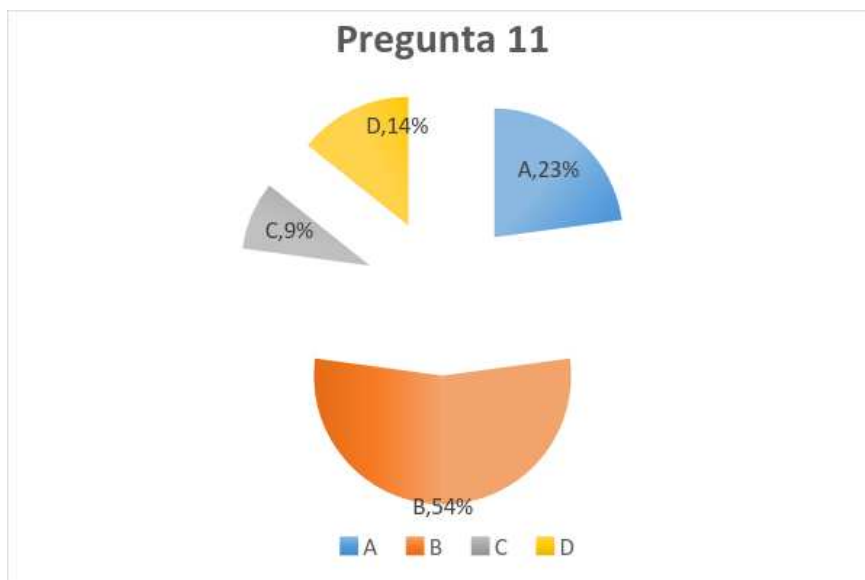
- a) La empresa lo permite sin restricciones
- b) Solo en el horario de descanso
- c) Me comunico cuando mi jefe no me ve
- d) No me es permitido

Cuadro N°17

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	8	19	3	5
PORCENTAJES	22,86%	54,29%	8,57%	14,29%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°16



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: Para las conversaciones informales dentro la de organización, 54,29% de los trabajadores establece que lo realizan solo en el horario de trabajo, por otro lado 22,86% menciona que se le es permitido comunicarse sin restricciones, en contraste con 14,29% que tiene la percepción de que no se le es permitido.

De esta manera se puede notar que la organización no es restrictiva en cuanto a la posibilidad de comunicarse informalmente entre los trabajadores, sin embargo ellos prefieren hacerlo en su tiempo libre.

12. La ubicación de los puestos de trabajo:

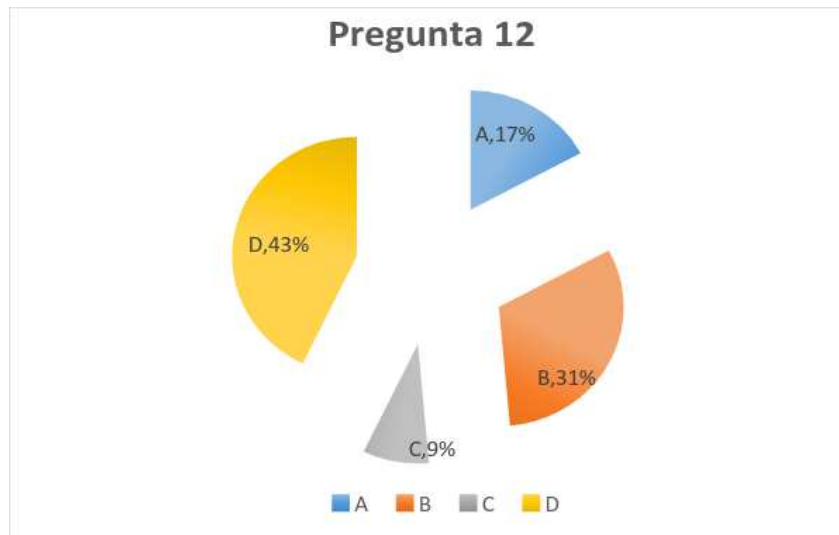
- a) Cada uno está bien separado del otro
- b) Esta separado pero existe un margen de cercanía con los compañeros
- c) Trabajadores de base no tienen contacto con alta gerencia
- d) La disposición de todos los puestos es muy flexible y cercana

Cuadro N°18

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	6	11	3	15
PORCENTAJES	17,14%	31,43%	8,57%	42,86%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°17



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016)

Descripción e interpretación: En cuanto a la ubicación de los puestos de trabajo, un 42,86% de los encuestados establece que los puestos poseen una disposición muy flexible y cercana, mientras que un 31,43% menciona que están separados pero existe un margen de cercanía con sus compañeros, es poder ser motivado a que existen puestos de trabajo que necesariamente están alejados, sin embargo eso no limita la posibilidad de acercarse a sus compañeros.

La disposición de puestos cercanos o de fácil relación, permite la existencia de grupos informales, y si dichos grupos son saludables, puede permitir relaciones que fortalezcan el compañerismo y apoyo entre los pares.

En tal sentido se puede apreciar la existencia de un alto grado de confianza, donde se permiten las relaciones informales, y la existencia de

grupos informales en la organización no es una amenaza para la misma, al contrario motivan la interrelación entre los puestos de trabajo gracias a sus disposiciones, de esta manera la organización se alinea al sistema consultivo que establece Likert (1971) ya que la empresa no establece castigo alguna por las relaciones interpersonales y por el contrario crea condiciones relativamente favorables para el desarrollo de una organización informal saludable y positiva.

13. Cuando cometo un error en mi puesto de trabajo:

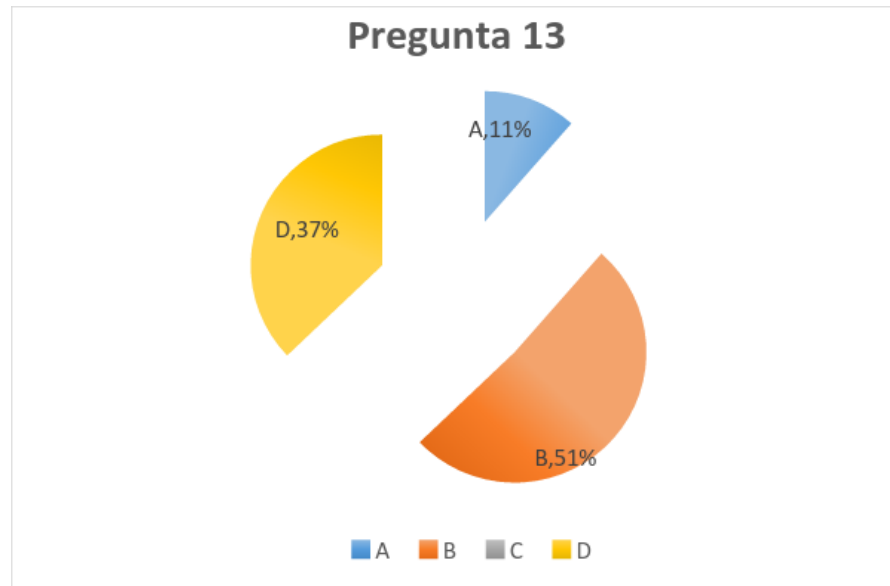
- a) Me levantan un memorándum
- b) Mi supervisor me hace un llamado de atención
- c) Pierdo algún tipo de bono que se me pudiera otorgar
- d) Mi superior es comprensivo y me da indicaciones para mejorar

Cuadro N°19

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	4	18	0	13
PORCENTAJES	11,43%	51,43%	0,00%	37,14%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°18



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: Al cometer un error en el puesto de trabajo, 51,43% de los trabajadores menciona que su supervisor le hace un llamado de atención, de igual manera 37,14% establece que su supervisor es comprensivo y da indicaciones para mejorar, en este caso los errores no son motivo de pérdida de recompensas económicas.

Por lo tanto se puede apreciar que la organización no tiene un principio rígido de castigo disciplinario, lo que permite corregir errores de manera positiva y que el trabajador no vea la organización como un ente represivo o castigador.

14. Cuando cumples una meta dentro de la organización:

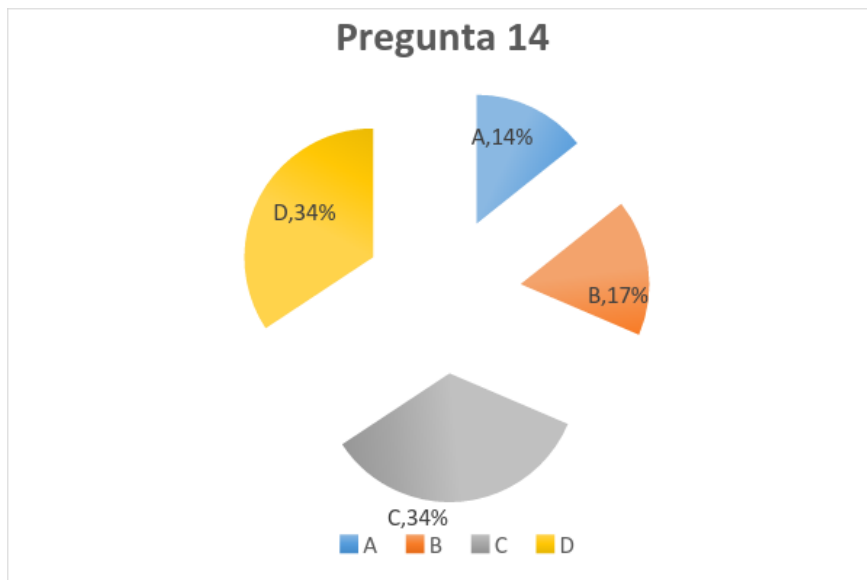
- a) Lo reconocen públicamente
- b) Sólo es notificado al supervisor
- c) Sólo es notificado a mi persona
- d) No es reconocido

Cuadro N°20

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	5	6	12	12
PORCENTAJES	14,29%	17,14%	34,29%	34,29%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°19



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: Si una meta es cumplida dentro de la organización, 34,29% de los trabajadores indican que solo se le es notificado a su persona, de igual manera 34,29% establece que no se le es reconocido. Aunque 17,14% indica que se le notifica a su supervisor y 14,29% que es reconocido públicamente, es un porcentaje bajo de reconocimiento simbólico, lo cual podría generar desmotivación en los trabajadores.

15. En las siguientes fechas recibo felicitaciones por parte de la organización y de mis compañeros:

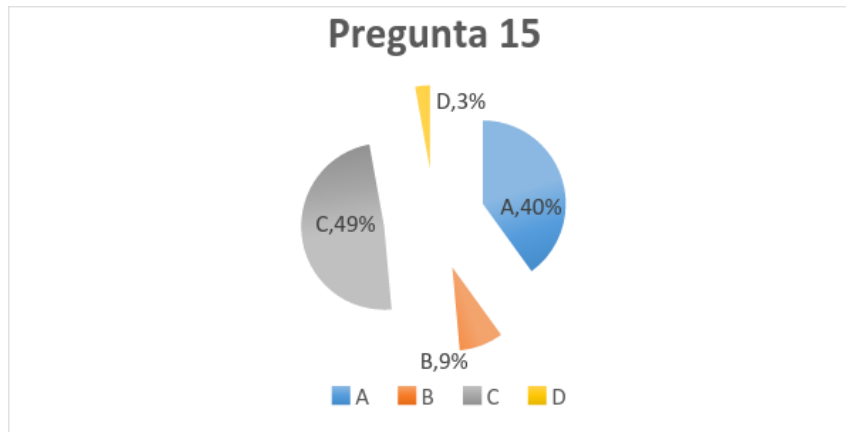
- a) En mi cumpleaños
- b) Por años de servicio
- c) Las dos anteriores
- d) Ninguna de las anteriores

Cuadro N°21

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	14	3	17	1
PORCENTAJES	40,00%	8,57%	48,57%	2,86%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°20



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: El 48,57% de los encuestados mencionan que son felicitados por la organización y por sus compañeros de trabajos el día de su cumpleaños y al cumplir años de servicio. De igual manera dicen ser felicitados el día de su cumpleaños el 40% de los trabajadores.

Este reconocimiento juega un papel importante ya que el trabajador puede tener la sensación de que es tomado en cuenta y tanto la organización como sus compañeros de trabajo están pendientes de sus fechas importantes.

A pesar del reconocimiento o felicitaciones que se le puedan ofrecer al trabajador en cuanto a su cumpleaños o año de servicio, la organización posee debilidad en cuanto al grado de aplicación de recompensas simbólicas cuando los trabajadores cumplen con los objetivos planteados.

16. La organización me motiva económicamente de la siguiente manera:

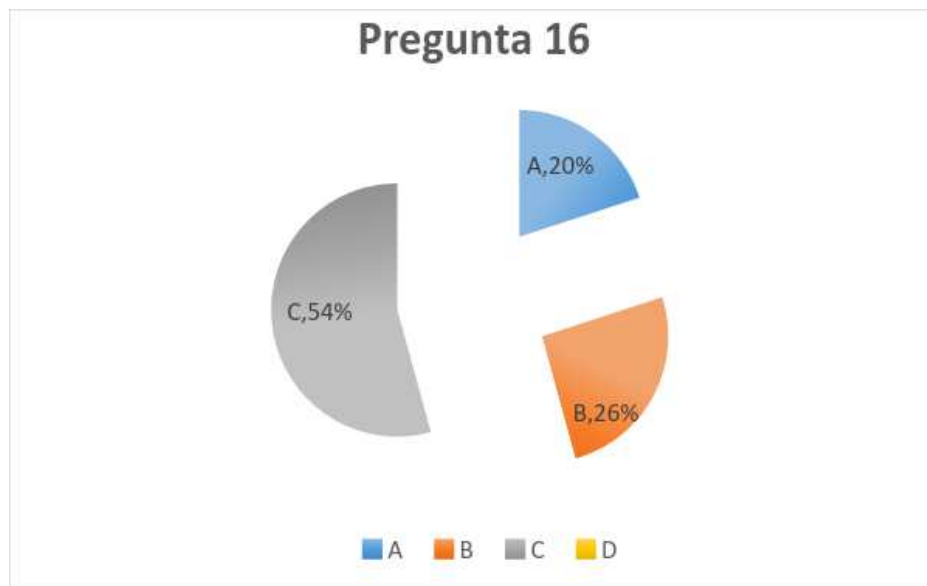
- a) Bono de producción
- b) Bono de asistencia perfecta
- c) Las dos anteriores
- d) No hay recompensas

Cuadro N°22

OPCIONES	A	B	C	D
FRECUENCIAS	7	9	19	0
PORCENTAJES	20,00%	25,71%	54,29%	0,00%

Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Gráfica N°21



Fuente: Martínez, Mercado, Parra (2016).

Descripción e interpretación: En cuanto a recompensa económica, 54,29% de los trabajadores menciona ser recompensados con bono de producción y bono de asistencia perfecta, de igual manera 25,71% indica que es recompensado con bono de asistencia perfecta y 20% es recompensado con bono de producción.

Esto indica que las recompensas materiales o económicas están presentes en el sistema de recompensa de la organización, esto de suma importancia para la motivación de los trabajadores y permitiendo a la empresa incrementar su nivel de productividad.

Analizando el sistema de recompensa y castigo establecidos por Likert (1971) en sus sistemas, se puede determinar que la organización se encuentra en una transición de un sistema arbitrario benevolente a un sistema consultivo, debido a que su sistema de castigo no es arbitrario, al contrario pretende que el trabajador no se sienta en un ambiente de temor y desconfianza. Su fuerte es implementar sistema de recompensa material, en este caso bono por producción y asistencia perfecta, pero en cuanto a recompensa simbólica o social presenta debilidad, a pesar de reconocer ciertas fechas importantes como cumpleaños o años de servicio, los trabajadores no se sienten reconocidos cuando logran el cumplimiento de metas dentro de la organización.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados y basándose en el análisis de los datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa procesadora de algodón ubicada en la urbanización industrial la Quizanda, Valencia estado Carabobo, se logró dar respuesta al primer objetivo el cual permite *Describir el proceso de socialización organizacional en la empresa objeto de estudio.*

El proceso de socialización consta de cuatro dominios denominados: 1) El entrenamiento, 2) La comprensión, 3) El apoyo de los compañeros, 4) La proyección de futuro. Con respecto al dominio entrenamiento se obtuvo que en un 83% los trabajadores reciben inducción al ingresar a la organización y posterior orientación por parte de sus supervisores, además de sentirse complacidos por la calidad del mismo; dicho esto se puede agregar que el adiestramiento es un paso clave para el posterior desempeño de cualquier trabajador en toda organización para el alcance de los objetivos planteados ya que según lo planteado por Taormina (1994) es la oportunidad para adquirir las habilidades y destrezas que el cargo exige.

En cuanto al dominio de comprensión hubo un 86% de resultados favorables donde la muestra expresa conocer la filosofía de la organización y el papel que desempeña dentro de la misma, igualmente este dominio es vital para lograr una socialización efectiva ya que el trabajador se sentirá familiarizado con la empresa donde trabaja porque será de su conocimiento aspectos como la visión, la misión, los objetivos y las políticas de la misma, además de servir de guía para su comportamiento dentro de la entidad de trabajo.

Por su parte el dominio de apoyo de los compañeros arrojó un 83% de resultado positivo, donde los trabajadores dicen sentir ese soporte por parte de su equipo de trabajo, donde se hace evidente las relaciones interpersonales y la solidaridad entre ellos; este dominio de la socialización ayuda a mantener el equilibrio y la cohesión en el trabajo al hacerlo más agradable para los individuos.

Por último, el dominio de proyección de futuro tiene una característica particular ya que por una parte arrojó que en un 43% la muestra expresa no poseer un plan de carrera definido dentro de la empresa y por otro lado, 81% de la misma muestra expresa que desea permanecer dentro de la organización, lo cual indica que a pesar de no tener una visión clara de su futuro dentro de la empresa los trabajadores de igual forma quieren continuar trabajando en la misma, quizás debido a factores externos que no son objeto de estudio en la presente investigación o por los resultados favorables observados en los dominios anteriores.

Dicho ésto, es evidente que al menos tres dominios son llevados a cabo dentro del proceso de socialización de la organización y solo uno de ellos aunque en cierta forma está presente necesita ser reforzado. Cabe destacar que para considerar que este proceso se ejecuta correctamente debería cumplir con los cuatro dominios que se complementan entre sí, iniciar con un entrenamiento de calidad, afianzando la comprensión de la información, permitiendo el apoyo de los compañeros para que el desarrollo de la jornada sea más amena y por supuesto enfatizar en la proyección que tenga cada uno de los trabajadores de su futuro dentro de la organización y que ésta sea satisfactoria de acuerdo a sus expectativas. Todos los aspectos antes mencionados no son cumplidos a cabalidad en la empresa objeto de

estudio según los resultados obtenidos, lo que demuestra que el proceso de socialización se encuentra incompleto.

Ahora bien, para dar respuesta al segundo objetivo de la investigación el cual se planteó de la siguiente manera: *Describir los elementos claves presentes en la cultura organizacional de la empresa objeto de estudio*, se deben mencionar aspectos como el proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas y sanciones.

En cuanto al proceso de decisión según los resultados obtenidos, posee las características de centralizado y coercitivo aunque en ocasiones se hace presente la delegación pero se mantiene toda la responsabilidad en la alta gerencia, entonces si habría que ubicarlo en algún sistema en cuanto a este primer elemento, sin duda alguna tendría que ser autoritario coercitivo o autoritario benevolente los cuales admiten estos elementos.

Por su parte, el sistema de comunicaciones se ubica en el sistema consultivo donde se permite el flujo de información de la gerencia a la base y viceversa y aunque es precario el sistema de información debido quizás a poca difusión, los trabajadores si tienen conocimiento y acceso a ellos.

Con respecto a las relaciones interpersonales igualmente se ubica en el sistema consultivo debido a que existe confianza entre los trabajadores y con sus supervisores, se ofrecen las condiciones para que existan conversaciones informales, no hay restricciones para comunicarse entre sí hasta cierto punto, y todo esto colabora a que este elemento se haga presente.

El último elemento clave a mencionar como es el sistema de recompensas y sanciones se puede ubicar en un proceso de transición entre arbitrario benevolente y consultivo ya que las sanciones aplicadas no son fuertes castigos aplicados a los trabajadores sino algunos llamados de atención, por otra parte existen las recompensas materiales como bono de producción y asistencia perfecta y aunque si tienen cierto reconocimiento por su cumpleaños o años de servicio en cuanto a recompensas simbólicas presentan debilidades.

Con base en lo anteriormente expresado, los elementos claves de la cultura organizacional presentes en la empresa objeto de estudio son un proceso de decisión dominado por la alta gerencia; un sistema de comunicaciones precario con escasa difusión aunque permite el flujo de la información entre la gerencia y la base; relaciones interpersonales presentes entre compañeros de trabajo permitidas por la organización y un sistema de recompensas y sanciones donde se observa la existencia de recompensas materiales y la ausencia de recompensas simbólicas.

Finalmente el tercer objetivo planteado fue *Establecer la relación entre la socialización y la cultura organizacional en la empresa objeto de estudio*. De los primeros datos claves para establecer esta relación se presenta el hecho de que los trabajadores en su proyección de futuro planean continuar dentro de la organización, lo que quiere decir que elementos de la cultura como relaciones interpersonales y sistema de comunicaciones ubicados en el sistema llamado consultivo pueden estar jugando un papel a favor de esta situación.

Asimismo, al observar que cada uno de los dominios de la socialización es llevado a cabo casi en su totalidad con buenos resultados,

es una muestra de que en relación a la cultura organizacional existe interés en preservar y cuidar la calidad de los mismos. De igual manera un aspecto clave es el proceso de decisión visto como centralizado quizás en cierta forma ha ayudado a que la filosofía de la organización sea transmitida cabalmente.

En general el proceso de socialización llevado a cabo de una manera responsable y continua puede ayudar a transmitir de manera efectiva la cultura de una empresa a sus trabajadores y así lograr que éstos se identifiquen con la misma y se adapten a la misma pudiendo lograr además su fortalecimiento, en el caso puntual de la empresa estudiada, el proceso de socialización que se lleva a cabo presenta dificultades para fortalecer suficientemente la cultura organizacional por no estar completo en relación a todos los dominios específicamente en el dominio de la proyección de futuro y por no tener una ejecución impecable del mismo, sin embargo los resultados obtenidos dejan ver que existe por parte de la organización interés en mejorar.

RECOMENDACIONES

Partiendo de los hallazgos encontrados se sugieren las siguientes recomendaciones:

Aunque hay un gran porcentaje de personas que expresaron conocer la filosofía de la organización también existe un 8% que la desconoce y un 6% que no se definen, visto de esta forma se recomienda hacer mejor uso de los sistemas de información para así lograr que en su totalidad el personal de la empresa tenga dominio de este tema. En general la finalidad de que exista una comunicación efectiva es que puedan conocer en gran medida la organización donde trabajan, familiarizarse y así estimular las actividades laborales.

Si bien es cierto que los trabajadores desean continuar trabajando en la empresa objeto de estudio, también demandan en un 42% la falta de un plan de carrera, aspecto importante para el desarrollo de un trabajador, por lo que se sugiere hacerles ver con más claridad su futuro planteándoles promociones y oportunidades de crecimiento personal y profesional dentro de la organización.

El hecho de que el sistema de decisiones sea coercitivo y sumamente centralizado deja claro poca flexibilidad en cuanto a la delegación de funciones por lo que se recomienda empoderar a otros trabajadores que también puedan tomar decisiones y así se sientan con más libertad de actuar.

Aunque existan sistemas de comunicación un 28,57% de los encuestados expresó dificultad para usarlos quizás por escasa difusión, o conocimiento de la utilidad que le pueden dar, entonces se sugiere replantear estos sistemas y divulgarlos por todos los niveles jerárquicos de la empresa.

En cuanto a donde acuden los trabajadores cuando tienen un problema la mayoría respondió que se dirigen hacia su supervisor y solo un 25,71% con Recursos Humanos, de tal forma que se recomienda alcanzar más empatía con el trabajador desde este departamento para que se sienta con la confianza de dirigirse hacia éste o quizás habilitar un buzón de sugerencias donde sepan que serán leídas sus inquietudes.

Al momento de cumplir alguna meta un 34,29% de los trabajadores expresaron no recibir ningún tipo de reconocimiento lo que puede provocar cierto descontento por parte ellos; siendo así, se recomienda tomar en cuenta las metas cumplidas, hacerle saber al trabajador que la organización está satisfecha con su trabajo y recompensarlo de forma material o simbólica.

LISTA DE REFERENCIAS

Allaire, Firsirotu y otros. (1992). *Cultura Organizacional*, Editorial Legis, México.

Ardison, Mariela (2012). **Cultura Organizacional**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.faecc.recabeitia.com.ar/2012/oe-2/bibliografia/vicente%20-%20cap4%20-%20cultura.pdf>. Consulta: 2015, Junio 1.

Arias, Fidias (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica, Sexta Edición**. Editorial Episteme, Caracas, Venezuela.

Báez, Yuni (2010). **Socialización organizacional y desempeño laboral del docente de las instituciones de educación media general**. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.

Balestrini, Miriam (1998). **Como se Elabora un Proyecto de Investigación**. Editorial Consultores asociados BL. Servicio. Caracas, Venezuela.

Bolívar, Mirlett y Ostos, Aura (2004). **Cultura organizacional del instituto autónomo municipal para la prestación del servicio del aseo urbano y domiciliario de acuerdo a las nuevas tendencias**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo, Valencia.

Calhoun, Craig y Otros (2000). **Sociología, Séptima Edición**. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España.

Chiavenato, Idalberto (2002). **Gestión del Talento Humano**. Editorial Mc Graw Hill. Bogota, Colombia.

Chiavenato, Idalberto (2009), **Gestión del Talento Humano, Tercera Edición**. Editorial Mc Graw Hill. D.F, México.

Chiquito, Ambar y Villafañe, Leny (2010). **Análisis del proceso de socialización en el marco de la cultura organizacional y los valores de los trabajadores en una empresa del sector plástico ubicada en Maracay estado Aragua**. Tesis de Grado no publicada. Universidad de Carabobo, Valencia.

Colmenares, Wilmer y Pérez, Julisabel (2011). **Análisis de la cultura organizacional de una empresa del sector de alimentos**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo, Valencia.

Correa, Oscar y Sánchez, Esteban (2003). **Cultura organizacional en la concretera el milagro C.A.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo, Valencia.

Delgado, Yamile (2013), **Las Investigación Social en Proceso: ejercicios y respuestas. 2da reimpresión de la tercera edición.** Editorial Dirección de Medios y publicaciones de la Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela.

Díaz, Javier (2013), **¿Qué es la cultura organizacional en una empresa?** Disponible en: <http://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>. Consulta: 2015, 08 Diciembre.

Fábregas, María y Peraza, Rafael (2008), **La Cultura y Valores Organizacionales de los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos del Instituto Municipal del Ambiente (IMA) Adscrito a la Alcandía de Valencia del Estado Carabobo**, Tesis de Grado no publicada, Universidad de Carabobo, Valencia.

Feldman, Daniel. (1981). **The multiple socialization of organization members.** Editorial Academy of Management Review, USA.

Gibson, James y Otros (2006). **Organizaciones, comportamiento, estructura, procesos. Duodécima edición.** Editorial Mc Graw Hill. D.F, México.

Giddens, Anthony (2001), **Sociología, Cuarta edición.** Editorial Alianza. Madrid, España.

Grimson, Alejandro. (2008) **“Diversidad y cultura: reificación y situacionalidad”**, Editorial Tabula Rasa. Bogotá - Colombia.

Hernández Roberto, Fernández Carlos, Baptista Pila (2003). **Metodología de la Investigación.** Editorial Mc Graw Hill

Kinicki, Angelo y Kreitner, Robert (2003). **Comportamiento Organizacional, conceptos, problemas y prácticas.** Editorial Mc Graw Hill. D.F, México.

Krieger, Mario (2001), **Sociología de las Organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional.** Editorial Prentice Hall. Buenos Aires, Argentina.

Louis, M (1980). **Suprise and sense-making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings.** Editorial *Administrative Science Quaterly*. USA.

Macionis, Jhon y Plummer, Ken (2007). **Sociología, Tercera edición.** Editorial Prentice Hall. Madrid, España.

Manene, Luis (2010), **La Cultura en la Organización Empresarial**. Disponible en: <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2010/08/27/la-cultura-en-la-organizacion-empresarial/>. Consulta: 2015, 08 Diciembre.

Mayo, Elton (1972). **Problemas humanos de una civilización industrial**. Editorial Nueva visión. Buenos Aires – Argentina.

Mintzberg, Henry, Ahlstrand, Bruce y Lampel, Joseph (1999). **Safari a la estrategia**. Editorial Ediciones Granica S.A. Argentina.

Molano, Olga (2007), **Identidad cultural un concepto que evoluciona**. Revista Ópera n. 7. Universidad Externado de Colombia. Bogota, Colombia.

Nelson, Daniel. (1990). **Adjusting to a new organization: Easing the transition from outsider to insider**. Editorial Prevention in Human Services, USA.

Newstrom, John (2007). **Comportamiento Humano en el Trabajo, Duodécima edición**. Editorial Mc Graw Hill. D.F, México.

Ortiz, Ángel (2001), **Socialización Organizacional**, Disponible: <http://florbe.com/pe/administracion-de-empresas/socializacion-organizacional>, Consulta: 2015, Junio 1.

Palaci, Fancisco (2005). **Psicología de la Organización**. Editorial Pearson Educación. España.

Perez, Armenio (2009). **Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos**. Revista Venezolana de Gerencia. v.14 n.46, Maracaibo, Zulia.

Quintero, Juan (2006), **Características y Elementos de la Cultura**, Disponible en: <http://culturaupb.blogspot.mx/2006/12/caractersticas-y-elementos-de-la.html>, Consulta: 2015, Junio 1.

R, José (2008). **Visión y misión, dos conceptos fundamentales**. Disponible: <http://empresayeconomia.republica.com/planificacion/vision-y-mision-dos-conceptos-fundamentales.html>. Consulta: 2015, 08 Diciembre.

Rensis, Likert (1971), **“Novos Padrões de Administração”**. Editorial: Livraria Pioneira. Rio de Janeiro, Brasil.

Río, Manuel, **El proceso de socialización: concepto, funciones, tipos y agentes**. Disponible en: http://www.aloj.us.es/criminoticias/archivos/apuntes/soc_crim/Tema3_2parte.pdf. Consulta: 2018, 08 Diciembre.

Rocher, G. (1990). **Introducción a la Sociología General**. Editorial Herder. Barcelona – España.

Rodriguez, Higor (2011), **Trabajador y patrón**. Disponible: http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/trabajador_y_patron.pdf. Consulta: 2015, 08 Diciembre.

Romero, Juan y Salcedo, Irma (2006). “**Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano**”. Revista Venezolana de Gerencia, v.11 n.33, Maracaibo, Zulia.

Sabino, Carlos (2002), **El Proceso de Investigación. Una introducción teórico-práctico**. Editorial PANAPO. Caracas, Venezuela.

Sánchez, Laura (2015), **Definición de empresa y su clasificación**. Disponible: http://www.academia.edu/7535000/DEFINICION_DE_EMPRESA_Y_SU_CLASIFICA%C3%93N. Consulta: 2015, 08 Diciembre.

Schaefer, Richard (2006), **Introducción a la socialización, Sexta edición**. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España.

Sescovich, Sonia (2009), **La Gestión de Personas: Un Instrumento Para Humanizar El Trabajo**, Libro en línea, Disponible: https://books.google.co.ve/books?id=yFRgBCbCBh4C&pg=PA2&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false, Consulta: 2015, Junio 1.

Tamayo y Tamayo, Mario. (2006) **Proceso de la Investigación Científica**. 4ta Edición. Editorial Limusa. D.F Mexico.

Taormina, Robert (1994), **The Organizational Socialization Inventory**. Editorial: International Journal of Selection and Assessment. Texas, USA.

Thompson, Ivan (2006), **Definición de Cultura. Conozca cuál es la definición del factor que determina, regula y moldea la conducta humana: La Cultura**. Disponible: <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/cultura-definicion.html>. Consulta: 2015, 08 diciembre.

Vásquez, Javier (2003), **Definiciones de organización empresarial**. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/definiciones-organizacion-empresarial/>. Consulta: 2015, 08 Diciembre.

Velasco, Consuelo (2012), **Proceso de Socialización**, Disponible: <http://consuelo-velasco.blogspot.com/2012/01/proceso-de-socializacion.html>, Consulta: 2015, Junio 1.

Villegas, José (1988). **Administración de Personal**. Editorial Vega. Caracas Venezuela.

Williams, Ángel y Ortega, Efraín (2009). **El informe de investigación. Estructuras y estilo bibliográficos**. Editorial Cesar Alberto Ecarri Grimaldi. Valencia –Venezuela

Zanden, Vander (1986). **Manual de Psicología Social** Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.

ANEXOS

ANEXO A
CUESTIONARIO



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



CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES PARTE I

LEYENDA

T.A: Totalmente de Acuerdo

E.D: En Desacuerdo

D.A: De Acuerdo

T.D: Totalmente en Desacuerdo

N.A / N.D: Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
		T.A	D.A	N.A/N.D	E.D	T.D
1	Fui parte de un programa de capacitación al ingresar a la organización.					
2	La organización procura que todos los nuevos ingresos reciban el mismo programa de capacitación.					
3	La organización me dio un conocimiento profundo de mi puesto de trabajo					
4	Estoy satisfecho con el tipo de formación recibida en la organización.					
5	Mis superiores me han brindado una guía e instrucciones sobre mi puesto de trabajo y lo que debo hacer para tener un buen desempeño					
6	Tengo clara la forma en que se realizan las actividades dentro de la organización (Todos sus departamentos)					
7	Conozco perfectamente mi papel dentro de la organización.					
8	Las políticas y objetivos de la organización son muy claros.					
9	Conozco la misión y visión de la organización.					
10	Conozco cómo funciona la organización en cuanto a lo que se produce.					
11	Mis compañeros de trabajo me han ayudado a comprender las exigencias de mi cargo.					
12	He recibido orientación y consejos de otros trabajadores más experimentados					
13	Casi todos los trabajadores me han dado apoyo personal y moral					
14	Mis compañeros me han ayudado mucho en mi proceso de adaptación.					

LEYENDA

T.A: Totalmente de Acuerdo

E.D: En Desacuerdo

D.A: De Acuerdo

T.D: Totalmente en Desacuerdo

N.A / N.D: Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo

		5	4	3	2	1
Nº	ITEMS	T.A	D.A	N.A/N.D	E.D	T.D
15	Las relaciones interpersonales en esta organización se fundamentan en el respeto, la responsabilidad y honestidad.					
16	La organización cuenta con un plan de carrera para sus trabajadores					
17	El plan de carrera está definido en esta organización					
18	Puedo saber fácilmente cuando tengo posibilidades de ser promovido dentro de la organización					
19	Me gustaría seguir trabajando en esta organización por muchos años más.					
20	Generalmente sé con antelación cuando voy a recibir una asignación de trabajo.					

Si lo desea, puede hacer comentarios generales o ampliar sus respuestas de algún(os) ítem(s)



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



CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES PARTE II

1. Las decisiones en la organización son tomadas por:
 - a) La directiva
 - b) Supervisores
 - c) Trabajadores de planta
 - d) Todos participan

2. Para el establecimiento de objetivos y políticas en la organización se toma en cuenta la opinión de:
 - a) La directiva
 - b) Supervisores
 - c) Trabajadores de planta
 - d) Todos

3. Al momento de tomar alguna decisión en mi puesto de trabajo:
 - a) Primero debo consultarle a mi superior
 - b) Puedo tomar la decisión por mi cuenta
 - c) Puedo tomar la decisión y luego debo informarle a mi supervisor
 - d) No estoy autorizado para tomar ningún tipo de decisión

4. El sistema de comunicación interno es:
 - a) Inexistente
 - b) Muy poco
 - c) Facilitador de Flujo de Información
 - d) Diseñado para flexibilizar y hacer eficiente la comunicación

5. Al momento de usar los sistemas de Comunicación:
 - a) Puedo usarlos sin problemas
 - b) Los uso a pesar de que se me dificulta
 - c) Se me dificulta usarlos
 - d) No los uso

6. La información en la organización proviene de:
 - a) La directiva
 - b) Los supervisores
 - c) Personal de planta
 - d) Nunca me llega información

7. Para comunicarme con los directivos:
 - a) Me dirijo a su oficina
 - b) Le hago llegar la información con mi supervisor
 - c) Puedo hacerlo por correo electrónico
 - d) No puedo comunicarme

8. La organización cuenta con:
 - a) Página Web y Correo electrónico
 - b) Redes Sociales
 - c) Todas las anteriores
 - d) Ninguna de las anteriores

9. La información en la organización fluye de la siguiente manera:
 - a) De la Gerencia a la Base
 - b) De la Base a la Gerencia
 - c) Entre Todos los Miembros de los departamentos.
 - d) En todas las direcciones

10. Cuando tengo un problema personal acudo a:
 - a) Mi supervisor
 - b) Mis compañeros de trabajo
 - c) Recursos Humanos
 - d) No comunico mi problema

11. En cuanto a las conversaciones informales con mis compañeros de trabajo dentro de la organización:
 - a) La empresa lo permite sin restricciones
 - b) Solo en el horario de descanso
 - c) Me comunico cuando mi jefe no me ve
 - d) No me es permitido

12. La ubicación de los puestos de trabajo:
 - a) Cada uno está bien separado del otro
 - b) Esta separado pero existe un margen de cercanía con los compañeros
 - c) Trabajadores de base no tienen contacto con alta gerencia
 - d) La disposición de todos los puestos es muy flexible y cercana

13. Cuando cometo un error en mi puesto de trabajo:
 - a) Me levantan un memorándum
 - b) Mi supervisor me hace un llamado de atención
 - c) Pierdo algún tipo de bono que se me pudiera otorgar
 - d) Mi superior es comprensivo y me da indicaciones para mejorar

14. Cuando cumples una meta dentro de la organización:
 - a) Lo reconocen públicamente
 - b) Sólo es notificado al supervisor
 - c) Sólo es notificado a mi persona
 - d) No es reconocido

15. En las siguientes fechas recibo felicitaciones por parte de la organización y de mis compañeros:

- a) En mi cumpleaños
- b) Por años de servicio
- c) Las dos anteriores
- d) Ninguna de las anteriores

16. La organización me motiva económicamente de la siguiente manera:

- a) Bono de producción
- b) Bono de asistencia perfecta
- c) Las dos anteriores
- d) No hay recompensas

ANEXO B
CONFIABILIDAD ORIGINAL

Sres	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ	Varianza
1	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	0,8095
2	5	3	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	4	1	5	1,9238
3	3	1	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1,4286
4	3	3	5	3	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	0,8571
5	3	1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	1,1238
6	5	5	5	3	5	4	2	4	5	4	5	4	5	2	5	1,1714
7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	0,2095
8	3	5	5	3	1	4	4	5	4	5	5	4	2	3	5	1,5524
9	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	3	5	0,8095
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	0,2095
11	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	0,6857
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1,1238
13	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	1	1,4286
14	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	1	1,6000
15	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	3	5	0,9524
16	1	3	3	3	1	4	2	4	4	4	2	4	1	3	5	1,6381
17	4	3	3	3	1	4	2	5	4	4	4	4	1	3	5	1,5238
18	3	3	3	2	1	3	4	4	4	4	2	4	5	3	1	1,3524
19	5	5	5	2	5	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	1,2095
20	5	5	5	2	1	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	1,7143
Total Suma	82	80	89	73	73	85	66	91	87	93	89	90	82	64	81	23,3238
Varianza Total																81,67
Alpha de Cronbach																0,75

Fórmula:

$$\text{Alpha} = \frac{K}{K-1} \times 1 - \left(\frac{\sum S^2}{ST^2} \right)$$

RANGO DE REFERENCIA

MUY ALTA	0,81-1,00
ALTA	0,61-0,80
MODERADA	0,41-0,60
BAJA	0,21-0,40
MUY BAJA	0,01-0,20

Interpretación:

Existe una correspondencia alta entre las respuestas de los ítem, lo que significa que es un instrumento confiable, ya que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos como son 0 y 1, en donde se considera un instrumento confiable aquel que sea mayor o igual a 0,6

Instrumento de recolección de datos del Trabajo de Grado Titulado "INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALGODÓN UBICADA EN LA URBANIZACIÓN INDUSTRIAL LA QUIZANDA, VALENCIA ESTADO CARABOBO" presentado por los Brs Martínez Yismeli, Mercado Keisi, Parra Manuel

Nota Importante: se trabajó con una muestra piloto de quince pruebas, analizándose los ítems, cuya escala de medición es tipo Likert y que en total fueron 20 de un total de 36 ítems

ANEXO C
VALIDACIONES ORIGINALES



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



CARTA DE VALIDEZ

Yo, **LUIS IGNACIO ILIJA PERDOMO** Venezolano, titular de la cedula de identidad C.I N° **7.090.287** de profesión **LIC. RELACIONES INDUSTRIALES**, profesor del área de **PSICOLOGÍA SOCIAL**, por medio de la presente doy validez al instrumento presentado para mi revisión por los bachilleres Martínez Yismeli C.I 20.031.770, Mercado Keisi C.I 22.519.700, Parra Manuel C.I 20.892.574, el cual cumple con los requisitos exigidos para la investigación titulada: **INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALGODÓN UBICADA EN LA URBANIZACION INDUSTRIAL LA QUIZANDA, VALENCIA ESTADO CARABOBO**; por lo tanto, puede ser aplicado en la muestra escogida para tal fin por ser un instrumento válido porque da respuesta a las objetivos de la investigación.

Bárbula a los 10 del mes de NOVIEMBRE del año 2015



Profesor



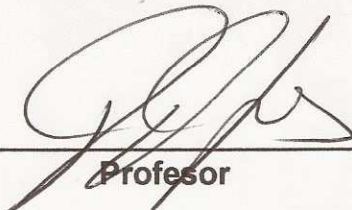
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CARTA DE VALIDEZ

Yo, Diógenes RAFAEL DIAZ C. Venezolano, titular de la cedula de
identidad C.I N° 5487315 de profesión
Antropólogo, profesor del área de
Antropología, por medio de la presente doy validez al
instrumento presentado para mi revisión por los bachilleres Martínez Yismeli C.I
20.031.770, Mercado Keisi C.I 22.519.700, Parra Manuel C.I 20.892.574, el cual
cumple con los requisitos exigidos para la investigación titulada: **INFLUENCIA DE
LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALGODÓN
UBICADA EN LA URBANIZACION INDUSTRIAL LA QUIZANDA, VALENCIA
ESTADO CARABOBO**; por lo tanto, puede ser aplicado en la muestra escogida
para tal fin por ser un instrumento válido porque da respuesta a las objetivos de la
investigación.

Bárбуia a los 10 del mes de Diciembre del año 2015



Profesor



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



CARTA DE VALIDEZ

Yo, JUAN O. GONZALEZ A. Venezolano, titular de la cedula de
identidad C.I N° 12902876 de profesión

REGISTRISTA INDUSTRIAL, profesor del área de
ORG. Y DIR. DE EMPRESAS, por medio de la presente doy validez al

instrumento presentado para mi revisión por los bachilleres Martínez Yismeli C.I
20.031.770, Mercado Keisi C.I 22.519.700, Parra Manuel C.I 20.892.574, el cual
cumple con los requisitos exigidos para la investigación titulada: **INFLUENCIA DE
LA SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALGODÓN
UBICADA EN LA URBANIZACION INDUSTRIAL LA QUIZANDA, VALENCIA
ESTADO CARABOBO;** por lo tanto, puede ser aplicado en la muestra escogida
para tal fin por ser un instrumento válido porque da respuesta a las objetivos de la
investigación.

Bárбуla a los 10 del mes de DICIEMBRE del año 2015

JUAN O. GONZALEZ A.
Profesor