



UNIDAD IZTAPALAPA
División de Ciencias Sociales Y Humanidades
Departamento de economía
Coordinación de Administración

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANTA DE PANASONIC DE MEXICO, S.A. DE C.V.

TESINA

Que para obtener el título de:

Licenciado en Administración

PRESENTAN:

Maribel Figueroa Rueda 207218321

María del Pilar Hernández Morales 207217707

***Director: Dr. Miguel Ángel de Jesús Rosado
Chauvet***

2012

Contenido

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:
ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN
OBJETIVOS:
HIPÓTESIS:
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL:
CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
A QUE SE REFIERE EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Características del clima organizacional
Diferencia entre clima y cultura organizacional
LA CULTURA POPULAR
LA CULTURA
CULTURA POPULAR Y TECNOLOGÍA
LA RESISTENCIA CULTURAL
LA TRANSICIÓN MEXICANA
Muestra
Instrumentos
ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES DE LA PLANTA PANASONIC
RESUMEN ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO
RESUMEN INFERENCIAL Y RESUMEN DE RESPUESTAS A ENCUESTA
RESUMEN ESTADISTICO Y CORRELACIONAL DE DIMENSIONES DE CLIMA LABORAL
CONCLUSIONES FINALES
BIBLIOGRAFÍA



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En los últimos treinta años ha sido publicada una considerable cantidad de investigaciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral (ver Locke, 1976, 1984; Brunet, 1983). Entre otras razones, tal volumen de investigación se justifica por la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados con la productividad. Así, por ejemplo, se han hecho investigaciones sobre las relaciones del clima y la conducta de liderazgo (Schein, 1985), la satisfacción y el compromiso con la organización (Mathieu, 1991; Mathieu y Zajac, 1990), la satisfacción y el absentismo y la rotación del personal (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974), la satisfacción y el rendimiento (Petty, McGee y Cavender, 1984). Sin embargo, a pesar de la abundante literatura sobre clima organizacional y satisfacción laboral, el acuerdo entre los autores sobre el contenido de ambos constructos dista de ser completo (Moran y Volkwein, 1992).

El desarrollo del concepto de clima social y su investigación inicial comienza en la década de los treinta con las investigaciones de Lewin y sus colaboradores (Lewin, 1951; Lewin, Lippit y White, 1939). Aunque no existe un acuerdo total sobre el concepto de clima organizacional y su utilidad (ver por ejemplo Guion, 1973), existe bastante acuerdo en considerar que el clima es el conjunto de percepciones que tienen sobre la organización los empleados de la misma

considerados como un todo (Jackson y Slocum, 1988; James y Jones, 1974; Joyce y Slocum, 1984). A través de esta percepción de los atributos organizacionales los empleados dan un significado psicológico a las prácticas, procedimientos y políticas organizacionales, considerando que son propiedades objetivas de la organización (Rentsch, 1990). Con independencia del autor o teoría de referencia, hay un amplio acuerdo en que el clima organizacional está compuesto por diferentes dimensiones que caracterizarían aspectos particulares del ambiente organizacional, aunque el número de las mismas varía según los autores. Así, por ejemplo, Payne y Mansfield (1978) señalan 2, Likert (1967) propone 8; Steers (1977) sugiere 10; Moos e Insel (1974) también sugieren 10 (véanse Brunet, 1983 o Moran y Volkwein, 1992; para una exposición más completa).

La satisfacción laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo (Locke, 1976, 1984). En el polo opuesto se sitúa la insatisfacción laboral como una respuesta emocional negativa hacia el puesto en tanto que este ignora, frustra o niega los valores laborales de uno (Locke, 1976). Además de la satisfacción laboral otras reacciones afectivas implicadas en el puesto de trabajo son el compromiso organizacional y la implicación en el puesto que son diferentes de la satisfacción, aunque relacionadas con ésta (Mathieu y Farr, 1991). Al igual que ocurre con el clima organizacional, en la satisfacción laboral se identifican diversas dimensiones entre las que se encuentran los compañeros, la supervisión, el salario, las posibilidades de promoción y las tareas a realizar (ver Locke, 1984).

Una característica de la investigación sobre clima organizacional y la satisfacción laboral es que habitualmente los estudios se llevan a efecto en grandes corporaciones y con empleos que implican algún tipo de mando. Prácticamente, no hay estudios efectuados en pequeñas empresas. Sin embargo, la realidad económica de nuestro país es bastante diferente, puesto que la gran mayoría de

las empresas (más del 90%) entran en la categoría de pequeñas empresas, es decir, aquellas que poseen menos de 50 empleados. De aquí se sigue que pueden existir diferencias considerables tanto en el clima como en la satisfacción y en la relaciones entre ambos constructos en función del tamaño de organización que se estudie. En las pequeñas empresas, al contar con un número reducido de personas, la presión, el control y las relaciones formales e informales presentan características diferenciales con respecto a las existentes en las grandes empresas.

Hoy en día el Clima Organizacional es una constante en las actividades que desempeña cada organización y al mismo tiempo esto envuelve a todas y cada una de las personas que conforman las organizaciones. Es importante destacar que el hecho de contar con un Clima Organizacional que facilite las relaciones entre el personal, así como con el medio ambiente y otros agentes externos, facilita la convivencia, el apego a las normas y, sobre todo, una buena productividad, con lo cual la empresa se beneficia y mejora en el entorno socioeconómico en el que se enmarca.

En la Empresa Mexicana Actual el Clima Organizacional aún no está tan marcado como en otros países del resto del mundo, principalmente en Europa, sin embargo empresas transnacionales en muchos de los casos no solo traen consigo nuevos sistemas de administración, producción y tecnología, también traen consigo su cultura organizacional y con ello el clima organizacional en el que se enmarcan, de tal forma que aquellos que se integran a estas organizaciones también se permean de esta cultura y no solo la aplican dentro de la organización, sino además en su vida diaria.

El presente trabajo buscará vislumbrar y analizar el clima y cultura organizacional que dentro de la Planta Panasonic de México SA de CV se tiene y como este ayuda a mejorar el desempeño del personal e impacta en su vida diaria.

Principalmente, se buscará un ejemplo claro de cómo el Clima Organizacional incide en las relaciones de sus empleados y con el resto de la sociedad.

En concreto: ¿Cómo el clima y cultura organizacional de la Planta Panasonic México impacta y permea las relaciones que tienen sus empleados dentro y fuera de su lugar de trabajo, además de cómo éstas ayudan a su mejor desempeño y resultados dentro de la planta?

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Existen diferentes investigaciones acerca del clima Organizacional, sin embargo muy pocas de empresas trasnacionales que se han situado en México por un largo periodo de tiempo, por lo cual el principal motivante y justificación de llevar a cabo este trabajo es para conocer y poder presentar una investigación que nos ayude a comprender la situación que presentan las empresas trasnacionales en México, de tal forma que esta investigación aporte un poco más de lo que se conoce a nivel general y poder basarse en un caso concreto y real.

OBJETIVOS:

El principal Objetivo del Estudio, es contribuir al análisis del clima Organizacional de una empresa trasnacional y como este influye, permea y contribuye al desarrollo de una empresa que está directamente relacionada a la organización.

Además de poder contribuir al conocimiento de organizaciones Trasnacionales y la cultura y clima organizacional que comparten con México.

HIPÓTESIS:

Por el momento, la única hipótesis que se plantea es:

H₁ La cultura organizacional de la Planta Panasonic México y su compatibilidad con la ideología y cultura del México actual.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL:

CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Clima organizacional: se entiende por clima de una organización el conjunto de valores, fines, objetivos y reglas de funcionamiento de la Federación. Es decir, un clima organizacional es lo que permite diferenciar a las organizaciones entre sí. Los climas caracterizados por el compromiso, la solidaridad entre los miembros y el sentido comunitario pueden devenir en mejores resultados educativos. Los indicadores construidos toman en cuenta las actividades realizadas dentro de la federación.

El concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Gonçalves, 1997).

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros.

A QUE SE REFIERE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

- a) El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- b) Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- c) El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- d) El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- e) Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- f) El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:

- 1) Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).
- 2) Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
- 3) Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.).

Características del clima organizacional

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Litwin y Stinger (1978) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1. Estructura.- Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
2. Responsabilidad (*empowerment*).- Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. Recompensa.- Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. Desafío.- Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. Relaciones.- Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
6. Cooperación.- Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.
7. Estándares.- Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento. Funciones del clima organizacional.
8. Desvinculación.- Lograr que grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.
9. Obstaculización.- Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, Se vuelvan útiles.
10. Esprit.- Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida del sentimiento de la tarea cumplida
11. Intimidad.- Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea
12. Alejamiento.- Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.

13. Énfasis en la producción.- Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.
14. Empuje.- Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable
15. Consideración.- Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
16. Estructura.- Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
17. Responsabilidad.- El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
18. Recompensa.- El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción
19. Riesgo.- El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
20. Cordialidad.- El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales

21. Apoyo.- La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
22. Normas.- La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.
23. Conflicto.- El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
24. Identidad.- El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.
25. Conflicto e inconsecuencia.- El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
26. Formalización.- El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.
27. Adecuación de la planeación.- El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.
28. Selección basada en capacidad y desempeño.- El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.
29. Tolerancia a los errores.- El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

30. Conflictos.- Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

31. Identidad.- Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Diferencia entre clima y cultura organizacional

Clima

Los investigadores del clima, con base en cuestionarios, trataron de caracterizar situaciones organizacionales específicas con respecto a dimensiones y principios universales. Casi todos eran psicometricistas quienes consideraban que el progreso consistía en mejoras incrementales dentro del contexto de este enfoque básico.

Cultura

Los investigadores de la cultura, con copiosas notas de campo, trataron de entender los valores y las hipótesis fundamentales que los miembros individuales de organizaciones agregaban al sistema social del cual formaba parte y la importancia que el sentido o propósito tenía para el funcionamiento organizacional.

Clima organizacional

El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o como lo dice Studs Tirkel (1988) "salubridad".

Cultura organizacional

La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

LA CULTURA POPULAR

MARIO MARGULIS

La cultura popular., en Adolfo Colombres, comp., La cultura popular, México, DF, Premiá, 1984, pp. 41-64.

LA CULTURA

En su acepción antropológica corriente la cultura es un conjunto de respuestas colectivas a las necesidades vitales. Estas respuestas que tienen una estructuración interna son las soluciones acumuladas de un grupo humano frente a las condiciones del ambiente natural y social: El medio geográfico, el clima, la historia. Todas las sociedades desarrollan una cultura, y esta supone uno entre los diversos sistemas de respuestas posibles. La cultura implica un lenguaje, sistemas valorativos y sistemas compartidos de percepción y organización del mundo en la conciencia de los hombres, que hacen posible la comunicación. Las sociedades de clases requieren además que esa forma de organización y esa visión compartida del mundo se estructuren de tal manera que se legitime un sistema de explotación. Para ello es preciso mistificar la realidad social y económica. Esa mitificación invade y contamina todas las áreas de la cultura.

Se nos plantea ahora un problema conceptual: la noción de cultura, tal como suele ser usada en antropología, y por extensión en las demás ciencias sociales, posee un significado muy amplio; incluye la llamada cultura material, la tecnología y las relaciones que regulan las relaciones productivas en una determinada sociedad, valores, las reglas jurídicas, los sistemas simbólicos, la religión, el arte, etc. O sea, que el concepto cultura, en su acepción más general, incluye áreas de organización económica de las relaciones sociales de producción, de plan jurídico político y de la llamada supere-estructuración de una sociedad.

El concepto cultura, considerado en un sentido tan extenso, carece sobre todo en sociedades complejas, de eficiencias para analizar la dinámica social. Definiremos provisionalmente a la cultura desde un punto de vista más restringido, incluyendo en este concepto los sistemas simbólicos, el lenguaje, las costumbres, las formas compartidas de pensar el mundo, y los códigos que rigen el comportamiento cotidiano e imprimen sus características en las diversas producciones de un pueblo o de alguno de sus sectores. En este sentido la idea de cultura se revela fértil para dar cuenta de importantes aspectos de las luchas de liberación.

Si bien la cultura permite el desarrollo histórico del hombre, favorece el crecimiento de su potencia, y le hace posible la comunicación y con ello todas las formas de cooperación y de acción sobre la naturaleza, al mismo tiempo supone, necesariamente, una limitación imprescindible, un relativo empobrecimiento del mundo que se produce al recurrir a abstracciones y símbolos y al privilegiar, de entre todo los posibles, un particular sistema de participación cognitiva, una de las formas posibles de coherencia compartidas, aplicable a los estimulados provenientes del mundo natural y la sociedad.

Habiendo restringido su alcance semántico, conviniendo en utilizar el concepto cultura para referirnos al conjunto de costumbres, códigos comunicacionales, valores, artes, modalidades, etc., o sea a los aspectos súper-estructurales dentro de una formación económico-social, debemos aún señalar el alcance de este

concepto en cuanto al ámbito social y espacial que afecta. La cultura suele usarse tanto para hacer referencias a conjuntos muy extensos como por ejemplo la cultura de una nación, como para hablar de un pequeño grupo, un sector social, una aldea, o una institución.

En ambos casos es legítimo su uso, pero es preciso explicitar su alcance. La cultura de un pueblo, de un sector social o de una fábrica es tributaria de la cultura en su sentido más extenso, regional o nacional.

Es dependiente en el plano del lenguaje, de los valores, de las comunicaciones, de los hábitos de consumo, del sistema económico-social y de la historia. Pueblo, sector social, o institución integran una formación económico-social y dan cuenta de ello, pero desarrollan particularidades que los distinguen: hábitos propios, sub-códigos comunicacionales exclusivos derivados de la herencia compartida, de las relaciones cotidianas y de la adaptación de ese grupo humano a un medio exterior que lo determina. Todo grupo social tiene posibilidades de fabricar cultura, toda clase social y todo conjunto humano pueden generar sistemas de respuestas frente a sus necesidades y a la situación económico-social en que están inmersos. Esto nos lleva a un tema de vital interés: la cultura popular. En relación con ello es preciso señalar aspectos particulares complejos acerca de las formas de fabricación de cultura en la sociedad actual, nuevas formas de fabricación de cultura, cultura de masas y cultura popular.

En nuestra sociedad los sectores dominantes controlan, monopolizan y ejercen poderosos medios de fabricación y difusión de productos culturales. Por primera vez en la historia, la tecnología ha puesto al servicio de la dominación medios de tan tremendo alcance y eficacia como la televisión, la radio, los diarios, el cine y la educación, capaces de ocupar la mayor parte de espacios comunicacional, atrapar y persuadir al individuo y a sus familias, introducirse a los lugares más recónditos. Los medios de comunicación masiva penetran a las casas, sujetan durante largas horas a las personas frente a un aparato, transmiten no sólo mensajes verbales,

sino también imágenes de acciones, conducta, objetos. La radio permite al individuo que la escucha un cierto accionar simultáneo, la televisión inmoviliza; además transmite modelos corporales, actividades, gestos, mímicas, tipos de belleza físicas, formas prestigiadas de imitar.

Por primera vez los productos culturales pueden ser producidos en forma masiva por minorías que disponen de vastos aparatos tecnológicos y que toman decisiones en cuanto al contenido, calidad y dirección de sus productos, en función de sus intereses y de los de sus mandantes. El poder de estos medios es evidente: difunden hábitos, costumbres, mercancía y opiniones, canciones y modelos de identificación, códigos culturales e ideológicos.

La cultura de masas implica un cambio cualitativo en la forma de creación de productos culturales: ya no son productos de la interacción directa de grupos humanos. Una de sus características de difusión .veloz y masiva en contraste con las anteriores formas lentas y en general limitadas de difusión. Es justamente el asombroso poder de difusión en que otorga la facultad de crear formas culturales dominantes a grupos pequeños de especialistas.

Los productos culturales así fabricados experimentan un cambio notable en su contenido y en su carácter ideológico. Y si bien el aspecto técnico de los medios de comunicación masiva afecta la calidad de los productos culturales, su contenido y signo ideológico no dependen fundamentalmente de la existencia de esos medios sino de la forma en cómo son usados, del hecho de que estos medios sean manejados por minorías que controlan el poder y la economía. Los productos culturales fabricados de esta manera asumen la forma de .mercancía. y participan de sus características: su valor de uso consiste principalmente en su aporte a la producción y reproducción del sistema.

En oposición a la cultura fabricada en esas condiciones, instrumento de dominación y colonización, podemos distinguir un proceso diferente de fabricación de la cultura realizados por los enlaces dominadas a partir de su interacción

directa y como respuesta a sus necesidades. A esta forma diferente la llamaremos cultura popular.

La cultura dominante se ha transformado rápidamente en cultura de masas, sus productos llegan a todas las clases sociales y en gran parte son comunes en muchos países. La cultura de masas homogeneiza, borra diferencias, genera hábitos, moda y opiniones comunes. Es consumida por todos los grupos sociales y es sobre todo eso: una cultura para el consumo. La cultura de masas viene de arriba hacia abajo: puede ser preparada por artífices profesionales, hábiles manipuladores, con los ingredientes que convengan. Responde a las necesidades del sistema.

La cultura popular es cultura de los de abajo, fabricadas por ellos mismos, carecen de medios técnicos, sus productores y consumidores son los mismos individuos: crean y ejercen su cultura. No es la cultura para ser vendida sino para ser usada, responde a las necesidades de los grupos populares. Frente a su opresión y a sus necesidades, los pueblos, y en especial los sectores oprimidos, han tenido siempre la posibilidad de elaborar sus propias respuestas. Los productos culturales de los sectores oprimidos son respuestas solidarias que forman y expresan la conciencia compartida de su situación y genera el comienzo de su superación. Esta respuesta, que es un comienzo, se basa en elementos que un sector comparte y que lo diferencian, puede ser inicialmente un conjunto de símbolos y gestos, costumbres, rituales de comunicación o elementos de tipo narrativos o musicales: poemas, una canción, un mito. Las expresiones artísticas creadas y ejercidas por el grupo contienen el comienzo de una toma de conciencia compartida, representan el inicio de posibles formas de acción.

La cultura popular auténtica dentro de un contexto social de dominación y explotación, es el sistema de respuesta solidaria, creada por los grupos oprimidos, frente a las necesidades de liberación.

Pero es aquí donde los aparatos tecnológicos, creadores y difusores de productos culturales, el poder de clases dominantes nacionales y multinacionales, ejercen su acción más insidiosa. No sólo difunden la cultura de los sectores dominantes .y cada vez más de las metrópolis., impregnada de códigos ideológicos mistificadores; no sólo intentan diluir las diferencias culturales y el sentimiento de identificación entre los sectores populares oprimidos; no sólo borran rasgos culturales compartidos, elaborados en el paso, que pueden servir como base de identificación y de solidaridad. Su acción suele ser aún más insidiosa y eficaz.

Los medios de comunicación masivos, agentes de la cultura de la dominación, también actúan sobre las bases mismas de creación de la cultura popular, dificultando y reprimiendo la comunicación y la solidaridad, condiciones sobre las que se edifican los productos culturales populares.

Los medios de comunicación masiva, en un contexto social capitalista, contribuyen a aislar al hombre, a limitar su interacción con sus iguales, a colocarlos en situaciones pasivas, receptora. La creación de cultura requiere ante todo de comunicación, interacción directa. La creación de cultura popular supone la actividad de un grupo, que colocado frente a carencias comunes las enfrentan en forma solidaria, generando productos nuevos, útiles al grupo, y reconocibles por este como su creación.

La cultura de masas, al reducir la interacción y propiciar una actitud pasiva, atenta en forma eficiente contra la creación de la cultura popular. La cultura de minorías, tecnología, dependiente, fabricada por grupos especializados, se enfrenta e intenta ahogar en su lugar de nacimiento a la cultura popular, a la cultura del pueblo, la que nace de la interacción entre iguales. Las grandes ciudades, que reducen la cantidad y calidad de la interacción humana, contribuyen al aislamiento del hombre, y con este, a su exposición a la cultura de masas. La solidaridad sólo puede nacer y ejercerse a partir de la interacción y comunicación directa, la confrontación cotidiana de situaciones comunes. La solidaridad sólo es tal entre

iguales; en sí misma implica un reconocimiento de situaciones compartidas en el grupo. Es la base y a la vez el producto dialéctico de la cultura popular.

La cultura popular es pues producción de iguales, producto de la solidaridad de los de abajo. La solidaridad así entendida es peligrosa para el sistema, pues contradice todos sus presupuestos y engendra, a través de su ejercicio, productos que se enfrentan con los aparatos de dominación.

No importa casi lo que la televisión diga: cualquiera que sea su mensaje, su misión consiste en reforzarla cosificación del hombre, profundizar su existencia de .particular suelta inserta en un sistema ajeno, ala que ya se encuentra destinado por su condición de mercancía en el proceso de la producción, en el mercado de trabajo. La debilidad política del sistema, sus contradicciones crecientes, fuerzan a extremar el control. Es necesario que el hombre se neutralice como ser activo, pensante, arador; y no sólo en su tiempo de trabajo, también en su tiempo de ocio.

La cultura de masas tiene por misión acrecentar la pasividad del hombre, separarlo de toda función activa y en las situaciones de interacción creadora con clase. Separarlo de todo lo que conozca a actuar grupalmente y a retomar su reflexión, iniciativa, acción y fuerza creadora sobre el mundo social en que está inserto. Para su seguridad, el sistema necesita cada vez más de un hombre pasivo y solitario, de un hombre incapaz de crear cultura. Un consumidor pasivo e impotente ante las formas culturales emanadas de fuentes que se le presentan como impersonales, poderosas y remotas, y por lo tanto, infalibles.

CULTURA POPULAR Y TECNOLOGÍA

Por los planeamientos que he desarrollado se podría tal vez suponer que la cultura popular es necesariamente una cultura artesanal, casi una vuelta al pasado, realizable en pequeña escala, ajena al uso de los modernos medios de comunicación y, en general, de la moderna tecnología. Si bien una lectura atenta

del primer capítulo hará evidente que no es ese su sentido, creo fructífero ahondar en esta problemática.

Es necesario distinguir entre:

a) El campo de las potencialidades de la cultura popular, que emanan de la liberación de la fuerza creadora del pueblo; y

b) El de sus realizaciones, limitadas por el monopolio represivo de casi todo el aparato técnico e institucional vinculado con la difusión de productos culturales que ejercen el polo dominante del sistema. En las condiciones de explotación y dependencia, que han sido características de nuestra formación social a lo largo de su historia, la cultura popular sólo ha podido manifestarse a pesar del control económico y político ejercido sobre las condiciones de fabricación y difusión de la cultura, y en el espacio político y cultural conquistado por el pueblo en sus luchas.

Los medios masivos de comunicación son organizaciones complejas, vinculadas por múltiples lazos alas grandes corporaciones nacionales y multinacionales, y custodiadas celosamente por medio del aparato económico y político del sistema. Penetrar en ese campo requiere de no sólo un elevado poder económico, sino, sobre todo, un gran avance político.

Hasta el presente, nuestra historia de sociedad clasista y dependiente⁹ se ha manifestado también en la permanente represión de las expresiones de la cultura popular y de las condiciones para su creación. Esta represión ha tenido altibajos y alternativas diversas a lo largo de la historia de las luchas populares: momentos de avances y de logros, retrocesos y múltiples formas de mistificación de la creación popular.

En los últimos años el desarrollo intenso de los medios de comunicación masiva, sobre todo de la televisión, y su vinculación creciente con el imperialismo .paralela a la evolución reciente de nuestra economía, han generado maneras más

sofisticadas del control de la mayor parte de la difusión cultural y de represión de las condiciones necesarias para la creación de la cultura. En esta etapa la lucha popular contra las dependencias y la explotación ha liberado áreas para la creación de cultura popular, pero no se ha alcanzado el control de los grandes aparatos técnicos de difusión cultural, lo que es coherente con la fuerza que posee la burguesía multinacional y nacional en el campo económico, político y militar.

Pero el que hasta ahora la cultura popular se haya desarrollado al margen del control de los grandes aparatos técnicos de la comunicación social, proviene de razones políticas y económicas y no de una difundida inherente a su esencia. No significa que le sea posible realizarse incluyendo y empleado la moderna tecnología. Más aún, debe emplearla, deben inventarse formas que permitan compatibilizar las características de los medios de comunicación masivos con los rasgos esenciales de la cultura popular.

Es este uno de los principales desafíos a la imaginación y a la creación.

La televisión, el cine, la radio, son tal como lo fue la imprenta, hechos irreversibles. No es posible y tampoco deseable, volver atrás, retornar a idílicas e improbables etapas del pasado. Como ya fue señalado, lo esencial del carácter represivo y mistificador de la cultura de masas no reside en la técnica que emplea sino en la dinámica del sistema económico y social dentro del cual esa técnica es apropiada y utilizada. La cultura de masas no es mistificadora, dependiente, represora, de baja calidad, por que disponga de las técnicas electrónicas y gráficas modernas, sino porque se producía como mercancía por una minoría, y emitida como artículos de consumo para las masas, apuntando a su pasividad y atomización.

En rigor deberían llamarse medios de incomunicación de masas, pues apuntan a difundir toda forma de comunicación entre los hombres. Imposibilitan todo diálogo, toda respuesta; representan una emisión permanente de arriba hacia abajo, de los pocos vinculados al poder económico, político y cultural, a los muchos que sólo

pueden optar en consumir o no el producto emitido, pero que no pueden participar en su creación.

Los hombres, componentes de esas masas, comparten la experiencia de recibir solitariamente los mismos mensajes, en un contexto que hipertrófica el espacio cultural vinculado a la recepción, en el consumo, la pasividad, y que en cambio tiende a anular la actividad, el diálogo, el poder de los vastos sectores populares ejercidos en la comunicación y en la creación.

LA RESISTENCIA CULTURAL

Podemos distinguir dentro de la cultura popular diversas formas que van desde: a) los mecanismos articulados por sectores populares para dar satisfacción a necesidades de nivel cotidiano frente al avance de opresión, y que llamamos formas de resistencias cultural; hasta b) las ofensivas culturales, que suponen avances significativos por parte de sectores populares sobre la cultura y la ideología del sistema.

De tal modo podemos descubrir una gama de productos de la cultura popular en diferentes niveles de la vida social y en función del momento político. Estos productos se articulan desde formas de resistencia que en el plano que hemos caracterizado como cultura contribuye a la resolución de problemas inmediatos de la vida cotidiana hasta formas mucho más desarrolladas y visibles, producto de un avance en la lucha y un retroceso en la dominación. Una expresión notable de la cultura popular, surgida en momentos de lucha política, es la que emana de las movilizaciones populares, donde la gente se encuentra, rompe con la incomunicación y el aislamiento, se reconoce, genera formas de comunicación, símbolos, canciones, consignas. Estas expresiones testimonian la rápida creatividad popular, que surge espontánea y potente apenas se levanta ligeramente la represión. En ella la gente se intercomunica, física, simbólica y emocionalmente, produce sus propios códigos, inventa sus canciones y las canta, actúa en función a necesidades compartidas por el grupo.

Los ejemplos de las manifestaciones que hemos llamado de resistencia cultural son menos visibles y espectaculares, podemos descubrirlos en la medicina popular, en las formas y rituales culinarios, en la manera de vivir y organizarse en las villa miseria o en las formas espontáneas y solidarias con que se organiza el cuidado de los niños durante los largos viajes en un vagón de segunda clase de un ferrocarril. La resistencia cultural remite a formas de preservar la identidad grupal y la dignidad personal, frente a la pobreza, al avasallamiento y el avance de formas culturales y extrañas y cosificantes, que confunden y despersonalizan, que corrompen la solidaridad necesaria para sobrevivir.

Es común, sobre todo en el interior del país, emplear cierto armazón tradicional la cultura del pasado, que sobrevive mejor que en la gran ciudad para articular sobre ella formas de resistencia cultural. Así, los rituales y costumbres del pasado no son solamente soluciones todavía útiles o meras expresiones conservadoras.

Su sentido va más lejos y se muestra más nítido cuando descubrimos en ellos formas de resistir el avance y los efectos disolventes de la cultura de dominación, sentida como ajena y avasallante. Sobre los ritos y costumbres del pasado se enhebran soluciones para el presente. No se trata de un conservatismo empecinado sino, en muchos casos, de la preservación de una base a partir de la cual resistir, conservando la identidad, la dignidad y la solidaridad necesarias para hacer menos penosa la vida.

III

Hemos tratado de caracterizar la naturaleza de los procesos de creación de cultura. Para ello nos hemos movido a nivel de los extremos de una contradicción inherente a los sistemas de dominación. Hemos procurado definir los procesos polares de esa contradicción: la cultura de masas y la cultura popular; dedicando poca atención a los fenómenos intermedios. No hemos incursionado, por ejemplo, en la cultura de élites, ni hemos hecho justicia al papel ni a los productos de intelectuales y artistas comprometidos con los procesos de liberación.

Nuestro análisis ha tendido, sobre todo, a caracterizar las condiciones y las relaciones sociales de producción de dos procesos opuestos. Sus productos culturales reflejan los procesos de los que emergen. La cultura popular significa de producción, no sólo un cambio en las relaciones de producción, sino también y consecuentemente, un cambio en la calidad del producto y en las formas de su apropiación y uso.

La naturaleza del proceso de producción afecta el valor de uso del producto; y el uso de los objetos, sobretodo en la producción de cultura, comienza en la producción. Las nuevas relaciones sociales de producción supondrían la recuperación de la potencia creadora de los hombres comprometida en los objetos que fabrican y por lo tanto, el objeto no iniciaría una vida independiente al final del proceso productivo sino en el interior de este mismo proceso. La forma social en que un objeto es producido afecta su calidad, su naturaleza, su papel social y las modalidades de su uso.

Es importante también destacar que el materialismo histórico aún no dispone de una teorización suficiente en el plano cultural ni de una definición adecuada del concepto cultura. Al comenzar este trabajo hemos esbozado una definición operativa, pero pensamos que aun es imprecisa e insuficiente y que hace falta avanzar en el plano teórico y conceptual.

Nadie niega la existencia empírica de la cultura, pero la vasta tradición de este concepto remite a una amplia gama de significados. Su polisemia disminuye su eficacia teórica.

Una de las posibilidades .hay otras de incorporar el concepto cultura al análisis marxista, podría consistir en reducir aún más su alcance y circunscribir su uso al plano de la significación. En este caso habría que pensar en códigos culturales, que predicarían acerca del nivel significativo de los objetos que son producido en una formación social. También la ideología opera en el plano de la significación, y sería muy fructífero distinguir entre códigos ideológicos y códigos culturales,

vinculados estrechamente entre sí pero identificables por su naturaleza y por su origen. La ideología sería, desde esta perspectiva, una patología de la significación.

La .cultura., así definida, no se referiría entonces a una clase particular de objetos y procesos sociales, sino al nivel de la significación en toda clase de objetos y procesos sociales y, en general, a los códigos de la significación existentes en una sociedad.

En este caso, habría que señalar que, cuando hablamos de cultura de masas o de cultura popular, el concepto .cultura presenta un alcance diferente: nos estamos refiriendo principalmente a procesos de producción de determinada clase de objetos y no a niveles de significación de todo tipo de objetos.

Estamos hablando sobre todo de la producción y sólo secundariamente de la significación. Claro está que nos referimos a la producción de una clase particular de objetos, que hemos caracterizado, con insuficiente precisión, como objetos culturales; y estos objetos están, acaso, más ligados al campo de la significación. Por otra parte, como ya hemos señalado, los cambios en las formas de producción acarrearán modificaciones profundas en el plano de la significación.

Creemos útil dejar planteados estos problemas y destacar el vasto espacio teórico y conceptual aun apenas explorado.

LA TRANSICIÓN MEXICANA

La sociedad mexicana de mediados de los ochenta vivía la sensación generalizada de un cambio de época, la sospecha de una gran transición histórica. Los síntomas acumulados del cambio sufrido por el país y su sistema institucional durante las últimas cuatro décadas, hacían cada vez más evidente la citada transición.

A partir de 1968, uno por uno los elementos constitutivos del pacto de la estabilidad se habían ido erosionando. La rebelión estudiantil de ese año fue el más célebre pero no el único rechazo al monólogo institucional de las décadas del milagro mexicano. En el curso de los años setenta apareció dentro del movimiento obrero una disidencia organizada, la Tendencia Democrática que llegó a cohesionar amplios contingentes y a ofrecerse en un momento dado como alternativa al liderato obrero tradicional.

Desde 1975, el sistema asistió a una progresiva rebelión empresarial y a la paulatina organización independiente de grupos y capitales que hasta ese momento habían vivido satisfechos con la simbiosis de los años del milagro y el desarrollo estabilizador. El monólogo institucional fue roto también por la campaña antiguerrillera que se libró en los primeros años setenta, una guerra que tuvo focos insurreccionales en el campo y en la ciudad, fundamentalmente en Guerrero, con los movimientos de Genaro Vázquez y Lucio Cabañas, y en la secuela de la represión del 68 los grupos urbanos armados cuya acción se asocia con el nombre de la Liga 23 de Septiembre.

En consecuencia y en paralelo de estas sacudidas, el sistema político mexicano se orientó a la apertura y el diálogo (1971-1976) y después a la reforma política institucional (1978-1982), reconociendo así, explícitamente, que su concierto institucional no incluía ya todas las notas, ni siquiera algunas de las más importantes.

El desarrollo estabilizador también tocó a su fin como realidad económica y como pacto político.

En los setenta y los ochenta, México no sólo no tuvo un crecimiento sostenido, sino que sufrió rompimientos extremadamente bruscos en su producto interno bruto, con años de crecimiento económico cero y otros, como el de 1983, de 5.4 por ciento.

El proceso de modernización del país, que pareció una de las mayores ventajas del modelo industrializador de los años cuarenta, emergió en los setenta como un grave problema nacional. Precisamente con el auge productivo y de inversión de los años petroleros (1978-1981), ese esquema industrializador se reveló impracticable y desfiló a la quiebra justamente en el momento en que mayores recursos había para aumentarlo.

¿Por qué? Por su desarticulación productiva, por su vulnerabilidad, por su dependencia externa y por su tradicional ineficiencia; porque era incapaz de crecer sin importar masivamente y porque era incapaz de exportar para evitar la consiguiente crisis de balanza de pagos.

Por otro lado, el deterioro de la economía agraria hizo que la autosuficiencia alimentaria se perdiera, y divisas que antes se empleaban en la importación de insumos industriales debieron usarse en la compra de alimentos. La nacionalización de la banca del 1 de septiembre de 1982, finalmente, clausuró lo que pudiera haber quedado de aquella simbiosis política en la cúpula de la burguesía financiera, industrial y comercial con el Estado y la burocracia política. Ya recelosos y ávidos de independencia y garantías durante la presidencia de Luis Echeverría (1970-1976), esos grupos vivieron la nacionalización bancaria de septiembre de 1982 como una ofensiva estatizadora que rompía el acuerdo básico de la economía mixta y exhibía la incontrolabilidad autoritaria del presidencialismo mexicano, sus tendencias «socializantes», las facultades expropiatorias sin contrapeso, «totalitarias», del gobierno.

A mediados de los años ochenta, los intentos de restablecer ventajas, beneficios y amplias concesiones políticas para estos sectores empresariales, con el propósito de restaurar el acuerdo y la simbiosis destruida, no habían logrado rehacer el acuerdo político de los años cuarenta y cincuenta; no habían podido hacer que estos empresarios se sintieran de nuevo representados por las instituciones

estatales y razonablemente seguros de que su destino histórico como clase estaba de alguna manera garantizado por las decisiones del Estado nacional.

La caracterización general de las condiciones políticas, productivas y sociales del desvanecimiento del milagro a los desgarramientos de la transición, debe incluir el examen de por lo menos trece actores y/o situaciones centrales del sistema: cuatro de la cúpula política (la presidencia, la burocracia, el partido del Estado y la llamada clase política); cuatro vinculados con la representación de las clases sociales y la acción de estas en el sistema (campesinos, obreros, empresarios y clases medias); tres del lado del movimiento de la sociedad (los partidos políticos, la opinión pública y la Iglesia); y por último, otros dos actores vitales: el ejército y la influencia norteamericana. A continuación se esbozan algunas ideas, no de todo lo que esas pequeñas historias debieran tener, pero sí de los elementos que no deberían faltar en ellas.

METODOLOGIA

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 50 personas, empleados de producción de una fábrica productora de electrodomésticos de la marca Panasonic. La media de edad de la muestra es de 22 años y su antigüedad media en la empresa es de 2 años y 6 meses.

Instrumentos

El interés de la investigación sugería emplear como medidas del clima y de la satisfacción instrumentos multidimensionales y que estuviesen adaptados en muestras mexicanas.

Implicación. Esta dimensión mide hasta qué punto los empleados se sienten implicados en su trabajo ($\alpha=.84$)

Cohesión. Esta dimensión se basa en las relaciones de amistad y apoyo en que viven los trabajadores entre sí ($\alpha=.69$).

Apoyo. Esta dimensión se refiere al apoyo y el estímulo que da la dirección a sus empleados ($\alpha=.77$).

Autonomía. Este factor se refiere al grado en que la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y a tomar sus decisiones ($\alpha=.73$).

Organización. Este elemento se refiere al punto en que el clima estimula la planificación y la eficacia en el trabajo ($\alpha=.76$).

Presión. Esta dimensión se basa en la presión que ejerce la dirección sobre los empleados para que se lleve a cabo el trabajo ($\alpha=.80$).

Claridad. Esta dimensión mide hasta que punto los reglamentos y las políticas se explican claramente a los trabajadores ($\alpha=.79$).

Control. Este factor se refiere a los reglamentos y a las presiones que puede utilizar la dirección para controlar a los empleados ($\alpha=.76$).

Innovación. Este rasgo mide la importancia que la dirección puede dar al cambio y a las nuevas formas de llevar a cabo el trabajo ($\alpha=.86$).

Comodidad. Esta dimensión hace referencia a los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable para sus empleados ($\alpha=.81$).

Las dimensiones de implicación, cohesión y apoyo conforman el factor de relaciones interpersonales; las dimensiones de autonomía, organización y presión se agrupan en el factor de autorrealización; y, finalmente, las dimensiones de claridad, control, innovación y comodidad dan lugar al factor de estabilidad/cambio.

La consistencia interna de las dimensiones de la escala de clima organizacional, como ha podido apreciarse, es muy aceptable con un rango de valores que oscila entre .69 a .86.

RESUMEN ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO

Las Encuestas realizadas muestran los siguientes datos.

Se entrevistaron un total de 50 empleados, de los cuales 22 pertenecieron al sexo masculino y 28 al sexo femenino.

Casos	50	
Sexo	M	F
	22	28

La edad Promedio de los entrevistados es de 30 años, la Moda es de 28 años, es decir un número importante de los entrevistados tenían esta edad.

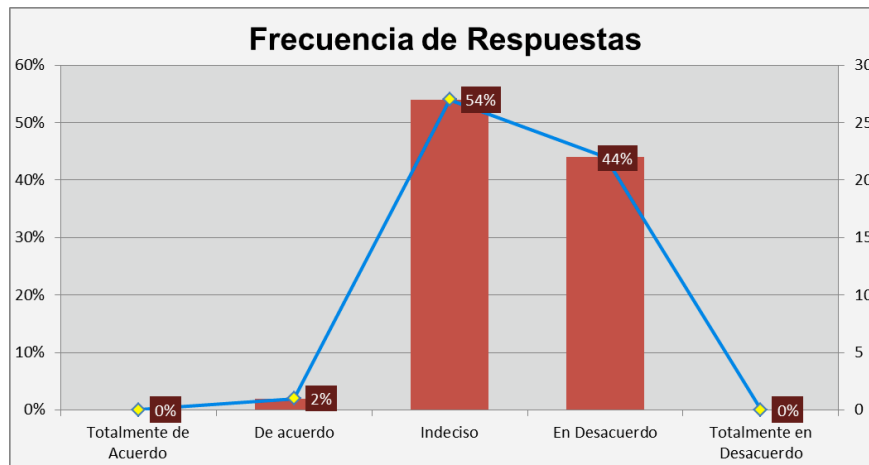
La media (29 años), nos deja ver que al menos el 50% de los entrevistados tenían como máximo 29 años.

Edad	Promedio	Moda	Mediana
	30	28	29

La siguiente tabla de Resumen, muestra las respuestas de los empleados hacia la encuesta, las respuestas están resumidas en número y % sobre el total de respuestas a cada reactivo.

La tabla que tiene como encabezado % RespMáx muestra cual es el % más alto que se presentó en las cuatro posibles respuestas, la columna con nombre Respuesta más alta, es la respuesta que corresponde al % antes mencionado, por ejemplo, a la pregunta número 1 (1. En la empresa, no hay espíritu de trabajo en grupo), la respuesta con el mayor % es **“En Desacuerdo”** con el 34%.

En general podemos ver que un gran número de respuestas máximas son **“Indeciso”**



La siguiente tabla muestra el Resumen total de las respuestas a las encuestas que se graficaron arriba.

Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
A	B	C	D	E
0	1	27	22	0
0%	2%	54%	44%	0%

RESUMEN INFERENCIAL Y RESUMEN DE RESPUESTAS A ENCUESTA

1. Las respuestas a esta pregunta son fundamentales, ya que habla del desempeño del trabajo en equipo, el 34% de las respuestas apuntan a que existe trabajo de equipo, sin embargo el 22% menciona estar de acuerdo en que no hay espíritu de trabajo en grupo.
2. De los empleados entrevistados solo el 18% están de acuerdo, el 30% en desacuerdo y la mayoría (36%) están indecisos ante la pregunta.
3. La mayoría indica estar Indeciso, sin embargo el 30% menciona estar en desacuerdo.
4. La mayoría indica estar Indeciso, sin embargo el 34% menciona estar de acuerdo.
5. La respuesta dominante es que están indeciso pero el 32% también indicó estar en Desacuerdo.
6. El personal indica estar indeciso en esta cuestión, sin embargo nadie respondió estar Totalmente de Acuerdo el 26% menciona estar en Desacuerdo.

7. El 34% está Indeciso, también el 34% indica estar De Acuerdo en que el ambiente es individualista.
8. Más de la mitad de los empleados (52%) están indecisos, pero el 24% están en Desacuerdo.
9. El 34% están De acuerdo en que los empleados son motivados y el 38% están indecisos ante esta situación.
10. El 40% de los empleados están en desacuerdo ante esta cuestión, es decir, la gran mayoría indica que el trabajo se deja para mañana y el 22% indica que raramente el trabajo se deja pendiente.
11. El 42% indica estar en Desacuerdo, lo cual indica que opinan que no se realiza mucho esfuerzo en lo que se hace.
12. El 50% indica estar indeciso ante esta situación, sin embargo el 36% está en desacuerdo en que el personal se preocupe por sus compañeros.
13. En esta pregunta la mayoría se encuentra indeciso, pero el 34% está en desacuerdo, lo que implica que un sector importante está en desacuerdo en que se les critica por cosas sin importancia.
14. La gran mayoría de los empleados indica estar en desacuerdo, es decir el 44% menciona que los empleados no realizan las cosas por su propia iniciativa.
15. Esta pregunta es de vital importancia ya que cerca del 50% de los empleados menciona que están en desacuerdo en que la empresa es eficiente y está orientada al trabajo.
16. La mayoría de los empleados (42%) contestaron que estar en desacuerdo, lo cual implica que están a favor de que los empleados si se ofrecen a realizar actividades adicionales a su trabajo.
17. El 48% están indecisos, sin embargo el 38% indican estar en desacuerdo.
18. Más de la mitad de los empleados están en desacuerdo en que tienen confianza para pedir un aumento.
19. El 40% indican estar en desacuerdo, el mismo % también indica estar indeciso antes esta situación.

20. El 46% de los empleados indica que el personal no es ineficiente, ya que están en desacuerdo ante la pregunta.
21. Cerca de la mitad de los empleados (48%) están en desacuerdo en que es difícil que se trabaje tiempo extra por parte de los empleados.
22. El 42% se encuentra indeciso, pero también el 40% está en desacuerdo en que hablar a espaldas de sus compañeros les causa problemas.
23. El 42% de los encuestados coinciden en estar en desacuerdo en que los supervisores apoyen a sus empleados.
24. Más de la mitad de los empleados menciona estar indeciso, pero el 32% indica estar en desacuerdo en que los empleados trabajan bien en ausencia de su supervisor.
25. El 42% está indeciso, pero el 38% menciona estar en desacuerdo en que el personal llegue tarde a trabajar.
26. Un 40% están indecisos y el 36% menciona estar en desacuerdo en que hay presión constante en la empresa.
27. El 48%, mencionan estar indecisos, pero el 32% indica estar en desacuerdo en que los reglamentos se encuentren desorganizados.
28. La mitad de los encuestados indican estar indecisos pero el 28% están en desacuerdo en que haya una vigilancia muy cercana sobre los empleados.
29. El 30% están en desacuerdo en que se valora el hacer las cosas de manera diferente pero la mayoría (46%) están indecisos.
30. El 38% de los entrevistados menciona estar en desacuerdo en que en el lugar se sienta mucho calor. El 42% se encuentran indecisos.
31. La mayoría de los entrevistados indican estar en Desacuerdo en que en la empresa haya urgencia para todo.
32. Más de la mitad de los entrevistados (56%) indican estar en Desacuerdo en que las actividades están bien planeadas.
33. El 38% que corresponde a la mayoría de los entrevistados, indica estar en Desacuerdo en que los supervisores vigilen de cerca a los empleados.

34. El 42% menciona estar en Desacuerdo en que siempre se están probando ideas nuevas y diferentes.
35. La gran mayoría (46%) indica estar indeciso pero el 30% está en Desacuerdo en que la iluminación es muy buena.
36. El 28% de los encuestados indica estar en Desacuerdo en que nadie trabaja en Exceso pero la mayoría (46%), está indecisa.
37. A esta pregunta el 40% indica estar indeciso, sin embargo el 36% está en Desacuerdo en que los supervisores tienen sus responsabilidades claramente definidas.
38. El 30% está en Desacuerdo en que los supervisores tienden a ceder a la presión que ellos ejercen, pero en su mayoría se encuentran indecisos.
39. La mayoría de los encuestados (42%) está en Desacuerdo en que en la empresa apoya la participación y nuevas ideas.
40. El 42% que corresponde a la mayoría de los encuestados, está en desacuerdo en que el color y decoración hagan el lugar agradable y cálido para trabajar.
41. Cerca de la mitad de los encuestados (46%) están en Desacuerdo en que no hay presiones de tiempo para realizar su trabajo.
42. A esta pregunta el 38% de los encuestados respondió estar en Desacuerdo en que se explica de forma detallada el trabajo.
43. La mayoría de los encuestados (34%) está en Desacuerdo en que los empleados acepten estrictamente las reglas y costumbres.
44. El 32% de los encuestados están en Desacuerdo en que las formas de trabajar tienden a permanecer iguales, aunque otro 32% indica estar indeciso.
45. El 48%, que corresponde a la mayoría de los encuestados indicó estar indeciso en que en la empresa el mobiliario está ordenado.
46. La mayoría de los encuestados (36%) indican estar en Desacuerdo en que es difícil mantener el ritmo de carga de trabajo.
47. La gran mayoría de los empleados indicó estar indecisos en que estén confundidos en lo que tienen que hacer.

48. El 40% de los encuestados está en Desacuerdo en que pueden reponer tiempo en caso de haber llegado tarde.
49. EL 42% que corresponde a la mayoría de los encuestados está en Desacuerdo en que haya un ambiente agradable y novedoso en el lugar de trabajo.
50. El 58% está en desacuerdo y en qué lugar de trabajo siempre está bien ventilado.

RESUMEN ESTADISTICO Y CORRELACIONAL DE DIMENSIONES DE CLIMA LABORAL

Análisis de ítems

La directividad (Dir) de los ítems se encuentra entre los límites aceptables, pero se observa que 34 de los 50 ítems presentan valores inferiores a 0.500 quedando en la parte inferior del rango e indicando puntuaciones relativamente bajas. En cuanto a la discriminación (Dis) se rechazan algunos ítems, en la subescala de Cohesión el ítem R07, en la subescala de Apoyo el ítem R13, en la subescala de Enfoque de tarea el ítem R20, en la subescala de Presión el ítem R41, en la subescala de Control los ítem's R38 y R43, y en la subescala de Ambiente el ítem R30.

Sin embargo, sólo los ítem's R07 y R43 presentan valores de direccionalidad menores a 0.500 por lo que puede ser que las respuestas estén más en función de la realidad percibida.

En los casos que las subescalas que contienen ítem's que no resultan significativos puede afectarse la consistencia interna, por lo que sólo se tomarán los resultados de las escalas y, en especial, los resultados globales del instrumento de Clima Laboral.

Confiabilidad

En el análisis de las subescalas sólo se aceptan las escalas de Autonomía e Innovación.

Valores Alfa de las subescalas

ESCALAS	Alfa	Significación	ESCALAS	Alfa	Significación
Compromiso	-0.43	No	Presión	-0.56	No
Cohesión	-0.25	No	Claridad	-0.38	No
Apoyo	0.212	No	Control	-1.7	No
Autonomía	0.672	Sí	Innovación	0.479	Sí
Tarea	-0.2	No	Ambiente	0.129	No

El valor es negativo debido a una covarianza promedio negativa entre los elementos, lo cual viola los supuestos del modelo de confiabilidad.

ESCALAS	Alfa	Significación
Relación	-0.162	No
Desarrollo	0.439	Sí
Mantenimien	0.373	Sí
Clima	0.617	Sí

Validez

Aunque en otras ocasiones se han encontrado valores aceptables para todos los ítem's de las subescalas, así como para las escalas y el instrumento total, para este grupo sólo se puede inferir con cierta validez lo referente a las subescalas de Autonomía e Innovación, así como para las escalas de Desarrollo y Mantenimiento, y para el instrumento en su totalidad.

RESULTADOS

Correlaciones

Relación entre las subescalas, escalas y el instrumento completo de clima laboral

	Com	Coh	Apo	Aut	Tar	Pre	Cla	Con	Inn	Amb	REL	DES	MAN	CLI
Com		0.009	-0.371	-0.121	-0.074	0.142	0.285	-0.071	-0.104	-0.055	0.324	-0.049	-0.002	0.08
Coh	0.009		0.292	0.179	0.283	0.116	-0.03	-0.026	0.128	0.239	0.757	0.27	0.149	0.435
Apo	-0.371	0.292		0.593	0.379	-0.03	0.083	0.191	0.531	0.26	0.605	0.51	0.462	0.651
Aut	-0.121	0.179	0.593		0.358	0.256	0.136	0.131	0.558	0.311	0.417	0.871	0.498	0.772
Tar	-0.074	0.283	0.379	0.358		-0.04	0.38	-0.158	0.244	0.335	0.364	0.602	0.349	0.559
Pre	0.142	0.116	-0.03	0.256	-0.04		-0.075	0.054	-0.087	0.078	0.125	0.543	-0.021	0.272
Cla	0.285	-0.03	0.083	0.136	0.38	-0.075		-0.104	0.351	0.399	0.196	0.205	0.65	0.479
Con	-0.071	-0.026	0.191	0.131	-0.158	0.054	-0.104		0.273	-0.054	0.069	0.042	0.36	0.221
Inn	-0.104	0.128	0.531	0.558	0.244	-0.087	0.351	0.273		0.225	0.358	0.412	0.799	0.698
Amb	-0.055	0.239	0.26	0.311	0.335	0.078	0.399	-0.054	0.225		0.273	0.358	0.654	0.574
REL	0.324	0.757	0.605	0.417	0.364	0.125	0.196	0.069	0.358	0.273		0.455	0.382	0.712
DES	-0.049	0.27	0.51	0.871	0.602	0.543	0.205	0.042	0.412	0.358	0.455		0.442	0.813
MAN	-0.002	0.149	0.462	0.498	0.349	-0.021	0.65	0.36	0.799	0.654	0.382	0.442		0.819
CLI	0.08	0.435	0.651	0.772	0.559	0.272	0.479	0.221	0.698	0.574	0.712	0.813	0.819	

Al relacionar las subescalas entre sí se puede observar que hay varias relaciones que no resultan significativas y, en el caso de la relación entre Compromiso y Apoyo la correlación resulta significativa pero negativa, es decir, mientras mayor es el compromiso del trabajador, hay menor apoyo por parte del supervisor.

La escala de Relación se correlaciona significativamente y de manera positiva con las subescalas de Compromiso, Cohesión, Apoyo, Autonomía, Tarea, Claridad e Innovación. La escala de Desarrollo se correlaciona significativamente y de manera positiva con las subescalas de Cohesión, Apoyo, Autonomía, Tarea, Presión, Claridad, Innovación y Ambiente. La escala de Mantenimiento se correlaciona significativamente y de manera positiva con las subescalas de Apoyo, Autonomía, Tarea, Claridad, Control, Innovación, Ambiente.

Con excepción de la subescala de Compromiso, todas las demás subescalas se correlacionan significativa y positivamente con el Instrumento total. Las escalas de Relación, Desarrollo y Mantenimiento se correlacionan significativa y positivamente con el Instrumento total.

Diferencias

En el análisis de las diferencias entre géneros las mujeres presentan puntuaciones significativamente mayores que los hombres sólo en la escala de Cohesión.

Diferencias entre géneros en subescalas, escalas e instrumento total.

Sexo	Com	Coh	Apo	Aut	Tar	Pre	Cla	Con	Inn	Amb	REL	DES	MAN	CLI	
Mas	M	↑11	↓8.5	↓9.1	↓8.5	↑10	↓9.4	↑9.8	↓9.5	↓8.4	↑8.6	↓28	↓28	↑36	↓93
	n	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
	s	1.529	1.439	2.513	3.082	1.708	1.62	1.622	1.3	2.92	1.817	2.711	4.83	5.582	10.39
Fem	M	↓10	↑9.6	↑9.3	↑8.7	↓10	↑9.7	↓9.1	↑9.7	↑8.6	↓8.6	↑29	↑28	↓36	↑94
	n	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	s	1.895	1.834	1.536	2.522	1.753	1.843	1.58	1.416	2.164	2.268	3.334	4.069	4.367	9.401
t	0.355	2.314	0.245	0.32	0.297	0.715	1.478	0.464	0.375	0.034	1.226	0.361	0.164	0.449	
sig	n.s.	p=.05	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	

En el análisis de las diferencias entre edades los trabajadores de mayor edad presentan puntuaciones significativamente mayores que los más jóvenes sólo en la escala de Ambiente.

Diferencias entre edades en subescalas, escalas e instrumento total.

Edad	Com	Coh	Apo	Aut	Tar	Pre	Cla	Con	Inn	Amb	REL	DES	MAN	CLI	
<27	M	↑10.82	↓9	↓8.95	↓8.23	↓9.77	↑9.59	↓9.36	↑9.73	↓8.23	↓7.86	↓28.77	↓27.59	↓35.18	↓91.55
	n	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
	s	1.79	1.38	1.988	2.861	1.572	1.843	1.529	1.279	2.245	1.859	2.308	3.972	4.316	8.291
28>	M	↓10.32	↑9.18	↑9.43	↑8.89	↑10.36	↓9.54	↑9.5	↓9.5	↑8.75	↑9.14	↑28.93	↑28.79	↑36.89	↑94.61
	n	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	s	1.679	2.001	2.026	2.685	1.81	1.688	1.711	1.427	2.703	2.068	3.63	4.677	5.245	10.741
t	1.001	0.373	0.83	0.839	1.221	0.109	0.297	0.593	0.747	2.298	0.185	0.976	1.265	1.138	
sig	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	p=.05	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	

CONCLUSIONES FINALES

Como principales conclusiones vemos que en la Planta Panasonic el Clima y Cultura Laboral guarda ciertas diferencias importantes con relación a la relación de clima y cultura, por lo cual la hipótesis se rechaza.

Como resumen de las correlaciones establecidas podemos ver que la subescala de Compromiso guarda una relación negativa con la mayoría de las escalas y subescalas, es decir, entre mayor es el compromiso del trabajador, las demás escalas decrecen, sobre todo en el apoyo.

El caso de la escala de Clima Laboral es el mejor ejemplo de la correlación directa y, por tanto, es el indicador base que nos sirve para concluir que el clima laboral es el detonante del comportamiento y afinidad del trabajador en su entorno. Tan solo en la subescala de Autoridad y las escalas de Desarrollo y Mantenimiento guardan una relación directa casi perfecta.

La segunda Escala de gran importancia es el Desarrollo, ya que tiene una correlación muy importante con las subescalas de Apoyo, Autoridad, Tareas y Presión, lo cual indica que la escala en gran medida apoya al desarrollo de las subescalas sobre todo en el caso de la autoridad y el apoyo.

Un factor o subescala importante pero que guarda una relación negativa con el resto de las subescalas es la Presión, ya que los estadísticos de correlación muestran que ante mayor presión el apoyo, las tareas, la claridad y la Innovación comienzan a ser negativas y a decrecer.

También, el análisis de diferencias nos permite ver que en el sexo no es una variable que define alguna situación específica en el clima laboral, ya que los niveles en las subescalas son muy similares, solo en la cohesión y claridad se tiene una diferencias mayor al promedio. Solo las mujeres resaltan en las subescalas mencionadas.

En la comparación de diferencias por Edad, tiene un comportamiento similar, ya que solo en la subescala de Compromiso y tareas las personas superiores a los 28 años muestran un mayor peso, al igual que en las escalas de Ambiente, Mantenimiento y Clima, lo cual

también nos ayuda concluir que la edad a pesar de no ser un factor determinante, si muestra que las relaciones de ambiente y clima son más permeables en las personas mayores a 28 años.

Por último, la hipótesis se rechaza, ya que el clima y ambiente laboral en la planta Panasonic, guarda muchas diferencias con el clima general de la empresa mexicana.

De igual manera podemos ver que las relaciones entre las subescalas están respondiendo, en gran medida, a una percepción del entorno, más que a una situación específica de realidad dentro de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Camín, Héctor. La invención de México. Nexos, núm. 187, julio de 1993.

Clavijero, (nombre o sigla). Historia antigua de México. En La antigüedad mexicana en la historiografía 1780-1990, UIA, México, D.F., pp. 29-61.

Garcíadiego, Javier. Nuevas disputas por la historia. Nexos, núm. 285, septiembre 2001, pp. 31-65.

Margulis, Mario. La cultura popular. En Adolfo Colombres, comp., La cultura popular, México, D.F., Premiá, 1984, pp. 41-64.

Paz, Octavio. Los hijos de la Malinche., El pachuco y otros extremos. En Posdata. Vuelta al laberinto de la soledad, FCE, México, D.F., 1994, pp. 73-97, 11-30.

Reuter, Jas. Prejuicios y preguntas en tomo a la cultura popular. En Adolfo Colombres, comp., La cultura popular, México, D.F., Premiá, 1984, pp. 87-92.

Semo, Enrique. Las revoluciones pasivas en México., en Los grandes problemas de la historia económica de Aguilar Camín, Héctor y Lorenzo Meyer .La transición mexicana., en A la sombra de la Revolución Mexicana, Cal y Arena, México, D.F, 1996, pp. 295-312.

ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES DE LA PLANTA PANASONIC

Compuesto por 50 ítems

PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO
1. En la empresa, no hay espíritu de trabajo en grupo. 2. Los compañeros de trabajo se interesan por ayudar a hacer sentir bien al nuevo empleado. 3. Los supervisores usualmente felicitan a los empleados por hacer bien su trabajo. 4. Los empleados tienen libertad para realizar su trabajo como a ellos les gusta. 5. El personal pone mucha atención en terminar su trabajo. 6. El personal está orgulloso de pertenecer a la empresa. 7. El ambiente laboral en esta empresa es individualista. 8. Usualmente los supervisores dan el crédito a las ideas que aportan los empleados. 9. Los empleados son motivados a tomar sus propias decisiones. 10. En la empresa, raramente el trabajo se deja para mañana. 11. El personal pone mucho esfuerzo en lo que hace. 12. El personal se interesa por sus compañeros. 13. Los supervisores a menudo critican a los empleados por cosas sin importancia. 14. En la empresa, el personal usa su propia iniciativa para hacer las cosas. 15. Esta empresa es altamente eficiente y orientada hacia el trabajo. 16. Pocas personas se ofrecen para realizar voluntariamente actividades adicionales a su trabajo. 17. El personal expresa francamente lo que siente. 18. Los empleados generalmente tienen confianza para pedir un aumento. 19. Por lo general, los empleados tratan de ser únicos y diferentes. 20. El personal es bastante ineficiente. 21. Es difícil hacer que el personal trabaje tiempo extra. 22. A menudo el personal causa problemas al hablar a espaldas de los compañeros. 23. Los supervisores realmente apoyan a sus empleados. 24. Los empleados trabajan bien aún en ausencia del supervisor. 25. El personal regularmente llega tarde a trabajar.	26. En esta empresa hay presión constantemente. 27. En la empresa, los reglamentos están desorganizados. 28. Los supervisores mantienen una vigilancia muy cercana sobre los empleados. 29. En la empresa, se valora hacer las cosas de manera diferente. 30. En general, en el lugar donde se trabaja se siente mucho calor. 31. En la empresa, siempre parece haber urgencia para todo. 32. En la empresa, las actividades siempre están bien planeadas. 33. Los supervisores siempre están vigilando de cerca a los empleados. 34. Siempre se están probando ideas nuevas y diferentes. 35. En la empresa, la iluminación es muy buena. 36. Nadie trabaja en exceso. 37. Las responsabilidades de los supervisores están claramente definidas. 38. Algunas veces los supervisores tienden a ceder a la presión que ejercen los empleados. 39. Esta empresa apoya la participación y las nuevas ideas. 40. El color y la decoración hacen al lugar agradable y cálido para trabajar. 41. No hay presiones de tiempo para realizar el trabajo. 42. La forma de hacer el trabajo se explica detalladamente. 43. Se espera que los empleados acepten estrictamente las reglas y las costumbres. 44. En la empresa, las formas de trabajar tienden a permanecer iguales. 45. En la empresa el mobiliario está ordenado. 46. Es difícil mantener al mismo ritmo la carga de trabajo. 47. A veces, los empleados están confundidos porque no saben qué es lo que tienen que hacer. 48. Si un empleado llega tarde, puede reponer el tiempo quedándose después del tiempo de trabajo. 49. Hay un ambiente agradable y novedoso en el lugar de trabajo. 50. El lugar de trabajo siempre está bien ventilado.