

LA ÉTICA DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LAS PEQUEÑAS ORGANIZACIONES LABORALES

Por: Diony Alvarado

diony_alvarado@hotmail.com

Universidad de Carabobo

RESUMEN: La presente investigación, cuyo objetivo general fue «Evaluar la influencia de la ética del trabajo en la eficiencia y productividad de las empresas Instrumentos Valencia C.A. y JAP Consultores de Oriente C.A.» procuró explorar dicha problemática. Por ello se estudió una población de cuarenta (40) trabajadores constituyendo el cien por ciento (100%) del universo de ambas empresas. Resultando las siguientes conclusiones: La tendencia a una ética grupal o individual dentro de los grupos de trabajo se ve estimulada por las políticas internas de cultura organizacional, que influyen en la eficiencia y productividad de las empresas al corto y largo plazo, siendo la empresa con una cultura ética individual más eficiente y productiva al corto plazo con respecto a la empresa con una cultura ética grupal, aunque esta última tiende a ser más eficiente y productiva al largo plazo.

Palabras clave: Ética, trabajo, eficiencia, productividad, valores.

ABSTRACT: The present investigation, whose general mission was «To evaluate the influence of the ethics of the work in the efficiency and productivity of the companies Consulting JAP and Instrumentos Valencia C.A.» It tried to explore problematic happiness. For that reason a population of forty (40) workers studied constituting the one hundred percent (100%) of the universe of both companies. Being the following conclusions: The tendency to a group or individual ethics within the work groups is stimulated by the internal policies of culture organizational, that influence in the efficiency and productivity of the companies to the short and long term, being the company with a more efficient and productive individual culture ethical the short term with respect to the company with a group ethical culture, although this last one tends to be more efficient and productive to the long term.

Key words: Ethics, work, efficiency, productivity, values.

Recibido: 3-5-2007 / Aceptado: 29-6-2007

Introducción

El presente trabajo denominado: «La ética del trabajo y su influencia en la eficiencia y productividad de las pequeñas organizaciones laborales» es una recopilación sucinta de un conjunto de datos derivados de una investigación realizada entre los años 2005-2006 sobre el estudio de la Ética del Trabajo y su influencia en la eficiencia y productividad de las empresas Instrumentos Valencia C.A. y JAP Consultores de Oriente C.A., para la Maestría en Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, cuyos objetivos principales fueron comparar y diferenciar la realidad ética de las empresas mencionadas y analizar la incidencia de la ética en la eficiencia y productividad de las mismas.

El fundamento teórico principal de este trabajo se basó en la Teoría Z (Ouchi 1982) la cual desarrolla principios basados en la organización del trabajo en base a valores éticos compartidos, los cuales permiten el desarrollo de una productividad total en comparación con la productividad individual estimulada por los valores tradicionales.

La metodología aplicada en esta investigación fue de nivel exploratorio y descriptivo, de modalidad aplicada, de diseño bibliográfico y de campo. La muestra estuvo constituida por cuarenta (40) trabajadores siendo ésta el cien por ciento de la población. La información se obtuvo por medio de entrevistas no estructuradas y un cuestionario tipo encuesta validado por juicio de expertos cuya confiabilidad fue sometida al coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos sugieren cierta tendencia hacia valores éticos individuales o grupales dependiendo de las políticas internas de cada pequeña empresa, siendo la organización donde predomina una tendencia a la ética individual más eficiente y productiva al corto plazo con respecto a la empresa donde existe una tendencia a una ética grupal, aunque esta última tiende a ser más eficiente y productiva al largo plazo.

Este trabajo procura mostrar de forma simplificada el desarrollo de la investigación, la información recabada, y los resultados obtenidos. Dicha información recolectada es presentada en forma de síntesis, dada la extensión de la misma, y con algunos pequeños aportes adicionales a los recabados en su momento, a los fines de su pertinencia en la actualidad.

El presente trabajo consta de cinco capítulos: Capítulo I, El Problema, el cual comprende el planteamiento del problema, los objetivos a desarrollar y la justificación del estudio. El Capítulo II, Fundamento Teórico, que está constituido por una explicación sucinta de la teoría base de la presente investigación. El Capítulo III, Metodología del Trabajo, se refiere al Nivel de la Investigación, Modalidad de la Investigación, Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Técnicas de Recolección y Análisis de Información, la Validez y Confiabilidad del Instrumento, el Procedimiento Empleado. El Capítulo IV, Resultados de la Investigación, consta de la presentación de los resultados y el análisis e interpretación de

los mismos. El Capítulo V, tiene las Conclusiones y Recomendaciones. Por último, se presentan las Referencias Bibliográficas.

El Problema

En el contexto del mundo actual, donde el ritmo de explotación del medio ambiente hipoteca el futuro de la especie humana produciendo fenómenos como el calentamiento global. En un sistema donde sólo quinientas personas reúnen ingresos equivalentes a las de cuatrocientos dieciséis millones (P.N.U.D. Informe 2005). En medio de estas circunstancias nada alentadoras, resurge la preocupación por los valores éticos como elementos indispensables para la viabilidad de la sociedad misma.

En el marco de la realidad competitiva mundial, la productividad siempre ha constituido un reto primordial al plantear la utilización racional de los factores de producción en la búsqueda del mayor desempeño posible, que origina a su vez la búsqueda de mayores niveles de eficiencia que coadyuven con tal propósito, al implementar mecanismos o métodos idóneos para el mejor desenvolvimiento de los distintos elementos que participan en el proceso productivo. Esa necesidad de la búsqueda de la mayor eficiencia y productividad posibles constituyen una condicionante siempre vigente, siendo los paradigmas para transitar por dicho camino los que se transforman de acuerdo a las exigencias de las nuevas realidades sociales.

En el marco de las organizaciones empresariales, el taylorismo y el fordismo como patrones universales para la organización del trabajo, dejaron de ser referentes en el marco de la globalización y la diversificación del consumo que trajo la sociedad postmoderna en las últimas décadas del siglo XX y los primeros años del siglo XXI. Esta realidad competitiva que exigió cambios hacia la flexibilización de los dinosaurios organizativos de principios del siglo XX, trajo subsidiariamente la revisión del enfoque tradicional del recurso humano como un elemento cercano al recurso material, el cual reducía al trabajador a simple pieza de maquinaria. En este contexto surge el llamado «toyotismo» en sustitución del tradicional fordismo (Ohno 1991), y una reorganización general de las estructuras empresariales en la búsqueda de la descentralización y la flexibilidad que pudiera responder a las exigencias del mercado globalizado, donde lo ético finalmente se reconoce como una variante que repercute en lo económico más allá de la retórica meramente filosófica.

En la década de los sesentas y setentas, se comienza a «humanizar al recurso humano». Se reconoce «El lado humano de las organizaciones» (McGregor 1960), donde cobra fuerza la teoría del estímulo al trabajo en base a objetivos recompensando el logro y no por el miedo a la penalización del error o el fracaso. El milagro japonés de la época de la posguerra hace que los estudiosos centren su mirada en los sistemas que lo hicieron posible. Surge la Teoría Z como formula explicativa de la organización productiva en base a valores compartidos (Ouchi 1982). Valores morales como la responsabilidad compartida y el compromiso solidario surgen como elementos objetivos indispensables para el desarrollo de la eficiencia y productividad en las organizaciones del trabajo.

El avance sostenido de las empresas orientales en las últimas décadas se evidencia en la solicitud de Ford Motor Company y General Motors Corporate al gobierno federal estadounidense de implementar políticas proteccionistas y subsidios a sus productos, mientras aplican un plan de supresión de treinta mil puestos de trabajo, el equivalente al 25 por ciento del total de la plantilla laboral, y el cierre de doce plantas de producción para el año 2012. Mientras que al contrario, compañías emergentes como Kia Motors de Corea del Sur, están por abrir nuevas plantas de producción que otorgarán decenas de miles de puestos de empleo, y Toyota Motor Corporation de Japón, que fue la primera constructora asiática en establecer una fábrica de automotores en el extranjero hace más de 21 años, estando a punto de alcanzar a General Motors Corp. como la mayor productora de automóviles a nivel mundial –sino es que lo ha hecho ya–, expandirá sus fabricas ya existentes.

Cuando se observan fenómenos como el Karoshi, termino japonés dado a la muerte causada por exceso de trabajo, que termina con la vida de veinte mil japoneses al año, según reporta el Consejo de Defensa para los Damnificados por Karoshi en Japón (C.D.D.K.), surgen serias dudas acerca de la aplicabilidad de los modelos asiáticos en occidente. Los valores hacia el trabajo en Japón se han tratado de explicar a través de distintos enfoques minimalistas, como la influencia de la ética rural aportada por los trabajadores del campo que son aún atraídos a los grandes centros de producción, o por la importación de tecnología occidental que facilita dirigir mayores recursos a la producción que de lo contrario se consumirían en investigación. Pero dichos argumentos carecen de una validez absoluta por si solos, ya que no se puede educar en valores propios de una realidad social pasada, o quedar rezagado en la carrera tecnológica y depender enteramente del exterior, y no se pueden cambiar los valores de una sociedad de forma dramática aunque requieran revisión (Ouchi 1982).

Siempre se trató de trasladar o importar estos sistemas de organización flexible orientales al resto del mundo con mayor o menor éxito, también algunos aseveraron su imposibilidad debido a la incompatibilidad de los valores culturales entre occidente y oriente (Morita 1988), e incluso actualmente se habla de un retroceso de esos mismos valores culturales en Japón debido a la desaceleración económica y el envejecimiento de la población, que trajo como consecuencia el auge de los llamados planes de retiro anticipado o ERP (Salgado 2001). ¿Pero que sucede en las pequeñas organizaciones del trabajo? William Ouchi se ocupó principalmente de estudiar los valores éticos en las grandes organizaciones japonesas, obviando la situación en las pequeñas empresas «satélites» del sistema «zaibatsu» que orbitaban a las grandes corporaciones. En esas pequeñas organizaciones donde existe la prestación de un servicio altamente especializado y que en conjunto aglomeran a la mayor parte de la fuerza de trabajo de un país ¿Qué tipo de ética se desarrolla en su seno? ¿Cuáles valores éticos se observan en las pequeñas organizaciones del trabajo?.

Objetivos

El presente resumen se aglutina en torno a dos grandes objetivos a los fines de sintetizar la presentación de la investigación realizada:

1) Comparar y diferenciar la realidad ética de la empresa Instrumentos Valencia C.A. con respecto a la empresa JAP Consultores de Oriente C.A.

2) Analizar la incidencia que tiene la ética en la eficiencia y productividad de las empresas Instrumentos Valencia C.A. y JAP Consultores de Oriente C.A.

Justificación

Si bien la familia es reconocida como el núcleo básico de la sociedad, pocas veces se habla de los grupos de trabajo como el núcleo básico de esas pequeñas sociedades conocidas como organizaciones del trabajo, o de las pequeñas empresas que por su número reducido de empleados constituyen de facto un pequeño gran grupo de trabajo. El denominado recurso humano habitualmente se circunscribe al trabajador desde el punto de vista individual y formal, a pesar que en la mayoría de los casos existan estrategias dirigidas a la formación del trabajo en equipo, pero bajo el enfoque equivocado del individuo como un elemento estándar que puede ser utilizado indistintamente de sus peculiaridades como ser humano.

Las pequeñas empresas constituyen una fuente importante de empleo para las economías a nivel mundial, y entre ellas las del sector servicios que constituye el sector de más rápido crecimiento de la economía mundial y representa dos tercios de la producción mundial, un tercio del empleo mundial y cerca del veinte por ciento del comercio mundial (OMC 2004). Las empresas de servicio tecnológico configuran un elemento importante para el desarrollo de las economías en crecimiento, como es el caso de la India, donde el sector de servicios informáticos adsorbe el setenta por ciento (70%) de la externalización del ramo a nivel mundial.

El esquema formativo de las relaciones laborales en Venezuela se desarrolló en torno al eje fundamental de la industria petrolera (Lucena 2007). Las pequeñas organizaciones prestadoras de servicios tecnológicos altamente especializados se vincularon directa o indirectamente con el desarrollo del sector petrolero, siendo una realidad en vías de transformación por el estímulo a la creación e incorporación al tejido productivo de figuras de la economía social -cooperativas y empresas de producción social- en el marco estratégico de desarrollo de la industria petrolera, las cuales constituyen en esencia organizaciones fundamentadas –al menos formalmente– en valores éticos solidarios, que generan un escenario heterogéneo y complejo en cuanto a la composición e interacción con las empresas capitalistas tradicionales. Pero las pequeñas organizaciones del trabajo bajo la figura mercantil de compañías anónimas como Instrumentos Valencia C.A. y JAP Consultores de Oriente C.A., siguen siendo aún representativas de las organizaciones del trabajo que prestan servicios altamente especializados en el ramo de la elaboración de proyectos de ingeniería para la industria tecnificada, por lo que conocer y analizar los distintos valores éticos que se presentan y se fomentan en el ambiente humano de trabajo en las mencionadas organizaciones objeto del estudio, pueden ayudar a generar aproximaciones acerca de la

forma de orientar las políticas de gestión del recurso humano en las pequeñas organizaciones que permitan optimizar su eficiencia y productividad en cara a la competitiva realidad contemporánea.

Fundamentación Teórica

La investigación sobre los valores éticos de las pequeñas empresas Instrumentos Valencia C.A. y JAP Consultores de Oriente C.A. se fundamentó en las bases teóricas y doctrinarias de carácter filosófico, económico y jurídico pertinentes a los cambios axiológicos postmodernos, pero con un enfoque medular en la Teoría Z (Ouchi 1982), con el propósito de comprobar su vigencia y aplicabilidad en las pequeñas organizaciones del trabajo.

La Teoría Z (Willian Ouchi) sostiene que la clave de una mayor productividad está en implicar a los trabajadores en el proceso productivo, ya que la productividad es un problema que puede resolverse coordinando los esfuerzos individuales de una manera provechosa, y motivando a los empleados a través de valores éticos compartidos, para lograr una actitud de cooperación en todos los niveles. Las organizaciones laborales son también organizaciones sociales que forman parte del medio que la circundan y que no las obstaculizan (Ouchi 1982). La cultura de estos cuerpos sociales centrada en una filosofía de responsabilidad compartida y productividad colectiva, bajo condiciones de trabajo humanizadas, no sólo aumentan la productividad y los beneficios de las compañías, sino también la autoestima de los empleados, lo que repercute incluso en las relaciones familiares y en la sociedad en general. El cuerpo laboral, al ser social, debe integrarse adecuadamente y no aislarse, ya que si el cuerpo social no puede funcionar adecuadamente entonces el cuerpo económico sufrirá las consecuencias (Ouchi 1982). Es por ello que principios axiológicos y abstractos en las relaciones humanas tienen una importancia trascendental a la hora de procurar cambios en las organizaciones laborales para hacerlas más competitivas a largo plazo. Las organizaciones sociales son incompatibles con la formalidad, la distancia y los contratos, y la única manera que se desarrollen armónicamente es propiciando un ambiente de intimidad, sutileza y confianza. Sin embargo, estas condiciones sólo surgen a través de un largo período de homogeneización cultural durante el cual los habitantes de un país aprenden a coexistir y llegan a abrazar un acervo común de valores y creencias.

La Confianza en la organización surge cuando existe reconocimiento mutuo de los méritos y el compromiso compartido de afrontar los momentos difíciles con lealtad y equidad. El otro elemento importante es la Sutileza, que se materializa por ejemplo en el caso del supervisor que tiene la capacidad de reconocer las características únicas de cada individuo para organizar equipos de trabajo, o en el caso de los trabajadores que supervisan su propia labor a través de un control implícito. La Intimidad como elemento de pertenencia integral a un colectivo, al ser excluida del trabajo crea pérdida de la responsabilidad comunitaria, es por ello que en Japón la intimidad o afinidad familiar es llevada al puesto de trabajo, a diferencia de lo que sucede en Estados Unidos y demás sociedades occidentales (Ouchi 1982).

En las catalogadas empresas tipo «Z» que son similares al modelo empresarial japonés, existen un conjunto de características definitorias que pueden ser enumeradas en la siguiente forma: 1) Empleo de por vida -aunque en la actualidad se debe hablar más de empleo estable que vitalicio-; 2) Proceso lento de evaluación y promoción; 3) Carreras no especializadas; 4) Mecanismos implícitos de control; 5) Proceso colectivo de toma de decisiones; 6) Responsabilidad colectiva; 7) Interés integralista. Estas características contrastan con las inherentes a las empresas tipo «A» que son eminentemente occidentales, que poseen como rasgos definitorios: 1) Empleo a corto plazo; 2) Proceso rápido de evaluación y promoción; 3) Carreras especializadas; 4) Mecanismos explícitos de control; 5) Proceso individual de toma de decisiones; 6) Responsabilidad individual; 7) Interés segmentado. Dichas características pueden variar en mayor o en menor grado en cada organización, y una empresa tipo «A» puede transformarse en una empresa tipo «Z», la cual se fundamentaría en valores éticos colectivos.

Aunque la cultura social hacia el trabajo puede variar dependiendo de las costumbres de cada país, existen conductas comunes y universales intrínsecas a la condición humana, que pueden ser estimuladas a través de una organización empresarial basada en la filosofía de la productividad total en vez de individual, que se origina en el manejo eficiente de las relaciones humanas y de los principios éticos que las regulan, dando como resultado un «clan laboral» o empresa tipo «Z».

Metodología

El nivel de la investigación fue descriptivo y exploratorio (Balestrini 2001), ya que procuró indagar sobre un área subjetiva no ampliamente estudiada a nivel de las pequeñas organizaciones del trabajo, y describir los fenómenos detectados en dicha exploración.

La modalidad de la investigación fue aplicada, porque a pesar de no pretender constituir fórmulas inequívocas sobre el fenómeno estudiado, procuró otorgar aportes y aproximaciones útiles para el mejoramiento de las políticas organizativas en base a valores éticos dentro de las pequeñas empresas.

El diseño de la investigación fue mixto, ya que comparte tanto del enfoque bibliográfico como de campo (Sierra 1988).

La población que fue objeto del estudio corresponde a cuarenta (40) trabajadores divididos en dos grupos de 20 trabajadores cada uno, que corresponden a las empresas Instrumentos Valencia C.A. y JAP Consultores de Oriente C.A. respectivamente, constituyendo la nómina total entre ambas empresas y el 100% del universo estudiado.

Las técnicas de recolección de información en la investigación abarcaron desde la revisión bibliográfica u observación documental, hasta la técnica de la entrevista no estructurada y el cuestionario tipo encuesta descriptiva. En las técnicas para el análisis de la información se utilizaron la lectura evaluativa, el resumen, el análisis descriptivo, la síntesis y la estadística descriptiva.

El instrumento de recolección de información utilizado estaba estructurado en veintidós (22) ítem tipo cuestionario cerrado que estuvo formulado en base a preguntas dicotómicas o de selección múltiple, realizándose la comprobación de validez al someterse a la consideración de tres (03) expertos en la materia. Para comprobar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach (American Psychological Association, 1974), resultando un ochenta y nueve por ciento (89%) de confiabilidad.

La investigación se desarrolló en tres etapas, siendo la primera teórica de recopilación y análisis de información bibliográfica; la segunda de recopilación y análisis de información de campo donde se aplicó la entrevista no estructurada al personal coordinador de evaluación y desarrollo de proyectos en ambas empresas, y el cuestionario tipo encuesta a la totalidad de empleados de las referidas organizaciones; y la tercera y última etapa de conclusiones y proposiciones donde se presentaron los resultados obtenidos y se propusieron las recomendaciones pertinentes.

Resultados

Los resultados de la investigación sobre las características de la ética del trabajo y su influencia en la eficiencia y productividad en las empresas Instrumentos Valencia C.A. y JAP Consultores de Oriente C.A., con el propósito de obtener una aproximación acerca de los valores éticos en estas pequeñas organizaciones del trabajo, se aplicó el respectivo instrumento de recolección de información tipo encuesta y las respuestas se obtuvieron distinguiendo un número de veinte (20) empleados por cada empresa, siendo en total cuarenta (40) empleados encuestados, constituyendo la totalidad de la nómina de ambas empresas y el cien por ciento del universo estudiado.

A los fines de la presentación resumida de los resultados obtenidos en la investigación, se seleccionaron cinco (5) ítems representativos de los veintidós (22) ítems que componían el cuestionario aplicado, cuyos resultados se muestran a continuación representados en cuadros de distribución de frecuencias absolutas y relativas:

Cuadro N° 1
Distribución de frecuencia y porcentual del ítem:
¿Piensa que trabajará en la empresa durante gran parte de su vida?

Respuesta	Instrumentos Valencia C.A.		JAP Consultores de Oriente C.A.	
	Empleados	Porcentaje	Empleados	Porcentaje
Sí	15	75%	04	20%
No	05	25%	16	80%

Fuente: Instrumento Aplicado (Alvarado, D; 2006).

El Cuadro N° 1 muestra la frecuencia de respuesta del grupo de trabajadores de la empresa Instrumentos Valencia C.A. (Instruval) y JAP Consultores de Oriente C.A. (JAP Conorca), con respecto a la percepción de estabilidad en el trabajo. Un 75 por ciento de los empleados de Instruval respondió afirmativamente, frente a un 25 por ciento que respondió negativamente, revelando una percepción de estabilidad en la mayoría de los empleados. En la empresa JAP Conorca sucede lo contrario, sólo un 20 por ciento respondió afirmativamente, frente a un 80 por ciento que respondió negativamente, revelando entre los empleados un sentimiento de inestabilidad y transitoriedad en sus puestos de trabajo.

El sentido de pertenencia al centro de trabajo gracias a la estabilidad en el mismo, se ha considerado por estudiosos en la materia como el Profesor William Ouchi, un factor de motivación esencial para el mejor desempeño de los trabajadores en sus puestos de trabajo, e incluso una filosofía de vida en países como Japón –aunque flexibilizada en los últimos años–, donde la tasa de productividad es muy alta.

El sentimiento de inestabilidad en el trabajo es muy profundo entre los trabajadores de JAP Consultores de Oriente C.A., algo común en las empresas estándar del ramo, donde el trabajo es altamente especializado. En cambio, entre los trabajadores de Instrumentos Valencia C.A., el sentimiento mayoritario está enfocado a la estabilidad, algo poco común en empresas que comparten la misma naturaleza especializada.

Cuadro N° 2

Distribución de frecuencia y porcentual del ítem: ¿Dejaría de trabajar si obtuviera un capital suficiente para no hacerlo?

Respuesta	Instrumentos Valencia C.A.		JAP Consultores de Oriente C.A.	
	Empleados	Porcentaje	Empleados	Porcentaje
Sí	13	65%	06	30%
No	07	35%	14	70%

Fuente: Instrumento Aplicado (Alvarado, D; 2006).

El Cuadro N° 2 muestra la frecuencia de respuesta del grupo de trabajadores de las empresas Instrumentos Valencia C.A. (Instruval) y JAP Consultores de Oriente C.A. (JAP Conorca) con respecto a la opinión del valor del trabajo como parte esencial del plan de vida. Un 65 por ciento de empleados de Instruval respondió afirmativamente, frente a un 35 por ciento que respondió negativamente, evidenciando que la opinión mayoritaria es aquella que no le otorga al trabajo carácter prioritario en el paradigma de vida. En la empresa JAP Conorca, la situación es contraria, un 30 por ciento de empleados respondió afirmativamente, frente a un 70 por ciento que respondió negativamente, revelando que el trabajo es esencial en el paradigma de vida de la mayoría de estos trabajadores.

El trabajo visto como una necesidad, y no como una parte indispensable del desarrollo integral de la personalidad, fortalece la apatía en el trabajo y debilita la búsqueda de la excelencia en el ejercicio laboral. También es cierto que frecuentemente los conflictos vocacionales, dada la limitada oferta ocupacional, afectan la percepción del trabajo como parte integral de una vida plena, ayudando a fortalecer la impresión del mismo como una «necesidad impuesta». En estos casos la importancia de la motivación y el estímulo juegan un factor relevante a la hora de enfrentar tales percepciones, y crear un amor por el trabajo que se realiza en un ambiente de confianza y pertenencia empresarial.

En Instrumentos Valencia C.A., la percepción del trabajo como una necesidad por parte de los empleados es mayoritaria, a diferencia de JAP Consultores de Oriente C.A., donde el trabajo es apreciado como parte integral de la vida personal.

Cuadro N° 3
Distribución de frecuencia y porcentual del ítem:
Usted durante su jornada de trabajo habitual realiza:

Respuesta	Instrumentos Valencia C.A.		JAP Consultores de Oriente C.A.	
	Empleados	Porcentaje	Empleados	Porcentaje
Funciones contempladas en su contrato de trabajo	05	25%	14	70%
Funciones contempladas en su contrato de trabajo y otras adicionales	15	75%	06	30%
Funciones distintas a las contempladas en su contrato de trabajo	00	00%	00	00%

Fuente: Instrumento Aplicado (Alvarado, D; 2006).

El Cuadro N° 3 muestra la frecuencia de respuesta del grupo de trabajadores de las empresas Instrumentos Valencia C.A. (Instruval) y JAP Consultores del Oriente C.A. (JAP Conorca) con respecto al grado de especialización en el trabajo. Un 25 por ciento de empleados de Instruval respondió que cumplía funciones exclusivamente de su contrato de trabajo; un 75 por ciento respondió que cumplía funciones adicionales a su contrato de trabajo; y finalmente ninguno respondió funciones distintas a su contrato de trabajo, revelando que el trabajo de una mayoría importante de empleados de Instruval abarca variadas funciones

más allá de las contempladas en el contrato de trabajo. En la empresa JAP Conorca, un 70 por ciento respondió que cumplía funciones exclusivamente de su contrato de trabajo; un 30 por ciento respondió que cumplía funciones adicionales a su contrato de trabajo; y finalmente ninguno respondió funciones distintas a su contrato de trabajo, revelando que el trabajo de la mayoría de los empleados no abarca funciones más allá de las contractuales, configurando una situación diametralmente opuesta a la registrada por los trabajadores de Instruval.

En una cultura laboral de alta especialización, los empleados conocidos coloquialmente como «toderos», son considerados una mera necesidad no deseada, derivada de la precariedad económica de las pequeñas empresas y su imposibilidad de sostener una nómina amplia de trabajadores especializados. Y puede que la necesidad y precariedad sean la madre de esta situación en muchas empresas, pero la filosofía de un trabajador «integral» o «todero» es la que impera en las grandes compañías orientales, que emplean a miles de trabajadores, partiendo de la idea que un trabajador que conoce las diversas funciones dentro de la empresa puede aportar más a su funcionamiento integral, y por tanto, a su productividad a largo plazo.

Cuadro N° 4
Distribución de frecuencia y porcentual del ítem:
El sistema de evaluación en su empresa es:

Respuesta	Instrumentos Valencia C.A.		JAP Consultores de Oriente C.A.	
	Empleados	Porcentaje	Empleados	Porcentaje
Rápido y continuo	06	30%	14	70%
Lento y esporádico	14	70%	06	30%

Fuente: Instrumento Aplicado (Alvarado, D; 2006).

El Cuadro N° 4 muestra la frecuencia de respuesta del grupo de trabajadores de las empresas Instrumentos Valencia C.A. (Instruval) y JAP Consultores del Oriente C.A. (JAP Conorca) con respecto a la percepción del tipo de evaluación dentro de la empresa. Un 30 por ciento de empleados de Instruval respondió que la evaluación era rápida y continua, frente a un 70 por ciento que afirma que es lenta y esporádica, evidenciando que la percepción mayoritaria es la de una evaluación lenta y esporádica. En la empresa JAP Conorca, un 70 por ciento respondió que la evaluación es rápida y continua, frente a un 30 por ciento que respondió lenta y esporádica, evidenciando una percepción mayoritaria de la rapidez y continuidad de la evaluación en los empleados, y una marcada diferencia con respecto a la percepción de la evaluación en los trabajadores de Instrumentos Valencia C.A.

En países como Japón la evaluación individual del personal suele ser a largo plazo, incluso puede llegar a alcanzar los 10 años. La razón de esta filosofía de trabajo radica en evitar la formación de una tendencia individualista dentro de los trabajadores, al sentirse parte de una competencia con respecto a sus otros compañeros de trabajo, y procurar el progreso individual a expensas de la derrota o fracaso de otros miembros del grupo laboral, que a la larga perjudica el desempeño grupal o colectivo de la organización. Por ello se desarrolla un ambiente desenfadado, que promueve la cooperación y el compañerismo dentro de la empresa desde el comienzo de la carrera de un trabajador.

Cuadro N° 5

Distribución de frecuencia y porcentual del ítem:

¿Le parecería adecuado que se otorgase una bonificación especial para grupos de trabajo en partes iguales en vez de proporcional al desempeño de cada trabajador?

Respuesta	Instrumentos Valencia C.A.		JAP Consultores de Oriente C.A.	
	Empleados	Porcentaje	Empleados	Porcentaje
Si	13	65%	06	30%
No	07	35%	14	70%

Fuente: Instrumento Aplicado (Alvarado, D; 2006).

El Cuadro N° 5 muestra la frecuencia de respuesta del grupo de trabajadores de las empresas Instrumentos Valencia C.A. (Instruval) y JAP Consultores de Oriente C.A. (JAP Conorca) con respecto a la aceptación de una bonificación grupal igualitaria frente a una individual proporcional. Un 65 por ciento de empleados de Instruval respondió afirmativamente, frente a un 35 por ciento que respondió negativamente, evidenciando una opinión mayoritariamente positiva a una bonificación igual para todos los trabajadores sin tomar en cuenta el desempeño individual. En la empresa JAP Conorca, un 30 por ciento respondió afirmativamente, frente a un 70 por ciento que respondió negativamente, evidenciando una opinión mayoritariamente negativa a una bonificación igual para todos los trabajadores sin tomar en cuenta el desempeño individual, contrastando con la opinión positiva de los empleados de Instrumentos Valencia C.A.

Los incentivos económicos en las empresas japonesas tienden a premiar más la eficiencia del trabajo en equipo que a otros aspectos laborales distintos. El talento individual debe compaginar con la capacidad de acoplarse con otros talentos, para lograr así una maquinaria productiva eficiente, ya que una empresa implica un esfuerzo compartido que deben desempeñarse de manera coordinada y con espíritu de cooperación entre todos sus miembros. La confianza en el sentido de responsabilidad de los trabajadores para con la

empresa, de la empresa para con los trabajadores, y de los trabajadores entre sí, conlleva a un ambiente donde los celos desaparecen, y la lealtad y el compañerismo solidario prevalecen. La competitividad y el individualismo alientan la confianza exclusiva en los talentos personales.

La opinión de los entrevistados

A los fines de determinar el nivel de productividad de las empresas Instrumentos Valencia C.A. y Jap Consultores de Oriente C.A., a falta de un sistema de registro fácilmente cuantificable, por la complejidad y heterogeneidad de los proyectos de ingeniería que realizaban ambas empresas, se procedió a realizar entrevistas no estructuradas al personal involucrado en el desarrollo de los proyectos, en el caso de Instruval al Ing. Edgar Lattuf, y en el caso de Jap Conorca a la Ing. Arianne Cabello, de las cuales se evidenció, que en la empresa Instrumentos Valencia C.A., la planificación de ejecución de los proyectos dependía de los requerimientos del cliente, y la misma era muy variable, aunque el recurso humano procuraba ser siempre el mismo, dada la capacidad versátil de los empleados de adaptarse a los diferentes proyectos, y el conocimiento profundo del funcionamiento interno de la empresa, lo que les permitía en ocasiones acortar el tiempo de ejecución de proyectos similares que se realizaban a futuro, aunque el tiempo de adaptación del personal a los nuevos proyectos siempre es extensa en su fase inicial.

En la empresa Jap Consultores de Oriente C.A., igualmente la planificación de los proyectos dependía de los requerimientos del cliente, no obstante el tiempo de desarrollo de los mismos estaba sujeto a una etapa previa de contratación de personal externo a la empresa, aunque dicho personal especializado una vez seleccionado, se avocaba rápidamente al trabajo, por lo que el tiempo de ejecución era más o menos estándar, sin variaciones mayores en el tiempo.

Conclusiones

Con respecto al Objetivo N° 1, se comparó y diferenció la realidad ética de ambas empresas, destacando las singularidades existentes en el sentido de responsabilidad que posee cada una. En Instrumentos Valencia C.A. existe una tendencia a la responsabilidad compartida, con elementos como: a) La confianza, tendencia presente en un grado significativo, motivada en buena medida por la percepción de estabilidad en el trabajo, la participación en la toma de decisiones, y la percepción de la valoración del trabajo por parte de la empresa; b) La solidaridad, es igualmente una tendencia que se expresa gracias a la influencia de una organización basada en la personalidad y el sentido de integración de los individuos en los grupos; c) El igualitarismo, que se manifiesta en la aceptación por parte de los trabajadores de la creación de remuneraciones compartidas en un ambiente de evaluación lenta y esporádica; y d) El materialismo nihilista, que es una tendencia fundamentada en la concepción del trabajo como una mera necesidad para adquirir capital, y no como un parte esencial de una vida integral, es decir, el trabajo pierde su valor intrínseco,

y se convierte en un medio para alcanzar una meta material, circunstancia que puede estar definida por un paradigma cultural materialista, o por motivos de conflictos vocacionales.

En la empresa JAP Consultores de Oriente C.A. se pudo observar cierta tendencia a la responsabilidad individual, con elementos como: a) La desconfianza, tendencia motivada en buena medida por la percepción de transitoriedad o inestabilidad en el trabajo, por la incorporación constante de nuevos trabajadores; b) El individualismo, tendencia que se refleja en la inconformidad hacia la implementación de remuneraciones grupales que sean igualitarias; c) La competitividad, que se materializa en el deseo de una evaluación individual o preponderantemente individual, influenciada por la percepción de una evaluación rápida y continua; d) El idealismo con respecto a la valoración del trabajo, ya que es importante señalar la tendencia a la percepción del mismo como un valor intrínseco, o un fin en sí mismo, formando parte integral de la vida personal de los trabajadores.

En lo referente al Objetivo N° 2, se analizó la incidencia que posee la ética del trabajo en la eficiencia y productividad de las empresas Instrumentos Valencia C.A. y JAP Consultores de Oriente C.A., concluyendo que a pesar que desde el punto de vista cuantitativo es supremamente difícil medir en términos exactos el grado de productividad en base a una variable tan subjetiva como la ética del trabajo, la forma como se desarrollan los proyectos otorgan una aproximación de dicha influencia.

En la empresa Instrumentos Valencia C.A., la estabilidad de sus trabajadores y la organización en base a la compenetración de los grupos permite una reducción del tiempo de ejecución de los proyectos que sean similares a los realizados con anterioridad, aunque eso implique un tiempo de capacitación mayor en su fase inicial, que conlleva a un carácter multifacético de la capacidad profesional.

En la empresa JAP Consultores de Oriente C.A., la continua rotación de nuevo personal y la alta especialización del recurso humano, permite una rápida avocación al desarrollo de los proyectos, sin mayores dilaciones que las ocasionadas por el reclutamiento del respectivo recurso humano, proporcionando un tiempo estándar para el desarrollo de los mismos, sin variaciones en el tiempo.

Para concluir, se puede resumir a manera de acercamiento a la comprensión integral del fenómeno, que la ética eminentemente grupal que impera en la empresa Instrumentos Valencia C.A., es una influencia que repercute al largo plazo en la eficiencia y productividad de la misma, ya que aunque presenta una fase inicial de lenta adaptación de los trabajadores en la realización de los proyectos, y por ende, una limitada eficiencia en la ejecutoria de los mismos, que impide elevar la productividad desde un comienzo, esta condición igualmente incide en la simplificación del proceso a futuro, obteniendo paulatinamente una mejor eficiencia en la elaboración de los proyectos que se refleja en una mayor productividad. En cambio, en JAP Consultores de Oriente C.A., la eficiencia y productividad están influenciadas por una ética eminentemente individual enfocada al corto plazo, porque aunque presenta una rápida adaptación inicial del recurso humano en la elaboración de los proyectos, lo que

permite alcanzar una significativa eficiencia y productividad en el proceso desde un comienzo, el mismo no es susceptible de simplificación a futuro. Ambas cualidades tienen sus ventajas y desventajas en el ámbito competitivo, aunque los desarrollos a largo plazo tienden a concretar un mejor mercado, debido a la calidad de los productos que se desarrollan y la tradición que éstos representan, que originan el factor lealtad en el consumidor, siendo el ejemplo típico las empresas orientales.

Recomendaciones

De acuerdo al estudio realizado, es menester aclarar que no hay fórmulas absolutas ni infalibles que se puedan aplicar en un campo tan variable como el comportamiento humano, que es complejo y dinámico en esencia, para lograr resultados concretos o conductas deseadas, pero hay puntos coincidentes en los valores o costumbres sociales que pueden servir como plataforma para realizar una aproximación a las posibles soluciones.

No existe una carga genética que predisponga al hombre a ser indolente, o una cultura que incapacite al individuo a dar lo mejor de sí en su trabajo (Romero 1992). Existen motivaciones externas que facilitan o inhiben conductas innatas en el hombre. No se necesita nacer en Alemania o en Japón para valorar el trabajo o ser productivo (Ugalde 1993), lo que se requiere es una organización que permita al hombre encaminar su propia condición humana y compaginarla con su trabajo.

En una empresa donde la confianza, la sutileza, y la intimidad configuran un sentido de pertenencia, donde el trabajador no se siente sólo un recurso que procura plusvalía, sino más bien parte importante de un colectivo, donde el sentido de clan o familia permite la inclusión y la participación para compartir fines comunes, la misma tendrá un desarrollo por encima de aquellas que basan su funcionamiento en la burocracia y lejanía de sus miembros. En la medida que el beneficio de la empresa se convierta en parte de las metas de sus trabajadores, y que los mismos sientan el destino de la organización como parte de su posible fracaso o éxito personal, como un hogar que prospera o se destruye, eso permitirá aflorar las mejores actitudes frente al trabajo, y por ende, a la eficiencia y productividad.

Los empleados de JAP Consultores de Oriente C.A. no distan en esencia de los empleados de Instrumentos Valencia C.A., pero la organización o cultura de la empresa predispone o facilita que se adopten ciertas actitudes, que se ven influenciadas por la filosofía empresarial o la falta de ésta. Y de este modo se pierde la posibilidad de obtener mejores resultados al tratar al hombre como hombre.

Los cambios en una pequeña empresa tal vez no afecten significativamente las carencias de una sociedad con crisis de valores, pero es importante el hecho de que el valor del trabajo no está condenado por los factores culturales de manera indefectible, sino que una organización por modesta o pequeña que sea, puede superar esas influencias materialistas al otorgar al hombre valores más allá de éstos. En Instrumentos Valencia C.A. se observó una concepción mayoritaria del trabajo como una mera necesidad, que demuestra un

elemento sociocultural hedonista y materialista frente al mismo, pero que a pesar de ello, han logrado un estado de armonía y cooperación que ha facilitado el proceso productivo a largo plazo, en un ambiente humanizado e integral. En JAP Consultores de Oriente C.A., a pesar de concebir el trabajo como parte trascendental en sus vidas, esa característica resaltante se pierde en un ambiente que inhibe ese potencial humano.

Muchas de estas cualidades valorativas parecieran producto de la necesidad, o de circunstancias fortuitas o incidentales dadas las condiciones en las cuales se desarrollan, pero evidencian que incluso dentro de la precariedad, pueden existir en un ambiente de estabilidad en el empleo, carreras no especializadas, participación colectiva en la toma de decisiones, responsabilidad colectiva, y visión integral del trabajo, con lo que se pueden alejar los factores socioculturales que limitan la eficiencia y productividad, mientras se construye una educación social en base al trabajo, para que la disposición cultural coincida con la disposición natural del hombre al progreso colectivo. Una pequeña empresa puede ser el espejo para el progreso social, y un grano de arena para construir ese camino.

Lista de Referencias

Balestrini Mirian (2001), *«Como se elabora un proyecto de investigación»*, Quinta Edición, Consultores Asociados, Caracas.

Instrumentos Valencia C.A.. (INSTRUVAL), Web Informativa. Disponible: <http://www.instruval.com>, Consultado: 02/01/06.

JAP Consultores de Oriente C.A. (JAPCONORCA), Web Informativa. Disponible: <http://www.canorca.com>, Consultado: 05/02/06.

LUCENA Hector (2007), *«Lo laboral en tiempos de transición»*, Cosmográfica C.A., Valencia.

MC Gregor Douglas (1960), *«The Human Side of Enterprise»*, Mc Graw-Hill Book Co., Inc, New York.

Morita Akio (1988). *«Made in Japan, Akio Morita and Sony»*, London; Penguin Books Ltd.

Ohno T. (1991). *«El sistema de producción Toyota. Más allá de la producción a gran escala»*. Ediciones Gestión 2000, S.A. Barcelona.

Organización Mundial del Comercio (OMC), Web Informativa. Disponible: http://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/agrm6_s.htm, Consultado: 05/08/07.

Ouchi William (1982), *«Teoría Z»*, Ediciones Orbis S.A., Barcelona España.

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), Informe 2005, Web Informativa. Disponible: <http://www.undp.org/spanish/>. Consultado: 12/12/05.

Romero Antonio (1992), *«Ética del Trabajo en Venezuela, un caso particular en Barquisimeto»*, Publicaciones UCLA, Barquisimeto Estado Lara.

Salgado G. (2001), «*Valores de Trabajo ante la abolición del trabajo vitalicio en Japón*», Revista de la Facultad de Economía BUAP (N.16 P.57)

Sierra Bravo Restituto (1998), «*Técnicas de investigación social teoría y ejercicios*», Paraninfo Madrid.

Ugalde Luis (1993), «*La Valoración del Trabajo Productivo*», Impresos Concentra, Caracas.