

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
NÚCLEO MONAGAS**



**“ESTUDIO DE LA CONFORMIDAD EN LOS LICENCIADOS DE  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS QUE LABORAN EN  
FUNDASALUD MATURÍN, EDO. MONAGAS DURANTE EL PERÍODO  
2005-2006”**

**Autores:**

**Campos, Eliézer**

**Salazar, Leomarys**

**Informe final del área de concentración de Psicología presentado como  
requisito parcial para optar al Título de Licenciado en Gerencia de  
Recursos Humanos**

**MATURÍN, MARZO DE 2006**

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
NÚCLEO MONAGAS**



**“ESTUDIO DE LA CONFORMIDAD EN LOS LICENCIADOS DE  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS QUE LABORAN EN  
FUNDASALUD MATURÍN, EDO. MONAGAS DURANTE EL PERÍODO  
2005-2006”**

**Campos, Eliézer**

**Salazar, Leomarys**

**Informe final del área de concentración de Psicología presentado como  
requisito parcial para optar al Título de Licenciado en Gerencia de  
Recursos Humanos**

**APROBADO**

---

**PROF. INOLDO CASTAÑEDA  
ASESOR**

---

**PROF. LUZ NATERA  
JURADO PRINCIPAL**

---

**PROF. MIRALIA GUILLÉN  
JURADO PRINCIPAL**

**MATURÍN, MARZO DE 2006**

## DEDICATORIA

Primeramente mi persona, Eliézer Campos por tomar la decisión de retomar lo que hace ocho (8) años había abandonado. Hoy lo he logrado y celebro este triunfo.

A mis padres por su apoyo incondicional y darme la dicha de ser su hijo, gracias por haber confiado en mí, que con esfuerzo y responsabilidad se logran el éxito que uno quiere, sus consejos para mí han sido de gran importancia y sus mayores riquezas que me han ofrecido como lo es la humildad...estarán conmigo siempre en el transcurso de mi vida.

Igualmente a mis hermanos Osmel, Oduber, Leanides, Obel, Sahilys y Gelson, quienes siempre y por siempre estarán conmigo manteniendo los lazos familiares, la unión incondicional y la hermandad para enfrentar las situaciones difíciles, logrando salir siempre adelante en la vida. A todos ustedes gracias hermanos...

A mis pequeños, Yolzer y Yolzerlis les doy la bendición de la fe divina, sigan siempre adelante hasta lograr lo que realmente quieren, los estaré siempre apoyando. También a su madre Yolis por haber dado a luz seres tan hermosos. Hijos los quiero mucho forman parte de este éxito.

A los gemelos, hermanitos de Yolzer y Yolzerlis. Durante sus quince (15) semanas de vida en el vientre de su mami, recordare los mejores momento de esos días que estuve con ustedes y las emociones de sentir sus movimientos ...Allí estaban y circunstancias de la vida hoy no lo están, pero estarán siempre formando parte de mi vida ...A ustedes la bendición de

Padre y los Ángeles Amen ... También a su mami (Nohengris) mi bebe, mi china, y mi compañera, tienes la suficiente fortaleza para seguir adelante, cuenta con mi apoyo incondicional, tu has contribuido al logro de esta meta que con responsabilidad e asumido ante la vida. Gracias siempre.

A mis sobrinos, Dilber y Deiber que Dios los Bendiga siempre y los ilumine en el camino de sus vidas. A todos mis ahijados, la bendición del padrino y que sigan el buen camino en la realización y formación de sus vidas. A mis tíos, primos, abuelos y mi abuela (Saturnina) Dios la tenga en su Gloria.

A mis panas, Aristimuño (Cadáver), Richard, José (Flaco), Gustavo, Yonjairo, Alexander, Alfonso, Toño, Gotia, Yadersi, Rosalis, Nieves, Maryuris, Evelys, Glenda, Edarlis, Gabriela, Pipo, Palomo, Chiva Pacheco, Guanipa, Diego, Vejano, Williams, Alexis, Cachita, Ana y otros.

A todos mis compañeros de las áreas de grado de Psicología Auris, Yusmelis, Lisbeth, Yuneth, Geovermary, Karelis y otros. Compartimos momentos muy agradable, gracias. Y especialmente Leomarys Salazar mi compañera de tesis que ha dado el todo por el todo incondicional hacia el logro de nuestra meta.

Al pana Héctor Bastardo dirigente estudiantil hoy Licenciado en Contaduría Pública por haberme dado la oportunidad de reingresar a la Universidad de Oriente. También forma parte de este éxito, agradecido siempre hermano...

**Eliézer**

## DEDICATORIA

A mi fiel y oportuno amigo, (J.D) quien me ha acompañado durante muchos años y especialmente en esos momentos difíciles de mi vida, mostrándome que el éxito existe, por ser el motor que me impulsó a realizar tareas importantes con las cuales se hizo posible lograr objetivos satisfactorios en mi vida.

A ti por ayudarme a levantar ante las derrotas y por no permitir que me inmovilizara antes las mismas. Que afortunada soy por haberte conocido.

A mi mamita que con su dulzura, paciencia y constancia me ha ayudado de forma incondicional, gracias por darme la libertad de elegir mi camino sin imponerme cosas que tú hubieras considerado favorables para mí. Gracias a eso tengo experiencias (buenas y malas) que me han servido de mucho. Este trabajo, es el gran reto de mi vida, te lo dedico a ti mi viejita...

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesores Miralia Guillen, Luz Natera e Inoldo Castañeda por habernos orientado durante esta dura lucha por el éxito , al igual que mis otros profesores de la Universidad de Oriente gracias ustedes tambien son gestores de esta realidad.

A los nuestros compañeros de clase de la universidad gracias de igual manera los áreas de grado de psicología todo un gran equipo, toda una familia, las experiencia compartidas durante este periodo fueron inolvidables.

A los Licenciados Francia, Geni, Sandra, Jean Carlos, gracias por habernos asesorado durante la realización del proyecto, por su colaboración al momento de las entrevistas, por su apoyo al momento de suministrar una información. De igual modo a todo el personal que labora en la Unidad de Recursos Humanos de la Institución Fundasalud .

Por último a cada una de las personas involucradas en este gran reto: Evelys, José, Chuguardo, Yulexis, La china, Maria. Muchas gracias amigos!!!

**Eliézer y Leomarys**

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>INDICE</b> .....	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>3</b>
<b>EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES</b> .....	<b>3</b>
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3 OBJETIVOS.....	6
1.31 Objetivo General.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	7
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>9</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>9</b>
2.1 EPISTEMOLOGÍA DE LA CONFORMIDAD.....	9
2.2 ESTUDIOS CLÁSICOS DEL CONFORMISMO.....	12
2.2.1 Antecedente de la Investigación UDO Monagas.....	14
2.3 BASES PSICOLÓGICAS.....	14
2.3.1 Teoría de Skinner.....	15
2.3.2 Teoría Social del Aprendizaje de Bandura.....	16
2.4 DEFINICIONES DE CONFORMIDAD.....	18
2.5 TIPOS DE CONFORMIDAD.....	20
2.6 CONFORMIDAD SOCIAL E INFLUENCIA SOCIAL.....	21
2.7 REACCIONES ANTE EL CONFORMISMO.....	24
2.8 NORMAS, PRESIONES Y DESVIACIONES.....	25
2.9 CONFORMIDAD, CONDESCENDENCIA Y OBEDIENCIA.....	26
2.10 COMPROMISO Y OPTIMISMO.....	28
2.11 EL PODER Y LA MORAL.....	29
2.12 MODELOS DE REACCIÓN SOCIAL ANTE EL PODER.....	31
2.13 CONSECUENCIAS DE LA CONFORMIDAD.....	33
2.14 PERSONAS SUSCEPTIBLES ANTE LA CONFORMIDAD.....	35
2.15 RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA.....	36
2.15.1 Misión y Visión de la Empresa.....	38
2.15.2 Objetivos de la Empresa.....	39
<b>CAPITULO III</b> .....	<b>41</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....	<b>41</b>
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41

3.3 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.4 POBLACIÓN O UNIVERSO .....	42
3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.6 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	45
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>46</b>
<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>46</b>
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>65</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>65</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	65
5.2 RECOMENDACIONES .....	68
<b>BIBLIOGRAFÍAS.....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
NÚCLEO MONAGAS**



**“ESTUDIO DE LA CONFORMIDAD EN LOS LICENCIADOS DE  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS QUE LABORAN EN  
FUNDASALUD MATURÍN, EDO. MONAGAS DURANTE EL PERÍODO  
2005-2006”**

**Autores:**

**Campos, Eliézer**

**Salazar, Leomarys**

**RESUMEN**

La investigación se basó fundamentalmente en estudiar la conformidad en los Licenciados de Gerencia de Recursos Humanos que laboran en Fundasalud, cuya objetivos fueron: 1) Identificar la conformidad en dicho trabajadores, 2) Determinar que género está más propenso a padecer de conformidad, 3) Consecuencias de la conformidad en los Licenciados. La metodología se basó en un estudio de campo a nivel descriptivo una población total a estudiar de seis. Las técnicas de investigación utilizadas: observación directa no participante, la revisión documental y/o referencial la entrevista semi-estructurada. Se realizó un análisis cualitativo de la información obtenida, lo que permitió establecer una serie de conclusiones: a) El poder de los superiores hace que los Licenciados limiten su comportamiento según lo establecido, b) Los hombres entrevistados han estado en mejores condiciones que las mujeres y es posible que estén mas propensos a conformarse, c) Las consecuencias que experimentaron los trabajadores fueron: pensamientos fatalista con relación a sus funciones, desánimo, depresión y falta de deseo por crecer personalmente. Ante esta situación se recomendó a la empresa incentivar la continuidad de estudios especiales como asistencia a cursos de desarrollo personal que los ayude a disminuir o eliminar el nivel de miedo, y dejar de ocupar la posición de sombra.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones deben garantizar que los empleados se sientan a gusto en sus puestos de trabajo y es tarea del profesional en el área de Recursos Humanos que se logren los objetivos de esta sin dejar a un lado la atención de las necesidades de los trabajadores.

Sin embargo, en muchas empresas bien sea públicas o privadas no se toman en cuenta muchos de los factores que de una u otra forma afectan a los trabajadores, lo que origina que estos cumplan sus actividades con cierto recelo y por lo tanto no se sientan satisfechos con lo que están haciendo, pero que sencillamente terminan haciéndolo por mantenerse dentro de la organización.

La conformidad es un fenómeno de grupo donde las personas se amoldan a la situación percibida como compleja evadiendo así cualquier sanción. La influencia social hace que el ser humano se convierta en un ser pasivo capaz de permitir que las ideas y pensamientos de otros prevalezcan sobre los propios.

En este orden de ideas se llevo a cabo la presente investigación en relación a la conformidad en los licenciados en Gerencia de Recursos Humanos que laboran en FundaSalud- Maturín, Edo. Monagas.

Dicho trabajo está estructurado de la siguiente manera:

**En el Capítulo I:** Se explica de una manera detallada el problema en sí, la justificación del mismo y los objetivos que se persiguen con esta investigación.

**En el Capítulo II:** Se explican las bases teóricas que afianzan el tema objeto de estudio, también se muestran las bases psicológicas que tienen una relación con el tema del conformismo

**En el Capítulo III:** Se distinguen y desarrollan los procedimientos metodológicos que se utilizaron de forma útil para conocer el fenómeno, objeto de estudio.

**En el Capítulo IV:** Se da a conocer el estudio de los resultados realizados durante la investigación.

**En el Capítulo V:** Se presentan las conclusiones y recomendaciones aportadas como propuestas para mejorar día a día.

Y por último se presentan las bibliografías y los anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES**

### **1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad se espera que las grandes empresas cuenten con una estructura bien organizada y dinámica, que posean altos estándares de calidad, equipos de alta tecnología, pero sobre todo que cuenten con un personal competente que se adapte fácilmente al entorno cambiante y exigente, aportando sus habilidades y destrezas para que estas puedan lograr sus fines.

Son muchas las instituciones que ven su personal como un medio para alcanzar sus objetivos, pero muy pocas están dispuestas a invertir y proporcionarle un crecimiento personal, profesional y más importante aún, un desarrollo humano que garantice su satisfacción.

Las instituciones públicas son consideradas como las mejores empleadoras del país, sin embargo, se hace frecuente encontrar ciertas carencias económicas, de equipos, escasez de material, reducción del espacio laboral, poca o ninguna capacitación y desarrollo de su personal.

Además de esta situación los directivos de dichas instituciones ejercen poder sobre los empleados con la finalidad de que se cumplan con las actividades de acuerdo a lo establecido por ellos.

Muchas personas se interesan únicamente en ingresar a estas instituciones para encontrar una estabilidad laboral, aunque posteriormente pueda presentarse algún grado de desanimo, depresión o frustración por tener que permanecer dentro de una organización que no le proporciona los medios apropiados para su desarrollo y tener que enfrentar una realidad que no era la esperada, dejando a un lado todos los sueños que poseían al egresar de las instituciones educativas, la situación económica del país hace que ellos limiten su comportamiento al tener que cumplir con la normativa establecida, lo que indica que sus propios intereses fueron dejado a un lado para darle prioridad a los intereses de otros.

Existen casos donde la presión viene de los mismos compañeros, ya que algunos de ellos tienen relaciones muy cercanas con los superiores, lo que permite ejercer influencia sobre el resto del grupo.

Las personas en su afán por mantenerse dentro de las instituciones por lo antes expuestos, son capaces de privar su libertad individual para actuar a favor del grupo, es decir, el hombre sufre una transformación dejando a un lado su esperanza de perfeccionamiento, convirtiéndose de esta manera en un ser conformista sin perseguir ningún ideal. Gran parte de las personas que laboran en instituciones públicas se hallan tan absortas en los asuntos cotidianos, que apenas se plantean que curso siguen sus vidas.

En la Fundación Salud-Maturín, Edo. Monagas de acuerdo a varias visitas realizadas se observó que existen muchas carencias en cuanto a los recursos necesarios para realizar el trabajo, aunado a esto el ejercicio de poder de las altas autoridades permite manipular el comportamiento de los mismos llevándolo a cumplir las normas establecidas por estas, generando malestar en ellos quienes desean mejorar la situación pero finalmente

terminan por aceptar, y por ende se convierten en seres pasivos cediendo ante las peticiones de los superiores, y se determina que realizan sus tareas por compromiso y no por amor a su trabajo.

De acuerdo a lo señalado anteriormente se ha expuesto la necesidad de realizar un estudio acerca de la conformidad en los Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos que laboran en dicha institución ubicada en la Avenida Orinoco cruce con la Avenida Libertador, frente al terminal de pasajeros de la Ciudad de Maturín Edo- Monagas durante el período comprendido entre Octubre y Marzo del Año 2006.

## **1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio de la conformidad permite conocer porque los Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos específicamente los que laboran en Fundasalud ceden a amoldarse al resto del grupo, olvidándose en muchos casos de ellos mismos, dando lugar a un conjunto de respuestas que se dan durante la interacción social cuya consecuencia permite, sostiene y perpetúa la relación de poder.

Por otro lado se podrá conocer de manera individual que género está más propenso a padecer de conformidad y saber cuales son las consecuencias de este comportamiento. Proporcionándole a la empresa una serie de herramientas que proyecten no solo en el crecimiento personal sino también, desde el punto de vista profesional que abarque de alguna manera u otra el ámbito laboral.

Adicional a esto la investigación busca orientarse a otro campo de estudio futuro tanto a nivel universitario como institucional con técnicas y procedimientos más avanzados e innovadores de interés común para la Especialidad de Gerencia de Recursos Humanos.

En fin lo que se busca con esta investigación es que el ser humano desarrolle todo lo creativo, innovador y generador de ideas que lo llevará a crecer día, a día no solo como persona sino también como profesional, sin declinar ante los demás y no permitir que las circunstancias lo lleven a realizar algo que en realidad no quería hacer.

### **1.3 OBJETIVOS**

#### **1.31 Objetivo General**

- Estudiar la conformidad en los Licenciados de Gerencia de Recursos Humanos que laboran en FundaSalud- Maturín, Edo. Monagas. Durante el periodo 2005-2006.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar la conformidad en los Licenciados que laboran en Fundasalud.
- Indagar el género que esta más propenso a padecer de conformidad.
- Detectar las consecuencias de la conformidad en los licenciados que laboran en Funda Salud.

### 1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Adaptación**: Se refiere en particular a procesos que hacen más efectivas y ajustadas las actividades del trabajo o del proceso de aprendizaje. (Alberto Merani, 1984, p.6).
- **Conformismo**: Lat. conformo: ajustarse, amoldarse a la voluntad de otro. Término vago con el que se indica una presunta tendencia hacer adyacente con la costumbre y orientaciones que predominan en el grupo sociocultural en el que se vive. (Alberto Merani, 1984, p.35).
- **Compromiso**: Promesa por virtud de la cual reofrece un servicio u otra forma de actividad social y que obliga por virtud del código ético o moral. (Herry Pratt Fairchild, 1994, p.52).
- **Control Social**: Se refiere a un aspecto de la discusión sociológica que se ocupa del mantenimiento del orden y de la estabilidad. (Duncan Mitchell, 1983, p.55)
- **Imitación**: Es la forma de hacer, corresponder las propias acciones con el comportamiento de otros, lo cual implica un activo proceso de equiparación o de ejercicio de un comportamiento equivalente. (Rom Harré y Roger Lamb, 1992, p.225)
- **Influencia**: Cualquier cambio en las actividades intelectuales, las emociones o las acciones de un individuo provocado por sus relaciones con otras personas (con individuos, grupos, instituciones o con la sociedad). (Rom Harré y Roger Lamb, 1992, p.220).
- **Obediencia**: Disposición para someterse a la voluntad y a las ordenes de otro, y para obedecerla. (Alberto Merani, 1984, p.117).

- **Percepción**: Es un componente del conocimiento en donde el sujeto aplica el interactuar con el mundo objetivo al percibirlo. Por lo que la percepción está ligada al lenguaje y es entonces un elemento básico en el desarrollo cognitivo. (<http://www.psicopedagogia.com.diccionario>) Consulta: 16-Dic-2005.
- **Poder**: Es la fuerza máxima resultante que una persona A puede hacer gravitar sobre otra persona B con respecto a una particular región del espacio vital de B, el poder de A sobre B puede basarse en recompensas que A ofrece B, en la coerción, la legitimidad, la identificación y el conocimiento experto. (Rom Harré y Roger Lamb, 1992, p.321).
- **Presión social**: Conjunto de los influjos que se vuelcan sobre los individuos y los grupos con el propósito de modificar su conducta para conseguir ciertos objetivos claramente definidos. (Henry Pratt Fairchild, 1994, p.229).
- **Sumisión**: Proceso por el que una persona cede o se rinde al poder o voluntad de otra. (Henry Pratt, Fairchild, 1994, p.28).

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 EPISTEMOLOGÍA DE LA CONFORMIDAD

El Conformismo desde lo Bíblico (1994) surge a partir de la instauración de la tierra con la creación de los primeros habitantes: Adán y Eva, puesto que fueron los primeros seres humanos en estar bajo la influencia de dos (2) grandes fuerzas: la primera el poder de Dios onnipotente y la segunda la seducción del Demonio para que conocieran lo bueno y lo malo, es decir, tener conocimiento de lo desconocido.

Según el relato Bíblico (1994) dice que:

**“La serpiente resultó ser la más cautelosa de todas las bestias salvajes...de modo que empezó a decir a la mujer ¿Es realmente el caso que Dios a dicho que ustedes no deben comer de todo árbol del jardín? Ante esto la mujer dijo a la serpiente: del fruto de los árboles del jardín podemos comer, pero en cuanto a comer del fruto del árbol que esta en medio del jardín, Dios ha dicho “No deben comer de él, no deben tocarlo para que no mueran” Ante esto la serpiente dijo a la mujer: positivamente no morirán, porque Dios sabe que en el mismo día que coman de él tendrán que abríseles los ojos y tendrán que ser como Dios, conociendo lo bueno y lo malo” (Génesis 3: 1-5, 1994).**

Ir en contra de quien tiene el poder, realmente implica un castigo por no hacer lo que se había determinado en un principio. Adán y Eva fueron castigados por desobedecer a la autoridad, fueron expulsados del jardín del Edén y víctimas del pecado y la muerte.

Estas personalidades vieron la resignación como un medio para sobrellevar la situación que debieron enfrentar luego de la rebelión al ir en contra de lo establecido por el omnipotente (Dios). Y es que la resignación supone el conformarse al estilo de vida que le vendría después de haber pecado, cediendo ante una de las fuerzas que ejercía presión sobre ellos.

Cuando Dios decidió crear al hombre, lo hizo a su imagen, le dio su bendición, poder y libertad (libre albedrío). Ahora bien, no se sabe hasta que punto el hombre es libre de elegir por si mismo lo mejor y lo más apto, dado que al tomar una decisión, ejecutar una actividad o cualesquiera otra acción le va a traer consecuencias, ya sea para premiar su conducta o castigarla.

Nietzsche (1999) expresa:

**“Se ha considerado libre a los hombres para poder juzgarlos y castigarlos, para poder declararlos culpables. Por consiguiente, toda acción tenía que reputarse voluntaria y el origen de todo acto había de suponerse en la conciencia” (pp. 55-56).**

Las personas son libres de elegir por si solas, entre muchas alternativas la que consideren mejor, están en la libertad de dirigir su comportamiento en la dirección correcta o incorrecta de acuerdo a su percepción. Lo que hace pensar que al momento de tomar decisiones de manera voluntaria y consciente tenga que esperar una acción, positiva o negativa (recompensa o castigo). Al hacer las cosas de manera inesperada o distinta, será castigado, dado que la sociedad espera un comportamiento que ella misma ha determinado para las personas.

Savater (1991) señala:

**“No somos libres de elegir lo que nos pasa, sino libres para responder a lo que nos pasa de tal o cual modo...En la realidad existen muchas fuerzas que limitan nuestra libertad (fenómenos naturales) pero también nuestra libertad es una fuerza en el mundo, nuestra fuerza. Si hablas con la gente, sin embargo veras que la mayoría tiene mucha más conciencia de lo que limita su libertad que de la libertad misma” (pp. 28-29)**

Las personas a diferencia de los animales tienen libertad para reaccionar ante situaciones de la vida y decidir lo que le conviene o no le conviene (sí ó no), en cambio los animales reaccionan de acuerdo a su programación natural. El hombre se ha enfrentado a fenómenos naturales y ha sobrevivido a estos imponiendo su fortaleza.

Sin embargo, en muchos casos se ha dejado llevar por los que limitan su libertad, aquellos que poseen el poder social.

Gran parte de los seres humanos actúan a favor de quien tiene el poder aunque esto implica renunciar al criterio propio, dejar de poseer ideas propias e independientes con tal de no tener líos con nadie y aceptar sin más las opiniones de los superiores lo que conlleva a quien se somete a una despersonalización completa.

La relación entre jefe y subordinado es más fructífera cuando éste último se atreve a discutirle sus planes enriqueciendo no sólo al superior con ideas nuevas sino también a él mismo porque es quien las está planteando, haciéndole ver al superior que tiene ideas equivocadas sobre un tema y que él puede dar la solución.

## 2.2 ESTUDIOS CLÁSICOS DEL CONFORMISMO

Sobre el conformismo se han realizado diversos estudios experimentales que comenzaron a principios de los años treinta (1935, 1937, 1951, 1965, 1974). Es necesario reseñar brevemente algunos de los estudios/ teorías clásicas. Tomado de David G Myers (1995).

Significativo y de gran alcance es el experimento realizado por Sheriff (1935-1937), referente al fenómeno de la susceptibilidad a la influencia ejercida por otros, consistió en hacer que el grupo de experimentados estimaran la distancia recorrida por un punto luminoso que se movía en un ambiente oscuro, en realidad el punto luminoso era estacionario, se utilizó una técnica del efecto auto cinético caracterizado por la ambigüedad de la percepción logrando al final que prevaleciera una norma grupal aceptada por todos los participantes.

Cabe señalar, que estos experimentos fueron repetidos y ambos participantes convergieron en sus estimaciones.

Importante resulta el estudio de Salomón Asch (1951), donde se ve como la presión social llevó a las personas que participaron en el experimento a cambiar las respuestas emitidas, se encontró que hasta un 75% de los sujetos que participaron en su experimento podían dar intencionalmente respuestas equivocadas para coincidir con las respuestas de otras personas. Su estudio confirma la hipótesis de que la necesidad por la aprobación social es de tal magnitud que las personas ceden sus verdaderas opiniones aún a conciencia de que están diciendo un error o un disparate para pertenecer y no ser rechazados socialmente.

También son los experimentos elaborados por Stanley Milgran (1974) citado por Myers (1995) sobre obediencia y conformismo donde reforzó la idea de que los individuos tienen razones sociales para obedecer a las figuras de autoridad, inclusive aún, cuando en la obediencia se le haga daño a otras personas, tal como fue el caso de muchos soldados en la segunda guerra mundial, situaciones que fueron parte de su estudio.

Los que participaron en este experimento trataron de cumplir con las expectativas de quienes tenían autoridad, lo que hace suponer que ante una petición hecha se siguen las órdenes pero en caso de que las consecuencias sean perjudiciales para alguien se evita algún castigo al decir que solo seguía órdenes y por lo tanto toda la responsabilidad es de quien tiene la autoridad.

Otro de los experimentos realizados sobre la conformidad es el citado por Acuña, estudiante de Psicología del RUM de Puerto Rico, en el cual seis monos se encontraban en una jaula con guineos y cada vez que los monos intentaban tomar los guineos los científicos golpeaban al resto para evitar que los monos lograran su propósito, esto sucedió durante un par de semanas hasta que los monos evitaban tomar los guineos para no ser castigados.

Los monos a pesar de tener mucha hambre no intentaron tomar la banana, ya que, esto traería consigo un castigo y lo mejor era evitarlo antes que satisfacer su necesidad inmediata.

Es evidente que las personas obedecen a los superiores por temor, temor a ser excluidos, rechazados y en algunos casos hasta sancionados.

### **2.2.1 Antecedente de la Investigación UDO Monagas**

Una investigación que resultó realmente interesante, es un trabajo de grado disponible en la Universidad de Oriente, núcleo Monagas relativo al tema objeto de estudio es el proyecto de Mendoza y Pino en el año 2004 donde analizaron la conformidad en los empleados adscritos a la Coordinación de Recursos Humanos del Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales, Maturín Edo-Monagas. De los resultados obtenidos se concluyó lo siguiente: permitió conocer la manera que tienen los individuos de adaptarse al entorno social en el cual laboran utilizando la rutina en la que se encuentran inmersos y la interrelación o identificación con sus compañeros como medio para sentirse seguro.

Los enfoques de las teorías y del trabajo aportaron a la presente investigación que hay personas que obedecen a las autoridades limitando su capacidad creativa e iniciativa para emprender acciones, que los lleven a conseguir mejoras a nivel persona así como también evitar castigos procurando complacer a los otros, dejando a un lado sus propios intereses.

### **2.3 BASES PSICOLÓGICAS**

Las teorías conductuales suponen que todo comportamiento, es resultado del aprendizaje, desde el punto de vista de Skinner la conducta está controlada por reforzadores positivos y negativos. Mientras que Bandura señaló que la gente observa qué comportamientos son recompensados y cuáles castigados para luego desarrollar normas de desempeño, el proceso de aprendizaje por observación se presentan cuatro etapas: atención, retención, producción y motivación.

### 2.3.1 Teoría de Skinner

Skinner (2005), dice que ésta teoría

**“Explica la conducta voluntaria del cuerpo, en su relación con el medio ambiente, basados en un método experimental. Es decir, que ante un estímulo, se produce una respuesta voluntaria, la cual puede ser reforzada de manera positiva o negativa provocando que la conducta operante se fortalezca o debilite”.** (<http://www.monografia.com/trabajos15/condic-skinner.shtml-78k>-Consulta: 16 dic 2005).

Skinner basó su teoría en reforzadores los cuales se dividen en dos tipos:

Los positivos, este tipo de refuerzo provoca que la presencia de ellos aumente la probabilidad de una conducta, es decir, que añadir un estímulo al entorno trae consigo que esa respuesta aumente o se repita en el futuro.

Los negativos, este tipo de refuerzo provoca que la omisión de un estímulo disminuya una respuesta no deseada.

La conclusión a la que llegó Skinner al realizar su experimento con animales es que el aprendizaje explica la conducta, y a su vez es controlada por los reforzadores.

El comportamiento es de carácter manipulable, bien sea por la familia, sociedad, colegios, etc, y los refuerzos son utilizados para dirigir la conducta.

Las empresas e instituciones condicionan a los trabajadores proporcionándole los medios necesarios para que puedan competir y así poder lograr las metas propuestas, el trabajador va a cumplir con obrar de acuerdo con las opiniones y comportamientos de los que lo rodean.

### 2.3.2 Teoría Social del Aprendizaje de Bandura

Albert Bandura es creador de la teoría social del aprendizaje, que se centra en los conceptos de refuerzo y observación. Sostiene que los humanos adquieren destrezas y conductas de modo operante e instrumental y que entre la observación y la imitación intervienen factores cognitivos que ayudan al sujeto a decidir si lo observado se imita o no. Los factores cognitivos se refieren concretamente a la capacidad de reflexión y simbolización así como a la prevención de consecuencias basadas en procesos de comparación generalización y auto evaluación

En el proceso de aprendizaje por observación se presentan cuatro etapas:

- **Atención:** La atención del observador se centra acentuando características sobresalientes de lo observado, subdividiendo las actividades complejas en partes, utilizando modelos competentes y demostrando la utilidad de los comportamientos modelados.
- **Retención:** La retención aumenta al repasar la información, codificándola en forma visual o simbólica.
- **Producción:** Las conductas se comparan con la representación conceptual (mental) personal. La retroalimentación ayuda a corregir discrepancias.

- **Motivación:** Las consecuencias de la conducta modelada informa a los observadores de su valor funcional y su conveniencia.

De acuerdo con Bandura, las personas observan a los demás ejecutando distintas conductas para después imitarlas, si obtiene recompensas al hacerlo las repiten, pero si al hacerlo es castigado las evitan.

Las personas reaccionan ante un estímulo emitiendo una respuesta, adquieren conductas nuevas sin un reforzador obvio, dado que aprenden directamente de la representación simbólica de otras personas y situaciones.

Lo que quiere decir, que el ser humano observa la conducta que se presenta en la sociedad para luego imitarla, lo que hace que este evite un pensamiento propio y se adapte a lo establecido.

Ingeniero (1986) señala:

**“Cada individuo es el producto de dos factores: la herencia y la educación. La segunda es el resultado de las múltiples influencias del medio social en que el individuo está obligado a vivir...Su educación, entonces, es dirigida por las personas que lo rodean, tornándose cada vez más decisiva la influencia del medio; desde que ésta predomina, evoluciona como un miembro de su sociedad y sus hábitos se organizan mediante la imitación. (p.33).**

Con relación a lo expuesto se puede inferir que son muchos los seres humanos que viven bajo la sombra de quienes lo rodean, con una actitud positiva para confundirse entre los miembros de la sociedad, pensando con cabeza ajena por miedo a pensar con la propia y ser castigado. Es más fácil

ser uno más del montón que marcar la diferencia al ser original, con pensamientos e ideas propias ¡Qué fácil es amoldarse al sistema de cosas y así esquivar sanción!

Como bien lo señalo Skinner (2005) los reforzadores (positivos, negativos) dirigen y controlan el comportamiento, esto con el fin de evitar desviaciones o de que se produzcan respuestas no deseadas.

La mayoría de las personas utilizan un modelo para identificarse y poder realizar cambios conductuales, cognoscitivos y afectivos que se derivan de observar a su modelo, al amoldarse a una situación se percibe seguridad, estabilidad, tranquilidad por no tener que hacer algo distinto a lo que hace el resto, sin embargo, el no amoldarse genera incertidumbre, preocupación y una gran tensión por hacer algo distinto...

## 2.4 DEFINICIONES DE CONFORMIDAD

La Conformidad ha sido determinada por distintos investigadores, los cuales se presentan continuación:

Moscovici (1991) señala al respecto **“Existe conformidad cuando un individuo modifica su comportamiento o actitud a fin de armonizarlos con el comportamiento o actitud de un grupo”** (p. 43).

Al cumplir con la expectativa de quien tiene el poder, se es un ser reactivo sin tomar en cuenta que al hacerlo terminara por acomodarse al modo de vida existente y mayoritariamente aceptado por el grupo al que

pertenece y siempre a disposición de participar activamente en las actividades del grupo.

Porque para la mayoría de las personas es más sencillo adaptarse, por las razones ya planteadas que intentar generar ideas, introducir nuevos modos de pensamiento y comportamiento que lo puedan ayudar a salir de la mediocridad en la que se encuentra sumergido. Permanecer abierto a las ideas y a los nuevos enfoques permite responder rápidamente a los cambios, por lo tanto las personas innovadoras buscan siempre nuevas ideas de una amplia variedad de fuentes, aportan soluciones originales a los problemas, adoptando nuevas perspectivas y asumiendo riesgos en la planificación.

En esta definición se describe a la persona conformista, como aquella que se doblega ante las fuerzas del poder, modificando su conducta para lograr la aceptación en el grupo; pero sin olvidar cumplir con las expectativas de quien tiene el poder.

Mediante el poder se logra manipular a las personas para realizar lo que verdaderamente el dominante desea que hagan.

Mendoza y Pino (2004) concluyeron que la conformidad **“es una decisión a enmarcarse dentro de lo establecido por otros a quienes se les reconoce poder sobre el individuo. Se actúa frente a una situación aún sin estar completamente de acuerdo”** (pp. 20-21).

Estos conceptos sugieren un nivel intrínseco de conflicto inevitable entre el individuo y su sociedad, aún en su grado más mínimo, pero establece que ser miembro de cualquier grupo social humano conlleva cierto

nivel explícito de subordinación y acatamiento de las normas establecidas que pueden o no ser voluntariamente escogidas.

La conformidad puede ser vista como un ajuste adaptativo que hacen las personas ante situaciones en la que se le ejerce presión, emitiendo una respuesta que es la esperada y que está dentro de las normas que se aplican a todos, evitando salirse de lo establecido por la sociedad y no romper el equilibrio con el medio social.

## **2.5 TIPOS DE CONFORMIDAD**

La conformidad supone, permitir la influencia del otro haciendo que cambie su comportamiento, más sin embargo puede mantener en privado sus pensamientos y estar convencido de que lo que hace no es lo correcto.

Kelman (2001) establece tres formas o sub tipos de conformidad:

- **Complacencia: Conformarse públicamente pero conservando en privado las ideas propias.**
- **Identificación: Conformarse en público y privado, mientras se es miembro pero no cuando se deja el grupo.**
- **Internalización: Conformarse pública y privadamente, tanto cuando se es miembro de un grupo como cuando se deja el grupo. (p.15).**

Algunas personas muestran una aceptación pública aunque mantienen sus propios criterios y su desacuerdo en privado solo para minimizar o evitar

el conflicto que supone el desacuerdo. A esto se le ha llamado “Conformismo simulado” y comparten algunos elementos de conductas con lo que Freire (2002), llamaba “La ideología del silencio” pues ambos dejan una impresión pública distinta a lo que en privado las personas piensan.

La razón principal por lo que las personas mantienen su criterio en privado es por miedo a la exclusión del grupo del que desea formar parte, para él lo mejor es evitar cualquier conflicto que pueda producir una reacción social de repudio y aislamiento, sometiéndose a una verdad no aceptada.

El hombre debe despertar y enfrentar la realidad para comenzar a luchar por su libertad, dejando atrás el compartir de ideas que lo hundan en la mediocridad. La persona debe buscar el perfeccionamiento aunque en esa búsqueda deba enfrentar circunstancias poco agradables que atente contra su ideal. Es por ello que los seres humanos deben ser originales, pensantes y creativos de su propia vida.

## **2.6 CONFORMIDAD SOCIAL E INFLUENCIA SOCIAL**

En el pasado la conformidad fue sinónimo de influencia social y se trataba como tema mecánico y automatizado, considerando la conformidad como la búsqueda de “la adecuación del individuo al grupo al que pertenece, ejerciendo, por lo tanto, una función de control social”.

La influencia social es el esfuerzo de uno o más individuos con la finalidad de lograr un cambio de comportamiento, creencias o percepciones en otros.

Harre y Lamb (1992) Señalan:

**“Cualquier cambio en las actividades intelectuales emocionales y en las acciones de un individuo provocado por sus relaciones con otras personas (con individuos, grupos, una institución o la sociedad). Es un fenómeno fundamental de la vida social que se denomina influencia” (p. 230)**

Pérez y Mugny (1954) citado por Vásquez (2004) señalan:

**“La influencia social puede ser definida como regidores de las modificaciones de todo tipo de respuestas (percepciones, juicios, opiniones, comportamiento, etc.) observables en el individuo, cambios de respuestas originadas por el conocimiento de las respuestas de otros individuos”.** (p.7)

Vásquez (2004) define la conformidad social como **“Un cambio de conducta que ocurre posterior a alguna forma de presión verbal o no verbal ejercida por el grupo de forma real o imaginaria para el sujeto”** (p. 3)

En consecuencia puesto que las condiciones a las que deba adaptarse el individuo o grupo están dadas, la realidad se describe como algo uniforme y las normas se aplican a todos por igual. Todo aquel que rompa las normas establecidas por la sociedad es castigado por la misma, bien sea con sanciones físicas, económicas y socio-psicológicas, poner en tela de juicio estas normas es exponerse a una seria desaprobación por parte del grupo e incluso a una separación del grupo.

Al estar en desacuerdo con las normas y políticas de la institución esta lo considerará como una conducta inapropiada buscando que el empleado

ceda ante la autoridad, por lo tanto este tiene que amoldarse para evitar ser castigado (despedido). Cada vez se hace más evidente el poder de la influencia social al ver como los empleados de las organizaciones deben modificar cierto comportamiento para lograr la aprobación de quien ejerce el poder perdiendo así su propia identidad.

El orden social es mantenido en gran medida, por la interiorización de las normas sociales, en el proceso de socialización las personas aprenden los valores de la sociedad y las maneras de obrar y de pensar que se consideran buenas y adecuadas.

Sin embargo lo que ante los ojos de la sociedad parece bueno y adecuado puede que para el individuo no lo sea y lo lleve al fracaso.

Aquí se manejan dos términos muy importantes: el desviante o lo normado. La desviación representa el fracaso en la inserción dentro del sistema, una carencia de recursos o de información en lo concerniente al medio social. Lo normado por su parte, representa un estado de adaptación al sistema, un equilibrio con el medio social y una estrecha coordinación entre ambos.

Desde este punto de vista, el proceso de influencia tiene por objeto la reducción de la desviación, la estabilidad de las relaciones entre individuo y de los intercambios con el mundo exterior.

El proceso de influencia implica que los actos de aquellos que siguen las normas son funcionales y adaptativos, mientras que los que se apartan de la norma o van contra ella son considerados como disfuncionales y no adaptativos.

## 2.7 REACCIONES ANTE EL CONFORMISMO

Las personas se conforman en parte por la influencia de otras, buscando la aceptación y evitando ser penalizado por quien tiene el poder. Su comportamiento esta dirigido desde la tradición, la moral o desde la percepción social por querer quedar bien ante los demás

Davis Riesman (1950) categorizó las reacciones al conformismo en tres tipos:

- **Las personas dirigidas desde la tradición: Esta categoría describe a un ser humano totalmente controlado por las creencias y costumbres de su sociedad que bajo presión social determinan su conducta.**
- **Las personas dirigidas desde la conciencia moral: Las personas internalizan las ideas morales en la familia que luego funcionan como mecanismos de presión hacia la obediencia.**
- **Las personas dirigidas desde los otros: Esta categoría establece que la reacción de los demás (la reputación, el chisme, la percepción social, la imagen) hacen que la conducta tienda a ser una complacencia en la que persigue impresionar bien a los demás. (p. 14)**

Basado en las categorías expuestas por Riesman (1950) se puede expresar que en la cultura latinoamericana las personas tienden a criar con actitudes de sobre-protección fomentando el desarrollo de personalidades de mucha dependencia emocional y mucha conformidad como virtud de buen

hijo o hija. Desde la infancia obedecer es una forma positiva de conducta, esto significa, que en el desarrollo se aprende la conveniencia de acatar valores, tradiciones, costumbres, normas y guías sociales.

Se puede decir entonces, que las normas sociales, costumbres y las tradiciones se transmiten de generación en generación y cada una de ellas varía en cuanto a la época. La internalización de creencias de la sociedad y la moral llevan al individuo a hacer lo que esta espera siendo reguladores del comportamiento individual, sin necesidad de la presión social para hacer que el comportamiento tienda a ser una complacencia con la opción de tomar decisiones. Es decir la persona elige entre las alternativas (si o no) lo hago o no lo hago.

En el acatamiento de normas, costumbres y otros las personas van adquiriendo pensamientos ajenos que lo llevan a actuar a favor de la sociedad, durante este proceso se va perdiendo la personalidad propia permitiendo que su identidad desaparezca, dando paso a una actitud no correspondida por ella.

## **2.8 NORMAS, PRESIONES Y DESVIACIONES**

Con las normas lo que se busca es hacer que las personas no salgan de lo establecido, controlar su comportamiento con el fin de que cumplan con lo que señala la sociedad. Adaptarlos y hacer que se dirijan en un mismo sentido evitando la desviación.

Rodney y Matti (1990) se refiere a las normas como **“Un conjunto de pautas comunes que los grupos establecen para sí mismos” (p.103)**

Las normas son las reglas de conducta, las formas apropiadas de actuar dentro de un grupo, las cuales han sido aceptadas como legítimas por los miembros del mismo.

Generalmente, las normas proporcionan uno de los mecanismos más importantes de control social de la conducta de los individuos dentro de la sociedad y se ejerce presión a los miembros del grupo para que se conformen a las normas o se manipule su conducta para tener control sobre ellos.

La rebelión contra las normas es consecuencia del conocimiento de las mismas, aunado a la decisión de no apearse a ellas. En algunos casos pueden acatarse las normas, en otros despreciarlas. Los gestos de rebeldía e indiferencia son similares, pues ambas representan conductas de inconformidad.

## **2.9 CONFORMIDAD, CONDESCENDENCIA Y OBEDIENCIA**

Las personas al conformarse se adhieren a las expectativas de los otros negándose la oportunidad de libertad de pensamientos, la condescendencia implica un cambio de comportamiento ante la petición de otro, encontrando en esta alternativas de entre las cuales pueda escoger por otro lado, en la obediencia las personas aceptan cumplir las expectativas de quien tiene el poder sin ningún tipo de opciones.

Vásquez (2004) señala:

**“La condescendencia, es un cambio de conducta como resultado de una petición directa, obediencia, es un cambio de conducta que surge como resultado a la presión que ejerce alguna figura de autoridad y la conformidad, es un ajuste que hace el individuo de su conducta a fin de armonizar su relación con el grupo ” (p.3)**

Jacob (1992) **“La condescendencia es un cambio de conducta en respuesta ante la petición explícita de alguien” (p 653)**

Jacob (1992) **“la obediencia es la aceptación de una orden. El mensaje generalmente proviene de una persona de autoridad” (p 654)**

Y es que la obediencia se produce cuando un individuo o grupo modifica su comportamiento a fin de someterse a las órdenes directas de quien tiene el poder.

A pesar de que en la situación de conformidad, no se ejerce una presión abierta sobre la persona para que se comporte como las demás, esta responde como si hubiera presiones para acatar las normas. En la situación de conformidad, la presión es invisible, en la de condescendencia es obvia.

En la situación de condescendencia, la gente aún puede decir sí o no, hay opciones y alternativas pero la obediencia es diferente. Si una persona tiene poder sobre otra, puede exigir obediencia. Si esta no lo hace, se ejerce poder sobre ella en forma de sanciones o castigo.

De lo anteriormente expuesto, se puede decir que existe un vínculo muy ligado entre los términos: conformismo, condescendencia y obediencia al punto de poder confundirlos, todos producen un cambio de actitud en el individuo. Las personas renuncian a sus propios criterios para poner por

encima los del otro, quien le hace la solicitud de cumplir con ciertas tareas bien sea ejerciendo presión o no y conseguir que las personas terminen haciendo lo que ellos quieren que éstos hagan.

Al poner los intereses de otros por encima de los propios la persona, esta siendo conformista, obediente y condescendiente al mismo tiempo. Sus actividades, comportamientos, criterios, entre otros., están siendo limitados a la voluntad de los que verdaderamente tienen el poder, grupo o institución.

## **2.10 COMPROMISO Y OPTIMISMO**

El optimismo lleva a las personas a trabajar por cambiar y mejorar cada día más las actividades que realizan. Evalúan su comportamiento para corregir las fallas que se hayan cometido, la idea es mejorar trabajando activamente para no inmovilizarse ante situaciones complejas.

Enrique Jacob (1992) se refiere al compromiso como **“Optar por una solución u objetivo realista cuando no es práctica la solución ideal” (p 532)**

Esto significa sintonizar con los objetivos de un grupo o de una organización. Las personas dotadas de esta competencia están dispuestas a sacrificarse en aras del objetivo superior de la organización, encontrando sentido en su subordinación a una visión más elevada, es por ello que recurren a los valores esenciales del grupo para clarificar las alternativas y tomar las decisiones adecuadas.

La esencia del compromiso personal consiste en sintonizar sus objetivos con las metas de la organización generando así un compromiso fuertemente emocional, vinculándose con las metas del grupo que resuenan en armonías con los objetivos.

Las personas dotadas del optimismo, insisten en conseguir sus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presentan, más desde la expectativa del éxito que desde el miedo al fracaso, la cual considera que los contratiempos se deben más a circunstancias controlables que a fallos personales.

## **2.11 EL PODER Y LA MORAL**

Baró (1989) señala que el poder real se manifiesta:

- **Como autoridad legal.**
- **Como modelo moral.**
- **Como poseedor de recursos.**
- **Como poseedor de mecanismos coercitivos. (p.18).**

La moral, es un fuerte poder que se utiliza para encaminar al hombre hacia la felicidad, tanto objetiva como subjetiva lo que es posible con la adquisición y el ejercicio de las virtudes morales. La moral regula la conducta del ser humano en cuanto las califica como buena o mala para promover la primera y evitar la segunda.

Santo Tomás de Aquino (1985) **“La ley es cierta ordenación de la razón, enderezada al bien común, y promulgada por quien tiene a su cargo el cuidado de la comunidad. (p184)”**

En efecto la ley puede considerarse como una ordenación, precepto o mandato del sujeto que la dicta para que el sujeto que la recibe y que es regulado y ordenado por ella termine haciendo algo que en muchos casos va en contra de su criterio, pero que no le queda otra opción sino acatarla.

El poder es importante porque representa influencia sobre los servicios de otros y mando sobre los bienes, el ejercicio del poder es una función necesaria en la organización social compartida siempre entre pequeños grupos en comparación con la población total, quienes poseen el poder utilizan cualquier mecanismo (fuerza) con el fin único de que se adapten al medio y evitar la desviación.

El poder permite a quien lo posee, imponer su voluntad pasando por encima de las motivaciones personales y de las razones sociales, el poder se da en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

Las instituciones responden a los intereses de los grupos de poder y las personas se adaptan a éstas internalizando las rutinas establecidas. Las instituciones definen y limitan lo que las personas pueden o no hacer, las acciones posibles al interior de cada uno de los ámbitos sociales, es la forma más sutil como el poder influye en el ser y en el que hacer de las personas.

## 2.12 MODELOS DE REACCIÓN SOCIAL ANTE EL PODER

<i>Articulación del poder</i>	<i>Conformismo</i>	<i>Inconformismo</i>
Personalidad	“Autoritarismo”	Psicopatología
Grupo	Minoría / Mayoría	Tensión- Frustración
Cultura	Rol	Agrupación Diferencial
Institución	Estado de agente	Pérdida de controles

Fuente: (Martín Baró, 1989, P. 5)

Sólo se puede hablar de conformismo cuando hay referencia a la norma grupal, no cuando el individuo prescinde de ella.

El conformismo, psicológicamente hablando se puede explicar:

- **Como rasgo de la personalidad:** el individuo se hace conformista cuando el sistema social ha sido capaz de inculcar en él la necesidad de coincidir con los objetivos del sistema. Adopta las pautas culturales en las que vive y se somete al poder para adquirir seguridad y aliviar sus dudas. Las personalidades etnocéntrica y autoritaria son conformistas por su identificación plena con los objetivos del sistema. La rigidez mental es otra de sus características.
- **Como producto de la presión grupal:** responde a la necesidad de sentirse parte coherente de un grupo social, sentir que la razón personal es también razón social válida para todos. Responde a la necesidad de ser aprobado por el grupo, es decir, responde a la presión del influjo, no de poder. Si la posesión de recursos es lo que da el poder, lo que posibilita el influjo es un estilo de comportamiento

coherente y consistente, el conformismo siempre supone una comunidad de referencias del “Sentido Común”.

- **Como asunción de un rol social:** los roles y sus estereotipos correspondientes son tan poderosos porque:
  - 1) Establecen una coherencia entre el comportamiento y el contexto.
  - 2) Adoptarlo, implica incorporar sus exigencias (experimento: representar los estereotipos de presos y guardias).
  - 3) La acción termina moldeando a las personas.

El concepto de rol, supone una consistencia o unidad en el comportamiento que de hecho no existe. El rol demanda el conformismo externo, no la sumisión interna.

- **Como aceptación (obediencia) del que hacer rutinario:** la proximidad o el aislamiento entre la víctima y el actor, la uniformidad y la consistencia de las órdenes recibidas, afectan el nivel de obediencia.

La esencia de la obediencia consiste en el hecho de que una persona viene a considerarse a sí misma como un instrumento que ejecuta los deseos de otra persona y que por lo mismo no se tiene a sí misma por la responsable de sus actos. Cuando el individuo se siente como parte de una estructura jerárquica cambia la referencia de control de su propia conciencia, a las normas emanadas desde instancias superiores, la persona ya no actúa como individuo autónomo sino como parte del sistema imperante.

## 2.13 CONSECUENCIAS DE LA CONFORMIDAD

El equilibrio interno del ser humano es perturbado por una demanda externa que despertará una necesidad presente en el organismo y producirá una tensión, este asumirá un comportamiento buscando la satisfacción de esa necesidad, cuando no encuentra respuesta sino una barrera que impide su liberación, la tensión represada en el organismo busca una vía indirecta de salida que puede ser mediante la agresividad, el descontento, la tensión emocional, la indiferencia (psicológica), también puede ser por medio de insomnio, afecciones cardiacas o digestivas, tensión nerviosa entre otras.

Se puede reconocer que la conformidad tiene consecuencias positivas y negativas. Desde el punto de vista del individuo, la conformidad generalmente puede ser una reacción compleja y flexible. Una persona que desea reaccionar con exactitud en un medio complejo y cambiante generalmente hará bien fiándose de los juicios de sus compañeros, en particular, cuando estos tienen mucho más conocimiento sobre el tema en cuestión. De manera similar, una persona que desea ser estimada y aceptada, a menudo se encontrará con que la conformidad es una estrategia útil para hacerse aceptar.

Sin duda, la conformidad también puede tener consecuencias negativas para el individuo. En ciertas circunstancias, el individuo tiene mayores probabilidades de estar en lo cierto si se mantiene en su propia posición que si adopta el paso del grupo. Puede acontecer que los conformistas sean rechazados si se juzga que su acuerdo ha sido otorgado con el objeto de ser aceptado.

Todos los grupos elaboran normas o reglas de conductas apropiadas. Si bien el contenido de estas normas varía de un grupo a otro y, frecuentemente, se modifica con el paso del tiempo en el interior de un grupo determinado ningún grupo puede permitir que sus normas sean violadas. La conformidad con las normas fundamentales, resulta esencial si el grupo en su conjunto debe sobrevivir y alcanzar sus fines. En ciertas ocasiones, las normas elaboradas por un grupo a fin de enfrentarse a todas las eventualidades internas o externas no cambian. En tales casos, la continuidad de la conformidad puede resultar inadecuada para el grupo al reducir su capacidad de alcanzar sus fines e incluso amenazar su existencia. En circunstancias de este tipo, lo mejor para los intereses del grupo es desviarse con intención de satisfacer las verdaderas necesidades y no conformarse a normas absolutas.

Elvis Azocar y Fredy García (2003) señalan:

**“El ser humano debe ser visto como aquel que busca conseguir con sus propios medios creativos e innovadores, nuevas formas de enfrentar las cosas y no como aquel que se adapta ante una situación que le puede ser riesgosa, siendo este el único medio que se le ha implantado por la sociedad para lograr combatirla” (p.14)**

Las personas tiene la capacidad de establecer adecuadamente múltiples respuestas para enfrentar fácilmente los cambios que se le presenten, es decir, está dotado de potencial para reflexionar y formar en su interior nuevas formas de conducta que le permitan transformar o modificar la realidad y liberarse de la opresión que lo ha insertado en una sociedad que determina su modo de actuar.

El ser humano no debe ser visto como un organismo adaptativo que mecánicamente se conforma al orden social establecido, sino hay que visualizarlo como un ser que responde a la ideología histórica de su momento lo que determina su conciencia social con capacidad de generar y vivir el cambio.

## **2.14 PERSONAS SUSCEPTIBLES ANTE LA CONFORMIDAD**

Todas las personas son susceptibles a padecer de conformidad, sin embargo se observa que ante la misma situación las personas van a producir comportamientos distintos encontrando que hay un genero (femenino) que es más influenciado por otro.

**Según relato bíblico dice que luego que la mujer dio a Adán de probar del fruto, “Entonces Dios le preguntó: ¿Acaso has comido del fruto del árbol del que te dije que no comieras? El hombre contestó: La mujer que me diste por compañera me dio de su fruto, y yo lo comí. Entonces Dios el señor dijo a la mujer: aumentare tus dolores cuando tengas hijos, y con dolor los darás a luz; pero tu deseo te llevara a tu marido y el tendrá autoridad sobre ti” (Génesis 3:11-16, 1994).**

Es observable desde este relato bíblico que la cabeza de la mujer es el varón, y es que las mujeres son flexibles y más abiertas a la influencia de su medio social. Es visible que son más susceptibles debido a que se dejan influenciar, en la vida cotidiana los hombres tienden a ocupar posiciones de mayor poder de modo que con frecuencia se ven ejerciendo influencia y las mujeres aceptando la influencia.

Actualmente los hombres ocupan los mejores o más altos cargos de las empresas lo que hace que las mujeres se limiten a conseguir trabajo en las empresas pero sin aspirar altos cargos. Piensan que aún invirtiendo mucho esfuerzo es difícil que alcancen esa posición, ellas terminan por aceptar lo que hayan acordado para ella, conformándose ante quienes tienen el poder.

Cada una de las personas tienen sus razones para ser diferentes así que no habrá dos personas iguales jamás, sin embargo ante la conformidad pueden comportarse de forma semejante, es decir, que en una situación determinada van a comportarse de manera similar teniendo que adaptarse a las normas preestablecidas.

## **2.15 RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA**

Durante el año 1969 en el Gobierno del Dr. Raúl Leoni, existía en Monagas el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social cuyo objetivo era atender el programa de actividades de atención médica en el estado, dependiente del Ejecutivo Regional.

En el Gobierno del Dr. Rafael Caldera, del mismo año se creó en Monagas el Servicio de Cooperativas de Salud Pública.

Para el año 1974, en el gobierno del Dr. Luis Herrera Camping a dicha cooperativa se le cambio el nombre por la Comisionaduría de Salud, bajo la Dirección Regional. Posteriormente se crean las Direcciones Regionales de Salud, tales:

- ✓ **Dirección Nororiental con sede en Cumaná, dirigido por el Dr. Pedro Fígaro Ibáñez.**
- ✓ **Nor- Oriental de Salud dirigido por el Dr. Figuera Pérez.**

La Dirección Regional de Salud del Estado Monagas en el año 1994, se inició durante el proceso de descentralización. Para luego formar parte del Gobierno Regional presidido por el Ingeniero Guillermo Antonio Call, Gobernador del Estado.

El Gobernador designó un Consejo Directivo conformado por los siguientes miembros: el Señor Claudio González, la Dra. Soraya Hernández y el Dr. David Peraza; siendo este último el responsable de la Presidencia, quien dirigió la Institución desde la Oficina Central de la Medicatura Forense del Hospital Central “Dr. Manuel Núñez Tovar”.

Las negociaciones con el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (M.S.A.S), continúan y se decide contratar un administrador para la completa descentralización de la institución y aproximadamente para esta misma fecha es creada por el Gobernador del Estado la Unidad de Terapia Intensiva (Emergencia).

Para ese mismo año en el mes de Agosto recibe por parte de la Gobernación el primer aporte por la cantidad de Diez millones de Bolívares (Bs. 10.000.000). Es contratado el Ing. Andel González como Gerente General; de igual manera es designada la Lic. Romina Navas para el cargo de Gerente de Recursos Humanos. Dentro de sus actividades estarían las de reclutamiento, selección y adiestramiento del personal que laboraría en dicha institución, además del manejo y supervisión de los recursos del “Proyecto Salud”.

En Mayo de 1995, la Fundación Salud se separa administrativamente de la Dirección del Servicio de Emergencia del Hospital “Dr. Manuel Núñez

Tovar”, quedando la Fundación con su propia directiva (Director, Administrador, Jefe de Personal, entre otros).

Con el pasar de los años hoy en día la Fundación Salud maneja dos tipos de presupuestos: el primero es un presupuesto externo remitido por el Ministerio de Salud y el segundo es un presupuesto interno producto de donaciones y colaboraciones de todas aquellas personas que acuden al servicio.

Actualmente dicha institución esta ubicada en la Av. Libertador cruce con Av. Orinoco, frente al Terminal Interurbano de Pasajeros. Su consejo directivo esta conformado por: la Autoridad única de Salud en el Estado Monagas (Dr. William Dallar), Gerente de Recursos Humanos (Lic. Carlos Rojas), Gerente Administrativo y de Finanzas (Lic. Miguel Martínez) y la (Dra. Martha Quintana) Consultor Jurídico.

### **2.15.1 Misión y Visión de la Empresa**

#### **Misión**

Contribuir a elevar la calidad de los servicios sanitarios del estado Monagas, logrando mejorar los índices de salud aumentando la cobertura en la población, fortaleciendo la gestión estatal con un modelo administrativo propio y sin fines de lucro; donde la participación de la comunidad es el elemento clave para el desarrollo de programas dirigidos a la prevención de enfermedades y promoción de salud.

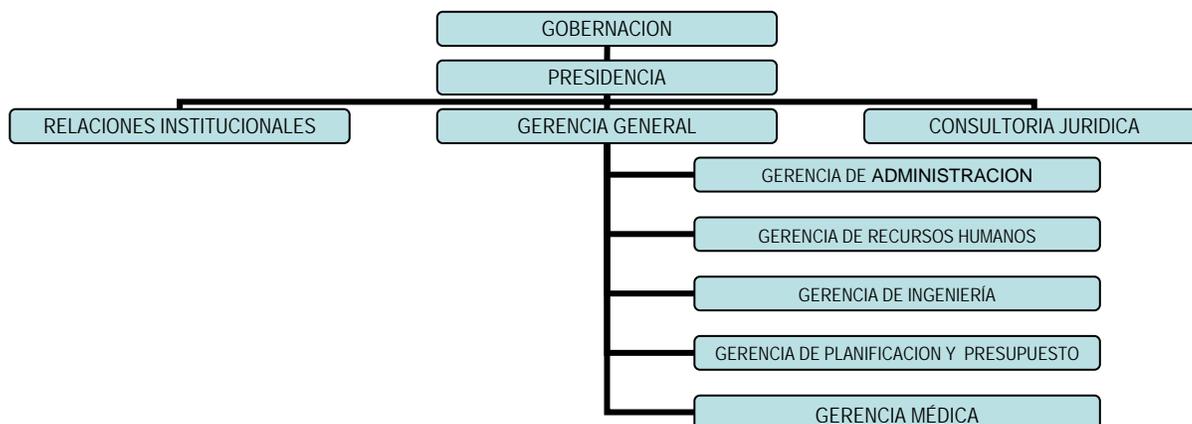
## **Visión**

Desarrollar un servicio de atención médico- integral, donde éste sea la base fundamental de todos los procesos relacionados con la salud, al mismo tiempo universal con sentido de equidad, validez y efectividad, empleando tecnología de avanzada con un elevado nivel de preparación científica y una alta satisfacción por parte del usuario.

### **2.15.2 Objetivos de la Empresa**

- ❖ Consolidar el recurso humano y financiero con la finalidad de suministrar eficientemente los servicios médicos asistenciales a la población del estado Monagas.
- ❖ Implementar mecanismos que permitan una supervisión y control de los recursos a fin de garantizar a la comunidad una mejor calidad de vida.
- ❖ Desarrollar programas de participación comunitaria para el mejoramiento social.
- ❖ Evaluar los procedimientos administrativos utilizados durante la elaboración de las respectivas nóminas de empleado, obrero, contratado, suplentes jubilados a nivel de los doce municipios de salud según sus asignaciones y deducciones.
- ❖ Controlar, registrar, archivar los ingresos, egresos, vacaciones, faltas, sueldos, bancos, carga familiar y todo el recurso humano que se encuentra al servicio del estado.

## Estructura Organizativa General de FundaSalud Maturín, Estado Monagas



Fuente: Archivo FundaSalud.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este segmento de la investigación se presenta lo correspondiente al procedimiento general del desarrollo y ejecución del problema planteado. Se definen los siguientes aspectos:

#### **3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

En correspondencia con esto Arias (1999) expone que:

**“El diseño de la investigación es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado. En esta sección se definirá y justificara el tipo de investigación según el diseño o estrategia por emplear” (p.47).**

El diseño de la investigación se percibe como la intervención que permite desenvolver y evidenciar como actúan las determinadas variables en el comportamiento y percepción de los individuos. A tal efecto, el diseño del presente trabajo se basó en un tipo de investigación de campo a nivel descriptivo.

#### **3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación fue la de campo, puesto que los datos fueron capturados directamente de la realidad o ambiente natural donde ocurrieron los hechos, lo que permitió corroborar la existencia de conformidad en los Licenciados de Gerencia de Recursos Humanos

Al respecto, Sabino (2002) refiere lo siguiente:

**“En los diseños de campo los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Estos datos obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza” (p.64)**

### **3.3 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

El nivel de la presente investigación es de carácter descriptivo.

Tamayo (2002), lo define como:

**“La investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.” (p.46).**

El estudio descriptivo interpreta características que se relacionan con algún hecho actual, establece comportamientos concretos; descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación y señala formas de conductas y actividades del universo investigado.

### **3.4 POBLACIÓN O UNIVERSO**

Una población o universo tiene que ver con cualquier conjunto de elementos de los cuales se desea comprender sus características, o una de ellas con relación al entorno en particular a ser estudiado.

Tamayo (2002), la define como:

**“La totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integra dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto de entidades (N°) que participan de una determinada entidad, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación” (p.176).**

En la actual investigación, la población o universo de estudio estuvo integrada por seis (6) personas, profesionales todos y laboran coordinadamente en FundaSalud, Maturín, Edo. Monagas.

### **3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Puede decirse que la técnica de recolección de datos son los medios de los cuales se vale el investigador para recoger la información necesaria y así desarrollar la investigación, cabe señalar que la información puede provenir de fuentes primarias o secundarias, la primera comprende la información oral o escrita que es reunida por el investigador y la segunda se encuentra en las bibliotecas y está contenida en libros, periódicos, trabajos de grado, diccionarios, entre otros.

Para la recolección de información se utilizaron las siguientes técnicas:

#### **✓ Observación Directa No Participante**

A través de ella se pudo conocer de manera directa la realidad del problema objeto de estudio y los distintos elementos existentes en la

población sin formar parte de ella o tener alguna función dentro de la población estudiada.

#### ✓ **Revisión Documental y/o Referencial**

Esta técnica se basó en la búsqueda exhaustiva de documentos que contuvieran información relacionada con el tema a investigar. Entre las fuentes de datos que fueron consultados podemos mencionar: libros, enciclopedias, diccionarios, tesis de grado, de ascenso, entre otros.

Gracias a las innovaciones tecnológicas (Internet) se pudo recopilar una serie de documentos actualizados que se encuentran a disposición del público en general a través de la red virtual. El buen manejo de la misma permitió tener acceso de la información para desarrollar distintos puntos de la presente investigación

#### ✓ **Entrevista Semi- Estructurada**

Se utilizó la entrevista semi-estructurada la cual estuvo constituida por preguntas formuladas de manera estratégica (abiertas) para conocer los puntos de vista de los entrevistados, entendiendo que la misma es una forma de conversación, aplicada a los licenciados en Gerencia de Recursos Humanos, considerando la importancia de sus opiniones de forma tal que se puedan aportar datos que no están disponibles de otra forma. Esta se desarrolló bajo un listado de preguntas cuyo orden y redacción es variable.

Este tipo de entrevista permite conocer tanto las opiniones como los sentimientos del entrevistado, además de realizar descripciones narrativas de actividades o problemas presentes en la institución.

### **3.6 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

En el procesamiento de recolección de la información, primeramente se dirigió al sitio de estudio (Fundación Salud) para aplicar una entrevista semi-estructurada a la población de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos. Dicha entrevista contenía preguntas abiertas de las cuales a su vez se derivaban otras preguntas dando lugar a respuestas por parte de los licenciados, las cuales fueron de suma importancia para realizar el estudio

Se utilizó el método cualitativo de manera directa; observándose en la interrelación con el grupo ciertas inquietudes y ansiedades que permitieron abordar la investigación con mayor interés.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Para examinar los resultados se tomó en consideración las respuestas obtenidas y así realizar una explicación de la misma de acuerdo con la realidad estudiada.

#### **1. ¿Que hacías antes de ingresar a Fundasalud?**

Se suministraron respuestas como:

- ✓ **“Nada, simplemente estudiaba, esta situación me incomodaba mucho, dependía de mi mama”.**
- ✓ **“Trabajaba en una empresa privada lo malo es que fue un contrato de tres meses”.**
- ✓ **“Estuve contratada por seis meses en una empresa privada llamada Profonca como asistente administrativo”.**
- ✓ **“Era utilitis hice de todo ya que la situación económica era difícil y esto me llevo a ser mesonero vendí ropa, lave carro tu sabes todo lo que se me presentaba le echaba pierna”.**
- ✓ **“Trabajaba como coordinadora de personal en una empresa privada pero no había una estabilidad allí, afortunadamente se me presentó la oportunidad de entrar en Funadasalud y bueno aquí estoy, a pesar de todos los problemas estoy fija y eso para mi es importante”.**

Las persona entrevistadas en su mayoría manifestaron que antes de ingresar a Fundasalud estaban trabajando, excepto una de ellas que expresó estar “**estudiando**” para ese entonces, tenían una entrada económica lo que hacia posible la adquisición de bienes y la satisfacción de las necesidades inmediatas.

Trabajaban en empresas que no les brindaban estabilidad laboral sino únicamente una fuente de ingreso que le permitía cubrir sus necesidades. Luego comienzan a ver la oportunidad de entrar en una empresa que le brinde todo los beneficios para mejorar sus vidas, lo que implica poder adquirir bienes materiales como: casa, vehiculo entre otros.

Quienes dependían de familiares sentían presión de los mismos, ya que no estaban produciendo y por lo tanto no aportaban, por el contrario tenían que solicitarle a sus parientes y conformarse con lo que les daban. Es evidente que la influencia de los familiares los lleva a buscar trabajo para cubrir las expectativas de estos, luego que consiguen empleo comienzan a sentirse útiles porque pueden adquirir las cosas por su propio medio. Se visualiza que a las personas lo único que le interesa es estar ocupado en algo, producir, generar ingresos y dejar de depender de otros.

Todos estaban desempleados en términos de la economía formal y se les presentó la oportunidad de ingresar a Fundasalud, no podían dejar pasar la ocasión, por otro lado ven en esta institución del gobierno la posibilidad de hacer carrera, buscan una estabilidad laboral para sentirse seguros y acabar con la angustia que tenían al estar desempleado.

Una vez insertados en el campo laboral comienza el proceso de internalización donde el individuo acepta la cultura de la organización, haciendo un reacomodo, un cambio en su comportamiento a fin de sintonizar sus objetivos con los de la institución.

## **2. ¿Cómo ingresaste a Fundasalud?**

Las personas emitieron respuestas como:

- ✓ **“Metí mi currículum y luego de un tiempo me llamaron”.**
- ✓ **“Mira, yo empecé a llenar planillas, metí mis papeles en PDVSA, en la CocaCola, en la Polar, en el Hospital de Quiriquire y me llamaron de esta ultima al cabo de un tiempo me transfirieron a Región Salud”.**
- ✓ **“Básicamente había una vacante en el hospital de Quiriquire, lleve mi currículo y afortunadamente me llamaron. Pero no entre por palanca como otros colegas”.**
- ✓ **“Fue mediante una persona que conocía al Gerente de Recursos Humanos y me recomendó”.**
- ✓ **“Yo entre por medio de un familiar que trabajaba en Fundasalud, claro estaba haciendo las pasantias y se me dio la oportunidad”**

Se detecta que parte de la población entrevistada entra a la Fundación a través de la inserción de planillas o currículum permitiéndole el ingreso en la institución por meritos propios, mientras que el resto ingresó por familiares y recomendaciones de amigos.

Es oportuno inferir que quienes ingresaron a la Fundación por recomendaciones de amigos sienten un doble compromiso, por un lado la organización y por el otro el amigo, lo que significa tener que cumplir con los objetivos del otro aun cuando esto implique hacer un sacrificio personal, la idea es complacer a sus superiores y quedar bien con ellos. El compromiso que sienten con la persona que los ayudó a ingresar a la institución los lleva a invertir mayor esfuerzo en la realización de sus tareas a fin de que todo salga como se tiene esperado.

Esto es ventajoso para la Fundación porque se está logrando sacar el trabajo a tiempo, se controlan las actividades del trabajador y la idea es que el personal empleado produzca sin importar los contratiempos que se presenten.

Hay que mencionar que quienes entraron sin ningún tipo de ayuda se sienten optimistas, contentos con ellos mismos y piensan que tienen mayor potencial para realizar sus actividades, pero al final terminan por hacer lo establecido organizacionalmente.

### **3. ¿Cuales eran tus expectativas antes de ingresar a la institución?**

Las personas emitieron respuestas como:

- ✓ **“Mi expectativa era desarrollarme personalmente y desarrollar cosas nuevas”.**
- ✓ **“Realmente no me lo planteaba, lo mío era conseguir un trabajo si importar el tipo de trabajo que fuera, la situación era bien difícil”.**

- ✓ **“Mi expectativa era conseguir trabajo en PDVSA, porque empresas como estas le brinda a uno la oportunidad de seguir desarrollándose. Bueno no se dio pero estoy aquí en Fundasalud”.**
- ✓ **“Tenia muchas expectativas pero la situación económica del país me hizo bajarme de las nubes y buscar cualquier trabajo, lo importante era conseguir dinero para mantenerme y mantener a mi familia”.**

Por un lado hay ciertas personas que buscan un desarrollo personal y profesional con la intención de generar ideas y proyectos nuevos. El desarrollo de sus sueños los llena de satisfacción al conseguir lo que se habían planteado **“crecer”**, es muy significativo innovar con proyectos distintos. Es evidente que el sueño de algunos era conseguir un trabajo donde pudieran prosperar y progresar. Las personas egresan de las Universidades con aspiraciones de encontrar una empresa que les abra sus puertas para desarrollarse dentro de la misma, querían seguir formándose, pero existían factores como: la difícil situación económica, problemas políticos, competencia laboral e influencia social, esto hizo que terminaran por aceptar la primera oferta sin tomar en cuenta las expectativas con las que egresaron de la universidad.

Todos sus sueños fueron derrumbados por la situación antes expuesta y se resignan, haciendo una entrega voluntaria si luchar por conseguir las metas que tenían planteadas.

#### **4. ¿Qué cargos ocupa actualmente?**

Las personas emitieron respuestas como:

- ✓ **“Soy jefe de personal pero estoy desempeñando funciones de analista.”**
- ✓ **“Nominalmente soy analista de personal IV y en verdad me siento bien con el cargo, en vista de que en algunos casos me encontrado con colegas en la calle y están laborando en un campo distinto al de Gerente en Recursos Humanos”.**
- ✓ **“Mira soy analista de personal III, estoy contento con el cargo que ocupo ya que soy una de las pocas personas que se desempeña en la carrera que estudio”.**
- ✓ **“Soy analista de personal II, y aun no me han ascendido, esto es un poco molesto por cuanto, sino simpatizas con el gobierno te dejan por fuera”**

Esto indica que todos están trabajando en el área para el cual fueron formados, encontraron trabajo en el área de recursos humanos lo que les facilita el desarrollo del conocimiento adquirido, se constato como un grupo de ellos han ascendido y otros no.

Quienes no han podido ascender se sienten insatisfechos por no haber logrado lo que en un principio se habían planteado. El ejercicio del poder político ha influido en los trabajadores de la institución favoreciendo aquellos que se mantengan fieles con el partido que gobierna, y es que solo de esta manera se puede escalar posiciones dentro de la administración publica y más específicamente dentro de Fundasalud.

Se detectó que hay trabajadores que se sienten muy contentos por que pueden ahondar en la carrera que estudiaron, adquiriendo experiencias que los pueden ayudar a corregir fallas.

Encontrar trabajo en el área de recursos humanos para quienes fueron egresados en esta especialidad es muy significativo ya que le permite desarrollarse en un ambiente conocido. El poder político influye en los empleados de la fundación llevándolos a someterse ante otros para alcanzar los objetivos de estos sin importar los propios cambiando sus objetivos personales ante la presión del poder gubernamental, puesto que buscan la aprobación ante los demás.

#### **5. ¿Describe las funciones del cargo?**

Las personas emitieron respuestas como:

- ✓ **“Tengo que realizar cálculos de sueldos, cuadros, cálculos de horas extras, bonos nocturnos, diferencias de sueldos, nóminas, en fin desempeño funciones que van acorde con el cargo que tengo.”**
- ✓ **“Mis funciones tienen que ver básicamente con el contrato colectivo del personal empleado y obrero, diariamente realizo las misma actividades y como te darás cuenta es un trabajo rutinario.”**
- ✓ **Mis funciones son llenar las planillas 14100, 1402 y la1403, gestionar las jubilaciones a aquellos trabajadores que lo ameriten, en fin todo lo relacionado con el ingreso y egreso del trabajador al seguro social, estas son funciones que no le competen a un analista, pero tengo que hacerlo porque mi jefe me lo exige. Yo debo cumplir con mis funciones dentro de la institución.”**

Realizan actividades propia del analista de personal, se dedican a cumplir con las tareas que se les señala, obedecen lo establecido, la normativa y desarrollan funciones de la mejor manera para evitar cualquier sanción (mal comentario, llamar la atención de manera negativa), buscan cumplir con las expectativas de los superiores.

El poder que tienen las autoridades sobre su personal empleado hace que estos se limiten a cumplir sus actividades dentro de la organización aun y cuando sientan que realizan funciones que realmente no le competen.

El realizar las tareas de la misma manera les brinda seguridad y certeza, sienten que lo que hacen esta bien, están sumergidos en la cotidianidad y la rutina, adaptados al entorno social en el cual laboran sin insistir en proponer alternativas diferentes para el logro de los objetivos. El perfil los lleva a comportarse como se tiene establecido y es que sienten que es más seguro y cómodo realizar sus actividades de la misma forma que intentar un cambio, prefieren mantenerse dentro de lo establecido.

## **6. ¿Qué es lo que más te gusta del cargo?**

Se dieron respuestas como:

- ✓ **“Mira lo más que me gusta es que puedo ayudar a los trabajadores, la variedad de mis funciones, en fin todo me gusta porque estoy cumpliendo con mi trabajo.”**
- ✓ **“Si quieres que te sea sincera, no todo me gusta pero es un deber que tengo que cumplir. Tengo que quedar bien con mis compañeros y con mi jefe”.**

- ✓ **“Ay mira, esto para mi no es muy agradable, hay que trabajar bajo presión por parte de los jefes, de los compañeros que se creen jefes y hasta de los mismos trabajadores que vienen a reclamar por no salir el pago rápido”.**

Hay quienes se sienten a gusto mientras realizan sus actividades laborales, sienten que están siendo útiles y productivos al cumplir con sus funciones dentro de la organización.

Les agrada realizar sus tareas como se les han señalado para quedar bien con los jefes y compañeros de trabajo, son complacientes al tener que conformarse con las opiniones de otros por temor a ser rechazados socialmente.

La presión que los jefes ejercen sobre ellos los lleva a la conformidad, a tener que realizar sus actividades a pesar de los inconvenientes que se presenten. Encontrando en algunos casos a personas con una actitud de resignación ante la situación, es decir, una entrega voluntaria de ellos mismos. Se sienten deprimidos, tienen una actitud pesimista y fatalista al pensar que no le queda de otra, más que cumplir con las peticiones de sus jefes.

Los licenciados ante la influencia de los superiores han hechos cambios en su manera de pensar y actuar para lograr adecuarse a los mismo y evitar situaciones perjudiciales.

Ellos ya no sienten pasión al desempeñar sus funciones dentro de la institución, por el contrario las tareas son realizadas con desánimo y

pesimismo, esto produce poco rendimiento, retardo en la entrega del trabajo, errores continuos durante la ejecución del mismo, entre otros sencillamente piensan que no le queda de otra más que hacer lo que tienen que hacer y ya.

Es evidente que las personas comienzan a perder vida propia para adoptar pensamientos e ideas ajenas. Inician una transformación permitiendo que proyectos diferentes a los propios lo invadan, dejándose llevar por el otro (quien tiene el poder). Deciden seguir trabajando para evitar el castigo, ya que, esto presenta una amenaza. A ellos les interesa quedar bien con sus compañeros y modifican su comportamiento para actuar a favor del grupo.

- **¿Sientes que tu desempeño en el trabajo es óptimo?**

**“No, bueno la verdad es que no estoy dando el 100%”. “La verdad estoy trabajando a media maquina”. Para que me voy a esforzar si no toman en cuenta lo que hago”. “no, porque no hay recursos”.**

Los licenciados no invierten esfuerzos por desempeñarse de la mejor manera ya que, sienten que la institución no los toma en cuenta y es por esta razón que realizan sus actividades de manera sencilla y sin esmero de hacerlo mejor.

Están desmotivados porque no los han ascendido, algunos de ellos tienen el mismo cargo desde que ingresaron a funda-salud. Cumplen con sus actividades por deber y compromiso con otros, olvidándose en la mayoría de los casos de ellos mismos.

Tienden a ser condescendiente, es decir, cambian su comportamiento en respuesta ante la petición de alguien; esto no quiere decir que van a invertir esfuerzo en su desempeño.

## **7. ¿Qué es lo que no te gusta del cargo?**

Dentro de la respuesta expresada están:

- ✓ **“Te digo la verdad, todo me gusta”.**
- ✓ **“La insistencia del trabajador”.**
- ✓ **“El reclamo del trabajador”.**
- ✓ **“El no darle respuesta a los trabajadores, claro no es por mi sino que muchas veces, no hay material en la unidad”**

Sencillamente, a los licenciados les disgusta el hecho de no poder resolverle la situación a los trabajadores que dependen de Fundasalud (como es el caso del personal que labora en los distintos centros hospitalarios) por la escasez del material con que hacen las nóminas, fallas en los equipos, el poco espacio que tienen en la institución, la tecnología entre otros, para ellos es muy desagradable no poder ayudarlos, ya que con frecuencia acuden en busca de soluciones. La verdad es que el no contar con las herramientas para ejecutar sus tareas laborales dificulta darle respuesta al personal y acarrea situaciones de incomodidad en ambas direcciones.

Hay intención de ayudarlos en las malas situaciones que se les presentan pero existen factores que hacen difícil resolver la situación, el solucionarle el problema a los trabajadores implica una aceptación dentro del grupo y el buen prestigio por haberlo ayudado.

A pesar de realizar funciones propias del cargo, hay aspectos ajenos a el que hace que se produzcan situaciones de molestia. Además se encuentra que el ejercicio de poder de los superiores hace que los subordinados continúen con lo establecido sin imponer ideas distintas para no ser castigados con el despido de la institución.

La dinámica que se maneja entre el personal empleado es motivo de desagrado porque es difícil para ellos brindar un servicio óptimo bajo esta circunstancias. Los licenciados están descontento por esta situación pero ante la imposición de los jefes no les queda de otra más que aceptar, lo que significa hacer un ajuste en su comportamiento para armonizar la relación con el grupo.

### **8¿Cuan conforme estas con el cargo que ejerces actualmente?**

Se obtuvieron respuesta como:

- ✓ **“Del uno al veinte quince”.**
- ✓ **“Estoy conforme a pesar de todas la carencias y reclamos”.**
- ✓ **“Bastante, a mi se me dio la oportunidad de ingresar a la fundación y he podido escalar posiciones”.**
- ✓ **“Conforme cien por ciento, no importa los reclamos constantes del trabajador lo importante es que tengo trabajo y estoy fijo”.**
- ✓ **“Conforme, conforme no estoy”.**
- ✓ **“Ahorita estoy inconforme porque, por no simpatizar con el partido me bajaron de cargo”**

De las personas entrevistadas hubo quienes manifestaron estar conforme aun a pesar de todas las carencias y reclamos que reciben por parte de los trabajadores. Y es que sin importar lo que sucede, dentro de Fundasalud encontraron estabilidad laboral, la sensación de seguridad los lleva a mantenerse dentro de la institución, el ingreso y los beneficios que reciben vale más que no tener nada, a esto se debe su comportamiento conformista.

Hay quienes consideran que han podido hacer carrera y que han adquirido experiencia, en vista de esto sienten que deben darle a la institución lo que ella espera que sean **“Productivos”**.

Por otro lado se encontró que hay quienes no están totalmente conformes y es que la escasez de material y el poco apoyo por parte de sus compañeros genera malestar en ellos.

Están medianamente conformes porque por lo menos tienen estabilidad laboral lo que hace que se sientan seguros en la Fundación.

La cotidianidad ha hecho más fácil la conformidad puesto que consiguen comodidad en el que hacer diario y se han habituado a esta situación, dejando a un lado su propio sentir.

Hubo quien expresó estar inconforme ya que por cuestiones políticas se le ha desmejorado dentro de la Fundación, sin embargo termina haciendo un ajuste porque se ejerce presión sobre ella y factores como el miedo le impiden buscar nuevos horizontes. Es por esta razón que termina por aceptar sin más las decisiones de los superiores y cumple con las expectativas de los mismos.

Hay elementos dentro de Fundasalud que perturban a los Licenciados haciendo que se produzca en ellos inconformidad pero que luego generan una conformidad porque las personas terminan por aceptar la situación sin luchar por imponer ideas distintas a las hechas anteriormente. En vista de esto la inconformidad seria como una reacción porque no se atreven a ir más allá, se produce la molestia pero no hay una acción por parte de los licenciados.

- **Sino estás contento en Fundasalud ¿Por qué no te decides a buscar un trabajo donde te valoren?**
- **“No es tan fácil, con la edad que tengo es bien difícil que consiga trabajo en otro lado, y bueno aquí conseguí estabilidad”.**
- **“Si digo esto y luego no consigo nada, no... por lo menos tengo algo con que mantenerme, porque no te creas en Fundasalud no es mucho lo que pagan pero tiene sus beneficios”.**

Los licenciados a pesar de los inconvenientes se mantienen en Fundasalud porque encontraron estabilidad laboral, se sienten seguro de saber que cuentan con algo y para ellos significa mucho estar trabajando. La certeza que sienten dentro de la Institución les impide buscar mejoras y aceptan sin más la situación, aunque esto produce un conflicto interno en el individuo. La conformación les dificulta ver otras alternativas donde puedan desarrollarse, el miedo al fracaso, hace que las personas se inmovilicen.

Ellos se entregan ante la situación sin luchar para mejorar, olvidando que ya no son quienes escriben su vida sino otros, estos últimos a su vez han demostrado tener dominio y control de los licenciados. Se produce una

anulación del sujeto porque ha permitido que terceros dirijan su vida por caminos que lo llevan a la mediocridad.

Es por ello que deben emprender acciones para vencer el control y la manipulación que otros ejercen sobre ellos para poder realizar cosas distintas y alcanzar su sueño anhelado. El éxito llega haciendo cosas, explotando las cualidades con las que se cuenta y eliminando las excusas. Dejar de depender de otros para comenzar a valerse por si mismo.

### **9. ¿Estas haciendo post-grado?**

- ✓ **“No, ¿para qué? Aquí no te reconocen nada”.**
- ✓ **“No, la verdad no, aquí uno se desmotiva mucho porque, para que te reconozcan alo es un proceso, entonces imagínate”.**
- ✓ **“No me lo he planteado porque no tengo tiempo, esto te absorbe mucho y no tienes chance de nada”.**
- ✓ **“Si, hice una especialización. Es bien importante esto porque, estas explorando en algo distinto”.**
- ✓ **“Me gustaría hacer uno, pero aun no se ha presentado la oportunidad”.**

Las mujeres manifestaron no estar realizando ninguna especialización y solo una de ellas expresó sentir la intención de realizar uno, caso contrario ocurrió con los caballeros lo que indica que la mujer siente menos deseo de invertir en ella en algún curso, taller, conferencia, congreso entre otros. Las mujeres han estado en situaciones que las llevan a la inconformidad, han sido desmejoradas, no le reconocen su trabajo y esto hace que se sientan

descontentas, pero terminan por aceptar la situación a la cual es sometida por la seguridad de tener un empleo dentro de Fundasalud. Las mujeres son más sensibles ante la influencia social haciendo posible la conformidad en ellas.

Ellas tienden a conformarse ante lo concreto, el tener un trabajo en Fundasalud es más que suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, buscar un trabajo luego de graduada para comenzar a valerse por si misma sin tener que depender de otros, esta claro que la influencia social ha llevado a las personas por el camino que se tenia establecido para ellos.

Por su parte el género masculino siempre ha estado en mejores condiciones que la mujer primero consigue entrar a Fundasalud por palanca, es decir, no tuvieron que pasar por la angustia de saber si lo llamaban o no una vez entregado los papeles. Ellos han tenido la oportunidad de ascender y pasar a ser jefe de las unidades de Fundasalud lo que hace suponer que están más propensos a padecer de conformidad.

Este género ve más razón en hacer las cosas con intención de aprovechar la situación a su favor, y buscan explotar sus posibilidades para lograr desarrollarse dentro de la institución, para ellos es muy importante crear proyectos que lo lleven a conseguir el crecimiento profesional, es muy satisfactorio para ellos alcanzar este crecimiento.

## 10. ¿Qué esperas de Fundasalud?

En este caso las repuestas estuvieron dirigidas hacia:

- ✓ **“Que seamos tomados en cuenta, muchas veces no le dan importancia las cosas que hacemos y eso me decepciona”.**
- ✓ **“Mejor salario, que mejores las condiciones de la institución”.**
- ✓ **“Que te valoren, que el trabajo que realizas sea valorado”.**

Las personas necesitan que se mejoren las condiciones dentro de la fundación esto en cuanto al espacio, los materiales, los equipos entre otros, que se les valore, no solo por el trabajo que hacen en la institución sino porque es un ser humano que merece la consideración y el estima de sus jefes y compañeros. Para ellos es muy importante que la fundación los tome en cuenta para así aumentar el deseo de pertenencia en la institución.

Hay quienes sienten gran dolor y herida porque la institución no los valora como ellos se merecen. Se sienten decepcionados de fundación salud pero en vista de que no ven otra opción, se mantienen por la certeza que significa tener un empleo a pesar de las carencias que existen (falta de material, pocas computadoras, hacinamiento) las personas logran sacar el trabajo a tiempo y demuestran que son competentes, por lo tanto necesitan que el ingreso monetario que reciben aumente para poder adquirir mayores bienes.

**CUADRO N° 1**

**Datos demográficos del personal administrativo de recursos humanos de Fundasalud Maturín –Monagas.**

<b>Cantidad</b>	<b>Sexo</b>	<b>Ano de Ingreso</b>	<b>Tiempo en Fundasalud</b>
<b>1</b>	<b>Femenino</b>	<b>1995</b>	<b>11 años</b>
<b>1</b>	<b>Femenino</b>	<b>1999</b>	<b>7 años</b>
<b>1</b>	<b>Femenino</b>	<b>1997</b>	<b>9 años</b>
<b>1</b>	<b>Femenino</b>	<b>1996</b>	<b>10 años</b>
<b>1</b>	<b>Masculino</b>	<b>2001</b>	<b>5 años</b>
<b>1</b>	<b>Masculino</b>	<b>2000</b>	<b>6 años</b>

**Fuente:** Entrevista aplicada en febrero del 2006

En fin se puede decir que la mayoría de la población objeto de estudio estuvo integrada por mujeres, quienes han permanecido por más tiempo en Fundasalud. De acuerdo a las respuestas emitidas ellas han estado en condiciones distintas a las del los hombres ya que fueron desmejoradas, tuvieron que presentar su currículum ante la gerencia y esperar respuesta. En cambio, los hombres pudieron entrar a dicha institución por recomendación y simpatizar con la tendencia política de ese entonces, lo que hace suponer que bajo estas condiciones el hombre esta más propenso a la conformidad que la mujer.

Se puede decir que aun cuando la mujer ha estado en desventaja con el hombre (específicamente las licenciadas que laboran dentro de Fundasalud) terminan conformándose. Manifiesta estar inconforme y

medianamente conforme pero no es más que un gesto, una reacción que no va más allá.

Es importante que las mujeres comiencen a luchar por conseguir mejoras y para ello deben invertir mayor esfuerzo, esto es quizás lo que las personas no desean hacer, buscan los medios más cómodos para adquirir las cosas y la rutina es una de ellas.

No es una casualidad que la mujer en muchos casos este por debajo del hombre y es que según el relato bíblico la mujer fue condenada por dejarse influenciar ante el poder de la seducción, su inconformidad es solo un gesto ante la situación pero que no va más allá, terminan resignándose aceptando influencias.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Este capítulo es de suma importancia en el proceso de investigación, se elaboran las conclusiones finales y se emiten las recomendaciones de acuerdo con los resultados de la praxis se consideraron apropiados.

#### **5.1 CONCLUSIONES**

De los resultados de esta investigación se derivan las siguientes conclusiones:

- La conformidad es una fuerza no visible en donde las personas hacen un ajuste de su comportamiento para desarrollar una actitud diferente, esto por la presión que socialmente ejercen sobre ella, para dirigirla por lo establecido y lo normatizado, lo ideal es no desviarse, el ser humano no tiene porque limitar su pensamiento y acción y mucho menos aceptar ideas ajenas.
- Cabe destacar que en Fundasalud existen muchas carencias entre las cuales se puede señalar: escasez en cuanto al material de papelería, pocos equipos informáticos avanzados, reducción del espacio, entre otras, esto obstaculiza el trabajo de los licenciados y a la vez genera molestia en ellos por tener que trabajar con el poco material que hay.
- También cabe destacar que el poder de los jefes sobre los empleados es para encaminarlos por lo normatizado, logrando que ellos no se salgan de lo establecido, por consiguiente se puede decir que la presión de los superiores sobre los empleados es con la intención de lograr que

estos cambien sus pensamientos para controlarlo y hacer que cumpla con las expectativas de quienes tienen el poder.

- En Fundasalud los hombres son más favorecidos que las mujeres lo que indica que tienen mayores razones para conformarse. Ante situaciones favorables las personas tienden a conformarse por sentirse a gusto con lo que perciben como bueno.
- Ahora bien a pesar de muchas carencias y de las desmejoras al trabajador en este caso las afectadas (mujeres) terminan por conformarse cambiando su comportamiento para encaminarse dentro de lo establecido. Los licenciados, en un ambiente complejo y cambiante reaccionan desarrollando estrategias para hacerse aceptar en el lugar de trabajo. Sin embargo al modificar su comportamiento caen en un error y terminan por ser desmejorados y en otros casos rechazados por sus compañeros de trabajo, además la estabilidad que encontraron en la Institución hace que se sientan conforme por contar con algo que los ayuda a adquirir una posición social mejor a la del desempleado. Quienes fueron desmejorados están inconforme, sin embargo, ante la presión de los jefes y la influencia social se conforman, evidenciándose la poca libertad de acciones en los trabajadores, limitando su capacidad creativa y disminuyendo la iniciativa de emprender proyectos nuevos manteniéndose dentro de la rutina por considerarla cómoda.
- En relación a las consecuencias de la conformidad en los licenciados de Fundasalud se resalta la apatía, el descontento y la decepción por tener que mantenerse dentro de una empresa que no los valora al no proporcionarle ascenso, reconocimiento, mejores condiciones en el ambiente de trabajo y mejoras en cuanto al sueldo llevándolos a una desmotivación durante el desempeño de sus funciones laborales. Esa

actitud de desencanto y apatía hace que se cometan errores constantes, se retarde la entrega de los trabajos y se observa poco rendimiento del trabajador, no intenta cambiar porque es más ventajoso dejar las cosas como están, sin perseguir ningún ideal.

- En lo relativo al genero más propenso a la conformidad se encontró que el hombre por estar en mejores condiciones que la mujer tiende a conformarse más que ellas, a pesar de que las mujeres son más influenciadas por la sociedad demostraron estar inconforme puesto que por cuestiones políticas han sido desmejoradas, es decir, fueron bajadas de su cargo, esto la ha llevado a limitarse y no sentir entusiasmo para adquirir más conocimientos que la ayuden a avanzar a nivel jerárquico.
- Las licenciadas están en descontento por no recibir lo que ellas creen que se merecen y no sienten deseos de crecer si no se les va a reconocer, es por ello que se limitan a lo establecido y no aportan más de lo exigido a su trabajo. El miedo es un factor conformador de las personas que laboran en Fundasalud, al no confiar en sus capacidades y dejarse llevar por la alta demanda de trabajo aceptado lo que le brinda seguridad y evitan asumir nuevos retos.
- Las mujeres han pasado mucho más tiempo en la Fundación y se resignan a conformarse debido a la estabilidad que encontraron en dicha institución, ajustándose a las exigencias de sus superiores aceptando la influencia que las limita a desarrollar acciones encomendadas por sus jefes.

## 5.2 RECOMENDACIONES

En relación con los resultados de la investigación se plantea las siguientes sugerencias.

### **Empresa:**

- Incentivar la continuidad en estudios especiales para la búsqueda de un mejor desempeño de las actividades laborales.
- Dotar la institución de los recursos necesarios para que sus trabajadores cumplan sus funciones sin obstáculo que impidan la realización de los mismos.
- Promover el crecimiento personal, ya que, el crecer desarrollarse personalmente brinda la llave mágica que conduce una vida llena de amor y tolerancia al prójimo.
- Tomar en cuenta a los empleados y hacer que participen activamente, mediante proceso de actividad cognoscitiva analítica que de inicio a innovaciones.

### **Personal:**

- Revisar y consultar texto que los ayude a ver el ser humano en el crisol de su naturaleza activa, promotor de cambios y así eliminar pensamientos venenosos que los llevan al fracaso.

- Invertir en si mismo, invertir en educación, en instruirse cada día un poco más, en conseguir ideas nuevas y esforzarse por ser cada día mejor.
- Actualizar los conocimientos utilizando las herramientas (Internet) disponibles en el medio.
- Asistir a cursos de desarrollo personal que los ayuden a eliminar el miedo para dejar de ocupar la posición de sombra, aceptando siempre lo que el otro diga.

## BIBLIOGRAFÍAS

ARIAS, F. El proceso de investigación. Guía para su elaboración. (3era. Edición) Editorial Epísteme, C.A Caracas-Venezuela, 1999.

ACUÑA, Yaritza. Psicología social: La conformidad. (En Línea) Disponible en: <http://www.lacoctelera.com/yary/post/2005/06/23/psocologia-social-conformidad#comentarios.moca/puertorico>, 2005

BARÓ, M. Sistema, grupo y poder. Psicología social desde Centroamérica II. San Salvador, El Salvador UCA- Editores, 1989.

DE AQUINO, T. Tomás de Aquino. Maestro del orden. Editorial Cincel, S.A. Bogotá Colombia, 1989.

FREIRE, P. Pedagogía del oprimido. México, Siglo XXI Editores, 2002.

GIBSON, Ivancervich y Donnelly. Organizaciones: conducta, estructura y proceso. (8va. Edic.) Editorial Mc Graw – Hill, México, 1999.

GÓMEZ, A y SIFONTES, T. Estudio de las consecuencias del estrés laboral en el personal administrativo de la empresa Pastor, C.A. Maturín, Estado Monagas, 2004.

HARRE y LAMB. Diccionario de psicología social y de la personalidad. Barcelona, España. Ediciones Paídos, 1992.

INGENIEROS, José. El hombre mediocre. Ediciones Universales. Bogotá, Colombia, 1986.

JACOB, E. Psicología. Prentice- Hall Hispanoamericana, Barcelona, 1992.

KELMAN, Herbert. Técnicas de comunicación social. Percepción social.  
(En Línea) Disponible en:  
<http://www.ilustrados.com/publicaciones/Epzzzufeyvejammsf.php>.2001

LA BIBLIA DE ESTUDIO. Dios habla hoy. Sociedades Bíblicas Unidas. Bogotá, Colombia, 1994.

MENDOZA, Luisana y PINO Dina. Análisis de la conformidad en los empleados adscritos a la Coordinación de Recursos Humanos del Ministerio de Ambiente y los Recursos Naturales. Maturín, Estado Monagas, 2004.

MYERS, D. Psicología social. (1ra. Edición) México, Mc Graw Hill, 1995.

MOSCOVICI, S. Psicología social, I. Ediciones Paidos Barcelona, 1984.

NIETZSCHE, F. El ocaso de los ídolos. Orbis S.A Madrid, España, 1999.

RIESMAN, D. La muchedumbre solitaria. Paidós, Buenos Aires, 1950.

RODNEY, N y MATTI, G. Grupos: teoría y experiencia. Editorial Trillas, S.A, México, 1990.

SABINO, C. El proceso de la investigación. Editorial Panapo Venezuela, 2002.

SAVATER, F. Ética para amador. Editorial Ariel, S.A Barcelona, 1991.

S/A. El condicionamiento operante de BF. Skinner 2005.  
<http://www.monografia.com/trabajos15/condic-skinner.shtm/-78k>.

S/A. Bandura 2005. <http://Cdu.cnc.una.pv/docs/cnc/grupos/bandura/bandura.shtm>.

TAMAYO y TAMAYO, Mario. El proceso de la investigación científica. 4ta Edición, Editorial Limusa, México, 2002.

VÁSQUEZ, A. Conceptualizaciones históricas sobre el fenómeno del conformismo social. (En Línea) disponible en [http://www.psicologia.cientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-vasquez02.htm/san Juan de puerto rico](http://www.psicologia.cientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-vasquez02.htm/san%20Juan%20de%20puerto%20rico) 2004.

# **ANEXOS**

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS**  
**DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**  
**NÚCLEO MONAGAS**



**Instrucciones**

**Este instrumento tiene como finalidad medir el comportamiento de los Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos hacia su trabajo. El mismo es de gran relevancia porque nos permitirá hacer una investigación cuyo fin es optar al título de Licenciado en dicho campo. Es oportuno mencionar que las preguntas deben ser contestadas en su totalidad y de manera amplia para analizar su contenido.**

**Agradeciendo de antemano su colaboración**

**Campos, Eliezer**

**Salazar, Leomarys**

## Entrevista

Cantidad	Sexo	Año de Ingreso	Tiempo en Fundasalud
----------	------	----------------	----------------------

- 1) **¿Qué hacía ante de ingresar a Fundasalud?**
  
- 2) **¿Cómo ingresaste a Fundasalud?**
  
- 3) **¿Cuáles eran tus expectativas antes de ingresar a Fundasalud?**
  
- 4) **¿Qué cargo ocupas actualmente?**
  
- 5) **¿Describe las funciones del cargo?**
  
- 6) **¿Qué es lo que más le gusta del cargo?**
  - **¿Sientes que tu desempeño en el trabajo es bueno?**
  
- 7) **¿Qué es lo que no te gusta del cargo?**

**8) ¿Cuan conforme esta con el cargo que ejerce actualmente?**

- **¿Si no estas contento en el trabajo que realizas en Fundasalud porque no te decides y buscas un trabajo donde te valoren?**

**9) ¿Estas haciendo postgrado?**

**10)¿Qué esperas de Fundasalud?**