

*Percepción de las personas trabajadoras y afiliadas a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados, sobre la situación de la ética dentro de la cultura organizacional.*

*Deiby Porras Arias*

*Universidad Latinoamericana de la Ciencia y la Tecnología ULACIT*

*San José, Costa Rica.*

*Diciembre, 2012*

Resumen.

---

Existe una ardua discusión, sobre las diferentes conceptualizaciones alrededor de la ética. Por un lado, están los debates que la definen a partir de su vinculación con lo moral, es decir con normas, reglas y valores. Por otro, los que argumentan que su esencia se sustenta en la reflexión del comportamiento de las personas. Tomando en consideración ambos enfoques, en el presente trabajo interesa saber cómo se sitúa la ética, en el nivel de la cultura organizacional, dentro de una organización como la ANEP, organización sindical que agremia a empleadas y empleados públicos y privados.

Para entender esta situación es necesario comprender los elementos que forman parte de tal cultura organizacional pero, también, de la estructura organizacional. Ello permitirá no solo entender el estado de la ética hacia lo interno y externo, sino buscar los elementos que se puedan mejorar no solo por el tipo de organización que es la ANEP, sino por los desafíos políticos, sociales y económicos que tiene.

**Palabras Claves:** Sindicalismo, Ética, Cultura Organizacional, Estructura Organizacional

---

Abstracts

There is a hard discussion about the different conceptualizations about ethics. On one side are the debates that defined it from its connection with morality, i.e. norms, rules and values. On the other side, those who argue that its essence is based on the reflection of the behavior of people. Considering both approaches, this paper is interested in how ethics lies in the level of organizational culture within an organization as ANEP, union organization that unionizes public and private employees.

To understand this situation it is necessary to understand the elements that form part of such an organizational culture but also of the organizational structure. This will not only understand the state of ethics to the internal or external, but look for items that can be improved not only by the type of organization that is the ANEP, but by the political, social and economic factors that have.

**Key words:** Syndicalism, Ethic, Organizational Culture, Organizational Structure.

## 1. Introducción.

A través del presente trabajo se procurará, por medio de la indagación teórica, la obtención de datos estadísticos y la reflexión, conocer la percepción de las personas afiliadas a la ANEP, así como el personal de la institución respecto de la situación de la ética dentro de la cultura organizacional del sindicato.

Para llevar a cabo esta investigación, se partirá de una reflexión sobre tres ejes fundamentales, considerados como variables de estudio, para que ayuden a entender el problema y buscar alternativas de mejoramiento.

Tales variables de estudio serán: estructura organizacional, cultura organizacional, y ética. Cada una de ellas será descrita a nivel teórico tomando como referencia algunas conceptualizaciones hechas por diferentes autores de enfoque social, administrativo y organizacional, así como la vinculación de las mismas con el modelo organizativo que es la ANEP.

Es importante mencionar, que dicho trabajo, al tomar en consideración estas tres variables, está abordando, directamente, un tema vinculado con el comportamiento organizacional y que, a su vez, permite dar a conocer elementos estratégicos o recomendaciones acertadas. La idea es que estas puedan servir de insumo para el trabajo interno y externo de la ANEP.

Acercarse al tema de la ética dentro de una organización sindical, obliga a tomar en cuenta el contexto nacional y global, para comprender que la actual sociedad costarricense se desarrolla como un modelo mediado por el neoliberalismo. Siéndole a este modelo consustancial, la desigualdad social, económica y política, ha permeado todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral, debido a su feroz explotación.

Es a partir de este escenario que las organizaciones sindicales han tenido que asumir un papel más fuerte y beligerante en la defensa, lucha y reivindicación de los derechos, no solo laborales, sino de otra índole (social, económicos y políticos), lo cual también las obliga a ser ejemplo ético, no solo por sus principios históricos, sino también por su praxis cotidiana.

## 2. Justificación

El presente trabajo de investigación, como ya se expresó, centra su análisis en conocer la percepción de las personas afiliadas a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), sobre la situación de la ética dentro de la cultura organizacional.

Retomando el que la ANEP es una organización sindical, es importante entender que este tipo de organizaciones tienen, según Machicado (2010) “una ideología que introduce las bases en la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. El sindicato es una persona jurídica” (p.4).

A partir de lo anterior, podemos decir que las organizaciones sindicales, además de buscar en su ideología esta serie de acciones a nivel de derechos laborales, se caracterizan por incidir social y políticamente hablando, de cara a la justicia. Son el balance en una relación laboral entre el patrono y el trabajador, así como entre el gobierno y el pueblo.

Ahora bien, tomando en consideración lo mencionado, se nos hace necesario poder conceptualizar la palabra sindicato como:

“Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el carácter permanente de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”. (Machicado, 2010, pp. 8-9).

Partiendo de estas definiciones, durante el trabajo se hará una conceptualización de las principales variables en estudio que son: cultura organizacional, estructura organización y ética laboral. Ello, con el fin de conocer la situación especialmente de la ética dentro de la cultura organizativa de la ANEP y esclarecer el problema planteado.

Tomando en consideración que:

ANEP (s.f), explica que “La Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), se fundó en 1958 y durante sus primeros cuarenta años de vida, hasta 1998, solo agrupó en su seno a trabajadores y trabajadoras de los distintos segmentos de la Administración Pública del país”. (Parra. 1).

Que su misión es,

“promover desde la clase trabajadora un Estado Social de Derecho equitativo e incluyente, con pleno respeto de los Derechos Humanos y del medio ambiente, a través de la reflexión, la propuesta y participación social, y el desarrollo de nuestra capacidad organizativa”. (ANEP, s.f).

Y que su visión es,

“Somos una organización político-sindical de carácter clasista y democrática, honesta y transparente, cuya membrecía ostenta una elevada conciencia social y de género. Nuestro accionar se basa en la solidez financiera y administrativa, el trabajo planificado y la eficiencia y eficacia de su equipo humano.” (ANEP, s.f).

Además que, en lo que respecta al tipo de organización, ANEP (s.f) establece que:

**A) En el plano jurídico (organización sindical de primer grado):** La ANEP es, de conformidad con el ordenamiento jurídico costarricense en materia laboral, una organización sindical de primer grado; es decir, aquella agrupación cuyos socios y socias tienen una membrecía directa, producto de su afiliación voluntaria, mediando el pago de una cotización mensual deducible de su salario.

**B) En el plano de la actividad práctica (organización sindical de segundo grado):** En cuanto a su funcionamiento cotidiano, la ANEP se expresa como un conjunto de entidades sindicales de distinto nivel organizativo, que actúan en diversos espacios institucionales de la Administración Pública del país y, aunque de manera sumamente incipiente, del Sector Privado.

**C) En el plano socio-político (organización sindical de tercer grado):** La dinámica política de la ANEP es tal que en los distintos niveles del quehacer sociopolítico del país, se le conceptúa como una central sindical (organización sindical de tercer grado); actuando en los mismos escenarios que las denominadas confederaciones.

Interesa, conociendo estos aspectos de estructura y de cultura organizacional, saber de qué manera influye la ética laboral dentro de la cultura y como puede esta, a su vez, verse manifestada en el quehacer cotidiano, partiendo del supuesto de que, la ética, ha de ser un valor o principio fundamental de la cultura.

Además este trabajo es necesario, ya que, desde sus resultados puede ayudar a la organización a identificar de que manera se aplica la ética dentro de la cultura, y en

caso de no estar tangible poder trabajar sobre esta situación, ya que en una organización que busca la defensa y la reivindicación de los derechos laborales y sociales y que, además es abanderada de la denuncia contra la corrupción, este valor debe de ser esencial en la cotidianidad.

### 3. Antecedentes

La ANEP es una organización sindical de tipo industrial porque es multisectorial, ya que cuenta con personas afiliadas en el sector público y en el privado (tanto formal como informal).

Desde su inicio, según Sánchez (2012), “de 1958 hasta el año de 1998, dicha organización solamente estuvo agrupando a personas trabajadoras asalariadas de los distintos segmentos de la Administración Pública del país, y es hasta 1998, que se decidió su apertura a trabajadores del Sector Privado” (p.14). Esto como parte de una estrategia antes los cambios sociales, políticos y económicas producto de la implementación de un modelo de desarrollo basado en el neoliberalismo.

Según la autora antes citada es que

“en 1998, por medio de una asamblea de personas trabajadoras se acordó realizar una modificación estatutaria dirigida a cambiar el nombre de la organización. Es a partir de esto que pasó a denominarse como “Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados”, sin cambiar sus siglas tradicionales de cuatro letras, es decir, ANEP, rechazándose la tesis de adicionar una segunda letra “p” a la sigla histórica, ya muy posicionada en el espectro sociopolítico de la realidad costarricense, así como en el escenario sindical internacional”(p.14).

Por otra parte, es importante mencionar que la ANEP ha vivido una serie de etapas históricas, entre ellas podemos ubicar una primera etapa comprendida, según Sánchez (2012), “entre 1958 y 1977, en la cual es cuando la organización surge bajo la concepción del Estado benefactor o conocida también como el Estado Social de Derecho, durante dicha época la organización decide formar parte del desarrollo de dicho estado y de un movimiento laboral orientado por el Partido Liberación Nacional” (p.16).

Siguiendo la línea de las etapas históricas de esta organización sindical, es para Sánchez (2012) la segunda etapa la que se da entre 1977 a 1990 cuando la ANEP

pasa a ser un sindicato dirigido por los partidos de izquierda, entre ellos el Partido Socialista, El Movimiento Revolucionario del Pueblo y Vanguardia Popular. Durante dicha época se presentó a nivel mundial el fenómeno de la caída del Muro de Berlín” (p.16).

Para esta misma autora, “tercera etapa que se da entre 1990 y el 2007 en la cual la ANEP decide asumir independencia de los partidos políticos, no obstante se visibiliza como una organización con apertura política. Es partir de ahí que se vuelve multicolor respetando la pluralidad ideológica partidaria de sus afiliados. A pesar de esto la organización sigue para esas fechas con la visión de orientación clasista” (p.16).

En este mismo periodo, según lo mencionado por la autora, “la ANEP logra consolidarse como un actor social en el escenario político nacional, puesto que adquiere un gran posicionamiento, credibilidad y respeto. Esta etapa llega a culminar el 7 de octubre de 2007, con la cuestionada y apretada aprobación del referéndum sobre el TLC con los Estados Unidos” (p.16)

Por último, Sánchez (2012) menciona que para la ANEP en su cuarta etapa, que va desde el 2007 hasta la actualidad, se ha considerado como el periodo del sindicalismo en tiempos del TLC, en la cual se da la implementación de políticas de corte neoliberal” (p.16), que han contribuido al aumento de las brechas sociales y la desigualdad. Este escenario se convierte en un reto y desafío para las organizaciones sindicales, ya que, existe mayor resistencia para el trabajo sindical.

La esbozada historia de la ANEP pone en evidencia una estructura y cultura organizacional cambiante en su quehacer cotidiano, ideológico y en su razón de ser. Sin embargo en todos los periodos no se ha perdido su esencia como organización sindical, pudiéndose confirmar en la actualidad su condición de organización beligerante en la defensa de los derechos y, a la vez, abanderada de la transparencia y denunciante de la corrupción política.

En relación con el tema de ética, conozcáanse algunos aportes alrededor del tema, sobre todo los que relacionan “ética vs trabajo”, “ética vs práctica sindical”.

Para Guerra y Mendoza (2006), “el papel ético de los movimientos sindicales, es advertir con todo detenimiento los factores que son comprendidos en lo que se llama explotación y enajenación” (p.113),

Las estructuras organizacionales de los sindicatos han tenido que trabajar, como menciona Guerra y Mendoza (2006), “en mirar, contemplar y materializar un

proyecto urgente sobre un tema tan candente para la credibilidad de su representatividad y legitimidad como lo son los aspectos sobre las mujeres” (p.116)

Además de lo anterior, es importante mencionar, que la ética sindical también debe, como lo menciona el Estudio sobre Fundamentos básicos y éticos del sindicalismo en Colombia, durante las dos últimas décadas, “en aplicar el sindicalismo en las esferas transnacionales, en la defensa de derechos humanos y la búsqueda de convenios internacionales que mejore la condiciones de la clase trabajadora, así como de la sociedad en general (p.116)

Los autores Guerra y Mendoza (2006) señalan que “la ética como deber social y no jurídico que gravita sobre las formas de explotación y enajenación” (p.112),

Para estos mismos autores, “la ética sindical puede transformar un problema como el desempleo buscando de la mano de alternativas de desarrollo y mejorar logros en cuanto a las brechas sociales, distribución de la riqueza, por ende una sociedad más justa” (p.122).

Por otra parte, para Bencomo y Alvarado (2009) “la ética es tradicionalmente observada como un elemento perteneciente a la esfera privada de los individuos; o vista, como una simple variable secundaria e incluso ajena, a los reales objetivos o intereses empresariales” (p.27).

Asimismo los autores anteriormente citados plantean en su estudio sobre “éticas en las relaciones laborales”. “Que se suele hablar de ética en el trabajo, como una norma moral que lleva a los individuos a trabajar arduamente en nombre de un deber social” (p.28). En esta línea estos mismos autores señalan “la importancia entre la diferenciación que se puede realizar entre ética y moral, la cual resulta importante en un escenario de relaciones laborales” (p.29).

En la línea de lo anterior, Bencomo y Alvarado (2009) mencionan que

“la ética de un trabajador puede coincidir con los instituidos por las normas morales vinculadas al trabajo, establecidas por un grupo social determinado, como también existe la posibilidad de que no haya coincidencia, ya que los valores individuales de un trabajador pueden alejarse de los pautados en dichas normas, posibilidad que es consustancial con la ética” (p. 29)

Estos autores concluyen su trabajo mencionando que “reconocer la vinculación íntima existente entre la ética y las relaciones laborales, es comprender a cabalidad tales realidades, lo contrario, resulta una miopía peligrosa” (p.43)

El escenario de procesos históricos que ha vivido la ANEP en sus etapas de desarrollo, así como los aportes realizados desde la perspectiva de otros autores sobre el tema de la ética y el sindicalismo servirá como insumo para conocer y entender un poco más la situación de la ética dentro de la cultura organizacional de la ANEP.

#### **4. Planteamiento del Problema.**

¿Cuál es la situación de la ética dentro de la cultura organizacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados según la percepción que tiene las personas que trabajan dentro de ella y afiliadas al sindicato?

#### **5. Objetivo General y Objetivos Específicos.**

##### **5.1. Objetivo General.**

Describir la situación actual de la ética dentro de la cultura organizacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados según la percepción que tiene las personas que trabajan dentro de ella y afiliadas al sindicato.

##### **5.2. Objetivos Específicos.**

Conocer la estructura organizacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados.

Describir los principales elementos que caracterizan la cultura organizacional dentro de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados.

Definir por medio de conceptualizaciones la ética y sus principales características.

Medir la relación percibida entre la ética y la cultura organizacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados según la percepción que tiene las personas que trabajan dentro de ella y afiliadas al sindicato

## **6. Marco de Referencia**

Las nuevas tendencias y características de la cultura organizacional, requieren de la presentación y análisis de dimensiones que son fundamentales para este estudio. A lo largo del trabajo, se han identificado tres que se describirán ampliamente en este apartado.

Primeramente, es importante definir qué se entiende por organización, con el fin de profundizar en esta temática. Según Daft (2005) las organizaciones son entidades sociales, cuyas relaciones son esenciales para su buen funcionamiento, que se dirigen a metas y están diseñadas con una estructura y un sistema de actividades coordinadas y vinculadas a un ambiente determinado. De ahí la necesidad de comprender específicamente la importancia de: la cultura y estructura organizacional; así como la ética indispensable que la va a regir.

### **6.1. Sobre la Cultura Organizacional**

La organización requiere de una serie de elementos: la cultura, el medio donde se desenvuelve, las estrategias y metas que implementan, el tamaño, la tecnología y la estructura que va a suponer: la formalización, la especialización, la jerarquía de autoridad, la centralización, el profesionalismo y la realización personal (Ibidem: 2005:17)

En lo referente a la cultura organizacional, se dice que:

...es el conjunto subyacente de valores, creencias, puntos de vista y normas claves compartidas por los empleados. Estos valores subyacentes pueden corresponder al comportamiento ético, al compromiso con los empleados, a la eficiencia o al servicio del cliente, y proporcionan el elemento adhesivo que mantiene justos a los miembros de la organización. Dicha cultura, no está explícita, pero puede observarse por sus relatos, lemas, ceremonias, ropa y disposición (Daft, 2005: 20)

A este respecto Rodríguez Guerra (2004) menciona que el tema de la cultura organizacional es un fenómeno de reciente atención a nivel mundial. Que responde más al “proceso de socialización”, que a los elementos constitutivos que señala Daft.

La cultura identifica, distingue y orienta la forma de hacer de un grupo. Estas formas de socialización van a regir las percepciones, la imagen, entre otras. Esta autora, refiere a la cultura, como el elemento esencial de la vida y el

comportamiento institucional. Poder conocerla, permite entre otras cosas, “influir sobre el clima, los conflictos y el liderazgo” que se gesta en la organización; así como determinar el sentido de “orden o estatus quo” y lógica que, “simbólicamente”, adquiere la organización para las/os miembros que la conforman.

Por su parte, Robbins (2009) interpreta la cultura organizacional como el sistema de significados compartidos por sus miembros, situación que va a exaltar a la organización de las demás. Cuan mayor sea la organización, posiblemente tenga mayores elementos identitarios que pueda construir. Adler (2005) menciona que la cultura organizacional, puede impactar sobre el entorno emocional que vive la empresa o institución. Elementos que pueden incidir puntualmente sobre el grado de cooperación o competencia a lo interno y externo de la organización.

Considerando todas estas perspectivas, es importante intuir que la cultura organizacional determina no solo el funcionamiento de la organización, sino elementos fácticos y simbólicos en el imaginario de quienes la conforman; pero también, de quienes tienen relación directa o indirecta con la organización. Para el caso específico de la población en estudio: La Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), el hecho de contar con 54 años de historia, la posiciona ante el colectivo, como entidad de defensa de los derechos laborales y reivindicaciones importantes en este aspecto. Un total de inscripción que oscila entre las 11 000 y 13 000 personas afiliadas, respalda esa condición.

Esta situación, hace pensar que la cultura organizacional de esta entidad, compleja, requiere, de procesos diáfanos e instaurados para poder operar. Las divergencias y conflictos a lo interno y externo, señalados en su momento por Rodríguez (2004), que explican en parte la estructura, y cómo se canaliza el liderazgo, de esta organización que permite esa diferenciación con homólogos sindicales.

## **6.2. Sobre Estructura Organizacional.**

Para que la cultura organizacional sea posible, requiere de condiciones precisas, del diseño de los sistemas de organización, de sistemas de comunicación y coordinación; así como de integración de los esfuerzos y dinámicas a nivel general. La escala o forma en que se vaya a permitir esa dinámica, según Merton (2002), intercala lo social y cultural. Esto, a partir de “los objetivos, propósitos e intereses definidos” y que son legitimados por las/os miembros de forma explícita (con la conformación de objetivos, misión, visión, entre otros) e implícitos (formas de hacer cotidianas, dentro de la organización desde lo más subjetivo).

Dicha estructura, va a permitir regular y controlar la forma en que se alcanzan los objetivos propuestos. Responde específicamente, a las partes de la organización, las formas en que se desarrollan las relaciones entre sí y la posición que adquieren. Por lo general, esta se refleja en el organigrama. Pues este mecanismo gráfico, permite comprender lógicamente cómo opera la organización.

Daft (2005) establece que toda estructura organizacional, debe dar cuenta de las relaciones formales de mando, así como de los otros niveles de mando que operan en la organización; con el objeto de saber no solo las jerarquías, sino cuán complejo puede ser tomar decisiones, o controlar los procesos que puedan suscitarse. De igual manera, identificar las interrelaciones entre todas las partes.

Los enlaces y códigos desarrollados por cada una de las partes, van a determinar el buen funcionamiento; que estos se desarrollen vertical u horizontalmente, depende de la estructura misma. De la funcionalidad y operacionalización de los mandos altos para mantener orden y consecuencia en los fines originales de la organización.

Muchos otros elementos intervienen en esta temática, tal es el caso de los sistemas de información, las bases de datos, los espacios con que cuentan las/os miembros de la organización, así como las habilidades y capacidades construidas en conjunto.

Justamente, esos elementos, permiten entonces construir la ética organizacional.

### **6.3. Ética Organizacional**

Este concepto es un tanto ambiguo, aunque está presente en todo momento, en la vida del ser humano, tanto de forma individual como colectiva. Han existido profundos debates, principalmente aquellos que vinculan o visualizan la ética como sinónimo de lo moral.

Hay una diferenciación etimológica, pero también ontológica y epistemológica de lo que es la ética. Esta última, remite más a la disciplina filosófica que busca la reflexión y profundización de las acciones.

La ética, desde su análisis, determina el código del cómo actuar en un grupo. Es particular de un contexto (cronológico y espacial). La diferenciación entre la moral y la ética, radica justamente en que la moral alude específicamente a las normas, lineamientos o parámetros. Empero, la ética, es la reflexión analítica sobre cómo se basan esas normas, en qué se fundan y cuál es su funcionalidad.

En el pensamiento griego, se analizan los valores principales que van a orientar las actividades buenas o malas de las personas; sobre esa base se dan las valoraciones de un hecho en específico. Sócrates, en particular, profundiza sobre las máximas de conducta, sobre las orientaciones del cómo actuar.

Para Formoso, Herrera, M (1985) Otros clásicos como Kant, por ejemplo, profundizan en otros elementos que, para este trabajo, son esenciales. Primero: la ética como acción reflexiva del comportamiento. Tomando en cuenta, que la ética debe ser “racional y válida” para el grupo; es decir, debe ser consecuente y correspondiente con el fin que persigue un determinado grupo. Tanto lo que se sanciona como lo que se exalta, va a responder a elementos muy específicos de la organización.

Este mismo autor, menciona que desde la perspectiva Kantiana, el ser humano, actúa por deber, para responder a mandatos (normas, leyes o parámetros) explícitos o implícitos, que considera buenos o malos. Por esta razón, en las organizaciones el tema de la ética es fundamental.

Con afán hipotético, se hace necesario mencionar que las normas, no siempre resultan, dentro de las organizaciones, un medio para asegurar un buen desempeño ético, en el sentido kantiano. Sin embargo, es pertinente analizar la importancia e influencia que tiene la cultura en la ejercitación de la ética, tanto dentro como afuera, de las relaciones de trabajo o sociales.

Sirva como ejemplo de lo anterior, la siguiente situación: en una organización existe una serie de valores y principios organizacionales visibilizados mediante normas y reglas internas, que definen el comportamiento ético de las y los trabajadores de la organización. Sin embargo, esto no asegura que toda la población proyecte o cumpla adrede con lo estipulado, puesto que, aunque la cultura organizacional debe estar relacionada con lo estructuralmente establecido, no siempre se da esa correlación. Por el contrario, en ocasiones son algunas personas las que definen la cultura, y hasta lo que se debe de entender por “ético”.

Daft alude al respecto:

“La ética es el código de principios morales, que modela el comportamiento de una persona o grupo con respecto a lo correcto o incorrecto. Los valores éticos establecen entonces la norma (moral) en cuanto a lo que es bueno o malo en la conducta y en la toma de decisiones” (p.373)

A ese respecto, es importante señalar que, las reflexiones hechas por el grupo, pueden expresarse de diferentes formas. Como se ha señalado, depende de la cultura organizacional y también de la estructura. Lo sancionable o no, lo que se considera preciso, depende también de los objetivos y de factores de diversa índole, que muchas veces son estructurales (endógenos), pero también exógenos.

¿Cuál es la ética que impera, en este momento, en lo interno de las organizaciones? Considerando el contexto socioeconómico y cultural, global, puede afirmarse que la “ética del dinero” y de donde se derivan otros valores; el competitivismo podría ser uno de ellos.

Es decir, la “ética” que plantea que el mercado es quien debe regir las normas sociales, políticas, ambientales, jurídicas, individuales y colectivas. Existe una visión y un enfoque, del capital especulador, donde todo se reduce a objetos y donde el ser humano es un número, una estadística, una “cosa”.

Actualmente, se han realizado esfuerzos para que las organizaciones, traten de dirimir esta realidad implementando otros enfoques y maneras, haciendo partícipes a sus miembros. El objetivo es tratar de reconocerles, como sujeto social. La ética que se busca en la ANEP, organización en estudio, presenta las condiciones particulares, de desprendidas de su naturaleza sindical, reivindicadora de derechos.

Por sus características, la ANEP propende a potenciar una ética, vinculada a los derechos humanos, sociales y laborales. Este proceso pasa por la reflexión, la acción, el comportamiento y los resultados, objetivos, de una praxis organizacional que se refleja en la lucha por la plena vigencia de dichos derechos humanos. Tómese también en cuenta el cuestionamiento a los poderes actuales, preconizando su sustitución por otros poderes, es decir, aquellos que puedan construir una nueva sociedad humana.

La ética, a todas luces, permite a lo interno de la organización, plantear y desarrollar nuevas y creativas formas de organización social; ello para implementar formas diferentes de posicionamiento institucional.

## **7. Metodología de la Investigación**

### **7.1. Tipos de Investigación.**

El presente trabajo de investigación, es de carácter descriptivo, puesto que pretende, por medio de la aplicación de una encuesta, uso de estadísticas y el muestreo, conocer la percepción que tienen los y las afiliadas a la ANEP, sobre la situación de la ética, dentro de la cultura organizacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la investigación descriptiva como “los estudios que buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómenos que se someta al análisis” (p.117).

Es importante mencionar, que esta investigación, además de ser descriptiva, es de enfoque cuantitativo (no interpretativo), puesto que, es a través de la recolección de datos estadísticos-numéricos que se logra explicar el objetivo de la misma.

Lo anterior, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se sustenta de modo tal, que a la investigación cuantitativa “se asocian a encuestas con preguntas cerradas o a instrumentos de medición estandarizados. Además, en la “interpretación” de los estudios hay una “humildad” que deja todo inconcluso e invita a seguir investigando y mejorar el conocimiento” (p.11).

### **7.2. Fuentes de Información.**

Las fuentes utilizadas durante el desarrollo de la investigación se dividen en dos direcciones. Por un lado, las fuentes primarias que se caracterizan por facilitar el acceso a información de primera mano; esta es proveída por personas que conocen y tienen relación directa con el tema a investigar. De otro lado, están las fuentes de información secundaria, que consisten en las interpretaciones, análisis y comentarios sobre las fuentes primarias.

Como fuentes primarias se utilizaron los datos arrojados por las encuestas aplicadas, así como fuentes digitales y escritas provenientes de distintas publicaciones (artículos, noticias, entre otros). Como fuentes secundarias, se emplearon artículos de revista y libros de texto.

Es importante mencionar, que las fuentes de información se constituyen en pilar esencial dentro de nuestra investigación, pues por medio de ellas se da respaldo

teórico o estadístico. De esa forma se brinda objetividad al trabajo y se solidifica la veracidad de la información presentada.

### **7.3. Instrumento de Aplicación.**

La encuesta en este trabajo es el instrumento más acertado para la recolección de la información, ya que, través de ella, se puede conocer la percepción de las afiliadas y afiliados de ANEP sobre el estado de la ética dentro de la cultura organizacional en la Asociación.

La encuesta (cuestionario), como técnica de obtención de información, según Barrantes (2001) debe entenderse como:

El instrumento que consta de una serie de preguntas escritas para ser resuelto sin intervención del investigador. (p.188)

Según Gómez (mencionado por Barrantes 2001), dicho instrumento se utiliza para obtener, mediante preguntas adecuadas, respuestas que suministren los datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación.

La encuesta se caracteriza por utilizar solamente preguntas cerradas; estas, por medio de datos estadísticos una vez hecha su aplicación y codificación, facilitan los insumos necesarios para el análisis que, en relación con los objetivos planteados en esta investigación, se realiza.

En esta investigación, la encuesta se aplicó a una muestra de 51 completadas, 25 habían de ser funcionarios/as de la planilla de la ANEP; las 26 restantes personas afiliadas a la organización.

Con el análisis posterior a la aplicación de la encuesta la pretensión es identificar y conocer los principales aciertos encontrados, para responder a la pregunta de investigación del trabajo.

En el Anexo 1, se adjunta un borrador de las encuestas aplicadas.

### **7.4. Muestra**

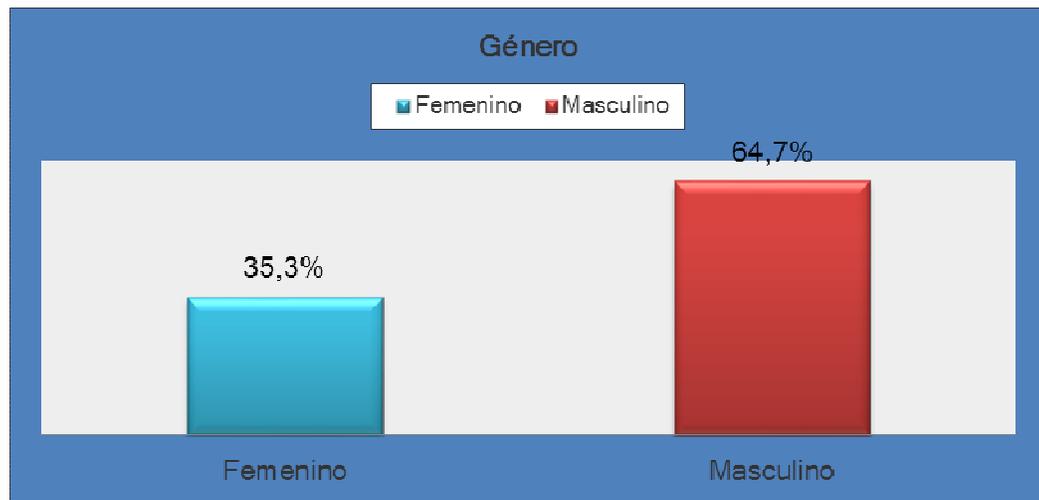
La muestra presentada en este trabajo es de 51 personas, las cuales, como ya se explicó, son afiliadas de la organización o integrantes de su planilla. Esta distinción no se anotó dentro del formulario, por considerarse un dato irrelevante; además, varias de las personas encuestadas, responden a ambos perfiles

## 8. Análisis de Datos.

### 8.1. Análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta

La encuesta fue aplicada por medio del sistema de “survey monkey” y procesada por medio del sistema de la Universidad Latinoamericana de la Ciencia y la Tecnología. La misma fue completada por 26 personas afiliadas a la organización y 25 funcionarios de planilla para una muestra total de 51 personas.

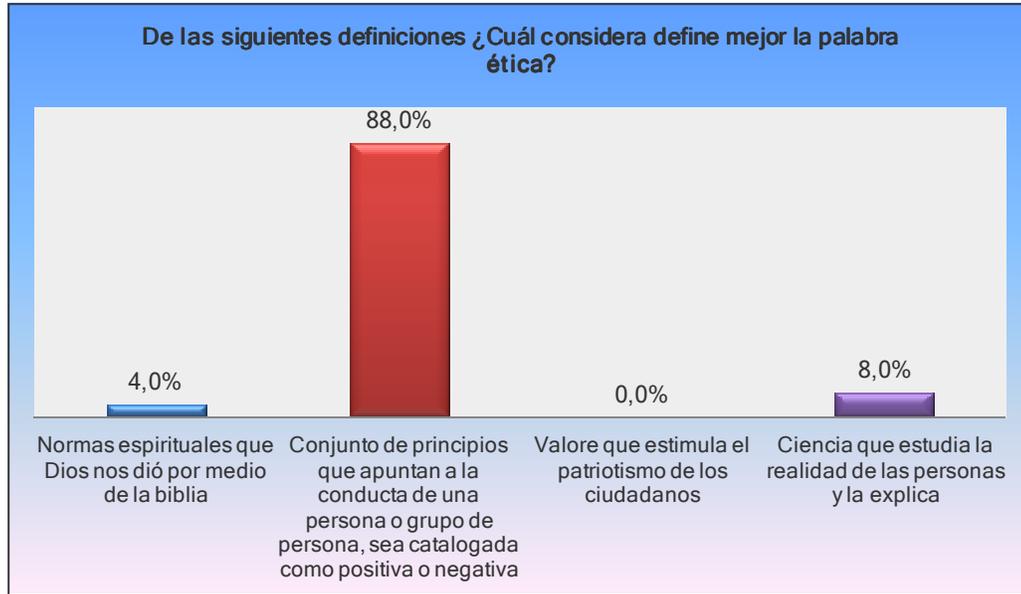
**Gráfico 1**



De las 51 personas que participaron en la encuesta, manifestando su percepción en torno de la situación de la ética dentro de la ANEP, el 64.7% fueron hombres; el género masculino fue, pues, el que más participó en este proceso. No obstante, es importante evidenciar, también, que hubo una participación del 35,3% de mujeres.

Se hace necesario mencionar que la encuesta fue enviada a una muestra de 70 personas. Sin embargo, solo 51 de ellas participaron.

**Gráfico 2**



En lo que respecta a la definición de ética, es interesante que el 88% de las personas participantes manifestara que la misma es “Un conjunto de principios que apuntan a la conducta de una persona o grupo de personas, sea catalogada como positiva o negativa”.

La respuesta evidencia que existe una clara definición de la palabra en la mayoría de las personas consultadas. Ello hace pensar que, a la hora de completar el cuestionario, ya existe una noción acertada sobre lo que se habla. La respuesta indica, además, que existe conciencia de que la ética existe, dependiendo del accionar. Un accionar positivo denota transparencia, honestidad, lealtad, sinceridad, por tanto presencia de ética y otros valores. Un accionar negativo acompañado de mentira, robo, deslealtad, corrupción, mal uso de los conocimientos empíricos o profesionales, etc., señala carencia de ética.

Esta claridad en la definición ayuda, también, a entender tanto la estructura como la cultura ya que la población informante pertenece a dos esferas de tal estructura: por un lado trabajadores de la organización y, de otro, afiliados, afiliadas del sindicato.

**Gráfico 3**



En cuanto al tema de la cultura organizacional de la ANEP, es interesante mencionar que la mayoría (un 72%), de las personas encuestadas, manifestó que el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la comunicación y la honestidad, son valores que están presentes. Ello lleva a pensar que este concepto se extiende, también, al estado o situación de la ética, dentro de la estructura organizacional.

Además de lo anterior, es pertinente mencionar que existe un porcentaje significativo de personas (un 28%), que apunta que estos valores no son parte de la cultura organizacional de la ANEP; quiere decir esto, que se hace necesario pensar en cómo fortalecer tales valores, de modo que su presencia en la cultura y la estructura organizacional, pueda ser identificada de inmediato

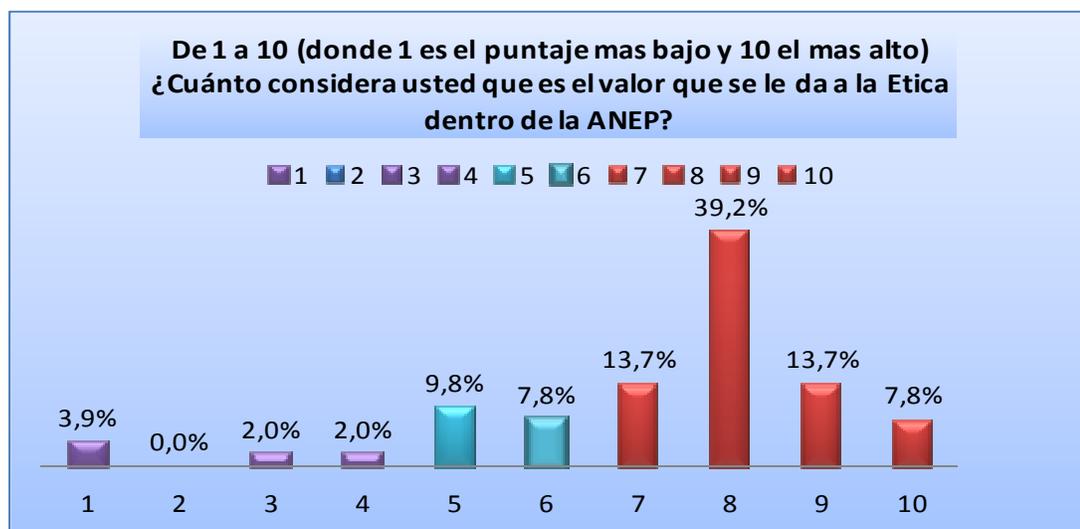
**Gráfico 4**



Este gráfico nos muestra cómo el 68,6% de las personas confirma la presencia de ética dentro de la cultura organizacional de la ANEP; esto se vincula con las estadísticas de la pregunta 3 sobre algunos valores de la cultura organizacional, donde el 72% de las personas manifiesta que las relaciones, el trabajo en equipo, la comunicación y la honestidad forman parte de la cultura. Con base en esto se puede decir que existe posicionamiento, presencia y correlación entre estos elementos y la ética dentro de la cultura.

Por otra parte, es necesario tomar en consideración que un porcentaje bastante significativo de un 31,4%, pone en evidencia que la ética no forma parte de la cultura organizacional; esto se vincula con el 28% de la pregunta 3, donde también mencionan que las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la comunicación y la honestidad no forman parte de la cultura organizacional. Estas apreciaciones deben ser un foco de atención por parte de la ANEP, para determinar el comportamiento organizacional y mejorar la cultura.

### Gráfico



**Agrupación de la Escala que de 1 a 10 (donde 1 es el puntaje más bajo y 10 el más alto) ¿Cuánto considera usted es el valor que se le da a la Ética dentro de la ANEP?**

Agrupación Numérica	Categorización	Estadísticas Por Categoría
1-4	Negativa	7.9%
5-6	Media- Estándar	17.6%
7-10	Positiva	74.4%

El análisis de estas estadísticas se pueden hacer en dos sentidos: por un lado se muestra que el 39,2% de la población participante considera que en la escala de 1 a 10, el valor de la ética dentro de la organización es de 8. Sin embargo, a pesar de que la estadística no es muy amplia, si se suman las estadísticas de los puntajes de 7 a 10, (que implica los rangos más altos de la escala y que afirman un dato positivo) se observa que la sumatoria de las mismas alcanza un 74,4%; con ello puede afirmarse que sí existe un alto valor de la ética, dentro de la organización.

Tomando en consideración la pregunta 4, donde se menciona que el 68.6% de las personas considera que la ética si forma parte de la cultura organizacional, y si realizamos la sumatoria de la escala de 7 a 10 de esta pregunta vemos que el 74.4% es el valor que se le da a la ética dentro de la organización. Ambas nos ponen en evidencia la presencia y valor preponderante de ética en la ANEP.

A pesar de que estos datos son favorables, es interesante pensar que una organización sindical como la ANEP, que se proyecta como promotora de los derechos laborales y humanos, así como transparente, democrática y honesta, debería darle a la ética un valor más alto y trascendental dentro de la organización. Buscando, de este modo, obtener datos que oscilen entre el 90 % y 100%,. Por eso es necesario que la estructura tome decisiones en este sentido, por el bien de la organización.

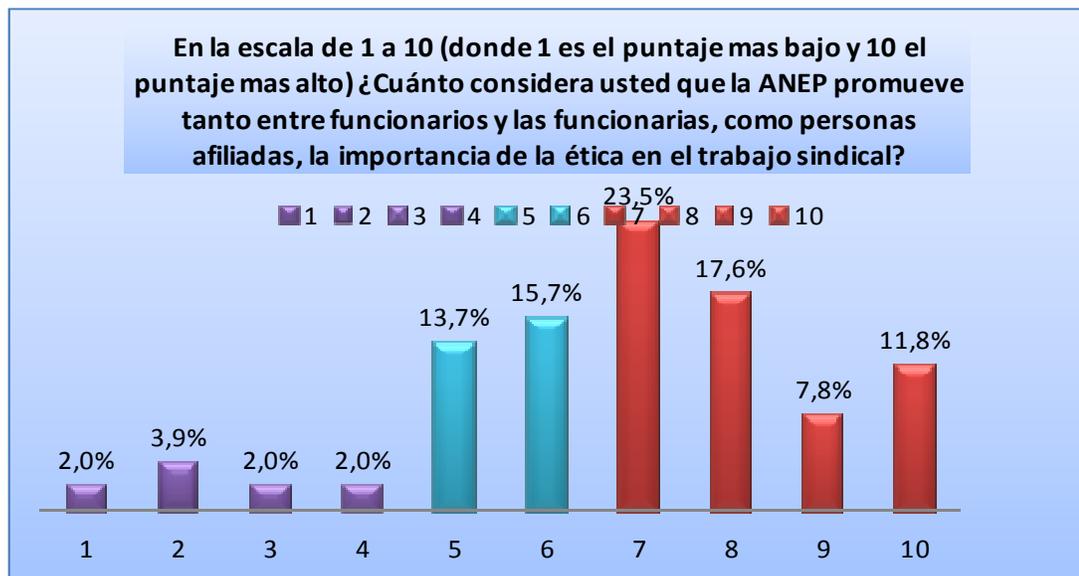
**Gráfico 6**



Las estadísticas dan un resultado positivo en cuanto a que la ANEP sí incorpora a las personas en los procesos de trabajo, esto representado en un 64.7%.

Este tema también tiene que ver con la estructura y la cultura organizacional, ya que, de acuerdo a como estén diseñados los procesos de trabajo, así se puede ver reflejada la participación o no de las personas. Empero, es necesario prestar atención al porcentaje del 35,3% que manifiesta sentir que ese proceso de participación no se esté presentando, ya que puede ayudar a realizar una revisión sobre los espacios de participación y buscar cómo promover más la participación de las y los trabajadores de la ANEP, así como afiliados y afiliadas, en las actividades del sindicato.

**Gráfico 7**



**Agrupación de la escala de 1 a 10 (donde 1 es el puntaje más bajo y 10 el puntaje más alto) ¿Cuánto considera usted que la ANEP promueve tanto entre funcionarios y las funcionarias, como personas afiliadas, la importancia de la ética en el trabajo sindical?**

Agrupación Numérica	Categorización	Estadísticas Por Categoría
1-4	Negativa	9.9%
5-6	Media- Estándar	29.4%
7-10	Positiva	60.7%

La sumatoria de los porcentajes de la escala de 7 a 10 permite observar que la misma alcanza un 60.7 %; se puede colegir, el valor que da a la ANEP a la promoción de la ética entre los funcionarios/as y afiliados/aa. Sin embargo, al observar las estadísticas de manera individual, puede verse que la escala de 7 fue la que obtuvo mayor porcentaje con un 23.5%; ello confirma la promoción de la ética dentro de la organización, puesto que los datos numéricos se dividen en una escala de 10 puntajes. No obstante, analícnese los puntajes más altos dados en la escala (9

y 10) y obsérvese que los porcentajes obtenidos, en el orden respectivo, (7.8% y 11.8%) no son tan altos. El dato obliga a la organización a pensar en la necesidad de reforzar la promoción de la ética en el trabajo sindical.

**Gráfico 8**

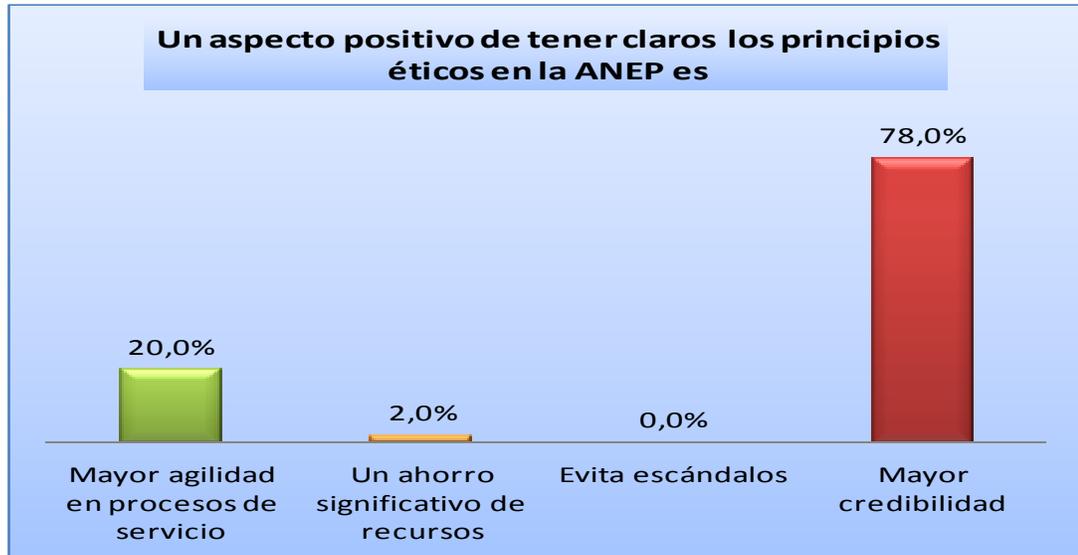


Dentro de la estructura organizacional de la ANEP, el puesto de la Secretaría General representa una imagen importante no solo por constituir la máxima jerarquía interna, sino por su razón social, política y laboral.

Con base en lo anterior, las estadísticas muestran que la persona que, en la actualidad, lidera la Secretaría General, es percibida por el 96% de las personas encuestadas, como un ejemplo ético; solamente un 4% asume que no es así.

La estadística, por tanto, no solo da legitimidad como autoridad al secretario general, sino que, también, le convierte, dentro de la cultura organizacional, en ejemplo ético de afiliados/as y empleados/as de planilla.

**Gráfico 9**



Los datos permiten evidenciar que, la credibilidad, generada por la tenencia de ética y percibida por afiliados/as, es generada por su claridad, por su capacidad para discernir entre qué es “ético” y qué no. En la encuesta, un 78%, plasmó esta distinción.

Además, al cotejar esta pregunta con los resultados de la 2, sobre la definición de ética, se observa mucha correlación, puesto que, recuérdese, el 88% de las personas encuestadas, definió “ética” como el “Conjunto de principios que apuntan a la conducta de una persona o grupo de personas, sea catalogada como positiva o negativa”. Esto puntualizado dentro de la ANEP confirma que es la “claridad” sobre esos principios, lo que genera credibilidad.

Por otra parte, el 20% relacionado con la pregunta 9, sobre “mayor agilidad en los procesos de servicio”, también se vincula con la ética; esto porque aunque es un tema de “eficiencia” y “eficacia” influye en las personas y, por ende, en la cultura ética organizacional.

**Gráfico 10**



**Agrupación de la Escala de 1 a 10 (donde 1 es el puntaje más bajo y 10 es el puntaje más alto) ¿Cuánto considera usted que en la ANEP se proyecta hacia afuera como una organización ética?**

Agrupación Numérica	Categorización	Estadísticas Por Categoría
1-4	Negativa	6%
5-6	Media- Estándar	17.7%
7-10	Positiva	76.5%

El puntaje 8 de la escala es el que representa la cifra más alta con un 25,5% de proyección de la ANEP como una organización ética; el dato, para efectos de la escala, es un número bastante importante. No obstante, para que dicha estadística tenga mayor proyección habría que hacer la sumatoria de los porcentajes de la escala del 7 al 10 (los valores más altos de la misma y que afirman un dato positivo) para obtener un 76.5%, y decir que, efectivamente, ANEP se proyecta hacia fuera, como una organización ética. Ello, no obvia el que puedan existir elementos cuestionadores, tanto a lo interno como externo de la institución y que también repercute en esta proyección.

Es muy importante pensar que la proyección de la ANEP hacia fuera, como una organización ética, está vinculado al tema de la cultura organizacional existente, donde pudimos observar en la pregunta 4 con un 68,6% que la ética forma parte de la cultura y en la pregunta 5 con un 74.4% (sumatoria de los puntajes de 7 a 10 en la escala) que es el valor que se le da a la misma dentro de la cultura.

Además, en materia de estructura organizacional, podemos vincular esta proyección con las pregunta 6, donde el 64.7% de las personas manifiestan que la ANEP sí promueve la participación de las personas en los procesos de trabajo y con la pregunta 7 donde el 60.7% (sumatoria de los puntajes de 7 a 10 en la escala) dice que sí se promueve le ética dentro del trabajo sindical de la ANEP y, por último, en la pregunta 8, donde el secretario general de la organización es percibido por el 96% como un ejemplo de trabajo ético.

Todo lo anterior, valórese como insumos que posibilitan confirmar la proyección de la organización, hacia afuera, como institución ética. Empero, también es necesario reforzar este trabajo hacia fuera, proceso que pasa por el trabajo hacia lo interno en las áreas en las que la organización se encuentra debilitada.

## 9. Conclusiones

Por medio de este trabajo de tipo descriptivo y, a través de la conceptualización teórica de las tres variables en estudio, es decir, “cultura organizacional”, “estructura organizacional” y “ética”. Así como por medio de las estadísticas obtenidas de la aplicación de una encuesta a afiliadas/os y trabajadores de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados, se logró dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Respecto del problema investigativo planteado: “¿Cuál es el estado de la ética dentro de la cultura organizacional de la ANEP, según la percepción de los empleados/as de planilla y las personas afiliadas al sindicato?” se puede inferir lo siguiente:

Existe reconocimiento claro, discernido, por parte de afiliadas/os y trabajadores de planilla de ANEP, sobre lo que es la “ética”. El 88% de ellos y ellas la definieron como: “el conjunto de principios que apunta a la conducta de una persona o grupo de personas, sea catalogada como positiva o negativa”, esta estadística nos permite a la hora de analizar la situación de la ética dentro de la cultura organizacional, saber desde que perspectiva o conceptualización, en este caso muy acertada, se entiende el problema de investigación trazado en este trabajo. Además de que nos facilita la posibilidad de realizar aseveraciones, puesto que, hay una clara definición del concepto ética.

En cuanto al tema de la “cultura organizacional”, el 72% de las personas encuestadas, percibió que el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la comunicación y la honestidad son elementos que están presentes en la ANEP. El dato permite, desde el comportamiento organizacional, observar que hay aspectos positivos y vinculantes para propiciar un estado situacional de la ética, favorable.

El 68,6% de los y las participantes de la encuesta consideran que la ética sí es un elemento de la cultura organizacional de ANEP. Sin embargo, la ética no se ubica como un valor consolidado o fuerte, puesto que de ser así las personas encuestadas le hubiese adjudicado un valor mucho más alto.

Aunado a esto, es importante citar que un 39,2% considera, en la escala de 1 a 10, que el valor que se le da la ética dentro de la organización es de 8; el dato permite concluir que la organización debería de mejorar áreas dentro de la estructura, con el objetivo de posicionar mas fuerte este elemento, ético, dentro de la organización y obtener resultados más altos, fuertes y consolidados.

Las estadísticas arrojaron que el 60.7% (que implica los rangos más altos de la escala de 7 a 10) de las personas encuestadas, considera que sí se promueve en la ANEP el trabajo sindical con ética. Empero, un 23.5% (escala de 1 a 10), dio nota 7 a ese rubro. Ciertamente es, entonces, que la ética se incentiva en el trabajo de la ANEP y forma parte de la estructura institucional y de los valores de las personas “anepistas”, sin embargo falta fortalecerla aún más.

Tomando en consideración la estructura organizacional de la ANEP, el secretario general representa la figura de máxima autoridad. Es importante mencionar que, para un 96%, el secretario general es un ejemplo de trabajo ético, lo cual también se extiende a la esfera de lo “cultural organizacional”. Al relacionarse este porcentaje con el de “credibilidad”, que arrojó un 78%, puede determinarse que hay correspondencia entre cómo es vista ANEP desde lo interno, pero desde lo externo también.

En esa línea, el 25,5% de las personas considera que 8 es el puntaje de la escala de 1 a 10 que representa la proyección de la ANEP como una organización ética, no obstante, para que dicha estadística tenga mayor proyección habría que hacer la sumatoria de los porcentajes de la escala del 7 al 10 (siendo los valores más altos de la misma) para obtener un 76.5%, y decir que, efectivamente, se proyecta hacia fuera como una organización ética, sin dejar de tener presente que pueden existir elementos tanto a lo interno como hacia lo externo de la cultura, que también repercute en esta proyección.

Es a partir de todos los datos mostrados que se puede colegir que la situación de la ética dentro de la cultura organización de la ANEP se percibe como un elemento más que forma parte de la cultura, puesto que, las estadísticas nos permiten tener un panorama más positivo que negativo sobre su situación.

Además de esto, se hace necesario observar que los datos estadísticos con puntajes muy bajos o, en sentido negativo, sobre la situación de la ética dentro de la ANEP, representa un porcentaje mínimo. Analícese, entonces, que la situación de la ética tampoco es un tema crítico dentro de la organización. Empero, sí se hace necesario trabajar desde la cultura organizacional interna, así como, desde la proyección tanto a lo interno como hacia lo externo, para de lograr una presencia más fuerte y consolidación del sindicato.

También, es importante mencionar, que por medio de la investigación se demuestra que existe una correlación entre los valores estipulados en la misión y visión de la organización que responde a un modelo de estructura organizacional, con la percepción que se tiene sobre la ética dentro de la cultura organizacional por parte

de las personas trabajadores en planilla y afiliados, ya que, la ética esta vinculada, podemos decir a valores como la honestidad, la transparencia, el compromiso, la reflexión, la participación, entre otros.

## **10. Recomendaciones**

- Se recomienda a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados promover, ya sea por medio de capacitaciones, actividades el ejercicio de la ética por parte de los trabajadores funcionarios y funcionarias de planilla, así como de las personas afiliadas en el quehacer sindical, social y cotidiano.
- Se considera que la ANEP debe de realizar, a nivel interno, una revisión del clima organizacional y la influencia que tiene el mismo dentro de la cultura organizacional. Esto con el fin de identificar los aspectos negativos que pueden estar permeando la cultura, y trabajar sobre ellos, como también los aspectos positivos y aprovechar los mismos como instrumento de fortalecimiento.
- Realizar una revisión por parte de las autoridades de la organización con relación a la estructura organizacional de la ANEP y determinar si existe una condescendencia en cuando a forma y fondo, tomando en cuenta el valor de la ética dentro de la misma.
- Desde el comportamiento organizacional, se sugiere trabajar sobre el tema de la comunicación asertiva tanto a lo interno como hacia lo externo de la ANEP, con el fin de proyectar más los valores éticos de la organización y que, a su vez, los mismos puedan ser reflejados en el quehacer cotidiano y práctico que desarrolla.
- Se recomienda promover la elaboración de un manual de ética dentro de la organización que sirva de insumo para el trabajo organizativo y sindical.
- Se propone a la organización, a partir de esta investigación, elaborar un estudio sobre la situación de la ética dentro de la cultura organizacional, tomando en cuenta por una lado la percepción de las personas trabajadoras en la misma y, por otro lado, la de los afiliados/as con el fin de realizar un análisis comparativo y encontrar los focos de atención, ya sea desde adentro o desde afuera.

- Además, en esta misma línea se sugiere realizar una investigación a personas no afiliadas ni trabajadoras a la ANEP, con el objetivo de conocer la percepción que tienen los mismos sobre la ética en dicha organización.
- Se recomienda promover la realización de estos proyectos de graduación, en al menos un tiempo de dos cuatrimestres lectivos, es decir 8 meses en el sentido del abordaje más amplio del tema de investigación.

## Referencias Bibliográficas

ANEP. (s.f.). *Página oficial*. Recuperado el 9 de agosto de 2012, de [www.anep.or.cr](http://www.anep.or.cr)

Adler, R.B. (2005). *Comunicación organizacional*. (8 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Barrantes, A (2011) *Desarrollo, ética y derechos humanos. Reflexiones personales sobre la temática de la ética*. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

Barrantes, R (2001). *Investigación: un camino al conocimiento*. UNED: Costa Rica.

Bencomo, T, Alvarado, D. (2009) *Ética en las Relaciones Laborales. Revista Educación en valores*. Universidad de Carabobo. Vol.2. N 12. Recuperado de <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/Archivos/Articulo/Etica%20en%20las%20relaciones%20laborales-2009.pdf>

Daft, R (2005) *Teoría y diseño organizacional*. Universidad de Vanderbilt. Octava Ed. International Thomson Editores S.A. Distrito Federal, México.

Formoso, Herrera, M (1985) *Las ideas políticas: 9 Lecciones*. I ed. Editorial Porvenir: San José, Costa Rica

Guerra, P. Mendoza, J. (2006) *Fundamentos básicos y éticos del sindicalismo en Colombia durante las dos últimas décadas*. Revista Justicia. Universidad Simón Bolívar. N 11. Recuperado de <http://portal.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/justicia/index.php/justicia/article/view/37/38>

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F.: McGraw-Hill.

Machicado, J. (2010) *Sindicalismo y Sindicato*. Bolivia: Ediciones New Life. Recuperado de: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>

Merton, R (2002) *Teoría y estructura sociales*. Fondo de cultura económica. Distrito Federal, México

Rodríguez Guerra I (octubre 2004) *Cultura Organizacional*. Comunicación Social, Universidad de la Habana, Cuba. Tomado de:  
<http://estatico.uned.ac.cr/paa/pdf/materiales-autoev/10.pdf>. Extraído el 9 de Noviembre de 2012.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación: Monterrey, México.

Robbins, S. (2009b). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones* (6 ed.). Pearson Educación: México.

Sánchez, M (2012) *ABC Sindical*. Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. San José, Costa Rica.

Wendell L F, Bell C. (1996) *Desarrollo Organizacional*. Aportaciones a las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. 5 Ed. Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. México.

## Anexos 1

### Anexo 1.1 Encuesta A personas Trabajadoras y Afiliadas.

Buen día. La presente herramienta pretende evaluar el impacto de la ética en la cultura organizacional de la ANEP. Los datos que suministre son confidenciales y forman parte de un proyecto de graduación, en la licenciatura en comportamiento organizacional de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

#### 1. Genero

- Femenino
- Masculino

#### 2. De las siguientes definiciones ¿Cuál considera define mejor la palabra ética?

- Normas espirituales que Dios nos dió por medio de la biblia
- Conjunto de principios que apuntan a la conducta de una persona o grupo de persona, sea catalogada como positiva o negativa
- Valore que estimula el patriotismo de los ciudadanos
- Ciencia que estudia la realidad de las personas y la explica

#### 3. Considera usted que el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la comunicación y la honestidad son elementos que forman parte de la cultura organizacional de la ANEP?

- Si
- No

#### 4. ¿Cree usted que la ética laboral forma parte de la cultura organizacional de la ANEP?

- Si
- No

#### 5. De 1 a 10 (donde 1 es el puntaje mas bajo y 10 el mas alto) ¿Cuánto considera usted que es el valor que se le da a la Ética dentro de la ANEP?

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 6  |
| <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 7  |
| <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 8  |
| <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 9  |
| <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 10 |

6. ¿Considera usted que la cultura organizacional de la ANEP promueve la participación de las personas afiliadas y trabajadoras en los procesos de trabajo?

- Si
- No

7. En la escala de 1 a 10 (donde 1 es el puntaje mas bajo y 10 el puntaje mas alto) ¿Cuánto considera usted que la ANEP promueve tanto entre funcionarios y las funcionarias, como personas afiliadas, la importancia de la ética en el trabajo sindical?

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 6  |
| <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 7  |
| <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 8  |
| <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 9  |
| <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 10 |

8. Considera usted que el secretario general de la ANEP es un ejemplo de trabajo ético dentro de la organización

- Si
- No

9. Un aspecto positivo de tener claros los principios éticos en la ANEP es

- Mayor agilidad en procesos de servicio
- Un ahorro significativo de recursos
- Evita escándalos
- Mayor credibilidad

10. En escala de 1 a 10 (donde 1 es el puntaje mas bajo y 10 es el puntaje mas alto) ¿Cuánto considera usted que en la ANEP se proyecta hacia afuera como una organización ética?

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 6  |
| <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 7  |
| <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 8  |
| <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 9  |
| <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 10 |