

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD "DR. RAFAEL BELLOSO CHACIN"  
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS GERENCIALES



UNIVERSIDAD  
Rafael Beloso Chacín

**DIVERSIDAD CULTURAL Y SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL  
EN UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL MUNICIPIO MARACAIBO**

Trabajo presentado como requisito para optar al Grado de Doctor en  
Ciencias gerenciales

Autor: Soc. Sonia Duran. Msc.

C.I 7.825.610.

Tutor: Dr. Martin Leal.

C.I. 7.692274.

Maracaibo, Julio 2010

**DIVERSIDAD CULTURAL Y SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL  
EN UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL MUNICIPIO MARACAIBO**



UNIVERSIDAD  
RAFAEL BELLOSÓ CHACÍN

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
PROGRAMA DE POSTGRADO EN: CIENCIAS GERENCIALES  
NIVEL: DOCTORADO

**VEREDICTO**

Los suscritos profesores, Doctor. MARTIN JESUS LEAL GUERRA, Doctora. YOEMNIS COROMOTO D'VICENTE URDANETA, Doctor. VALMORE MARQUEZ, Doctora. DIONEIRA MIQUILENA Y Doctora. ISABEL PORTILLO DE CONDORE, designados como jurado examinador por el Consejo Universitario de URBE, para Tesis Doctoral Intitulada: **DIVERSIDAD CULTURAL Y SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL MUNICIPIO MARACAIBO**, que presenta el (la) participante: **SONIA ETHEL DURAN DE RAMIREZ, C.I.: 07.825.610**, para optar al grado de DOCTOR en CIENCIAS GERENCIALES bajo la tutoría del Doctor. MARTIN JESUS LEAL GUERRA, C.I.: 07.692.274, reunidos previa convocatoria el día 17 del mes de Julio de 2010, a las 03:00 PM en el edificio sede del Vicerrectorado de Investigación y Postgrado de ésta Universidad, después de presenciar la defensa oral de dicha Tesis, ha sido calificado como **APROBADO**, correspondiéndole la valoración de **EXCELENTE (20 puntos)**, MENCION **PUBLICACIÓN** de conformidad con el Reglamento General de Investigación y de Estudios para Graduados de la Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo, a los 17 días del mes de Julio de 2010.

**Dr. Martín J Leal G.**  
C.I. N° 7.692.274  
Univ. o Institución  
a la que pertenece  
URBE

**Dra. Yoemnis D'Vicente**  
C.I. N° 04.333.646  
Univ. o Institución  
a la que pertenece  
URBE

**Dr. Valmore Marquez**  
C.I. N° 07866151  
Univ. o Institución  
a la que pertenece  
IUTC

**Dra. Dioneira Miquilena**  
C.I. N° 5.709.121  
Univ. o Institución  
a la que pertenece  
UJGH



**Dra. Isabel Portillo**  
C.I. N° 5.852.274  
Univ. o Institución  
a la que pertenece  
Gobernación del Estado

## DEDICATORIA

Hoy, para la culminación de esta etapa, quiero dedicar mi trabajo a unas personas que especialmente con su amor, su paciencia y su dulce espera, han estado a mi lado apoyando todos mis proyectos de vida profesional, MIS HIJOS, Juan Andrés, José Ignacio y Javier Alfonso, para ustedes mi logro.

También quiero dedicarle a mi Padre, quien desde la distancia, siempre ha estado a mi lado, siendo mí ejemplo de trabajo, de constancia, dedicación, gracias por haber creído en mí, te quiero mucho. A mi madre en su silencio,

Hay una persona muy especial que desde el silencio, su humildad, su cariño siempre me ha mirado como la persona más exitosa, sintiendo hoy el mas grande de los orgullos, para ti Luis Antonio, te agradezco todo lo que me distes, los valores y los principios que me enseñaste, de eso dependo cada día de mi vida, en este mundo tan hostil.

Abrahán para ti, me has acompañado durante todos estos años, en la búsqueda del conocimiento, de la superación, del desarrollo profesional y personal, gracias por todo tu apoyo y tu compañía, en las noches duras de trabajo.

A mis hermanos, por apoyarme en mi proyecto, especialmente a Soly, Irasema, Ana Bettina y Germán, ustedes son parte de mi logro, su presencia, sus llamadas y su apoyo me hicieron seguir adelante.

Para quienes ya no están a mi lado, pero que recuerdo dulcemente, personas que amé, aun en su partida, siguen en mi recuerdo. Finalmente a todos mis amigos, aquellos con los que rio, con los que lloro, disfruto de una comida, o de un café, cada quien sabe lo que ha significado en mi vida, Los quiero mucho,

**Sonia Ethel.**

## **AGRADECIMIENTO.**

Quiero agradecer a Dios y a la Santísima Virgen por la fe, la tolerancia, y la fortaleza que me han dado, para seguir adelante aun en los momentos difíciles.

A Mi equipo de trabajo del Doctorado, para Amy, mi compañera, mi hermana, gracias por toda tu ayuda. El Miguelin, Alejandro, Janeth, Noris y Michy, Fue espectacular haber compartido esta experiencia con ustedes.

Al Dr. Martin Leal, por ser mi tutor Académico, gracias mil por confiar en mis conocimientos e interés por la investigación. Además Al Dr. Lucas del Moral persona de grandes conocimientos, Sin su aporte el estudio no habría llegado a feliz término.

También quiero agradecer a todas las personas que me apoyaron en la búsqueda de información, Especialmente a mi amiga Rossy, gracias nena, eres lo máximo, Hay tantas personas que tienen un punto en esta investigación que no me alcanzaría la hoja para agradecerles, por eso gracias a cada persona amiga, que cada día ha compartido conmigo una sonrisa o una lagrima. Gracias por estar ahí cuando las he llamado.

Finalmente mi agradecimiento a las universidades privadas del Municipio Maracaibo,(URBE UNICA, UJGH, URU) por facilitarme las instalaciones para efectuar la investigación.

**SOC. SONIA DURAN. Msc.**

## INDICE GENERAL

	pág.
VEREDICTO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE CUADROS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
<b>CAPITULO I. EL PROBLEMA</b>	
1. Planteamiento del problema	3
1.1. Formulación del problema	13
2. Objetivos de la investigación	14
2.1. Objetivo general	14
2.2. Objetivos específicos	14
3. Justificación	15
4. Delimitación	18
<b>CAPITULO II. MARCO TEORICO</b>	
1.- Antecedentes de la investigación	20
2.- Bases teóricas	35
2,1,. Origen y perspectiva histórica de la diversidad	35

2.1.1. La naturaleza del concepto de diversidad	37
2.1.2- Diversidad cultural	40
2.1.3.- Características de la diversidad cultural	43
2.1.4.- Definición de diversidad laboral	47
2.1.5.- Atributos de la diversidad laboral	50
2.1.6.- Gestión de diversidad de los empleados	56
2.2.- Socialización organizacional	59
2.2.1.- Importancia de la socialización organizacional	64
2.2.2.- Dimensiones del proceso de socialización.	65
2.2.3.- Etapas del proceso de socialización.	69
2.2.4.- Factores de influencia en el proceso de socialización organizacional	74
3.- Operacionalización de la variable	82

### **CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO**

1.- Enfoque epistemológico	85
2.- Tipo de investigación	86
3.- Diseño de la investigación	88
4.- Población	89
5.- Técnicas e instrumento de recolección de datos	91
6.- Validez y confiabilidad del instrumento	93
7.- Análisis de datos	96
8.- Tratamiento estadístico de los datos	97
9.- Procedimiento de la investigación	101

## **CAPITULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

1.-	Análisis de los resultados	103
2.-	Discusión de los resultados	135
3 .-	Lineamientos teóricos de socialización.	158
	Conclusiones	163
	Recomendaciones	168
	Referencias bibliográficas	171
	Anexos	



## INDICE DE TABLAS.

Tablas	Pág.
1- Estadística Descriptiva para la variable Diversidad Cultural	105
2- Estadística Descriptiva para las dimensiones de la Variable Diversidad Cultural.	105
3- Estadística Descriptiva para los Indicadores de la Dimensión: Características de la diversidad cultural	106
4- Indicador: Raza	108
5- Indicador: Genero.	109
6- Indicador: Edad	110
7- Aspectos culturales	111
8- Educación	112
9- Estado Civil	113
10- Creencias Religiosas	113
11- Ubicación geográfica	114
12- Estadística Descriptiva para los Indicadores de la Dimensión: Atributos de la diversidad cultural.	115
13- Trabajo en equipo.	117
14- Educación	118
15- Aprendizaje	119
16- Habilidades cognoscitiva	120
17- Experiencia	121
18- Valores	122
19- Administración del Tiempo	123
20- Estadística Descriptiva para la variable Socialización Organizacional.	124
21- Estadística Descriptiva para las dimensión de la Variable socialización Organizacional.	124
22- Estadística Descriptiva para los Indicadores de la Dimensión: Factores que inciden en el proceso de Socialización.	
23- Rendimiento Exitoso.	125
24- Interacción Social.	126
25- Políticas	128
26- Lenguaje	129
27- Metas y Valores Organizacionales	130

28- Historia y Cultura.	131
29- Baremo de interpretación de la variable Socialización organizacional.	132
30- Calculo de rangos de spearman de ambas variables.	133
	135

## INDICE DE CUADROS

	Cuadros	Pág.
1	Atributos de la diversidad.	54
2	Operacionalizacion de la Variable	84
3	Cuadro de población	91
4	Baremo de Interpretación del Grado de Socialización	100

**Duran Sonia Ethel. Diversidad Cultural y Socialización Organizacional del personal administrativo de las universidades privadas del municipio Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Doctorado. En Ciencias Gerenciales. Maracaibo. 2010.**

## **RESUMEN**

La presente investigación estuvo dirigida a Determinar la relación entre diversidad cultural y socialización organizacional del personal administrativo de las universidades privadas. La investigación estuvo sustentada en los planteamientos teóricos referidos por: Amoros (2007), Susaeta (2005), Robbins (2009), Landy y Conte (2005) Gómez, Balkin y Cardy (2008) Newstrom (2007) entre otros. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada descriptiva correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal, la población estuvo conformada por cincuenta (50) sujetos del personal administrativo de las Universidades privadas. La técnica de recolección de datos se llevó a cabo a través de dos cuestionarios, uno para medir la variable Diversidad cultural y otro para la variable Socialización organizacional, los cuales constaron de (45) y (27) ítem respectivamente, con diferentes alternativas tipo escala likert. La validez del instrumento se obtuvo a través del juicio de 10 expertos, Para el cálculo de la confiabilidad se utilizó el método de alfa Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.92 para ambas variables. Los datos obtenidos fueron tabulados de acuerdo a los reactivos e interpretados estadísticamente mediante frecuencia absoluta y relativa, calculando los puntajes de tendencia central y desviación estándar. Representados por tablas. Con respecto a la correlación se utilizó el método de Rangos de Spearman el índice obtenido fue (0.205), por lo cual existe una correlación de carácter positiva débil. Se concluye que en las universidades privadas la diversidad tiene poca relación con el proceso de socialización, por tal motivo se recomienda hacer énfasis en la concepción de la diversidad, generando el respeto, la aceptación, así como manejar en forma eficiente las diferencias socioculturales, a fin de contribuir al desarrollo y crecimiento de las universidades.

**Palabras claves:** Diversidad Cultural, Socialización Organizacional, Universidades privadas.

**Duran Sonia Ethel. Cultural Diversity and Organizational Socialization administrative staff of private universities Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin. PhD. Science in Management. Maracaibo. 2010.**

## **ABSTRACT**

The present research was to determine the relationship between cultural diversity and organizational socialization of administrative staff in private universities. The research was supported by the theoretical approaches referred by: Amoros (2007), Susaeta (2005), Robbins (2009), Landy and Conte (2005) Gómez, Balkin and Cardy (2008) Newstrom (2007) among others. The methodology of applied research was descriptive correlational, nonexperimental design with a cross-sectional, population consisted of fifty (50) subjects of the administrative staff of private universities. The technique of data collection was conducted through two questionnaires, one to measure the cultural diversity and another variable for the variable organizational socialization, which consists of (45) and (27) items respectively, with different type scale alternatives likert. The validity of the instrument was obtained through the trial of 10 experts, for the calculation of reliability was performed using Cronbach Alpha where he obtained a value of 0.92 for both variables. The data were tabulated according to the reagents and interpreted statistically by absolute and relative frequency, calculating the scores of central tendency and standard deviation. Represented by tables. With regard to the correlation method was used Spearman rank index was obtained (0.205), for which there is a weak positive correlation character. We conclude that the diversity of private universities have little relation to the socialization process, for this reason it is recommended to emphasize the concept of diversity, generating respect, acceptance, and effectively manage cultural differences to contribute to the development and growth of universities.

**Keywords:** Cultural Diversity, Organizational Socialization, Private Universities.

## INTRODUCCION

Comprender y afrontar la realidad de las organizaciones, es un reto que hoy en día se ha planteado la nueva gerencia, desarrollando actividades inherentes a sus propósitos, pero a su vez ha incluido procesos complementarios de interacción entre el individuo y la organización: como se ha planteado, el trabajador es un ser holístico, bio- psico-social, como tal debe ser tratado en la institución para la cual preste su servicios.

Desde esta perspectiva el empleado, está inmerso en una dinámica continua que reproduce una red de causalidad recíproca de difícil aprehensión, asumiendo la socialización y el ajuste de la persona al trabajo como factor relevante en las organizaciones de hoy para gestionar la diversidad. Cabe destacar que además de ser ilegal, excluir a los individuos de participar activamente en la organización porque pertenece a cierto grupo, es contraproducente porque impide a personas efectivas contribuir a la productividad organizacional generando ventaja competitiva.

En este sentido la manera de manejar los elementos de diversidad, tales como la raza, el género, aspectos culturales, entre otros, tienden a tener un impacto profundo en cómo la gente se relaciona una con otra. De ahí surge la importancia de la socialización en las organizaciones, desde el enfoque de aprehensión o involucramiento de la persona al trabajo.

Atendiendo a estas consideraciones las instituciones de educación superior tienen una responsabilidad en el desarrollo de la competencia intercultural, a través de estrategias de tipo socio-institucional para crear contextos favorables a la diversidad, además de la inclusión, para proporcionar las líneas de desarrollo de habilidades para afrontar con conciencia la experiencia multicultural, así como a la cohesión social, el aprender a vivir juntos. Lo cual debe suscitarse desde el proceso de socialización, de esta manera fomentar un ambiente laboral positivo.

Bajo este contexto el presente estudio está enfocado a determinar la relación entre diversidad cultural y socialización organizacional del personal administrativo de las universidades privadas del Municipio Maracaibo, el mismo está constituido por cuatro capítulos. El primero referido al planteamiento del problema, el mismo incluye, los objetivos del estudio, la justificación y delimitación. El segundo vincula los antecedentes y las bases teóricas de la investigación. Además el cuadro de variables.

Seguidamente se presenta el capítulo tres, el cual incluye el marco metodológico, que sustenta el estudio. Tipo y diseño de la investigación, población, técnica de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, tratamiento estadístico, el capítulo cuatro incluye el análisis y la discusión de resultados en contraste o semejanzas con el basamento teórico. Finalmente se presentan conclusiones y recomendaciones.