



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**LOS “GODÍNEZ” UN BIEN O UN MAL PARA LAS
ORGANIZACIONES**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

CITLALI LICELI PÉREZ HERNÁNDEZ

DIRECTORA: DRA. ERIKA VILLAVICENCIO AYUB



CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX., SEPTIEMBRE, 2018.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mis padres

Por todo su apoyo durante mis estudios, gracias mamá por creer en mí desde el principio, por estar siempre conmigo, por confiar en mí, por darme ánimos en los momentos difíciles, por todos tus sacrificios para que pudiera continuar con mis estudios

A mis hermanos

Por ayudarme y motivarme, sobre todo, gracias a ti hermano, por confiar en mí, por darme todo tu apoyo y por todos tus sacrificios para que pudiera seguir adelante, muchas gracias

A mi directora de tesis

Gracias a la Dra. Erika por la oportunidad que me dio para realizar mi tesis bajo su supervisión, por su compromiso, por toda su paciencia e interés mostrado para que pudiera seguir con la investigación, gracias por mostrarme que sí se puede, por contagiarme de su entusiasmo y deseos superación

A la Dra. Nazira

Por su ayuda en el proceso estadístico presentado en este trabajo, por su enorme paciencia, su compromiso, por amor a la docencia y contagiarme de su alegría

A mis amigas

Leslie, Vianey, Carla, Ivonne y Yareli que siempre estuvieron a mi lado apoyándome, por animarme a seguir adelante y por sus sugerencias para mejorar esta investigación

A mis sinodales

Muchas gracias por su compromiso e interés mostrado por mejorar este trabajo

No ha sido sencillo hasta ahora, pero gracias a por sus aportes, su cariño, bondad y apoyo, lo arduo de lograr esta meta ha sido más fácil. Les agradezco y reitero mi gran afecto hacia todos ustedes

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	2
I. Marco Teórico	
Capítulo 1. Contexto psicológico de los “Godínez”	7
Capítulo 2. Los “Godínez”: Antecedentes	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Definición	24
1.3 Historia y desarrollo	26
1.4 En otros países	30
Capítulo 2. Cultura “Godínez”	34
2.1. Características	34
2.2 Edad “Godínez”	38
2.3 Tipología	39
2.4 Vocabulario	40
2.5 Mandamiento “Godínez”	42
Capítulo 3. Los “Godínez” en las Organizaciones	45
3.1 Los “Godínez” y su permeancia en las organizaciones	46
3.2 Zonas de trabajo del Godínez	47
3.3 Efectos negativos de los Godínez para la organización	48
3.4 Efectos positivos de los Godínez para la organización	50
II. Investigación	
Planteamiento del problema y justificación	55
Objetivo general	56
Objetivos específicos	56
Pregunta de investigación	57
Hipótesis	57
Estudio 1. Redes Semánticas	58
Método	58
Participantes	58
Tipo de muestreo	58
Tipo de estudio	58
Variables	58
Instrumento	58
Procedimiento	60
Resultados	61
Estudio 2. Perfil Laboral	71
Método	71
Participantes	71
Tipo de muestreo	72
Tipo de estudio	72
Variables	72
Construcción del Instrumento	73

Procedimiento	75
Resultados	77
Análisis psicométrico	77
Análisis descriptivo del Perfil Laboral	86
Efecto de las variables tipo y antigüedad en la empresa por las variables de Perfil Laboral	92
Análisis comparativo por las variables tipo de empresa y antigüedad en la empresa por las expresiones usadas	94
Discusión	97
Conclusiones	102
Aportaciones	105
Limitaciones	106
Sugerencias	107
Anexo 1. Cuestionario del Estudio 1 Redes semánticas	109
Anexo 2. Carta de Consentimiento Informado	113
Referencias	114

Índice de tablas

Tabla 1	Características sociodemográficas y laborales de los participantes	71
Tabla 2	Resumen de las Escalas del Inventario de Perfil Laboral	77
Tabla 3	Interacción Social en el Trabajo (IST) Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos	78
Tabla 3.1	Interacción Social en el Trabajo (IST) Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos	79
Tabla 4	Proyección de la Imagen Personal en el Trabajo (PIPT) Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos	80
Tabla 5	Valores en el Trabajo (VT) Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos	81
Tabla 6	Administración de Tiempo (AT) Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos	82
Tabla 7	Escala de Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos	83
Tabla 8	Escala Liderazgo y Trabajo en Equipo (ELTE) Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos	84
Tabla 9	Desempeño en la Organización (DO) Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos	86
Tabla 10	Diferencias estadísticamente significativas en las variables de Perfil Laboral por Tipo de Empresa	93
Tabla 11	Diferencias estadísticamente significativas en las variables de Perfil Laboral por Antigüedad en la Empresa	94

Índice de figuras

Figura 1	Descripción del Perfil Oficinista por la Universidad Latinoamericana "ULA" (s.f.)	21
Figura 2	Definidoras del estímulo <i>Regularmente su hora de llegada al trabajo es:</i>	61
Figura 3	Definidoras del estímulo <i>Sus pláticas "after office" son sobre:</i>	62
Figura 4	Definidoras del estímulo <i>Su atuendo de trabajo es:</i>	62
Figura 5	Definidoras del estímulo <i>Cuando se enfrenta a un problema en la oficina, se siente...</i>	63
Figura 6	Definidoras del estímulo <i>Las cosas más importantes en su escritorio son:</i>	63
Figura 7	Definidoras del estímulo <i>Cuando quiere reunirse con otras personas lo hace en:</i>	64
Figura 8	Definidoras del estímulo <i>El ritmo al que trabaja es:</i>	64

Figura 9	Definidoras del estímulo <i>El viernes en la oficina quiere:</i>	65
Figura 10	Definidoras del estímulo <i>Si su compañero no está haciendo nada usted:</i>	65
Figura 11	Definidoras del estímulo <i>Cuando llega la quincena se siente:</i>	66
Figura 12	Definidoras del estímulo <i>Si llega la hora de la salida, pero hay mucho trabajo en la oficina usted:</i>	66
Figura 13	Definidoras del estímulo <i>El uso del gafete es para:</i>	67
Figura 14	Definidoras del estímulo <i>Si hay que organizar algo en el trabajo usted:</i>	67
Figura 15	Definidoras del estímulo <i>Cuando tiene mucho trabajo se siente:</i>	68
Figura 16	Definidoras del estímulo <i>Normalmente cuando entrega su trabajo, su jefe le:</i>	68
Figura 17	Definidoras del estímulo <i>Si llega temprano al trabajo es porque:</i>	69
Figura 18	Definidoras del estímulo <i>Cuando el jefe le observa se siente:</i>	69
Figura 19	Definidoras del estímulo <i>Actualmente en el trabajo se siente:</i>	70
Figura 20	Definidoras del estímulo <i>Si se entera de un chisme usted:</i>	70
Figura 21	Distribución de los factores de la Escala Interacción Social en el Trabajo	87
Figura 22	Distribución de los factores de la Escala Proyección de la Imagen Personal en el Trabajo	88
Figura 23	Distribución de los factores de la Escala de Valores de Trabajo	89
Figura 24	Distribución de los factores de las Escala Administración de Tiempo	89
Figura 25	Distribución de los factores de la Escala Uso de Redes Sociales y Tecnología en el trabajo	90
Figura 26	Distribución de los factores de la Escala de Liderazgo y Trabajo en Equipo	91
Figura 27	Distribución de los factores de la Escala Desempeño en la Organización	92
Figura 28	Porcentajes de respuesta de los Oficinistas/ Godínez respecto a las expresiones usadas por ellos	95
Figura 29	Diferencias de la expresión usada <i>Mal del puerco</i> por tiempo en la empresa	96
Figura 30	Diferencias de la expresión usada <i>Memo</i> por antigüedad en la empresa	96

RESUMEN

Al ir evolucionando el trabajo administrativo a través del tiempo se han desarrollado determinadas funciones y características hacia los oficinistas trajeados y con un horario determinado cuya figura apareció en el siglo XIX (Fernández, s.f.) y que actualmente son llamados “Godínez”. El estudio de los estereotipos permite desde la psicología social entender cómo es que se llega a definir a los “Godínez” como todos aquellos oficinistas con ingresos estables tanto de empresas privadas como de instituciones públicas que generalmente usan vestimenta formal y cumplen un horario de trabajo de 9:00am a 06:00pm de lunes a viernes. De esta manera el objetivo del presente estudio fue identificar las características auto percibidas por los oficinistas catalogados como “Godínez” y determinar si el tipo de empresa y antigüedad en ella afectan en el Perfil Laboral de estos, por lo que a través de dos estudios se exploraron los conceptos clave relacionados con el perfil laboral Godínez utilizando la técnica de redes semánticas a partir de una muestra de 54 oficinistas. Se construyó el Inventario de Perfil Laboral (IPL) a partir de los resultados de las redes y se aplicó a una muestra de 318 trabajadores, con los resultados obtenidos, los Godínez obtienen puntajes altos en aspectos positivos para la organización lo que permite ampliar su perfil laboral actual y planear estrategias o proyectos para aprovechar mejor sus competencias sin descuidar su calidad de vida.

Palabras clave: *Oficinistas, Godínez, Perfil laboral, Efectos positivos laborales, Efectos negativos laborales*

INTRODUCCIÓN

La sociedad se encuentra en constante transformación y por ende las personas y las organizaciones se comportan de diferente manera dando origen a fenómenos o sucesos que tal vez no son percibidos o aceptados tan rápidamente. Al ser parte de las sociedad y de distintos grupos se suelen mantener determinadas creencias consensuadas que se conocen como “estereotipos”, los cuales son estudiados por los psicólogos sociales y que implican asignar características comunes a los miembros de un grupo de acuerdo con su apariencia, comportamientos o costumbres (Furrer, 2013) adquiridas de la cultura, se puede decir que son las reificaciones y simplificaciones comunes a los grandes grupos donde se crean etiquetas convencionales formadas por palabras y frases, imágenes y símbolos que son parte del lenguaje mismo y de todos los medios de comunicación definiendo al estereotipo como un concepto o tipo sólido, firme o fuertemente integrado (Rodríguez, 1965).

Uno de los acontecimientos ocurridos en el ámbito laboral es la reciente aparición de un grupo denominado como “los Godínez” que cumplen con ciertos estereotipos y que si bien ha estado ahí desde hace tiempo, hace unos cuantos años se empezó a escuchar más haciendo referencia principalmente a aquellas personas que trabajan en las organizaciones. Rodríguez (2004) afirma que el éxito o el fracaso de las organizaciones no depende sólo de individuos concretos que trabajan en ella, sino también de la calidad de las interacciones y de la comunicación entre ellos, es decir, de las relaciones existentes en el grupo y entre los diferentes grupos que constituyen una organización. Ello muestra la importancia que tienen los grupos en las organizaciones, pero también hace hincapié en la influencia de los grupos sobre el desempeño de las personas (los Godínez), sobre sus niveles de productividad,

actitudes, satisfacción, expectativas, motivación, calidad de sus decisiones y sobre su comportamiento en general como miembros de la organización.

La base de un buen desempeño de la organización está en la labor de los llamados oficinistas o “Godínez”, quienes ocupan los distintos roles dentro de la organización y que generalmente están ligados a funciones administrativas (también llamados empleados administrativos) y tienen un mayor contacto con los clientes de las empresas (Importancia del oficinista, s/f). Lo que lleva a interesarse en conocer o aclarar quienes son los “Godínez”, si bien en toda Latinoamérica se conoce la serie *El Chavo del 8*, donde además de la Chilindrina, el Chavo y Quico, había un niño llamado Godínez, quien vestía una gorra con la visera levantada, camisa amarilla y overol. Este se caracterizó por ser un holgazán e intentar hacer todo por el camino más fácil, evitaba las preguntas del profesor y cualquier otra responsabilidad, se sentaba en las bancas del fondo, para no ser visto. Algunas frases de este personaje eran “yo no fui”, “¿Y ahora que hice?”, “No, pus no me la sé, profesor” (Segoviano, Gómez y Ochoa, 1971).

Tomando en cuenta las características anteriores del personaje hacia los oficinistas la vestimenta no corresponde con el “Godínez” de la oficina, lo que lleva a preguntarse qué otra relación hay con este personaje y los trabajadores, algunos de los argumentos encontrados en internet al buscar información sobre ellos podrían ser con respecto al comportamiento de algunos, como evitar las responsabilidades e irse por el camino más fácil. Para comprobar la verdadera esencia de los “Godínez” se debe investigar más de ellos y comprender su forma de actuar ya sea positiva o negativa que pueda impactar tanto en su vida personal como laboral, sobre todo si los estereotipos de un grupo son negativos ya que pueden llegar a condicionar el

rendimiento de sus miembros en el desarrollo de las actividades laborales por el hecho de que los sujetos pueden ser juzgados en función de su pertenencia a este grupo y los estereotipos relacionados con el mismo pueden resultar en lo que se denomina como amenaza del estereotipo.

Para ello es necesario saber qué de las características que se les atribuyen cumplen los “Godínez” actuales, características del clásico “flojo” o aquellas en las que el trabajador se desenvuelve positivamente como un elemento fundamental para la organización, es decir que cuenta con las competencias para cubrir un puesto, por lo que identificar el perfil “Godínez” del trabajador desde su autopercepción permitirá complementar o atraer a la organización al candidato más adecuado, tomando en cuenta que como afirman Hellriegel y Slocum (2009) las personas ingresan en las organizaciones para trabajar, ganar dinero y perseguir las metas de sus carreras, por lo cual es fundamental considerar la autopercepción de los oficinistas al consistir en la percepción que cada persona tiene sobre sí mismo respecto a su actuación en el ambiente organizacional; a sus capacidades que se relacionan directamente con sus creencias, actitudes, deseos, valoraciones, expectativas de conceptos internamente conscientes y jerárquicamente organizados (Villamizar, Becerra y Delgado, 2014).

Los empleados aprenden lo que se espera de ellos comúnmente lo hacen mediante la exposición a la cultura organizacional, es decir, al conjunto de supuestos y entendidos compartidos respecto a la forma en que en realidad funcionan las cosas (misión, visión, valores, políticas, prácticas y las normas) que son importantes para apoyar la efectividad de las personas, de los equipos o de la organización o que tal vez la disminuyan logrando una mejor adaptación al nuevo medio de trabajo (Hellriegel y Slocum, 2009). Por ello también se busca identificar si la antigüedad en

la empresa y el tipo de empresa a los que pertenecen los “Godínez” son aspectos que influyen en el perfil laboral.

Al indagar en la literatura sobre los “Godínez” u oficinistas se encontró información en blogs, libros y algunos “test” para conocer “qué tan Godínez son los oficinistas” pero no estudios de investigación científica que aborden el perfil actual de los “Godínez” o factores determinantes para saber si se trata de un “buen” (efectos positivos laborales) o “mal” (efectos negativos laborales) trabajador para la organización, lo que lleva a interesarse en las características actuales de estos tomando en cuenta la visión externa del resto de las personas u organizaciones y la propia perspectiva de los “Godínez” para lograr un equilibrio entre ellos y la organización.

Para lograr lo anterior, en el primer capítulo se hace una descripción del contexto psicológico de los “Godínez” a partir de los estereotipos construidos como parte de la sociedad para entender la conformación de este término hacia los oficinistas.

En el segundo capítulo se muestra un panorama general acerca de los “Godínez”, se revisan las definiciones, historia y desarrollo tanto en México como en otros países.

El tercer capítulo incluye la cultura “Godínez”, características, tipología, vocabulario más usado por los “Godínez” que ayudarán a comprender cómo se comunican, así como algunas recomendaciones para ser un buen oficinista.

El cuarto capítulo se enfoca en los “Godínez” dentro de las organizaciones, zonas de trabajo y aspectos positivos y negativos que influyen en su desempeño.

Posteriormente se describe la metodología de los dos estudios realizados en la investigación, en el primero se describe la técnica de redes semánticas utilizada para obtener los conceptos clave de los oficinistas hacia las características con que los describen como “Godínez” como un primer acercamiento hacia este grupo para posteriormente poder obtener un perfil laboral de estos y determinar cómo influyen el tipo de empresa y antigüedad en la empresa de los oficinistas en este perfil, así mismo se presenta un análisis de las expresiones usadas por los “Godínez” como medio comunicación, seguido de los resultados de la investigación, para finalmente llegar a las conclusiones haciendo énfasis en los aspectos más importantes de los oficinistas.

CAPÍTULO 1. CONTEXTO PSICOLÓGICO DE LOS “GODÍNEZ”

Los seres humanos al pertenecer a diversos grupos sociales según ciertas características como pueden ser la raza, el género, status, etc., suelen mantener determinadas creencias consensuadas que se conocen como “estereotipos”, estos se derivan del griego “estereo” que significa sólido, firme y fuerte y por lo tanto “estereotipo” vendría a ser un concepto o tipo sólido, firme o fuertemente integrado (Rodríguez, 1965), así estas generalizaciones que se hacen en los estereotipos implican asignar características comunes a los miembros de un grupo de acuerdo con su apariencia, comportamientos o costumbres (Furrer, 2013), como es el caso de los oficinistas a quienes en el ámbito laboral les han denominado “Godínez”.

La característica principal del estereotipo es la que procede del uso de la razón, pues constituye una forma de percepción e impone una serie de caracteres a los datos de nuestros sentidos antes de que estos hayan alcanzado la inteligencia, claro está que los estereotipos se forman en la mente de cada individuo, pero como resultado de su pertenencia a la sociedad, por lo que los estereotipos son preconcepciones adquiridas de la cultura, son las reificaciones y simplificaciones comunes a los grandes grupos donde se crean etiquetas convencionales formadas por palabras y frases, imágenes y símbolos que son parte del lenguaje mismo y de todos los medios de comunicación (Rodríguez, 1965).

Otra característica de los estereotipos es que pueden ser transmitidos de manera consistente de generación en generación que podría tratarse de un hecho biológico, puesto que se han ajustado nuestros hábitos, gustos, capacidades, confort y esperanzas (Rodríguez, 1965). Por lo que al interactuar con otras personas queda al descubierto que las huellas de la sociedad están claramente impresas en estos

contactos poniéndonos aún en este caso en el lugar que nos corresponde Goffman (2003), es así que cuando este proceso se ha integrado plenamente y aquellos que hemos establecido se ven corroborados por la realidad, entonces el estereotipo se refuerza, pero que la experiencia y evidencia pueden contradecir el estereotipo formado (Rodríguez, 1965).

Desde el punto de vista psicosocial no hay un mundo real en sí mismo, sino datos estructurados y ordenados, en función de ciertos cuadros cognoscitivos y afectivos anteriores que varían con cada cultura, y en el interior de ellas con cada agrupación que constituyen otras tantas perspectivas y entre los principales componentes cognoscitivos de las relaciones intergrupales figura la percepción, o sea las creencias y expectativas que los individuos tiene en relación a otros grupos sociales; esta percepción determina los diferentes estereotipos, ya sean positivos o negativos y esas formas de pensar abarcan cualquiera o todos los atributos ordenadamente empleados para describir a los miembros de otros grupos (Rodríguez, 1965).

Ya formado el estereotipo, se aplica inevitablemente a todos los individuos pertenecientes al mismo grupo y es así como el aspecto emocional realiza todo el intento para introducir la evidencia en contra de cualquier realidad (Rodríguez, 1965). En este sentido los “Godínez” son los oficinistas, burócratas y empleados de corporativos y empresas, tanto privadas como de gobierno, que cumplen un horario, típicamente de 9 a 6 de la tarde, de lunes a viernes, y van siempre de traje o como los mismos Godínez le llaman:” Ropa de vestir” (¿Quiénes son los Godínez? Y 20 modos de saber si eres uno, 2014).

Rodríguez (1965) afirma que son diversos los factores externos que intervienen en la formación del estereotipo de los “Godínez”, tales como la propaganda, las emociones,

el ambiente, las experiencias y son también los medios de comunicación los que permiten su divulgación como los siguientes:

La prensa

En este medio de comunicación los estándares morales y culturales se ven reflejados e influenciados por las tiras cómicas, las notas sociales, las de tipo rojo, las crónicas sobre importantes acontecimientos locales o universales. La mitad de cualquier periódico está dedicado a diferentes tipos de anuncios, los cuales tienden a establecer en las mentes de las personas pertenecientes a un grupo social patrones de vida determinados, necesidades condicionadas y tipos de belleza, vestido, alimentación (Rodríguez, 1965); en el caso de los “Godínez” podemos encontrar caricaturas con la “clásica vestimenta formal donde su ambiente natural es la oficina”, o el uso de un *tupper* para transportar sus alimentos, notas sobre los principales productos que consumen, como los snacks que les ayudan a seguir trabajando, etc. Estos son fuertes medios de propaganda que influyen en nuestras características psicológicas y sociales en forma inconsciente.

Artes gráficas

Las representaciones gráficas han sido una forma segura de difundir una idea e inmediatamente después, las palabras que recuerden en la memoria serán determinadas representaciones que tienen un efecto en la modificación de opiniones y en la integración de estereotipos. Estas manifestaciones proporcionan sobre todo en la niñez y juventud, ideas estereotipadas acerca de la forma de vida en otros lugares y países, o de los integrantes de otros grupos sociales u ocupacionales (Rodríguez, 1965).

Cine

Ha adquirido una importancia mayor que las artes gráficas, este ha contribuido a difundir con mayor rapidez toda la gama de estereotipos relacionados con los “Godínez”. Provee símbolos importantes que se pueden considerar como “una vida buena o mala”, influencias de moda y comportamientos; simplificaciones de grandes acontecimientos históricos y personales. En forma general las películas han sido el medio de impresionar más efectivamente la mente de grandes públicos (Rodríguez, 1965)

Este medio de comunicación ha sido muy relevante para el desarrollo de los “Godínez” al existir varias teorías que han tratado de descubrir el origen del vocablo, haciendo referencia principalmente al largometraje *Gutierritos* (Crevenna, 1959) donde dicho personaje es un oficinista al que nadie respeta y es dominado por su mujer, “despreciado” por su jefe y sus hijos, este personaje decide un día escribir sus memorias de manera anónima resultando ser un éxito en las ventas; en su momento el término “Gutierritos” se empezó a utilizar para referirse a los oficinistas humildes y trabajadores como el protagonista. Otro largometraje es el de *Hermelinda Linda* (1984) que es donde aparece un personaje denominado “Godínez” que contaba con las características típicas de un burócrata y que puede ser el verdadero origen de estos (Gin Business, 2017). Actualmente y gracias a la difusión del término “Godínez” y cierto grado de aceptación como estereotipo de los oficinistas se graba el largometraje *Mirreyes vs Godínez* que se estrenará en 2019 dirigido por Chava Cartas y que también aborda la vida de los “Godínez” en la oficinas con ciertas barreras que tiene que enfrentar para desarrollar sus actividades laborales y permanecer en la empresa (Camacho, 2017).

Radio y televisión

También son importantes para la conformación de los estereotipos, han acelerado considerablemente el proceso de formación de opinión pública, esta rapidez de las comunicaciones incrementa los procesos de opinión y decisión pública y una de las características fundamentales es la de hacer cambiar rápidamente los pensamientos populares (Rodríguez, 1965). En la radio se escucha a los locutores hablar más seguido de los oficinistas refiriéndose a ellos como “Godínez” sobre todo cuando es la hora de la comida (por el famoso *mal del puerco*) o la hora pico que es cuando salen los oficinistas del trabajo (18 horas).

Respecto a la televisión también hay dos referentes; la primera es la telenovela *Gutierritos* (1958) que dio origen al largometraje del mismo nombre, *Mi Secretaria* (1975) que también se desarrolla en el ámbito laboral y las relaciones entre los compañeros de trabajo (Gin Business, 2017). Pero la versión más aceptada por la cultura pop es la serie *El Chavo del 8* transmitida en toda Latinoamérica, donde además de la Chilindrina, el Chavo y Quico, había un niño llamado Godínez, que vestía de gorra con la visera levantada, camisa amarilla y overol. Este se caracterizó por ser un holgazán e intentar hacer todo por el camino más fácil, evitaba las preguntas del profesor y cualquier otra responsabilidad además se sentaba en las bancas del fondo, para no ser visto, estas características poco a poco se fueron atribuyendo a los oficinistas pues se dice que “alguien” vio reflejadas estas características en sus compañeros de trabajo llamándolos “Godínez”.

Internet

Oberst, U., Chamarro, A. y Ranau, V. (2016) afirman que el desarrollo de internet y sus aplicaciones ha supuesto un incremento exponencial de los canales de

comunicación bidireccionales, mientras que la comunicación oral prácticamente no ha cambiado, la comunicación escrita ha sufrido una renovación especialmente gracias a los servicios y redes sociales esos medios de comunicación están cada vez más presentes en nuestra vida cotidiana y su uso se ha expandido entre todas las edades, ofreciendo un formato de información y un canal de comunicación nuevos. A través del internet y demás tecnología el término “Godínez” se ha expandido tocando aspectos tanto negativos como positivos e incluso de manera cómica acerca de sus características, en redes sociales se pueden encontrar páginas como *NOTIGODINEZ*, un blog de noticias para los “Godínez”, en facebook *Lo que llamamos los Godínez*, *Mundo Godínez*, entre otras páginas.

Aunque los estereotipos son una representación cognitiva de un grupo que se desarrolla al asociar características como emociones particulares, los estereotipos pueden cambiar aunque no fácilmente, dado que son impresiones iniciales acerca de los grupos y tienden a imprimirse con un poder duradero, se definen como la creencia de que los miembros de un grupo comparten una característica particular, pero en ocasiones son inexactos, se generalizan en exceso y son resistentes de información nueva (Martínez y Camacho, 2017). Por lo que al ocurrir este tipo de generalizaciones las características son juzgadas enteramente iguales y conforma un patrón estereotipado, en el caso de los “Godínez” algunos oficinistas podrían considerar inexactas las descripciones que se hacen de ellos al negar ser un “Godínez” o convertirse en uno por las características que conlleva , y a la vaga idea del origen de esta atribución hacia los oficinistas, pues bien, también se les ha asociado por ser conformistas, desobligados, que evaden responsabilidades y son flojos en relación con el personaje de la serie de *el Chavo del 8*. Sin embargo los estereotipos al estar enraizados profundamente con las normas sociales de la cultura facilitan que las

personas las aprendan de forma natural como parte de su crecimiento y conducta (Martínez y Camacho, 2017), lo cual está relacionado con la *autopercepción* de las personas al hacer referencia a las valoraciones que tienen respecto a sus capacidades y se relaciona directamente con su creencias, actitudes, deseos, valoraciones, expectativas, que se fundamentan en la realidad pero se transforma en el mundo exterior (Villamizar, Becerra y Delgado, 2014), por lo que no es raro que otros oficinistas se hayan reído al ver que sus compañeros o ellos mismos expresan algún comportamiento que los pueda relacionar o identificar como un “Godínez”, ya sea por el hecho de usar un traje, trabajar de 9:00am a 6:00pm o transportar su comida en un *tupper* (características generales de los oficinistas), los jóvenes que apenas han entrado a trabajar ya se identifican como un “Godínez” y se sorprenden cuando alguien más les cuestiona qué es un “Godínez”,

CAPÍTULO 2. LOS “GODÍNEZ”: ANTECEDENTES

Hace unos años se puso de moda referirse a los oficinistas como “Godínez” y lo escuchamos en todo momento por personas de diferentes edades y *status* social en cualquier lugar, pero hay quienes tienen miedo de convertirse en un “Godínez” mucho más de lo que pudiera angustiarse convertirse en un “zombi”, entienden por “Godínez” al sujeto que se peina de raya en medio, trabaja de corbata y camisa, se dedica a hacer informes en hojas de Excel, saca copias y contesta teléfonos, come en una fonda “lo que ha cultivado una prominente panza en su vientre y está enamorado de alguna compañera de trabajo” (Flores, 2016).

Los oficinistas también se han reído al ver que sus compañeros o ellos mismos expresan algún comportamiento que los pueda relacionar o identificar como un “Godínez”, ya sea por el simple hecho de usar un traje, trabajar de 9:00am a 6:00pm o traer comida en el típico *tupper* de “todo un Godínez” como algunos y algunas trabajadoras han expresado. Por otro lado, los jóvenes que apenas han entrado a trabajar ya se identifican como un “Godínez” y se sorprenden cuando alguien más les cuestiona qué es un “Godínez”, aunque otros niegan serlo o convertirse en uno.

Así, muchos lo han tomado con gracia, otros no se pueden ver convertidos en un “Godínez” por las características que conlleva, y a la vaga idea del origen de esta atribución hacia los oficinistas ya que en ocasiones se confunde con un “nerd”, pues en algunas páginas de internet esas son las imágenes que se encuentran de los “Godínez” o con un personaje de la serie El chavo del 8, entre otros programas y películas, además se dice que a ellos no les gusta hacer nada, que evitan tomar decisiones y responsabilidades, sin embargo existen cosas de los “Godínez” que no perjudican a la institución donde se encuentran ya sea privada o de gobierno tales

como la buena organización que si bien la usan para los intercambios de navidad por ejemplo, también son buenos para organizar algún evento en el trabajo.

1.1 Antecedentes

A lo largo de la historia se ha ido desarrollando el trabajo administrativo, pero fue en el siglo XIX cuando surgió la figura del oficinista trajeado y con horario fijo. Había compañías británicas donde para entrar a trabajar se tenía que depositar una fianza de 500 libras, práctica entre los patrones de la época para asegurarse el buen comportamiento del personal. Además, durante los dos primeros años los empleados sólo percibían una gratificación anual de 30 libras (Fernández, s.f.).

En experiencia de Charles Lamb (1775-1834) en la rutina diaria del trabajo, también se encontraban entre cuatro paredes, sin descanso cada día de 10am a 4pm. El horario muchas veces se alargaba hasta la tarde o la noche. Solo descansaba los domingos, en Navidad, un día en Semana Santa y una semana en verano, como muchos de sus colegas de todos los países industrializados, los oficinistas ocupaban gran parte de su jornada redactando correspondencia o documentos legales, sobre todo antes de que aparecieran los primeros métodos de copiado, ya que ningún papel se escribía una sola vez. Aunque el trabajo era monótono y las condiciones de trabajo eran difíciles se dio un aumento constante del número de trabajadores en las oficinas y a lo largo del siglo XIX trajo consigo la aparición de una nueva clase social: los oficinistas (Fernández, s.f.).

A partir de los años 60 del siglo XX la economía mexicana inició una lenta transición de ser industrial y agropecuaria a una economía basada en servicios, lo que llevó a la creación de muchos trabajos en las oficinas y de una cultura urbana derivada de ese estilo de vida (Martínez, 2004).

A partir de este siglo el trabajo como Oficinista, sus actividades y características ha ido evolucionando, pero el perfil laboral de este se dará de acuerdo con las necesidades de cada empresa o institución, aunque algunas actividades pueden ser similares. De esta manera la Universidad Latinoamericana “ULA” (s.f.) hace la siguiente descripción del Perfil Oficinista:

TITULO DEL CARGO

OFICINISTA

CÓDIGO: 01022 NIVEL: 2

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

OBJETIVO GENERAL

Asistir en las actividades secretariales desarrolladas en la oficina, recibiendo, chequeando, clasificando, distribuyendo, archivando, registrando y transcribiendo documentos, a fin de apoyar las actividades técnicas y administrativas de la unidad.

FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS

Recibe, revisa, clasifica, archiva y despacha comunicaciones y demás documentos de oficina consignados por usuarios de la unidad.

Llena a mano formatos, libros de registros y control, fichas y otros documentos similares.

Efectúa y atiende llamadas telefónicas.

Atiende a profesores, estudiantes, empleados y público en general.

Suministra información a las personas que la requieran.

Opera una fotocopidora.

Lleva el control de ingresos y egresos de material.

Recibe información para transcribirla.

Procesa en el computador información solicitada.

Transcribe correspondencia general, notas de exámenes, datos de inscripción y cualquier documento que se le asigne.

Llena formatos de cheques de acuerdo a los datos contenidos en los documentos soporte.

Transcribe información para mantener bases de datos.

Realiza respaldos a la información procesada en el computador.

Graba información para mantener bases de datos.

Elabora cuadros demostrativos, organigramas, formatos, flujogramas y otros documentos con la información procesada.

Imprime el trabajo realizado.

Desglosa, ordena, compagina y entrega los documentos con la información procesada.

Cumple con las normas y procedimientos en materia de Seguridad Integral, establecidos por la organización.

Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.

Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.

Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

1.- ÁMBITO DE LA ACTUACIÓN:

RESPONSABILIDAD:

MATERIALES:

Maneja constantemente equipos y materiales de fácil uso, siendo su responsabilidad directa y maneja periódicamente equipos y materiales medianamente complejos, siendo su responsabilidad indirecta.

DINERO:

Ninguna.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:

Maneja en forma indirecta un grado de confidencialidad bajo.

TOMA DE DECISIONES:

Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y experiencias anteriores para la ejecución normal del trabajo, a nivel operativo.

SUPERVISIÓN:

El cargo recibe supervisión específica de manera directa y constante y no ejerce supervisión.

RELACIONES INTERNAS:

El cargo mantiene relaciones continuas con el personal de la oficina y/o frecuentes con integrantes de la comunidad universitaria usuarias del servicio, a fin de ejecutar lo relativo al área, exigiéndose para ello una normal habilidad para obtener cooperación.

RELACIONES EXTERNAS:

El cargo mantiene relaciones frecuentes con el público en general, a fin de ejecutar lo relativo al área, exigiéndose para ello una normal habilidad para obtener cooperación.

2.- CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGO DE TRABAJO:**AMBIENTE DE TRABAJO:**

El cargo se ubica en un sitio cerrado, generalmente agradable y no mantiene contacto con agentes contaminantes.

RIESGO:

El cargo está sometido a un riesgo irrelevante, con posibilidad de ocurrencia baja.

ESFUERZO:

El cargo exige un esfuerzo físico de estar sentado/parado constantemente y caminando periódicamente y requiere de un grado de precisión manual y visual bajo.

3.- PERFIL DEL CARGO:**EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA:****A) EDUCACIÓN:**

Bachiller, más curso de oficina que incluya Operación de Microcomputador, de dos (2) años de duración.

EXPERIENCIA:

Dos (2) años de experiencia progresiva de carácter operativo en el área de oficina.

B) EDUCACIÓN:

Educación Básica, más curso de operador de microcomputador y curso de oficina, no menor de seis (6) meses de duración cada uno.

EXPERIENCIA:

Seis (6) años de experiencia progresiva de carácter operativo en el área de oficina.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:

CONOCIMIENTOS EN:

Métodos y procedimientos de oficina.

Computación.

Técnicas de archivo.

HABILIDAD PARA:

Seguir instrucciones orales y escritas.

Tratar en forma cortés y efectiva con profesores, estudiantes y público en general.

DESTREZAS EN:

El manejo de equipos de oficina (fotocopiadora, fax).

El manejo de microcomputador.

ADiestRAMIENTO REQUERIDO:

Técnicas de oficina.

Relaciones Humanas.

Computación básica.

Figura 1. Descripción del Perfil Oficinista por la Universidad Latinoamericana “ULA” (s.f.)

Existen otras características, ya sea que se trate de oficinistas generales, especializados en negocios, finanzas o en la administración pública pueden realizar labores como contestar teléfonos, atender personas, ingresar datos en hojas de cálculo, clasificar y archivar documentos. Al respecto Isabel Castillo (s.f.) resalta las siguientes cualidades:

Capacidad de organización y planificación

Los oficinistas profesionales deben tener la capacidad de fijar metas y prioridades al realizar sus actividades... tienen que desarrollar sus trabajos tomando en cuenta las acciones, los plazos y los recursos necesarios para alcanzar los resultados deseados.

La planificación y organización implican la puesta en marcha de estrategias para aprovechar los esfuerzos individuales y grupales de una manera eficiente, y para lograr los objetivos.

Fiabilidad

La cualidad de ser fiable es esencial para el desempeño de un empleado. Esta se refiere a hasta qué punto se puede contar con una persona para que haga lo que se espera de él.

Un oficinista confiable llega puntualmente a su trabajo, completa su trabajo de manera oportuna, cumple con los plazos establecidos y hace lo que dice que hará.

Manejo adecuado del tiempo

La gestión del tiempo es una herramienta especialmente útil en la oficina. Un oficinista profesional sabe cómo poner sus tareas en orden de prioridades, completa sus labores oportunamente y se organiza para no estar sobrecargado de trabajo.

En este sentido, el manejo del tiempo puede representar grandes desafíos, en tanto que el trabajo de oficina puede implicar llevar a cabo actividades de diversa índole. Por ello precisamente es tan apreciada esta cualidad.

Buen trato y respeto

Todo oficinista profesional tiene don de gentes, y establece buenas relaciones con los compañeros y con sus superiores.

Así mismo, respeta las opiniones y distintos puntos de vista de las personas en su ambiente de trabajo.

Por lo tanto, ya que sus relaciones están basadas en la confianza y el respeto, no hablan de los demás a sus espaldas, y tampoco se quejan en público.

Orden y pulcritud

El lugar de trabajo de un oficinista profesional debe estar ordenado y pulcro. El orden aumenta la productividad, acelera el cumplimiento de las tareas y genera más confianza, causando una buena impresión a propios y extraños.

Los espacios organizados permiten cumplir con las labores de una manera más eficiente. De igual modo, tener un fácil acceso a lo esencial significa que se puede dedicar más tiempo a cada actividad, aumentando con ello la rentabilidad.

Además, la falta de higiene en los ambientes laborales aumenta el riesgo de contraer virus y de sufrir otras enfermedades. Estas, a su vez, son una seria amenaza para la productividad.

De este modo se puede observar que existen diferentes maneras de describir este puesto y que las características “más relevantes” dependen del trabajo y objetivos requeridos por las distintas empresas, así mismo los trabajadores son identificados como oficinistas, burócratas, servidores públicos y recientemente como “Godínez”.

Respecto a este término existen varias teorías que han tratado de descubrir el origen del vocablo. Se hace referencia a algunos programas de televisión mexicana como posibles antecesores tales como la telenovela Gutierrez (1958), el largometraje Gutierrez (1959), Mi Secretaria (1975), o el largometraje Hermelinda Linda (1984) que es donde aparece un personaje denominado “Godínez” que contaba con las características típicas de un burócrata y que puede ser el verdadero origen de estos (Gin Business, 2017).

1.2 Definición

Para seguir hablando de los Godínez es importante saber a quién nos referimos por lo que se enuncian algunas definiciones que engloban quiénes son estas personas, siendo así:

El **Godínez** se resume como el “tipo que ocupa un puesto medio, que no tiene mayores aspiraciones, que es cumplidor, pero muy elemental. Agrupa a todo este grupo poblacional de una manera psicográfica, casi mercadológica” (El origen del término Godínez, 2015).

Los “Godínez” son los Clásicos oficinistas, con ingresos estables por ser asalariados. Con horarios de trabajo muy definidos. Los detectamos por sus *oufits* encorbatados, que pretenden proyectar formalidad, pero que al mismo

tiempo son muy incómodos. Trajes sastre para ellas, trajes y corbatas para ellos. Están en todas las zonas productivas de nuestro país y tienen comportamientos muy determinados. Son los burócratas, los empleados *midmanagement*, los coordinadores de área y los creativos de corporativos (Santamaría y Aguilar, 2012).

Godínez es la persona que trabaja en una oficina y lleva el estilo de vida del típico empleado corporativo. Añora los viernes, participa en intercambios navideños y sale a comer en grupo con sus compañeros. Su vida gira alrededor de la quincena, las vacaciones y el helado de yogurt. Como pasa décadas frente a un escritorio, su sueño es jubilarse y no volver a usar corbata o pantalones hasta su funeral (Pinto, 2015).

Los “Godínez” son los oficinistas, burócratas y empleados de corporativos y empresas, tanto privadas como de gobierno, que cumplen un horario, típicamente de 9 a 6 de la tarde, de lunes a viernes, y van siempre de traje o como los mismos Godínez le llaman:” Ropa de vestir”. Tanto hombres como mujeres reciben el mismo nombre, aunque a las mujeres les pueden llamar Godinette, Lady Godínez, Damita Godínez, o La Godínez (¿Quiénes son los Godínez? Y 20 modos de saber si eres uno, 2014).

Con lo anterior se puede entender al “Godínez” como aquel trabajador tanto de empresa privada como pública, que es cumplidor y productivo, pero al mismo tiempo es aquel que no tiene grandes aspiraciones y por lo tanto no tiene poder de mando, que se viste con traje tanto hombres como mujeres, tienen un horario fijo de trabajo, generalmente de 9:00 am a 6:00 pm de lunes a viernes. Espera salir o terminar el trabajo añorando los viernes, que al mismo tiempo le gusta festejar los cumpleaños de compañeros y celebrar festividades.

1.3 Historia y desarrollo

El origen de los “Godínez” aún no está muy definido, es sabido que existen varias versiones, lo que sí podemos deducir es que los “Godínez han existido desde hace tiempo y no se les han dado la importancia que debería. Pues cada día, todos los días de lunes a viernes a las ocho de la mañana, el Metro se encuentra abarrotado. Personas con traje sastre, gafete y un *tupper* envuelto en una bolsa de súper desafían todas las leyes de la física para poder subirse al metro y checar su asistencia puntualmente en sus trabajos. (El origen del término Godínez, 2015).

Retomando la historia y haciendo énfasis un hacia el apellido Godínez este proviene de los godos, un grupo germánico que por los romanos eran llamados bárbaros, expertos en el arte de la guerra que cuando invadieron España el nombre tomó un sufijo “ez” que dio como resultado “Godínez” que significa “hijo de Godín”. Actualmente el apellido es utilizado como apodo a todos los burócratas (servidores públicos) y empleados que tienden a evadir responsabilidades o trabajo, pero que hasta los más responsables y trabajadores han sido acreedores a este sobrenombre por una serie de características que ya los forma parte de este grupo (Godínez y Café ¿quiénes y por qué son los Godínez?, 2016).

Los “Godínez” son por definición enemigos de la creatividad, la rebeldía y la espontaneidad, a muchos los remite al personaje de Chespirito que en efecto era un loser, pero es de reciente adquisición de la cultura pop en realidad como concepto ha estado ahí desde tiempos muy antiguos.

Además, estos paradójicamente dividieron en los góticos una de las características importantes de los “Godínez” es que todos sin importar cuál sea su puesto le reportan a un patrón, cobra una quincena y come de un *tupper*.

Los “Godínez” se han hecho presentes, pero de ¿dónde surgen?, buscando un poco se encontró que el origen de línea evolutiva de los “Godínez” en México se remonta a los años 60, por lo que este término no es tan reciente y de acuerdo con una publicación de la revista *El chilango*, en “El origen del término Godínez” (2015) se entrevistó al maestro Fernando Bermúdez, quien estudió Comunicación en la Universidad Iberoamericana y les platicó un poco sobre los ancestros de los “Godínez”.

De acuerdo con la entrevista que le hicieron, durante la década de los 60’s quienes les antecedieron se hicieron populares gracias a la telenovela *Gutierritos*. En ella se retrata a Ángel Gutiérrez, un tipo bonachón, chambeador, pero con poco carácter, cuya esposa e hijos lo consideraban un mediocre. En su trabajo tampoco le iba bien, “pues su jefe siempre se lo traía de bajada. El pobre tipo era como una apología a la mala suerte”.

Según el maestro Bermúdez, aunque la actriz María Teresa Rivas hizo un papel extraordinario, el protagonista masculino, que es considerado como un ‘loser’ del tiempo. Retrata la clase media mexicana que trabaja bajo el control de un jefe déspota, al cual debe aguantar para conservar su puesto y satisfacer las pretensiones de su familia” (El origen del término Godínez, 2015).

Su lema se podría resumir así: en la guerra, el amor y la lucha por un status social, todo se vale. “Esta telenovela nos habla del crecimiento de la clase media y

cómo se articulan nuevas problemáticas alrededor de él” (El origen del término Godínez, 2015).

Por otro lado, en El origen del término Godínez (2015) de la Revista *el chilango* también llevó a cabo una entrevista con Mayola Pérez Carpy, quien ha impartido clases de historia durante 48 años en escuelas como Instituto Godwin, Instituto Miraflores, Tec de Monterrey, Colegio Oxford, La Salle del Pedregal y en el Instituto Canadiense. Ella comenta que a raíz de este boom de la clase media y de sus intenciones por mejorar su nivel de vida, no se dejaron esperar las inconformidades sociales. La gente ya no quería “pan con lo mismo”, sino que buscaba tener una mejor calidad de vida.

Con estos antecedentes interesa conocer cómo surgió el término “Godínez”, para ello la revista el Chilango también consultó con dos lingüistas del Colegio de México: Raúl Ávila, doctor en Lingüística y Literatura Hispánicas, cuyas líneas de investigación están basadas en el lenguaje de medios masivos, diccionarios para la educación básica y la sociosemántica, y a Luis Fernando Lara, quien también es doctor en Lingüística e investigador en semántica, lexicología y lexicografía. Ambos expresaron que no era posible asegurar un origen preciso.

Sin embargo, existe la leyenda urbana que asegura que algún ocioso vio el *Chavo del 8* y que reconoció las características de los burócratas en “Godínez”, ese niño que vestía de overol, camisa amarilla y gorra, y que no daba una en la clase del profesor Jirafales. Ese niño era torpe, despistado, ignorante y estaba constantemente angustiado por no saber la respuesta correcta. Pronto muchos asumieron el papel de

este personaje y llamaron así a quienes trabajan de sol a sol en una oficina, fuera privada o de gobierno (El origen del término Godínez, 2015).

En la sociedad hay una tendencia por poner apodos a la gente según su posición económica, su educación o su estatus social y México no es la excepción, platicó el maestro Bermúdez, de otras palabras como: lepero, naco, pelado, que ya tienen más años en nuestro lenguaje. Es decir, se agrupan características y por consiguiente se asignan apodos (El origen del término Godínez, 2015). Con esto una vez más se puede comprobar que muchas de las palabras de moda, nombres, etc., son etiquetas que utilizamos para referirnos a algo o a alguien, aunque no siempre las asignamos correctamente.

Todos estos términos podrían sonar clasistas. “Desgraciadamente nuestra cultura está abocada a construir este tipo de narraciones que no son incluyentes. Sin embargo, sirven para la comunicación social, ya que homologan una descripción del otro que todo el mundo entiende. Una realidad desafortunada que no deja de ser verdad” (El origen del término Godínez, 2015).

Además, resulta de interés esta población pues tan solo Andrade en 2016 argumenta que al hablar de los “Godínez” nos estamos refiriendo a una parte socioeconómica de la clase media, personas que laboran todos los días en instituciones de gobierno, clínicas, escuelas, hoteles, oficinas corporativas, bancos, entre otros y considerado esto los “Godínez” representan actualmente el 40% de la fuerza laboral de este país.

1.4 En otros países

El término “Godínez” algunos lo han considerado o lo han identificado como mexicano pero este fenómeno también se ha dado en otros países a nivel mundial (se podría decir) aunque no con el mismo nombre o como propio, por ejemplo los primeros en Estados Unidos en tratar de plasmarlo en un anuncio de televisión fueron los de Mac; hay una campaña de Mac vs. PC., dónde Wadanco (2011) hace un análisis y dice que en dicho comercial hacen ver a los “Godínez” representando a las *PC's* (una persona masculina usando traje y corbata) y a un *brother cool* y alivianado representando la cultura *Mac*.

Aunque sean clasificados como “Godínez” no todo está perdido, pues estos son el motor de las organizaciones y con una buena coordinación e identificación de sus fortalezas o competencias se puede llegar a lograr las metas con éxito y convivir sanamente con el resto del equipo.

Garcí (2016) quién también fue “Godínez”, comparte en su libro *El Godinato* que los “Godínez” han existido siempre incluso menciona a figuras históricas como políticos, científicos, pensadores entre otros al igual que existen en otros países del mundo, en España se les conoce como *curritos*, en Francia *dodo mecs*, en Estados Unidos *office blockers* y en Italia *impiegati*.

Por otro lado, también existen los “Godínez” en Japón solo que en este país se les conoce como *Salaryman* quienes al igual que los “Godínez” en México tienen que levantarse temprano, ponerse el traje, desayunar lo que se pueda, correr y subir al tren aunque esté llenísimo para no llegar tarde, por lo menos 10 min antes de la hora

de entrada, al igual que un “Godínez”, tienen una vida ajetreada y al mismo tiempo monótona, aunque algunos se sienten felices con este tipo de vida ya que es parte de la cultura japonesa.

Un *Salaryman* es una persona (generalmente de sexo masculino) que también tiene ingresos económicos de un salario fijo, que entra a trabajar de 8:00 am hasta las 5:00 (ocho horas de la jornada laboral, igual que en México), sin embargo se dice que pocas empresas respetan esto y siempre hay horas extras, el *salaryman* no puede salir antes que su jefe, pues tiene la idea de que eso es inapropiado, por lo que algunos trabajadores han platicado que durante la jornada hacen cualquier cosa menos trabajar y lo empiezan a hacer después de las 5:00 pm, al igual que en México más horas extra significa más sueldo.

A diferencia de México y de acuerdo con Medina (2009), se han encontrado que los *salaryman* tiene muchos menos días de descanso ya que incluso los fines de semana están ocupados de ahí que tengan el síndrome de “no saber descansar” ya que es muy raro que descansen, se encuentran bajo mucha presión tanto de su poca vida personal como laboral e incluso Medina (2009) menciona que los universitarios prefieren cursar sus estudios de manera tranquila ya que una vez concluida terminaran siendo *pseudoesclavos* de una gran corporación y aunque el sueldo puede parecer atractivo el precio de ello es aún más alto. También hay una pérdida de la individualidad, es decir, si bien Japón se caracteriza por ser un país homogéneo, en donde las excepciones no son muy aceptables, un *salaryman* pierde su esencia casi del todo debido al poco tiempo libre incluso para dedicarse a algún pasatiempo, y mucha presión se traduce en no disfrutar esos ratos libres porque siempre se está pensando en el trabajo. Los días de descanso suelen convertirse en días para

quedarse sin hacer nada en casa, en pijama todo el día o bien dormir todo lo que no se ha podido durante la semana.

Al igual que los “Godínez” los *salaryman* se juntan a beber después del trabajo, asisten a fondas y apenas y regresan a casa para dormir y levantarse al siguiente día, pero esto es por la sociedad japonesa quienes han mantenido esa imagen desde hace tiempo, la misma organización los entrena según les convenga, sin embargo, este tipo de vida se convierte en el estándar y muchos viven y mueren con esa idea, literalmente. Lamentablemente la muerte por cansancio no es rara en Japón, y aunque se quiere combatir, la realidad es que cambiar a toda una sociedad no es tan sencillo: acostumbrarlos a tomar sus vacaciones, a tener vida propia además del trabajo, a distraerse y saber descansar. “El proceso es largo, y muchos creen incluso que no cambiará. Yo lo veo a diario con mi jefe, y en verdad espero que uno de estos días no caiga en cama, porque la empresa se vendría abajo” (Medina, 2009).

Se puede resumir que los *salaryman* son ejecutivos japoneses de bajo rango que dedican toda su vida a una misma empresa. A primera vista y con los tiempos que corren, este concepto podría sonar hasta atractivo. Pero estos trabajadores no solo dedican a la empresa todos los años de su vida, sino que le dedican toda su vida. En el país nipón se presupone que estos empleados deben estar tan agradecidos a la compañía que los contrata por darles una oportunidad al entregarse a ella en cuerpo y alma. Su tiempo de trabajo, su tiempo de ocio y su tiempo de descanso tienen dueño (Llull, 2015).

Sin duda el *salaryman* no tiene tiempo para cuestiones personales, por lo que tener una familia es algo complicado pues con su ritmo de trabajo no podrían verlos

con frecuencia. Aunque el *salaryman* es comparado con el “Godínez” tienen cierto grado de diferencia y eso lo marca la cultura en la que se encuentra cada uno por lo que encontrar al “Godínez” adecuado para cada organización dependerá tanto de la cultura de la organización como la del trabajador, pero lo importante es buscar una buena calidad de vida para ambas partes.

CAPÍTULO 3. CULTURA “GODÍNEZ”

En la actualidad un “Godínez” no necesariamente es como el personaje del Chavo del 8. Los unen cosas como los gafetes, los *tuppers* y la felicidad por la llegada de la quincena, las tandas y los viernes chiquitos. Y un profundo odio a los lunes, a los bloqueos de Sistemas para que se pueda ver el fútbol o las redes sociales y a la insoportable angustia que generan esas horas de espera para que depositen.

Aunque la aparición de los “Godínez” empezó con algunas características estas poco a poco han ido en aumento por lo que podemos encontrar en diferentes páginas de internet como lo son blogs una serie de definiciones y aspectos relacionados a ellos.

2.1 Características

Los “Godínez” u oficinistas se levantan todos los días a la misma hora, salen corriendo porque se les hizo tarde y se quedan horas en el tráfico. Después llegan a la oficina, desayunan café y galletas en su lugar de trabajo, salen a fumar varias veces al día para matar el tiempo, hablan por teléfono y revisan las redes sociales con el mismo fin. Otras de las características que se les atribuyen a los “Godínez” y que han ido en aumento son las siguientes (11 formas de saber si eres un Godínez, 2017):

1. Guardarropa

La forma de vestir y arreglarse proyecta el carácter, la capacidad intelectual y profesional de los hombres y de las mujeres, así mismo la imagen de la empresa. El traje debe estar bien planchado, limpio y en buenas condiciones, zapatos limpios y una cuidadosa higiene (McCloskey, 2001). Respecto de este tema a los “Godínez” se

les ha asociado por comprar su ropa en *Zara, Bershka, Pull and Bear, Mango y Massimo Dutti*, además les gusta la ropa *slim fit o stretch*, pues sienten que marca su figura. Es decir, el “Godínez” se preocupa por su apariencia y trata de vestir con ropa de marca con la finalidad de proyectar una mejor imagen (11 formas de saber si eres un Godínez, 2017).

2. Amigo Kit y Wi-Fi “Godínez”

Según esto les gusta gastar un mes de su sueldo en el celular de moda y cuando llegan a algún lugar piden muy propios la clave de Wi-Fi. Aunque por lo general son vistos en los Oxxo comprando saldo de \$30 o \$50.

3. Distintivo “Godínez”

Algo que sin duda distingue a los “Godínez” es que portan con orgullo la credencial de la empresa para la que trabajan y cuando trabajan para una dependencia de gobierno se sienten influyentes.

4. Starbucks, el café preferido de los “Godínez”

Otra de las cosas que caracteriza a un “Godínez” es llegar a la oficina con un café de Starbucks, esto lo hace para ser visto y hacer creer que gana más de lo real.

5. Comida corrida “Godínez”

Bueno, bonito y barato. El “Godínez” es conocedor por excelencia de la comida mexicana. Ésta es una de las grandes aportaciones “Godínez” al México moderno: les fascina llegar a la oficina con una lonchera, abrirla y aromatizar con los distintos olores culinarios. Los más comunes son: atún, sincronizadas, tamales (verde y rajas)

o el guisado que hizo su mamá hace dos o tres días (11 formas de saber si eres un Godínez, 2017).

Otros lugares donde podemos ver “Godínez” según su nivel o grupo de acuerdo con Rivera (2013) son del tipo: tapas Bar. Éste es el rincón para los ejecutivos fresas, aquellos que trabajan en publicidad o relaciones públicas en los edificios adyacentes. *Harry’s* un lugar para los “Godínez” de alto rango, se abarrota cada tarde con altos ejecutivos de la zona. *Broka*; para los “Godínez” hípsters, quienes se mueven en el mundo creativo, editorial, del cine y televisión, pueden andar como quieran. Pero cuando el “Godínez” opta por llevar su lonchera y dentro sus *tuppers* es porque han aprendido algo, por ejemplo Flores (2016) cuenta su experiencia cuando inició su vida de “Godínez” quien al caminar hasta llegar a una fonda lo hacía salir y disfrutar de un poco de sol para no sentirse un proletariado condenado, sin embargo hace tiempo que todos los días carga con su comida en un *tupper*, procura llegar temprano para gozar del privilegio de acomodarlo en el refrigerador y no se arrepiente, después de todo además de que es un gran ahorro económico ha aprendido que llevar comida de casa produce en el oficinista el espejismo reconfortante de haber traído una parte del hogar al trabajo.

Además de calentarlos en el horno de microondas que la mayoría de las empresas colocan en su área donde está autorizado el tomar alimentos. La hora de la comida varía entre las 2:00 pm y las 4:00 pm, pero el “Godínez” no debe tomar más de 60 minutos para tomar sus alimentos y volver a empacar sus “*tupperwares*” para llevarlos de nuevo a casa al terminar la jornada laboral. Ganar el suficiente dinero para comer en restaurantes de forma frecuente es uno de los indicadores más claros de que una persona ha dejado de ser un “Godínez” y ya es un “directivo” también son

“Godínez”, pero con Ferragamo (D’Ortal, 2017). Así el invento del *tupper* ha logrado ganarse un lugar como símbolo “Godínez”.

6. Viernes social “Godínez”

A los “Godínez” promedio les gusta gastar el 60% de su sueldo en bares “de moda”, aunque no asisten a lugares elegantes.

7. “Godínez metrosexual”

También se considera a los “Godínez”, metrosexuales por lo que para lucir esas camisas hay que tener bíceps. Van a la peluquería cada dos semanas, piden el cabello corto de los lados y de la parte de atrás cuadrado. Les gusta mostrar la camiseta blanca debajo de la camisa y siempre andan bien fajados.

8. El ligador “Godínez”

Estos “Godínez” Intentan ligarse a todas las chicas de la oficina. Todos los días se bañan en loción imitación Hugo Boss. Se presentan como Licenciados o Ingenieros, indican a qué área pertenecen, y mencionan el nombre de su jefe inmediato, esto les da “seguridad”. Saben hacer rosas con hoja tamaño carta, y la primera salida siempre es al café que está a la vuelta de la oficina.

9. “Godínez” en el Karaoke después de oficina

Se sienten listos para ganar cualquier concurso de canto a nivel Internacional, comúnmente cantan “Soldado del amor”, “Chica de humo”, “La chica del bikini azul” y “No”.

10. Auto “Godínez”

Suelen adquirir a 60 meses con intereses vehículos austeros que presumen en cada oportunidad que tienen. Suelen andar por la ciudad en Chevy, Ibiza, Gol, Fiesta o March, con la música distorsionada a todo volumen.

11. Tandas “Godínez”

Un “Godínez” por excelencia debe estar inscrito a una tanda mínimo una vez al año, esto reduce considerablemente su poder adquisitivo. Comúnmente piden los dos primeros números o los últimos dos. La frase de estos personajes es “Es que, si no, no ahorro y me lo gasto en tonterías”.

Algunas investigaciones del periódico el financiero es que una de las preguntas más frecuentes entre los oficinistas cuando llega la quincena es “¿ya depositaron? La razón de esa frase puede tener sentido en los datos de la ENOE al segundo trimestre de 2015 que muestran mejores ingresos para los oficinistas que los independientes.

Ya que de acuerdo con su investigación la mayoría de los oficinistas (27 por ciento) percibe ingresos de entre 2 y 3 salarios mínimos, es decir, de 4 mil 206 a 6 mil 309 pesos mensuales, en tanto, la mayor cantidad de los funcionarios y directivos de los sectores público y privado (33 por ciento) percibe ingresos de más de 5 salarios mínimos (10 mil 515 pesos mensuales) (Flores, 2015).

2.2 Edad “Godínez”

Se puede clasificar a los “Godínez” u oficinistas en dos grupos de edad, Chávez (s.f.) propone a los *Godínez junior* y a los *Godínez senior*. Los *Godínez senior* se

encuentran entre una edad aproximada de 40 años y el retiro, fue educado de acuerdo con la cultura Norteamérica sigloveintera del esfuerzo, no muestran orgullo de su condición, pero tampoco la considera degradante. El concepto de jerarquía es muy claro incluso si no está delimitada al igual que los roles de género.

Los *Godínez junior* se puede decir que son la nueva generación de oficinistas que abarca los 20 años hasta los treintas aproximadamente. La cultura profesional de esta generación es más abierta a las alternativas, este no se siente cómodo con su condición ya que de alguna manera implica restricciones inherentes a la oficina, pero también una opresión. Sin embargo, esta clasificación no es determinante pues los *Godínez senior* también se pueden adaptar a las nuevas tecnologías, tampoco el cambio de junior a senior de dará en automático según la edad, pero ambos pueden compartir una incomodidad latente hacia su trabajo.

2.3 Tipología

Una vez identificadas las características atribuidas a los “Godínez”, otra cuestión importante como bien se decía es que no todos cumplen al 100% con estas características e incluso se puede encontrar una diversidad de “Godínez” en la organización, a continuación, se mencionan algunos de ellos desde la perspectiva de Calderón (2017):

La Godínez ñoña. Es muy responsable, sabe todo y siempre quiere hacer todo, puede ser un poco adulatora, aunque no es mala persona puede llegar a ser desesperante, su nivel de estrés en pre-quincena es bajo y detesta que su escritorio está desordenado.

El Godínez buena onda. Es aquel que les habla a todos, siempre se va temprano, si no acaba algo siempre hay quien lo respalde, puede hablar de Ghandhi, reggaetón o cualquier tema, su nivel de estrés pre-quincena es medio y no le gusta caerle mal a nadie.

El becario. Es acomedido, tiene total disposición de aprender siempre y cuando se respete su horario, tiene los menús de todas las fondas a la redonda y sabe las exigencias de cada uno, sabe que está en una etapa y vienen cosas más grandes, su nivel de estrés en pre-quincena es alto y odia que lo llamen becario.

El party animal. Sabe lugares y promociones de la zona, acaba todo a tiempo para salir a festejar, sabe perfectamente lo que es estar crudo y cómo curarlo, su nivel de estrés pre-quincena es alto (aumenta con cada festejo no planeado).

La jefatura chavorruca. Siempre tiene que hacer todo para que se haga bien, destruye al “Godínez” promedio con 10 miradas diferentes, a veces llega tarde pero siempre exige todo a tiempo, su nivel de estrés pre-quincena es bajo y odia no tener la razón.

2.4 Vocabulario

El lenguaje es pieza importante de nuestra comunicación y con ello el tipo de vocabulario que usamos para comunicarnos con el resto de la población, el “Godínez” no es la excepción por lo que también ha creado su vocabulario para interactuar con sus iguales y llevar a cabo sus actividades lo mejor posible, por ende, una entrega de estas en tiempo y forma. Por consiguiente, para entender al “Godínez” hay que

conocer su vocabulario, en el texto ¿Quiénes son los Godínez? Y 20 modos de saber si eres uno (2014) se hace una lista de algunas frases que han podido reconocer de esta población las cuales son:

Apóyate en: haciendo referencia a pedir ayuda o preguntarle a alguien más (a un compañero), generalmente se usa para delegar responsabilidades.

ASAP: acrónimo de “As Soon As Possible”, que en español sería como; no me importa si has comido, o no esta en la oficina o no preparaste nada, lo quiero ahorita.

Bomberazo: hace referencia a algo urgente que se presenta en la oficina, se da cuando hay que dar solución a alguien externo de la organización, como un proveedor, visitante importante, conferencia. Suelen resolverlo entre varios “Godínez”.

Bro-dínez: hermano Godínez

Conference call: cuando el jefe no se encuentra en la oficina y hace una llamada telefónica o vía Skype para darles órdenes.

Dar lata: se usa de manera amistosa como una disculpa anticipada para pedir algún favor que, si bien son urgentes, no está permitido apresurar a la gente.

¿De aquí a dónde?: cuando el “Godínez” busca acordar a donde irán cuando termine el trabajo.

FYI: acrónimo de “For Your Information”, se usa como comodín cuando se reenvía un correo que no entendieron y espera que alguien más lo haga y le quite una responsabilidad.

Otras frases son *Hoe-dínez*: mejor amiga de la oficina; *Inge*: ingeniero; *IT*: abreviación de Information Technology; *tupper*: donde transporta su comida, *provechito*: a la hora de comida; *viáticos*: dinero asignado a la empresa; *¡Animo ya casi es viernes!*, *Si no ocupas esa pluma ¿me la prestas?*, *¡A dónde va tan guapo/a?*, *¿Ya vieron lo que puso en su red social?*, *¿Qué no era para mañana?*, *Su ropa esta super out*, *Juebebes*, *Mal del puerco*, *Lic.*, *Arqui o Doc.*, *Memo*, *Ahorita*, *Pendientes*, *Agree*.

2.5 Mandamiento “Godínez”

Por otro lado, podemos encontrar en algunas páginas de internet consejos que se dan para llevar una mejor vida siendo un “Godínez”, por ejemplo, la nota del periódico el gráfico “Los diez mandamientos de los Godínez” (2014) y por otro lado Espinosa (2016) complementa los siguientes consejos o mandamientos:

1. No publicar en cuentas de redes sociales personales posibles ofertas de trabajo, rencores o críticas en contra de compañeros, pues tarde o temprano eso siempre se sabe. No buscar problemas, mejor vivir en paz, sin involucrarse en chismes.
2. No saludar a su jefe, compañero u subordinado al salir del baño. Salir del baño y tocar a la gente es incómodo para los demás.
3. No quitarse los zapatos. Mejor procure comprar zapatos con los que se sienta cómodo, esto para evitar bromas cada vez que llegue un tufo a la oficina.
4. No llegar crudo o sin bañarse, parece que lo sabe disimular bien, pero la verdad es que los demás perciben que “ayer” se fue de fiesta.

5. No todos tienen los mismos gustos musicales, su música no puede gustarle al resto de sus compañeros, escúchela en volumen bajo o con audífonos.
6. Qué bueno que se alimente bien, pero evite la comida olorosa en la oficina ya que puede provocar náuseas a los compañeros.
7. Una cosa es decorar su lugar y otra que parezca mercería o puesto de bisutería. Su lugar no es un árbol de navidad, es solo un escritorio. Sin embargo, respete los adornos de los demás, no están en venta.
8. Devuelva sin falta lo que pida prestado. Pueden identificarlo por ser el que no devuelve las cosas o como el ladrón del lugar.
9. No se planche el pelo, se maquille, se depile, ni se pinte las uñas en la oficina. Es preferible ir al baño.
10. Si puede identificar la emoción (miedo, flojera, apatía, desgano, incertidumbre, enojo, etc.) que siente es mucho más fácil que lo pueda manejar al preguntarse ¿qué puedo hacer para cambiar este sentimiento? Si lo piensa es absurdo que llenar un reporte cause miedo, enojo o cualquier otro sentimiento, usted tiene las habilidades y el conocimiento necesario para realizarlo.
11. Poner fecha límite a las entregas de trabajo es mejor que no hacerlo, por lo menos se hará el trabajo al último momento, pero se entregará.
12. Si puede hacer algo en poco tiempo es mejor no dejarlo para más tarde, poco a poco tomará el ritmo y avanzará más rápido de lo que esperaba, es cuestión de cambiar de actitud y organizarse.

Con lo anterior se acepta que todos somos “Godínez”, pero cada uno de nosotros puede hacer la diferencia entre un “mal” y “buen Godínez”, desde la parte personal como lo sería ordenar nuestras cosas o llevar un control del tiempo como la parte social en donde se puede afectar a los compañeros de trabajo. Lo ideal es empezar por conocerse a sí mismo y sacar el mejor provecho o potencial posible sin olvidar quienes somos, buscando una mejor calidad de vida.

CAPÍTULO 4. LOS “GODÍNEZ” EN LAS ORGANIZACIONES

Todas las actividades que se desarrollan en las organizaciones se llevan a cabo de manera implícita o explícitamente, por medio de diferentes personas que de forma habitual han de coordinar sus esfuerzos con la finalidad de alcanzar las metas que en cada momento se hayan propuesto, por consiguiente, una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. Existe cuando hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a contribuir en una acción conjunta y buscan alcanzar un objetivo común (Chiavenato, 2009).

La comunicación organizacional es distinta de los otros tipos de comunicación humana porque se presenta en ambientes altamente estructurados. La comunicación se define como un proceso a través del cual se transfiere una idea de una fuente a un receptor, con intención de cambiar su comportamiento. Una organización es un sistema estable de individuos que trabajan juntos para alcanzar, mediante la división del trabajo objetivos comunes. “La comunicación es el fluido vital de una organización; penetra en todas las actividades de una organización”. Los seis elementos principales del proceso de comunicación son: fuente, mensaje, canal, receptor y retroalimentación que es parte importante para una comunicación efectiva por lo que los oficinistas deben ser capaces de comunicarse teniendo en cuenta los elementos anteriores para asegurarse de transferir sus ideas (Rogers y Agarwala-Rogers, 1980)

Si bien las organizaciones están conformadas por personas que buscan el logro de una meta en común y para ello deben coordinarse, cooperar, tratarse con respeto, estar abiertas a cambios, adaptarse, etc., para la consecución de esta. Es importante saber que todas estas personas que trabajan en conjunto dentro de la

organización ya sea en diferentes niveles son aquellas a las que nos referimos como oficinistas o “Godínez”.

Como bien afirma Rodríguez (2004), el éxito o el fracaso de las organizaciones no depende sólo de la conformación de individuos que trabajan en ella sino también de la calidad de las interacciones y de la comunicación entre ellos, es decir de las relaciones existentes en el grupo y entre los diferentes grupos que constituyen una organización, lo que justificaría la importancia que tienen los grupos en la organizaciones pero también hace hincapié en la influencia de los grupos sobre el desempeño de los individuos sobre sus niveles de productividad, actitudes, satisfacción, expectativas, motivación, calidad de sus decisiones y sobre su comportamiento en general como miembros de la organización.

En las organizaciones la presencia física de otras personas, el conocimiento y las opiniones que puedan surgir y compartir influye en los sentimientos que se tienen hacia los grupos a los que pertenecemos, pues las personas se encuentran constantemente con los procesos sociales (estemos solos o no). Las percepciones, recuerdos, emociones y motivaciones también son una gran influencia sobre nosotros por medio de los procesos cognitivos. Los efectos de los procesos sociales y cognitivos no van separados, más bien, están estrechamente entrelazados (Rodríguez, 2004).

3.1 Los “Godínez” y su permanencia en las organizaciones

Una de las incógnitas sobre los oficinistas u “Godínez” es la permanencia en su lugar de trabajo ya que esta puede darnos más características sobre su situación actual. Atanasov (2015) obtuvo a través de Quora un comentario de Michael Church quien

habla de las diversas interpretaciones que tiene la permanencia en una oficina, desde ocho, 18, 48 y 72 meses (6 años).

Se puede decir que alguien que permanece por lo menos 18 meses ha pasado la evaluación de los seis meses y se encuentra en un periodo de estabilidad, 48 meses nos habla de una capacidad para cumplir con sus funciones si llegara a salir solo se vería mal si no había motivos suficientes para hacerlo o bien que se estuviera desempeñando deficientemente, por otro lado al llegar a los 72 meses sin ascensos o proyectos interesantes da la impresión de que se trata de un “Godínez” sin ambiciones profesionales y a pesar de que no es tan malo para ser despedido se puede percibir como un mediocre, todo lo contrario, si a partir de este momento se dan ascensos o proyectos novedosos.

3.2 Zonas de trabajo del “Godínez”

El “Godínez”, para ser parte fundamental de las organizaciones busca el lugar adecuado para poder desempeñarse laboralmente, siendo así se les localiza en zonas de las ciudades donde se encuentran los edificios de oficinas y negocios, por lo que en la Ciudad de México se les puede ver en las zonas de Santa Fe, Polanco, Reforma, Insurgentes, World Trade Center, la Roma y la del Valle, lugares donde trabajan, aunque muchos viven en zonas como Neza, Ecatepec o Iztapalapa, como “buen Godínez” solo llega a dormir a casa ya que la mayor parte del día se encuentran trabajando o en el transporte (¿Quiénes son los Godínez? Y 20 modos de saber si eres uno, 2014).

3.3 Efectos negativos de los “Godínez” para la organización

Antes los “Godínez” sacaban copias, engrapaban informes, archivaban información en cajoneras de gran tamaño, clasificaban correspondencia y hacía llamadas telefónicas introduciendo el dedo en un círculo agujereado que demoraba una hora en completar su ciclo, eran tiempos en los que lidiaban con secretarías fastidiosas y no con grabaciones que ofrecen una gran lista de opciones. Hoy se cree que los oficinistas imprimen muchas veces sin necesidad, que la mayor parte del tiempo carecen de creatividad y hay que convencerlos de que lo que hacen todos los días es muy importante y determinante para “el buen funcionamiento del mundo” (Flores, 2016).

Por otro lado, un estudio publicado por la revista Forbes en 2015 el 29% de los trabajadores mexicanos pasan más de 50 horas por semana en la oficina sin embargo eso no significa que sean los más productivos. Flores (2016) dice que la empresa *Steelcase* quien estudia a los “Godínez” descubre que los oficinistas pierden más o menos 86 minutos diarios, en un horario laboral por distracciones diversas descuidan sus quehaceres cada 3 minutos ya sea porque entró un WhatsApp, o el guapo/a pasó a lado con destino a la fotocopidora.

Además pareciera que los “Godínez” se vuelven inútiles o incapaces de seguir adelante con su trabajo si se va la luz y por ende el wi-fi lo que sería como si “la tierra se detuviese”, entonces se detienen se miran unos a los otros alarmados, en sus miradas se puede ver el desconcierto inexplicable de quién teme que la luz no regrese nunca, con la luz se van hasta los privilegios del organigrama los más altos funcionarios de la cadena evolutiva que el personal de limpieza que mantienen limpia la oficina parecen hormiguitas a quiénes se les borra la línea un momento . Aunque

sin energía se brinda un respiro al planeta que se sobrecalienta los “Godínez” especulan con que el director, anuncie que debido al apagón todos deberán irse a su casa el 98% de las veces eso no sucede (Flores, 2016).

En verdad ya no hay nada que hacer, sin el sistema no se puede avanzar ya que todo se encuentra ligado a las plataformas de la organización y no todos cuentan con equipos adicionales donde poder continuar con el trabajo, los “Godínez” se desesperan y no saben qué más pueden hacer, aunque es momento para aprovechar y platicar un poco con el compañero de al lado o bien organizar los asuntos pendientes, pero no falta el que se justificara con el retraso de algún trabajo pues la falta de luz o wi-fi se lo ha impedido.

Los “Godínez” son felices si se les perdona todo ya sea por la temporada de Liga de Europa, la liguilla, el torneo de apertura y esa temporada de balones, sin embargo, la tregua concluye (la cual no está escrita y que firman con sus jefes), otra vez todo es urgente, nuevamente cuentan los retardos y se aplican los descuentos por ausentismo los cuales no existían puesto que les regalaban 90 minutos de paz en las oficinas (Flores, 2016). Lo que resulta no tan agradable para el trabajador pues es fácil acostumbrarse a las consideraciones y no tener la presión del tiempo encima, que vaya que los presionan cuando se dan cuenta que algo era para ayer.

Aunado a lo anterior, cuando no se les exige, también puede prevalecer la idea errónea de que entre más tiempo se pase en la oficina mucho más productivo son, pero el “Godínez” que más tiempo se queda es el que más recursos gasta y es menos efectivo puesto que como puede respaldar Flores (2016) pasa los días inmerso en un infinito espiral de tristeza venciendo sus propios récords de Candy Crush.

Por otro lado también hay quienes nunca comen porque no tienen tiempo, no hacen ejercicio porque no tienen tiempo, no leen un libro porque no tienen tiempo, sin embargo y estando de acuerdo con Flores (2016) el tiempo siempre ha estado ahí no tienen tiempo para comer, para dormir, para hacer ejercicio, para leer escuchar, música para contar un chiste, para ir al cine, para hacer un dibujo, para cocinar porque no se administran, siempre hay tiempo para todo si se dan unos minutos, es como cuando las cosas que llevan menos tiempo o son urgentes se realizan de manera inmediata dando un orden o llevando una agenda sobre los próximos eventos dándose un respiro.

A manera de resumen Andrade (2016) menciona que incluso los “Godínez” se pueden llegar a sentir como unos mediocres cuando se les ve con un aspecto grosero y discriminante, como lo siguiente:

- No se comprometen con la organización, entregan resultados con el mínimo esfuerzo.
- No hacen nada hasta que sus superiores les dan indicaciones.
- Evitan la responsabilidad e intenta evadir nuevas funciones a su cargo.
- Generan conflictos con su grupo de trabajo.
- Genera ambientes de desconfianza y de hostigamiento laboral.
- No son responsables con los proyectos que les asignan en equipo.

3.4 Efectos positivos de los “Godínez” para la organización

A largo del texto se ha hablado de varios aspectos relacionados a los “Godínez” a quienes han identificado más con el personaje del Chavo, donde se les atribuyen

cosas negativas llegando a ser criticados como el que si sólo están preocupados porque llegue la quincena, que si nada más se juntan para chismosear en la oficina y criticar o balconear a alguien que no es de su área de trabajo, que si aprovechan cuando el jefe sale para navegar en Facebook o salir a fumar un cigarro (Juárez, 2015).

Sin embargo y de acuerdo a lo revisado no todo tendría que ser criticado puesto que los “Godínez” también tienen muchas cualidades importantes que son benéficas para el buen funcionamiento de las actividades de la oficina, por ende de la organización, y como afirma Juárez (2015) una buena relación entre los compañeros de trabajo, por lo que sugiere los siguientes aspectos positivos que si bien no todos nos hablan de su desempeño en el trabajo como tal, su comportamiento si predice cómo lo harán o hacen en la oficina.

Puntualidad

Los “Godínez” hacen lo que sea por llegar a tiempo a la oficina. Sí, tal vez sea por no perder el bono de puntualidad, pero de que son puntuales lo son. Hacen todo por estar a la hora exacta checando tarjeta, desde salirse a las 5 de la mañana (o antes) para llegar sin problema, hasta aguantar los empujones en el Metro o irse colgados en la puerta del camión; desde agarrar lugar en el transporte para irse maquillando y no perder tiempo hasta correr esquivando al resto de las personas en la calle. Un “Godínez” jamás aplicará la de “no importa si llego media hora tarde”, porque sabe que su bono se le escaparía de las manos.

Organización

El “Godínez” promedio sabe ser organizado gracias a que es una de sus acciones más recurrentes en la oficina, como armar la tanda (las fechas y los números). También son buenos para organizar los pasteles de los cumpleaños de sus “compañeritos Godínez”. Sin que el festejado se dé cuenta, “ya se levantaron para armar la coperacha y mandar a alguien por el pastel al súper más cercano”. Pero es tan grande la organización de los “Godínez”, que alguien cuenta con el cuchillo y la pala para partir el pastel, alguien más tiene platos y cucharas, y si no hay, las servilletas los sustituirán. Y mientras uno de los miembros del festejo parte el pastel (porque tiene experiencia), alguien más ya se apuntó para ir repartiendo las rebanadas. Y no sólo los pasteles: también la rosca de Reyes y los tamales del Día de la Candelaria y hasta el Pan de Muerto.

No faltan los intercambios de Navidad, porque hay quien es medio avaro y no se caracteriza por dar buenos regalos; entonces llega quien arma bien las reglas del intercambio: puede ser de libros y/o discos, (algunos hasta hacen un listado de 3 peticiones para no errar); o que no baje de 200 pesos y no más de 500, para que sea equitativo. Ni como negar que el “Godínez” es organizado (Juárez, 2015).

Compañerismo

Es muy común que en el ambiente de oficina a veces haya mala onda o chismes que todos queremos evitar. Pero no todo es malo ya que los “Godínez” saben ser buenos compañeros y lo demuestran con hechos tan sencillos como la amiga que siempre tiene un detalle en fechas especiales: regala paletas de chocolate o bombones el 14 de febrero; lleva calaveritas de gomita o de azúcar en Día de Muertos, o se sabe la

fecha de cumpleaños de cada uno de la oficina y junta a sus amigos para adornarle el lugar al susodicho, con globos y toda la cosa.

También están aquéllos que alivianan al soldado caído en los fines de quincena: aquéllos que no llegan a la meta prometida y que no traen ni un centavo extra en la bolsa. Siempre estará el salvador o salvadora que lo aliviará, ya sea con un boleto del Metro, un aventón o ya en una de éstas, hasta le dispara la comida. “Sí, aún creemos en la humanidad y en el compañerismo Godínez” (Juárez, 2015).

Productivos

Esto es lo que tal vez más le interesa al jefe: Está bien que hablemos de lo buena onda que pueden ser los “Godínez”, pero lo que interesa es que la gente sea productiva. Y los “Godínez” pueden serlo.

No por ello se debe hacer uso de la explotación laboral, que además es contra la ley, pero es bien sabido que los “Godínez” son muy trabajadores y se ponen la camiseta (siempre y cuando se sientan respaldados por el jefe o la organización). Cuando es necesario, se quedan para terminar el trabajo urgente, o aprovechan bien sus momentos para tener a tiempo los informes solicitados.

Incluso, algunos “Godínez” (la mayoría) se sienten incómodos cuando una junta se alarga debido al jefe que se pone a platicar de lo que hizo el fin de semana, o que si vio tal película. Lo que quieren los “Godínez” es volver inmediatamente a su lugar para terminar sus actividades. Como se ve, aunque les gusta platicar con sus compañeros cuando se trata de trabajo son muy aplicados.

De manera breve Andrade (2016) retoma como efectos positivos el que los “Godínez” visten de manera formal (hombres traje y corbata), portan gafete, recibe su sueldo de manera quincenal, reciben vales de despensa, cubren un horario promedio de 9 horas (1 hora para comida), llevan alimentos en recipientes tipo *Tupperware*, o comen en restaurantes económicos, participan en tandas como forma de ahorro, acostumbran hacer reuniones informales dentro del trabajo para tomar café o algún refrigerio, personalizan su lugar de trabajo con fotos u objetos personales o familiares, por lo general se trata de personas con una formación de nivel técnico o superior (administradores, contadores, diseñadores gráficos, arquitectos, ingenieros, por mencionar algunos).

De esta manera el comportamiento y características de los “Godínez” se puede concentrar en por lo menos siete factores; *Interacción Social en el Trabajo, Proyección de la Imagen Personal en el Trabajo, Valores en el Trabajo, Administración de Tiempo, Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo, Trabajo en Equipo, Desempeño en la Organización*

Finalmente se puede decir que no todos los “Godínez” son “malos” o tienen malos hábitos, más bien se debe reconocer las capacidades de esta tribu para poder trabajar de la mejor manera posible de acuerdo con las metas, políticas, objetivos y cultura de la organización, etc. Por lo que tomando en cuenta que no se encontró mucha información acerca del tema la investigación esta se expandió usando como referencia información de reportajes, blogs y algunos “Quiz” que evalúan “qué tan Godínez eres”. También se encontraron algunos libros como *el Manual del Godínez* de Jorge Pinto (2015), *Godínez; el poder de la quincena* de Arturo Flores (2016) y *el Godinato* de Antonio Garcí (2016).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

Los oficinistas o “Godínez” son la base de un buen desempeño al realizar sus labores ya que son quienes ocupan distintos roles dentro de la organización y generalmente están ligados a funciones administrativas (importancia del oficinista, s/f). Los trabajadores aprenden y se desarrollan generalmente a través de la exposición a la cultura organizacional; al conjunto de supuestos y entendidos compartidos de acuerdo a la forma en que funcionan las cosas tomando en cuenta la misión, visión, valores, políticas, prácticas y las normas, que son significativas para apoyar la efectividad de las personas, de los equipos o de la organización o que tal vez la disminuyan logrando una mejor adaptación al nuevo medio de trabajo (Hellriegel y Slocum, 2009).

De esta manera podemos denotar el interés por explorar el perfil “Godínez”, si bien en México este grupo ha comenzado a ser relevante en diversos medios de comunicación, no se encontró información científica acerca de su influencia o importancia en las organizaciones; sino que más bien fueron estigmatizados como irresponsables, flojos u objeto de burla, por lo que se ha visto afectada negativamente la percepción y autopercepción de algunos trabajadores que incluso son considerados mediocres al identificarse o ser identificados con este nombre, misma que también influye en su actividad laboral. Es necesario conocer las características de los oficinistas puesto que Furrer (2013) hace referencia a lo observado en algunos estudios donde los miembros de grupos sociales sobre los que recaen estereotipos negativos reducen su rendimiento, el desarrollo de la identidad, además en un último momento los individuos pueden llegar a interiorizar dichos estereotipos lo que crearía duda sobre sus propias capacidades, sentimientos de inferioridad, bajas expectativas de logro, baja eficacia personal y desmotivación.

Así, en el presente estudio se busca determinar el perfil laboral de los oficinistas o “Godínez” a partir de la identificación de las características más relevantes autopercebidas por este grupo y que tienen que ver con su propia percepción acerca de sus capacidades, experiencias, creencias, valores y expectativas, etc., en relación a este término al irse integrando nuevos datos e informaciones que se dan en el medio social y con personas cercanas como parte de un mismo grupo dentro de las organizaciones, a partir de esto construir y validar un inventario que permita identificar este perfil e identificar cómo afectan la antigüedad en la empresa y el tipo de empresa a los cuales pertenecen, además de identificar las expresiones más usadas por los oficinistas.

Objetivo general

Identificar las características auto percibidas de los oficinistas catalogados como “Godínez”

Objetivos específicos

1. Explorar los conceptos clave relacionados con el perfil laboral “Godínez” a partir del método de redes semánticas estructurales
2. Construir y validar el Inventario de Perfil Laboral (IPL) que permita identificar las características de los oficinistas o “Godínez”
3. Describir el perfil laboral de los oficinistas
4. Identificar las diferencias en el perfil laboral de los oficinistas por tipo de empresa en la que laboran (pública o privada) y por antigüedad en ella
5. Identificar las diferencias en las expresiones usadas por los oficinistas respecto al tipo de empresa en la que laboran (pública o privada) y antigüedad en ella.

Pregunta de investigación

1. ¿Cuáles son los conceptos relacionados con el perfil laboral “Godínez”?
2. ¿Cuáles son las características que definen a los oficinistas?
3. ¿Cuál es el perfil laboral de los oficinistas?
4. ¿El tipo de empresa y la antigüedad en ella influyen en el perfil laboral de los oficinistas o “Godínez”?
5. ¿El tipo de empresa y antigüedad en ella influyen en las expresiones usadas por los oficinistas/Godínez?

Hipótesis

Existen diferencias en el Perfil Laboral de los Godínez en las expresiones usadas por tipo de empresa y antigüedad en ella

Para alcanzar los objetivos anteriores se realizaron dos estudios descritos a continuación.

ESTUDIO 1. REDES SEMÁNTICAS

MÉTODO

Participantes

El instrumento se aplicó a 54 oficinistas (34 mujeres), de empresas privadas e instituciones públicas en igual proporción, con una edad promedio de 36 años (min. 21 y máx. 61 años), el 85% contaba con estudios de licenciatura y con un horario laboral de 9:00 a 18:00 horas.

Tipo de muestreo

Por cuota, la selección de los participantes se realizó basándose en un número de participantes (27 oficinistas de empresas privadas y 27 de instituciones públicas) que reúnen las características de ser oficinistas, de empresas privadas e instituciones públicas que trabajan de lunes a viernes en un horario de 9:00 a 18:00 horas (Clark-Carter, 2002).

Tipo de estudio

Exploratorio; se investigaron los conceptos clave relacionados con las características de la población “Godínez” (Namakforoosh, 2005).

Variables

1. Variables demográficas: sexo (hombre, mujer), edad, escolaridad máxima
2. variables laborales: tipo de empresa

Instrumento

Actualmente a pesar de la relevancia que ha cobrado el término “Godínez” en las organizaciones, en la literatura no se encontraron artículos de investigación que permitan obtener de manera más objetiva las características de los “Godínez”, sin embargo, existen referencias electrónicas y bibliográficas que fungieron como una herramienta de consulta básica para el tema. A consecuencia de esta falta de

información, se llevó a cabo un análisis de redes semánticas ya que dicha técnica es idónea cuando se requiere de un estudio exploratorio como en este caso, debido a que existen dudas sobre el significado de los “Godínez” y se trata de un concepto “controvertido” (Vera, J., Pimentel, C., Batista, F., 2005) al ser aceptado por unos oficinistas y rechazado por otros a quienes se le ha denominado así.

Además Valdez (1998) afirma que esta técnica permite aproximarse al estudio de los significados de manera “natural” por parte de las personas y no se limita al uso de palabras sueltas como estímulos, si no que se pueden presentar preguntas o afirmaciones que ilustren o identifiquen de manera adecuada el concepto dentro del contexto determinado el cual nos permite “entender cómo se da el significado de los conceptos”, en este caso aquellos significados atribuidos a los “Godínez” (Mercado, S., López, E., Velasco, E.,2015).

En cuanto al número de estímulos aplicados en una misma sesión Valdez (1998) recomienda aplicar un máximo de cinco para evitar cansancio, así el instrumento se integró por 4 reactivos demográficos; sexo, edad, escolaridad máxima, tipo de institución y 19 estímulos (4 en el primero y 5 en los demás) presentados en cuatro sesiones cuyas instrucciones fueron las siguientes "A continuación se le presentan un conjunto de afirmaciones. 1) Te solicitamos responder con cinco palabras cada afirmación, evite utilizar artículos o preposiciones; 2) Ordena las palabras del 1 al 5, asignando el 1 a la palabra más cercana o relacionada con la afirmación, con el 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de ordenar las palabras señaladas. Escribe el número en el paréntesis; 3) Todas las respuestas son confidenciales; 4) Responde de la forma más sincera posible" (ver Anexo 1).

Procedimiento

El cuestionario elaborado para redes semánticas constó de reactivos que actuaron como conceptos centrales que los participantes definieron usando solo palabras sueltas (cinco), estas definidoras, posteriormente se jerarquizaron asignado el número 1 a aquella que se le considerase más cercana al concepto, con el número 2 a la siguiente en importancia y así sucesivamente hasta ordenar las cinco definidoras que escribió para cada concepto (Mercado, S., López, E., Velasco, E., 2015). Se hizo un registro de los participantes que aceptaron ser parte de la investigación y se les asignó un folio para saber cuáles habían sido las respuestas de cada uno al contestar los cuestionarios en cuatro sesiones para evitar cansancio.

Ya que los significados de una persona se pueden relacionar con los significados de otras, estableciendo “nodos” donde convergen los significados de varias personas, esta red permite conocer las representaciones del grupo generando una red total para conocer el concepto en particular (Vera, J., Pimentel, C., Batista, F., 2005). Por lo que posteriormente se procedió al vaciado y análisis de los datos: se ordenaron alfabéticamente todas las definidoras correspondientes a cada concepto manteniendo la jerarquía que les asignaron los participantes, se sumaron las frecuencias en cada jerarquía obteniendo el valor J o tamaño de la red (que es el total de las definidoras), se obtuvo el peso semántico (PS; suma de las frecuencias ponderadas), la distancia semántica cuantitativa (DSC) y finalmente el núcleo de la red a partir de un gráfico radial en el que se identificaron las 5 palabras más cercanas al núcleo (Mercado, S., López, E., Velasco, E., 2015).

RESULTADOS

A partir de las palabras resultantes se realizaron reactivos por cada una y se evaluaron en torno a claridad y especificidad. Así, se seleccionó un reactivo final por cada cinco definidoras. Dichos reactivos fungieron como complemento de los reactivos obtenidos de la información teórica consultada (Mercado, López, Velasco, 2015).

Las cinco definidoras para el estímulo 1 fueron puntual, a tiempo, tarde, antes de la hora y temprano, se usaron los reactivos *Llego al trabajo antes de la hora establecida* y *Me gusta llegar a puntual a mi trabajo* (véase Figura 2).

1. Regularmente su hora de llegada al trabajo es:

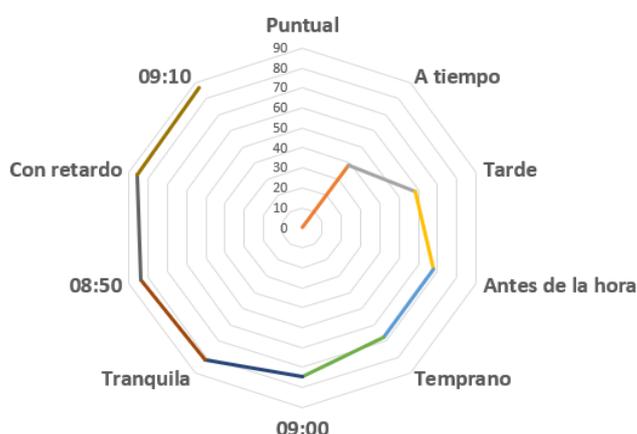


Figura 2. Definidoras del estímulo *Regularmente su hora de llegada al trabajo es:*

Para el estímulo 2 las cinco definidoras fueron familia, trabajo, amigos, música y noticias se utilizó el reactivo *Al final de mi jornada me gusta hablar del trabajo* (véase Figura 3).

2. Sus pláticas "after office" son sobre:

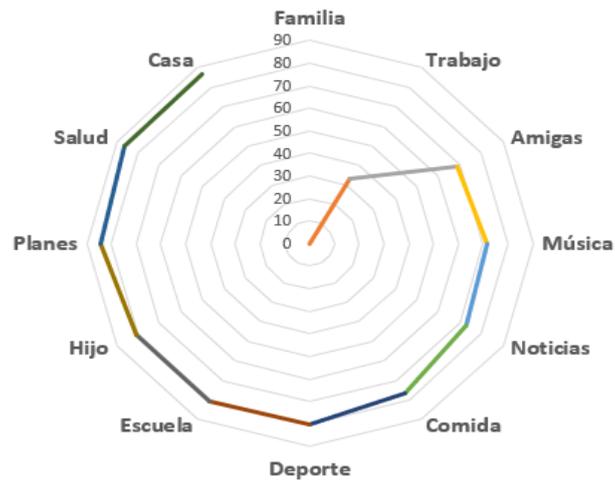


Figura 3. Definidoras del estímulo *Sus pláticas "after office" son sobre:*

Del estímulo 3 las definidoras fueron formal, casual, informal, cómoda y limpio, el reactivo final fue *Uso ropa formal o uniforme solo si se me solicita* (véase Figura 4).

3. Su atuendo de trabajo es:

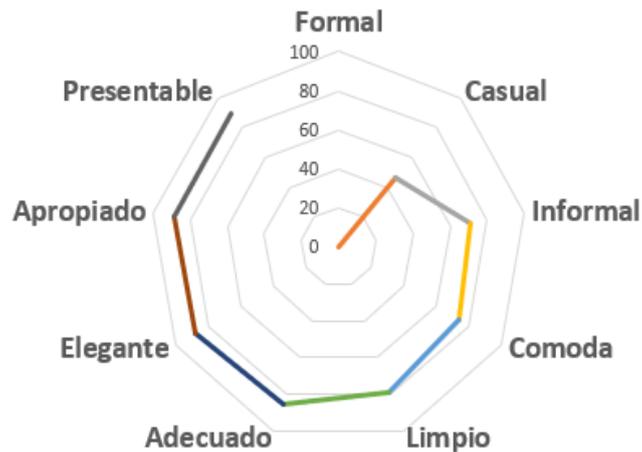


Figura 4. Definidoras del estímulo *Su atuendo de trabajo es:*

Para el estímulo 4 de las definidoras estresada, preocupada, enojada, nerviosa y tranquila, el reactivo fue *Me siento estresado/a si tengo que enfrentarme a un problema en el trabajo* (véase Figura 5).

4. Cuando se enfrenta a un problema en la oficina, se siente...

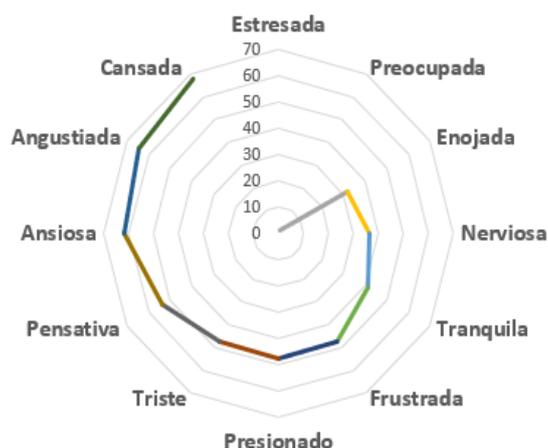


Figura 5. Definidoras del estímulo *Cuando se enfrenta a un problema en la oficina, se siente...*

Las cinco definidoras para el estímulo 5 fueron computadora, teléfono, documentos, pluma y calendario, el reactivo fue *La computadora es lo más importante que tengo en mi escritorio* (véase Figura 6).

5. Las cosas más importantes en su escritorio son:

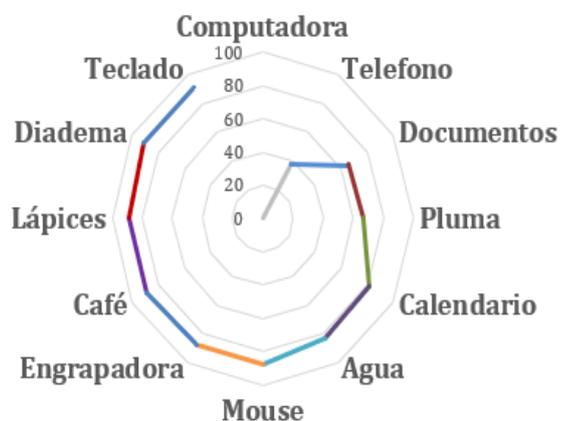


Figura 6. Definidoras del estímulo *Las cosas más importantes en su escritorio son:*

Para el estímulo 6 las cinco definidoras fueron restaurante, casa, cafetería, oficina y comedor, se utilizó el reactivo *La cafetería es perfecta para reunirse con otras personas* (véase Figura 7).

6. Cuando quiere reunirse con otras personas lo hace en:

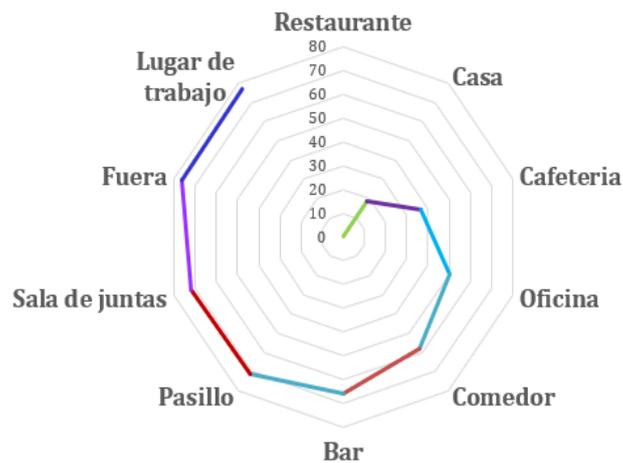


Figura 7. Definidoras del estímulo *Cuando quiere reunirse con otras personas lo hace en:*

Del estímulo 7 las definidoras fueron lento, rápido, tranquilo, acelerado, relajado, el reactivo final fue *Realizo rápidamente las actividades de mi trabajo* (véase Figura 8).

7. El ritmo al que trabaja es:

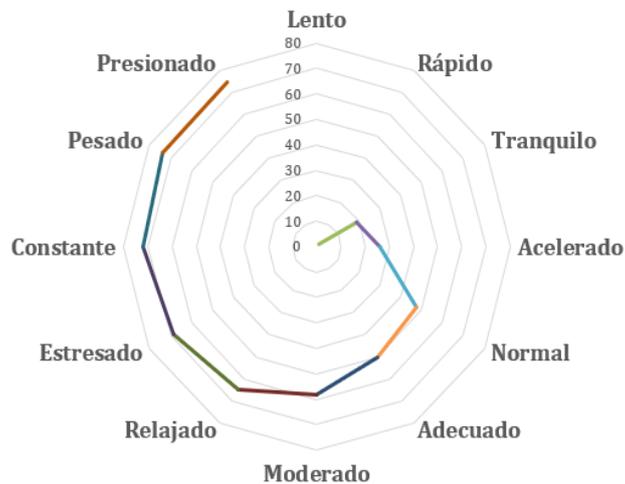


Figura 8. Definidoras del estímulo *El ritmo al que trabaja es:*

Para el estímulo 8 las definidoras fueron terminar, salir, trabajar, salir temprano y descansar el reactivo fue *Cuando es viernes lo que quiero es terminar el trabajo* (véase Figura 9).

8. El viernes en la oficina quiere:

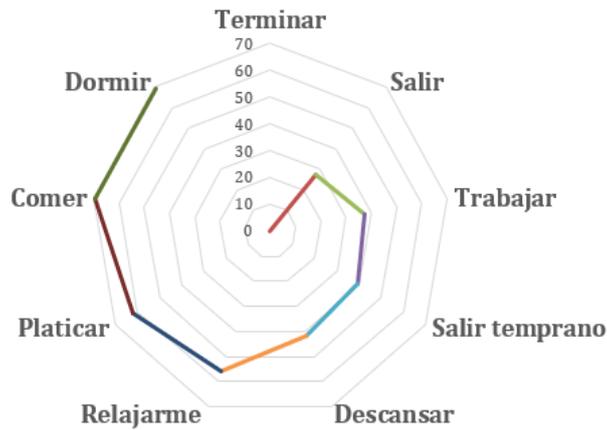


Figura 9. Definidoras del estímulo *El viernes en la oficina quiere:*

Las cinco definidoras para el estímulo 9 fueron ignoro, trabajar, me molesto, ayudo y platicar, el reactivo fue *Si mi compañero del trabajo no hace sus actividades le ayudo* (véase Figura 10).



Figura 10. Definidoras del estímulo *Si su compañero no está haciendo nada usted:*

Para el estímulo 10 las cinco definidoras fueron feliz, tranquilo, contenta, satisfecho y relajado se utilizó el reactivo *Me hace feliz el que llegue la quincena* (véase Figura 11).

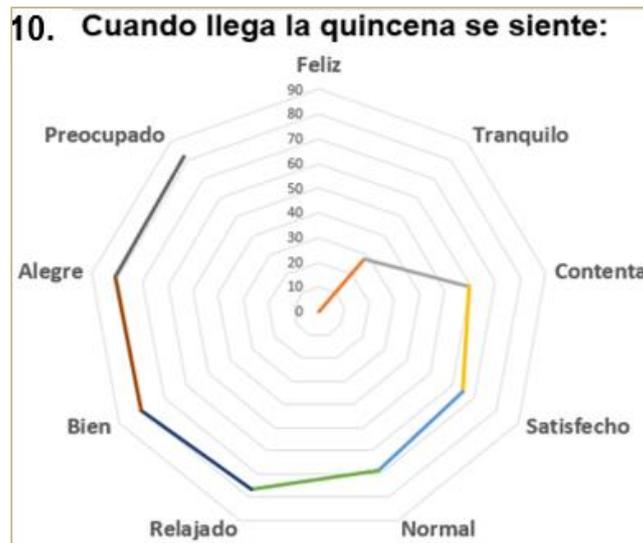


Figura 11. Definidoras del estímulo *Cuando llega la quincena se siente:*

Del estímulo 11 las definidoras fueron termino, me quedo, me voy, continuo y avanzo, el reactivo final fue *Si hay mucho trabajo me quedo para concluir aun si es hora de la salida* (véase Figura 12).



Figura 12. Definidoras del estímulo *Si llega la hora de la salida, pero hay mucho trabajo en la oficina usted:*

Para el estímulo 12 las definidoras fueron identificación, seguridad, acceso, entrar y control, el reactivo fue *Portar el gafete me permite tener acceso a la empresa y sus servicios* (véase Figura 13).

12. El uso del gafete es para:

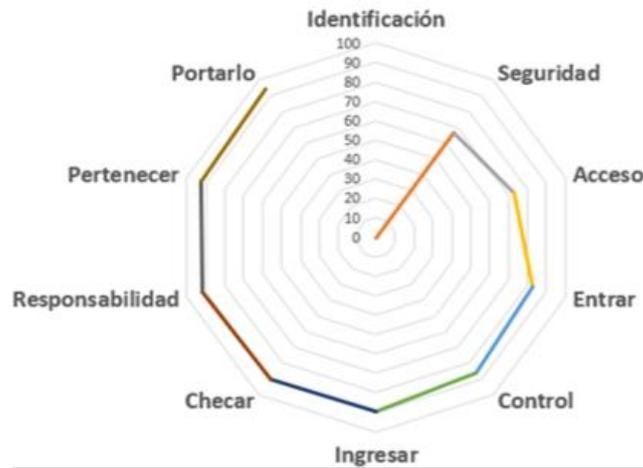


Figura 13. Definidoras del estímulo *El uso del gafete es para:*

Las definidoras para el estímulo 13 fueron apoyo, participo, organizo, propongo y opino el reactivo fue *Participo u organizo reuniones informales dentro del trabajo* (véase Figura 14).

13. Si hay que organizar algo en el trabajo usted:



Figura 14. Definidoras del estímulo *Si hay que organizar algo en el trabajo usted:*

Para el estímulo 14 las cinco definidoras fueron estresada, presionada, cansado, activo y apresurado se utilizó el reactivo *Me estreso si tengo mucho trabajo* (véase Figura 15).

14. Cuando tiene mucho trabajo se siente:

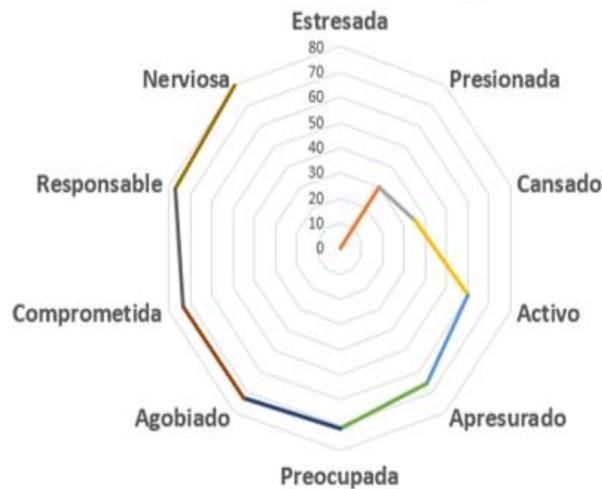


Figura 15. Definidoras del estímulo *Cuando tiene mucho trabajo se siente*:

Del estímulo 15 las definidoras más importantes fueron agradece, felicita, revisa, corrige y retroalimenta el reactivo final fue *Mi jefe/a me brinda retroalimentación de mi trabajo* (véase Figura 16).

15. Normalmente cuando entrega su trabajo, su jefe le:

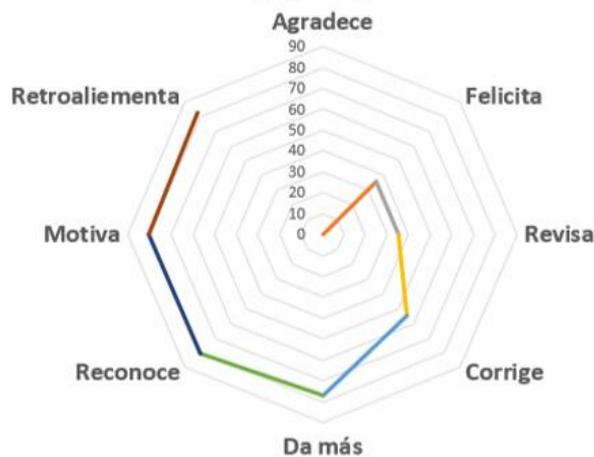


Figura 16. Definidoras del estímulo *Normalmente cuando entrega su trabajo, su jefe le*:

Para el estímulo 16 las definidoras fueron responsabilidad, no había tráfico, puntual, me gusta y cumplido, el reactivo fue *Me gusta llegar puntual a mi trabajo* (véase Figura 17).

16. Si llega temprano al trabajo es porque:



Figura 17. Definidoras del estímulo Si llega temprano al trabajo es porque:

Las definidoras para el estímulo 17 fueron presionado, tranquila, nerviosa, estresada y observado el reactivo fue *Me estresa que mi jefe/a me observe* (véase Figura 18).

17. Cuando el jefe le observa se siente:

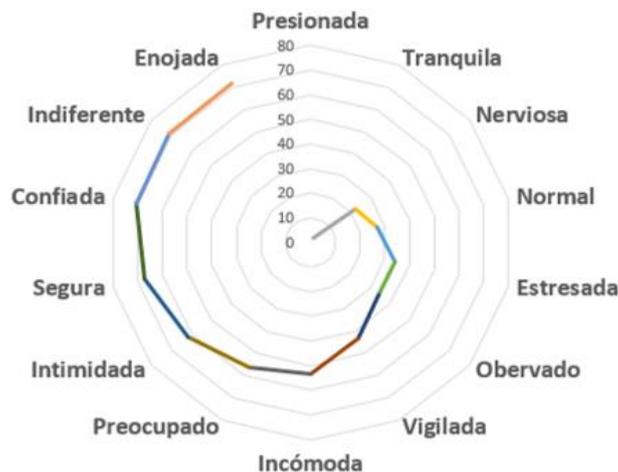


Figura 18. Definidoras del estímulo Cuando el jefe le observa se siente:

Para el estímulo 18 las cinco definidoras fueron feliz, contenta, tranquila, a gusto y satisfecha se utilizó el reactivo *Me siento feliz al trabajar en esta empresa* (véase Figura 19).

18. Actualmente en el trabajo se siente:



Figura 19. Definidoras del estímulo *Actualmente en el trabajo se siente:*

Del estímulo 19 las definidoras más importantes fueron ignoro, comento, callo, el reactivo final fue *Ignoro los chismes que se producen en la empresa* (véase Figura 20).

19. Si se entera de un chisme usted:

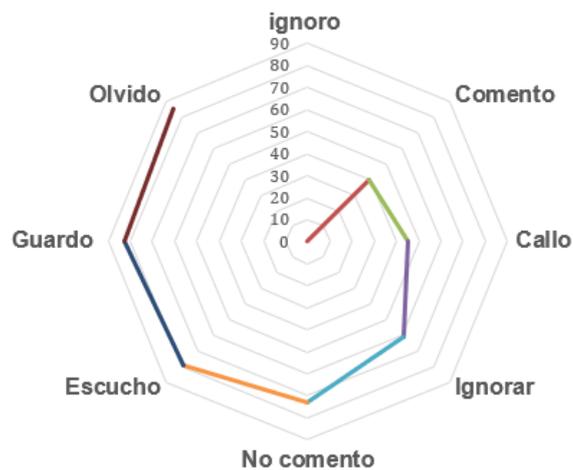


Figura 20. Definidoras del estímulo *Si se entera de un chisme usted:*

ESTUDIO 2. PERFIL LABORAL

MÉTODO

Participantes

Para los temas que corresponden a la Construcción y validación del Inventario de Perfil Laboral (IPL), y el Análisis de resultados considerando un nivel de confianza del 95% (Morales, 2012) la población fue la siguiente:

La batería fue aplicada a 318 oficinistas de empresas, tanto privadas como instituciones públicas, que cumplen con un horario, típicamente de 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes y asisten a trabajar con vestimenta formal; su edad osciló entre los 20 y 64 los años ($M= 30.50$; $DE = 9.92$); la mayoría eran Godínez Junior; la proporción de hombres y mujeres fue similar. Casi la totalidad de los trabajadores contaban con una escolaridad de nivel licenciatura finalizada y pertenecían al área Social (categorización del área de conocimientos de la UNAM 2018 DGAE). Mayoritariamente eran trabajadores de Instituciones Públicas cuya antigüedad en la organización oscilaba entre 1 mes y 420 meses (35 años), con una $M= 55.86$ meses y una $DE= 71.23$ (véase Tabla 1).

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales de los participantes

Variable	Categoría	% parcial	% total	
Demográficas	Sexo	Hombre	46.2	100
		Mujer	53.8	
	Edad	Junior (20-29 años)	45.9	100
		Semi senior (30-39 años)	30.2	
		Senior (40-64 años)	23.9	
	Escolaridad máxima	Carrera técnica	7.5	100
		Licenciatura	76.5	
		Posgrado	16.0	
	Área de conocimiento	Físico-Matemáticas e Ingenierías	7.2	100
		Biológicas y de la Salud	34.0	
Sociales		57.2		
Humanidades y las Arte		1.6		
Laborales	Tipo de empresa	Pública	82.4	100
		Privada	17.6	
	Tiempo en la empresa (meses)	1-18	40.6	100
		19-48	25.8	
		49-72	12.6	
73- en adelante		21.0		

Tipo de muestreo

La población fue intencional accidentada y no probabilística (Namakforoosh, 2005).

Tipo de estudio

No experimental ex post facto; no hubo manipulación de las variables independientes, se investigó la veracidad de las características que se le han atribuido al perfil Laboral Godínez (Kerlinger, 1975)

Variables

1. Variables demográficas: sexo (hombre, mujer); edad (junior, semi senior, senior); escolaridad máxima (carrera técnica, licenciatura, posgrado); área de conocimiento (Físico-Matemáticas e Ingenierías, Biológicas y de la Salud, sociales, Humanidades y de las Artes).
2. Variables laborales: tipo de empresa (pública, privada) y antigüedad en la empresa (1-18 meses, 19-48 meses, 49-72 meses y 73 meses en adelante).
3. Perfil Laboral: las variables que integraron el perfil laboral y su definición se presentan en el Cuadro 1. Todas se evaluaron con el Inventario de Perfil Laboral (IPL)

Cuadro 1. Variables del Inventario de Perfil Laboral

Escalas	Definición
Interacción Social en el Trabajo	Manera en que el trabajador se relaciona con sus compañeros y jefe inmediato dentro y fuera de la empresa y el cómo expresa sus opiniones
Proyección de Imagen Personal en el Trabajo	Importancia que el trabajador da al cuidado personal y al espacio relacionado con su trabajo.
Valores en el Trabajo	Responsabilidad que muestra el trabajador en sus actividades laborales, así como el respeto a las posesiones de sus compañeros.
Administración de Tiempo	Organización que el trabajador emplea para realizar sus actividades laborales y horarios de manera puntual.
Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo	Nivel de involucramiento del trabajador con los medios de comunicación durante su horario laboral.
Liderazgo y Trabajo en Equipo	Papel que juega el trabajador, la disposición y la organización de las tareas al realizar actividades en conjunto.
Desempeño en la organización	Percepción de la preparación y motivación del trabajador para realizar sus actividades, así como el nivel de empatía con su lugar de trabajo.

4. Expresiones usadas por los oficinistas u “Godínez”:

- 1) ¡Ánimo ya casi es viernes!
- 2) Si no ocupas esa pluma (u otro objeto) ¿me la prestas?
- 3) ¡A dónde va tan guapo/a!
- 4) ¿Ya vieron lo que puso en su red social?
- 5) ¿Qué no era para mañana?
- 6) Su ropa está super out
- 7) Juebebes
- 8) Mal del puerco

9) Lic., Arqui. o Doc.

10) Memo

11) ASAP

12) Ahorita

13) FYI

14) Pendientes

Construcción del Instrumento

Para la construcción del instrumento se buscó en la literatura sobre los “Godínez” y las características de los oficinistas, seguido del uso de la técnica de redes semánticas, cuyo cuestionario permitió tener un acercamiento a las características auto percibidas por los “Godínez” de tal manera que de los resultados obtenidos en las redes semánticas y lo recabado del marco teórico se construyó el Inventario de Perfil Laboral (IPL), posteriormente se verificó la claridad total del instrumento; en torno a las instrucciones, reactivos y escala empleada; del total de los 10 participantes para la prueba piloto del instrumento, 4 manifestaron algún comentario relacionado con los rubros antes mencionados:

1. “Las instrucciones y la escala son claras”
2. “Está muy extenso”
3. “Se debe revisar la redacción, algunos reactivos son confusos”
4. “Los reactivos son muy largos”

Tomando en cuenta lo anterior se reajusto el inventario de Perfil Laboral (IPL); de esta manera quedó integrado por un cuestionario sociodemográfico (4 reactivos), un cuestionario de características laborales (2 reactivos), un inventario de perfil laboral compuesto por 137 reactivos en escala tipo Likert (donde 6 corresponde a completamente de acuerdo/siempre y 1 a completamente en desacuerdo/nunca)

cuyas instrucciones fueron: “A continuación se le presentan una serie de enunciados a los cuales debe responder utilizando la siguiente escala, por favor evalúe su forma de pensar, sentir y actuar marcando con una X el espacio que mejor represente su elección; le pedimos de favor que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad. Recuerde que esta no es una prueba de inteligencia por lo que no hay respuestas buenas o malas” y un cuestionario de 14 expresiones o modismos cuyas instrucciones fueron “De las siguientes expresiones marca con una X a aquella(s) con las que te identifiques o digas en el trabajo”.

Los reactivos en escala tipo Likert (137) se agruparon en 7 escalas; Interacción Social en el Trabajo, Proyección de la Imagen Personal en el Trabajo, Valores en el Trabajo, Administración de Tiempo, Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo, Trabajo en Equipo y Desempeño en la Organización.

Procedimiento

Una vez conformada la batería se procedió a la redacción de la carta de Consentimiento Informado y Autorización (ver Anexo 2), la cual se envió a diferentes organizaciones vía correo electrónico, de esta manera se obtuvo el 40% de los participantes de este estudio; el resto se consiguió a través de la aplicación presencial a la población oficinista durante el horario de comida en lugares públicos (tanto las empresas como instituciones públicas solicitaron privacidad en sus datos) y la aplicación en línea mediante un Cuestionario en Google.

El proceso de recolección de los datos llevó cuatro meses, durante los cuales se construyó una base de datos en SPSS21 en la que se realizó el vaciado de los reactivos de la batería y se procedió con su análisis psicométrico y descriptivo.

Análisis de datos

Para validar los datos y obtener la confiabilidad de cada escala se utilizó un análisis factorial de componentes principales con rotación Varimax; se obtuvieron coeficientes alfa, correlaciones inter-factor, % de varianza explicada, medias y desviación estándar eliminando un total de 56 reactivos durante el proceso. Posteriormente se empleó prueba T y ANOVA, con el fin de comparar las variables laborales con respecto a las de Perfil Laboral, se obtuvieron medias, desviación estándar y significancias de cada grupo.

RESULTADOS

Análisis psicométrico

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante el análisis de las escalas que componen el Inventario de Perfil Laboral (81 reactivos) cuyo Alpha de Cronbach total fue de 0.91 (véase Tabla 2).

Tabla 2
Resumen de las Escalas del Inventario de Perfil Laboral

Escalas	Número de Subescalas	Numero de reactivos	Alpha	Varianza
Interacción Social en el Trabajo (IST)	6	22	0.84	59.35
Proyección de Imagen Personal en el Trabajo (PIPT)	3	13	0.78	46.54
Valores en el Trabajo (VT)	2	5	0.61	65.61
Administración de Tiempo (AT)	2	7	0.73	58.82
Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo (URSTT)	1	5	0.57	37.31
Liderazgo y Trabajo en Equipo (LTE)	3	15	0.83	53.22
Desempeño en la Organización (DO)	4	14	0.79	57.31
Total	21	81	0.91	-

1. Escala de Interacción Social en el Trabajo (IST)

El análisis factorial de componentes principales con rotación varimax de la escala Interacción social en el Trabajo (IST) mostró seis factores que explicaron el 59.35% de la varianza; el primero se denominó *Participación en Reuniones Informales*, entendida como la interacción de los trabajadores en lugares externos a la institución, el segundo *Apoyo a Compañeros*, el tercero; *Comunicación Personal Efectiva*, entendida como la manera en la que el trabajador externa sus opiniones a sus compañeros de trabajo incluyendo su jefe inmediato, el cuarto llamado *Inteligencia Emocional*, es decir la comunicación asertiva que demuestra con los otros y durante

diferentes situaciones en el trabajo, el quinto es de *Interacción Grupal*, la manera como se relaciona con las demás personas de trabajo y el sexto *Solidaridad hacia los Compañeros* que significa la colaboración que el trabajador suele brindar cuando alguno de sus compañeros requiere alguna ayuda. Todos los factores se correlacionaron significativamente. El coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0.84 para la escala total (véase Tabla 3 y 3.1).

Las correlaciones más altas fueron *Apoyo a Compañeros*, *Interacción Grupal* y *Solidaridad con Compañeros* con el factor *Participación en Reuniones Informales*. También correlacionaron positivamente *Solidaridad con Compañeros* e *Interacción Grupal* con la de *Apoyo a Compañeros*; así mismo *Solidaridad con Compañeros* con el factor *Interacción Grupal*.

Tabla 3
Interacción Social en el Trabajo (IST)
Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos

Reactivos	Subescalas					
	Participación en reuniones informales	Apoyo a compañeros	Comunicación personal efectiva	Inteligencia emocional	Interacción grupal	Solidaridad con compañeros
IST1 Acostumbro participar en reuniones informales dentro del trabajo para tomar café o algún refrigerio	0.76					
IST2 Participo u organizo reuniones informales dentro del trabajo	0.69					
IST3 Me gusta obsequiar regalos a mis compañeros de trabajo	0.68					
IST4 Me agrada pertenecer a chats grupales de la oficina	0.67					
IST5 He salido un jueves con mis compañeros por unos tragos	0.50					
IST6 Si el trabajo es excesivo en la oficina pido ayuda a algún compañero		0.74				
IST7 Si mi compañero del trabajo no hace sus actividades le ayudo		0.74				
IST8 Ofrezco apoyo moral y ayudo a mis compañeros en crisis		0.61				
IST9 Estoy pendiente de lo que otros compañeros de trabajo necesitan		0.58				
IST10 Puedo discutir y comunicarme abiertamente con mis compañeros y superiores			0.83			
IST11 En las juntas manifiesto mi opinión respecto a los asuntos que se discuten			0.78			
IST12 Las opiniones o comentarios que hago a mis superiores son tomadas en cuenta			0.78			

Tabla 3.1**Interacción Social en el Trabajo (IST)****Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos**

Reactivos	Subescalas						
	Participación en reuniones informales	Apoyo a compañeros	Comunicación personal efectiva	Inteligencia emocional	Interacción grupal	Solidaridad con compañeros	
IST13 Procuro no herir los sentimientos de mis compañeros				0.65			
IST14 Escucho atentamente antes de expresar mis opiniones				0.64			
IST15 Promuevo una sana convivencia, soy respetuoso(a) y educado(a) en horario de trabajo				0.62			
IST16 Cuando escribo un correo o comunicado importante el lenguaje que empleo es formal				0.57			
IST17 El viernes casual es una tradición que no debe cambiarse					0.71		
IST18 Fomentar el festejo de los cumpleaños, reuniones, fuera del trabajo mejora la integración entre los compañeros de trabajo					0.63		
IST19 Bromeo con mis compañeros para sentirme más cómodo(a) en la oficina					0.58		
IST20 Dar detalles a otros compañeros en las festividades es importante							0.60
IST21 Apoyo a mis compañeros invitándoles algo cuando su economía no es buena							0.52
IST22 En las filas y reuniones reservo un lugar a mis compañeros de trabajo							0.49
Número de reactivos	Total 22	5	4	3	4	3	3
%de la varianza explicada	9.35	13.9	10.89	10.54	8.53	7.75	7.62
Alfa de Cronbach	0.84	0.81	0.71	0.77	0.55	0.55	0.54
Correlaciones ínter factor							
Participación en reuniones informales		1					
Apoyo a compañeros		0.46	1				
Comunicación personal efectiva		0.14	0.22	1			
Inteligencia emocional		0.05	0.20	0.33	1		
Interacción grupal		0.48	0.40	0.14	0.20	1	
Solidaridad con compañeros		0.56	0.46	0.14	0.03	0.44	1

2. Escala de Proyección de la Imagen Personal- en el Trabajo (PIPT)

El análisis factorial de componentes principales con rotación varimax de la escala Proyección de la Imagen Personal en el Trabajo (PIPT) mostró tres factores que explicaron el 46.54% de la varianza; el primero se refiere a la *Relevancia de la Imagen Personal*, la cual se presenta cuando el trabajador cuida factores externos para poder verse de manera adecuada en la oficina, el segundo *Búsqueda de Descuentos*, es la forma en que los trabajadores utilizan para economizar su quincena y el tercero se

enfoca en la *Personalización del Lugar de Trabajo*, que simboliza el entorno del trabajador y cómo lo mantiene ordenado. Se obtuvo una confiabilidad de 0.78 para la escala total (véase Tabla 4).

Se encontraron correlaciones altas entre *Búsqueda de Descuentos* y *Relevancia de la Imagen Personal*.

Tabla 4
Proyección de la Imagen Personal en el Trabajo (PIPT)
Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos

Reactivos	Subescalas		
	Relevancia de la imagen personal	Búsqueda de descuentos	Personalización del lugar de trabajo
PIPT1 Vestir con ropa y accesorios de tiendas de prestigio es de gran importancia para la imagen personal y empresarial	0.78		
PIPT2 Compro mi ropa en Zara, Bershka, Pull and Bear, Mango y Massimo Dutti para el trabajo	0.70		
PIPT3 El bolso/mochila que llevo al trabajo es Michael Kors, Channel, Coach o Luis Vuitton	0.69		
PIPT4 La corbata/bolsa habla por la persona que la usa	0.54		
PIPT5 Asisto al gimnasio para lucir bien	0.50		
PIPT6 Aprovecho los días de promociones para comprar		0.74	
PIPT7 El saber cuándo me llega mi próximo pago me hace sentir tranquilo		0.70	
PIPT8 Me gusta emplear los descuentos que me da la oficina para comprar mesuradamente		0.66	
PIPT9 Busco los mejores precios en accesorios y ropa de trabajo		0.65	
PIPT10 Si la quincena cae en Lunes dura más		0.50	
PIPT11 Me agrada personalizar mi lugar de trabajo con objetos personales			0.76
PIPT12 Me gusta colocar frases de ánimo como motivación en mi lugar de trabajo			0.71
PIPT13 En mis cajones hay aperitivos que me ayudan a mantenerme trabajando			0.56
	Total		
Número de reactivos	13	6	3
% de la varianza explicada	46.54	17.37	11.98
Alfa de Cronbach	0.78	0.69	0.52
Correlaciones ínter factor			
Relevancia de la imagen personal	1		
Búsqueda de descuentos	0.39	1	
Personalización del lugar de trabajo	0.24	0.32	1

3. Escala de Valores en el trabajo (VT)

El análisis factorial de componentes principales con rotación varimax de la escala Valores en el Trabajo (VT), mostró un factor y un indicativo que explicaron el 65.6 % de la varianza; el factor de *Compromiso con el Trabajo* está relacionado con el nivel

de responsabilidad que se adjudica el trabajador en sus actividades laborales, mientras que el indicador de *Respeto a la Propiedad Ajena*; se refiere al respeto que el trabajador proporciona a las posesiones de sus compañeros. El coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.61 para la escala total. Los factores correlacionaron positivamente (véase Tabla 5).

Tabla 5

Valores en el Trabajo (VT)

Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos

Reactivos	Subescalas	
	Compromiso con el trabajo	Respeto a la propiedad ajena
VT1 En cuanto termina alguna reunión regreso rápido a mi lugar para terminar el trabajo	0.80	
VT2 Si hay mucho trabajo me quedo para concluir aún si ya es la hora de salida	0.72	
VT3 Realizo rápidamente las actividades de mi trabajo	0.71	
VT4 Respeto los objetos personales de otros compañeros		0.87
VT5 Si pido algo prestado de mis compañeros lo regreso en cuanto lo termino de ocupar		0.86
	Total	
Numero de reactivos	5	2
% de la varianza explicada	65.61	31.55
Alfa de Cronbach	0.71	0.60
Correlaciones ínter factor		
Compromiso con el trabajo	1	
Respeto a la propiedad ajena	0.24	1
Media (media teórica= 3.5)	4.88	5.66
Desviación estándar	0.78	0.63

4. Escala de Administración de Tiempo (AT)

El análisis factorial de componentes principales con rotación varimax de la escala Administración de Tiempo (AT) mostró dos factores que explicaron el 58.8 % de la varianza; el primero, *Puntualidad en la Entrega del Trabajo*, donde los trabajadores realizan sus actividades en el tiempo establecido, el segundo se refiere a la *Puntualidad en la Llegada al Trabajo* que es la hora en la que ingresan a la oficina. El coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.73 para la escala total. Los factores correlacionaron positivamente (véase Tabla 6).

Tabla 6**Administración de Tiempo (AT)****Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos**

<i>Reactivos</i>	<i>Subescalas</i>	
	Puntualidad en la entrega de trabajos	Puntualidad en la llegada a trabajo
AT1 Entrego en tiempo y forma los trabajos que me solicitan	0.78	
AT2 Termino mis actividades antes de la fecha límite	0.68	
AT3 Si siento que hay un trabajo complicado me doy un tiempo para encontrar una buena opción de mejorarlo	0.68	
AT4 Al descansar puedo dejar cualquier idea relacionada con el trabajo y disfrutar de mi tiempo libre	0.55	
AT5 Llego al trabajo antes de la hora establecida		0.88
AT6 Me gusta llegar puntual a mi trabajo		0.86
AT7 Llego a tiempo al trabajo, a las reuniones y a los demás actos a los que acudo		0.49
	Total	
Numero de reactivos	7	3
% de la varianza explicada	58.82	26.17
Alfa de Cronbach	0.73	0.72
Correlaciones ínter factor		
Puntualidad en la entrega de trabajos	1	
Puntualidad en la llegada a trabajo	0.42	1

5. Escala Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo (URSTT)

El análisis factorial de componentes principales con rotación varimax de la escala Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo (URST) mostró un factor que explicó el 37.3% de la varianza; el factor se refiere *al Uso de Redes Sociales y Tecnología*, siendo el nivel de involucramiento que tiene el trabajador con las diferentes redes sociales en el trabajo. El coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.57 para la escala total (véase Tabla 7).

Tabla 7

Escala de Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo
Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos

<i>Reactivos</i>		<i>Subescalas</i>
		Uso de redes sociales y tecnología en el trabajo
URSTT1	La mayoría de mis publicaciones en redes sociales se relacionan con mi trabajo	0.64
URSTT2	Envié mensajes tipo WhatsApp a algún compañero en vez de ir a su lugar o llamarlo para poder tratar cuestiones de trabajo	0.63
URSTT3	Realizar las actividades depende del Wi-Fi de la oficina	0.61
URSTT4	Conozco las contraseñas de todos los Wi-Fi de la empresa	0.59
URSTT5	Tener los últimos gadgets (aplicaciones) y más innovadores me hace destacar en la oficina	0.56
		Total
Número de reactivos		5
% de la varianza explicada		37.31
Alfa de Cronbach		0.57
Correlaciones ínter factor		
Uso de redes sociales y tecnología en el trabajo		1

6. Escala de Liderazgo y Trabajo en Equipo (LTE)

El análisis factorial de componentes principales con rotación varimax de la escala de Liderazgo y Trabajo en Equipo (LTE) mostró tres factores que explicaron 53.22% de la varianza; el primero se refiere a la *Asunción de Liderazgo* el cual simboliza el papel que funge el trabajador cuando se encuentra en algún equipo de trabajo, el segundo es *Trabajo Participativo* enfocado al nivel de cooperación que tiene con sus compañeros para obtener alguna meta en cuestión, el tercero se enfoca al *Trabajo compartido* que se refiere a la distribución del trabajo en su organización. Los dos factores y el indicativo se correlacionan de manera positiva. El coeficiente de alpha de Cronbach fue de 0.83 para la escala total (véase Tabla 8).

Se encontraron correlaciones significativas entre *Trabajo Participativo* y *Asunción de Liderazgo*.

Tabla 8**Escala Liderazgo y Trabajo en Equipo (ELTE)****Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos**

	Reactivos	Subescalas			
		Asunción de liderazgo	Trabajo participativo	Trabajo compartido	
LTE1	Diseño asignaciones de tareas para que sean interesantes y desafiantes	0.75			
LTE2	Si en la oficina nos piden trabajar en equipo me encargo de organizar y dividir las tareas	0.74			
LTE3	Aliento al equipo para lograr innovaciones excepcionales, así como pequeñas mejoras continuas	0.73			
LTE4	Comunico y proporciono retroalimentación a mis compañeros de trabajo	0.67			
LTE5	Soy Capaz de Identificar en mí y en mis compañeros áreas de oportunidad y fortalezas para aprovecharlas	0.64			
LTE6	Prefiero calmar los sentimientos de otros y mantener las relaciones	0.50			
LTE7	Mi participación y la de mis compañeros en el desarrollo de las metas de la organización contribuye a la productividad		0.75		
LTE8	Prefiero que todos los involucrados en un conflicto generen juntos las alternativas		0.70		
LTE9	Pensar y hacer cosas nuevas es importante para mí vitalidad y de la organización		0.65		
LTE10	Un equipo puede llegar a una mejor solución que cualquier persona trabajando de forma independiente		0.61		
LTE11	Al trabajar en equipo soy capaz de resolver problemas y tomar decisiones acertadas		0.59		
LTE12	Trabajar en equipo da la oportunidad de apoyar a otros en la empresa		0.58		
LTE13	Es indispensable saludar a los demás antes de tratar temas de importancia de la empresa		0.55		
LTE14	La cantidad de trabajo en la oficina es compartida en cantidades iguales para cada trabajador			0.84	
LTE15	Cuando trabajo con mis compañeros reconozco que todos cumplen su parte del trabajo			0.82	
		Total			
	Número de reactivos	13	6	5	2
	% de varianza explicada	53.22	21.79	20.34	11.08
	Alfa de Cronbach	0.83	0.79	0.79	0.67
	Correlaciones ínter factor				
	Asunción de liderazgo		1		
	Trabajo participativo		0.49	1	
	Trabajo compartido		0.23	0.29	1
	Media (media teórica= 3.5)		4.24	4.87	4.01
	Desviación estándar		0.91	0.74	1.27

7. Escala Desempeño en la Organización (DO)

El análisis factorial de componentes principales con rotación varimax de la escala Desempeño en la Organización (DO) mostró tres factores y un indicativo que explicaron el 57.31% de la varianza; el primero señala la *Capacidad para Resolver Problemas* enfocado a la obtención de soluciones cuando se pretende llegar a alguna meta, la *Comunicación de la Organización* lo que se refiere a la retroalimentación y claridad por parte de sus compañeros de trabajo en función de su desempeño, el

tercero se enfoca en la *Identificación con la Empresa*, que tanto se empatizan los trabajadores con los valores y metas de la organización y el indicativo *Capacitación Continua*, enfocado a los talleres brindados por la empresa para la mejora de las habilidades del trabajador. El coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.79 para la escala total (véase Tabla 9).

Se encontraron correlaciones significativas entre el indicativo *Capacitación continua* y el factor *Capacidad para Resolver Problemas*, así mismo entre *Identificación con la Empresa* y *Comunicación con la Empresa*.

Tabla 9

Desempeño en la Organización (DO)
Subescalas, cargas factoriales, índices psicométricos y estadísticos descriptivos

Reactivos	Subescalas				
	Capacidad para resolver problemas	Comunicación con la empresa	Identificación con la empresa	Capacitación continua	
DO1	Poseo los niveles de competencias requeridos para lograr las metas de la organización	0.77			
DO2	Prefiero resolver un conflicto abiertamente que ocultar las diferencias	0.70			
DO3	Soy persuasivo cuando tengo que serlo para ganar en una situación de conflicto	0.69			
DO4	Continuamente estoy mejorando la calidad de mis habilidades o conocimientos	0.60			
DO5	Si el equipo de la oficina presenta algún problema de funcionamiento llamo a la asistencia técnica de inmediato	0.47			
DO6	Mi jefe/a me brinda retroalimentación de mi trabajo		0.84		
DO7	Recibo información relacionada con mi desempeño por parte de la organización		0.78		
DO8	Las órdenes de mi jefe siempre son claras		0.73		
DO9	Considero que las juntas de trabajo se llevan a cabo con efectividad		0.54		
DO10	En la empresa los días de asueto o conmemorativos son respetados por todos			0.79	
DO11	Me identifico con los valores culturales de la empresa			0.59	
DO12	En la organización se ofrece apoyo moral y ayuda a los empleados y compañeros en crisis			0.55	
DO13	Asisto a cursos a parte de las capacitaciones dadas por la empresa			0.88	
DO14	Me han dicho que el producto o servicio que entrego rebasa las expectativas			0.60	
	Total				
Número de reactivos	14	5	4	3	2
% de varianza explicada	57.31	17.46	18.10	11.47	10.27
Alfa de Cronbach	0.79	0.70	0.78	0.52	0.53
Correlaciones ínter factor					
Capacidad para resolver problemas		1			
Comunicación con la empresa		0.32	1		
Identificación con la empresa		0.22	0.46	1	
Capacitación continua		0.38	0.26	0.17	1

Análisis descriptivo del Perfil Laboral

A continuación, se explican los resultados del análisis descriptivo del Perfil Laboral tomando como punto de partida una media teórica de 3.5.

1. Escala de Interacción Social en el Trabajo (EIST)

Se encontró que los factores que sobrepasan esta media son Inteligencia Emocional, Comunicación personal efectiva, Interacción grupal y Apoyo a compañeros (véase Figura 21).

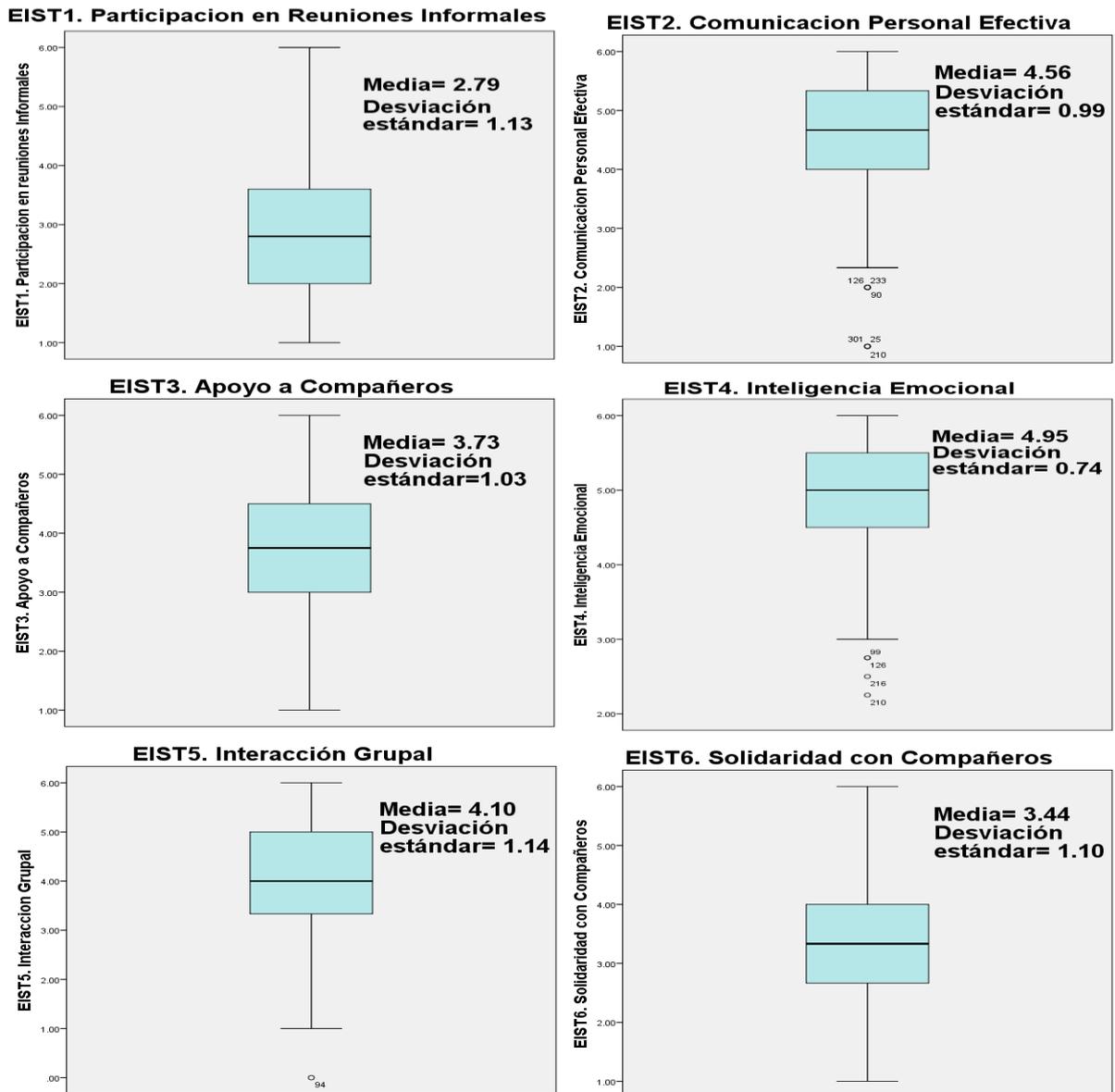


Figura 21. Distribución de los factores de la Escala Interacción Social en el Trabajo

2. Escala de Proyección de la Imagen Personal- en el Trabajo (EPIPT)

El factor Búsqueda de descuentos mostro una media mayor para la escala Proyección de la imagen personal sin embargo se encontraron medias menores que la teórica igual que en los factores Relevancia de la imagen personal y Personalización del lugar de trabajo (véase Figura 22).

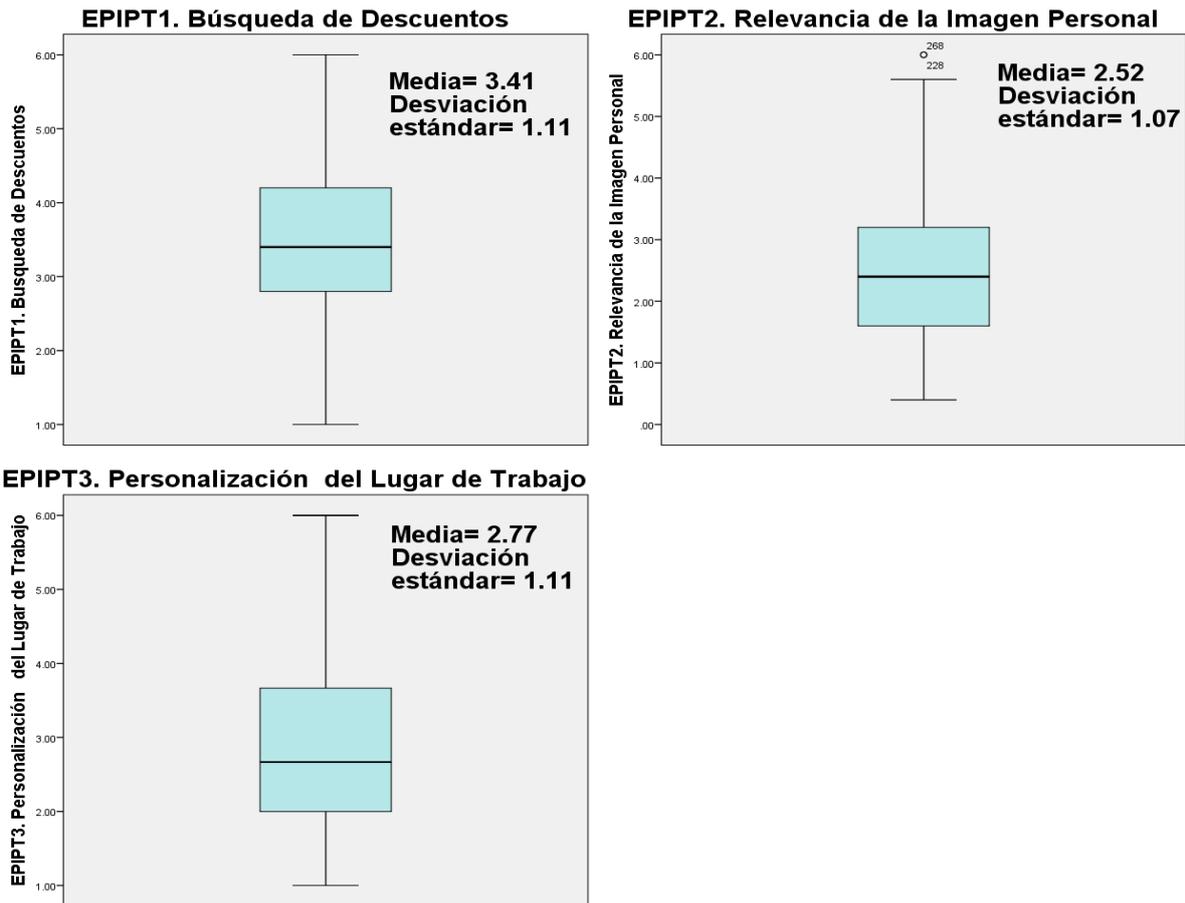


Figura 22. Distribución de los factores de la Escala Proyección de la Imagen Personal en el Trabajo

3. Escala de Valores en el trabajo (EVT)

Para esta escala su factor e indicador obtuvieron medias más altas de la media teórica sobresaliendo el factor Respeto a la propiedad ajena donde la mayoría obtuvo puntajes altos (véase Figura 23).

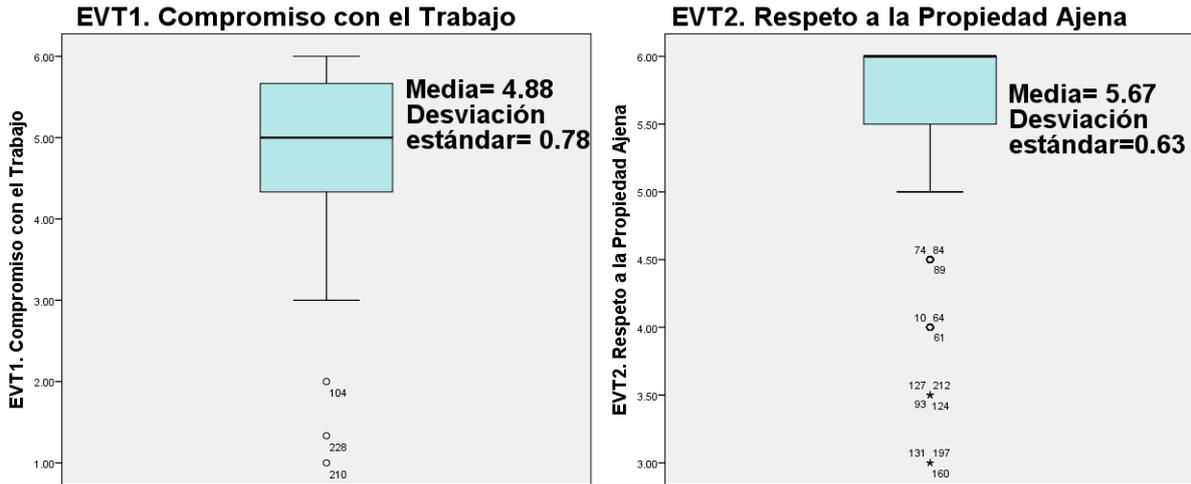


Figura 23. Distribución de los factores de la Escala de Valores de Trabajo

4. Escala de Administración de Tiempo (EAT)

Esta escala también obtuvo medias mayores a la teórica, por lo que se puede decir que son más “Godínez” aquellos con puntajes más altas para los factores Puntualidad en la entrega de trabajo y Puntualidad en la llegada al trabajo (véase Figura 24).

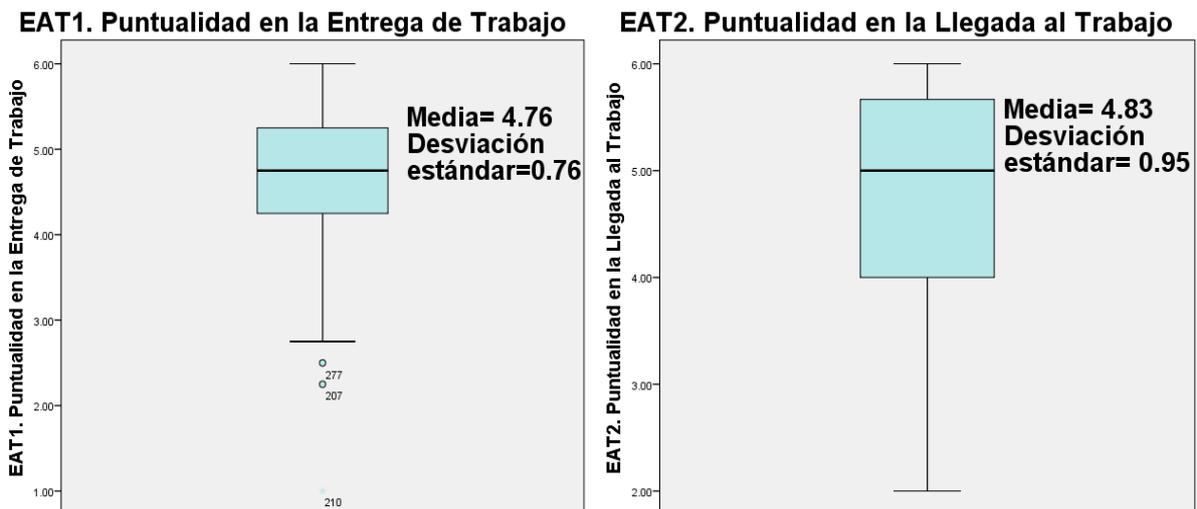


Figura 24. Distribución de los factores de las Escala Administración de Tiempo

5. Escala Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo (EURSTT)

En la escala Uso de redes sociales en el trabajo se encontró una distribución por debajo de la media teórica, aunque se encontraron algunos puntajes atípicos por encima de la media (véase Figura 25).

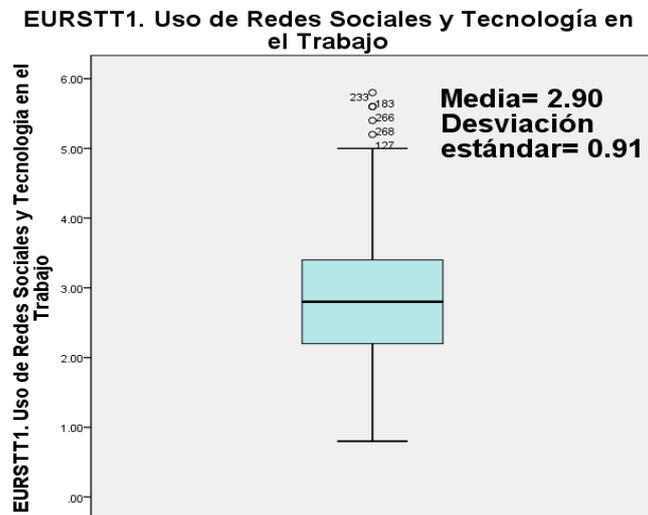


Figura 25. Distribución de los factores de la Escala Uso de Redes Sociales y Tecnología en el trabajo

6. Escala de Liderazgo y Trabajo en Equipo (ELTE)

Se encontró que para los factores de la escala de Liderazgo y trabajo en equipo la media está por encima de la media teórica destacando Trabajo participativo, después Asunción de liderazgo y Trabajo compartido (véase Figura 26).

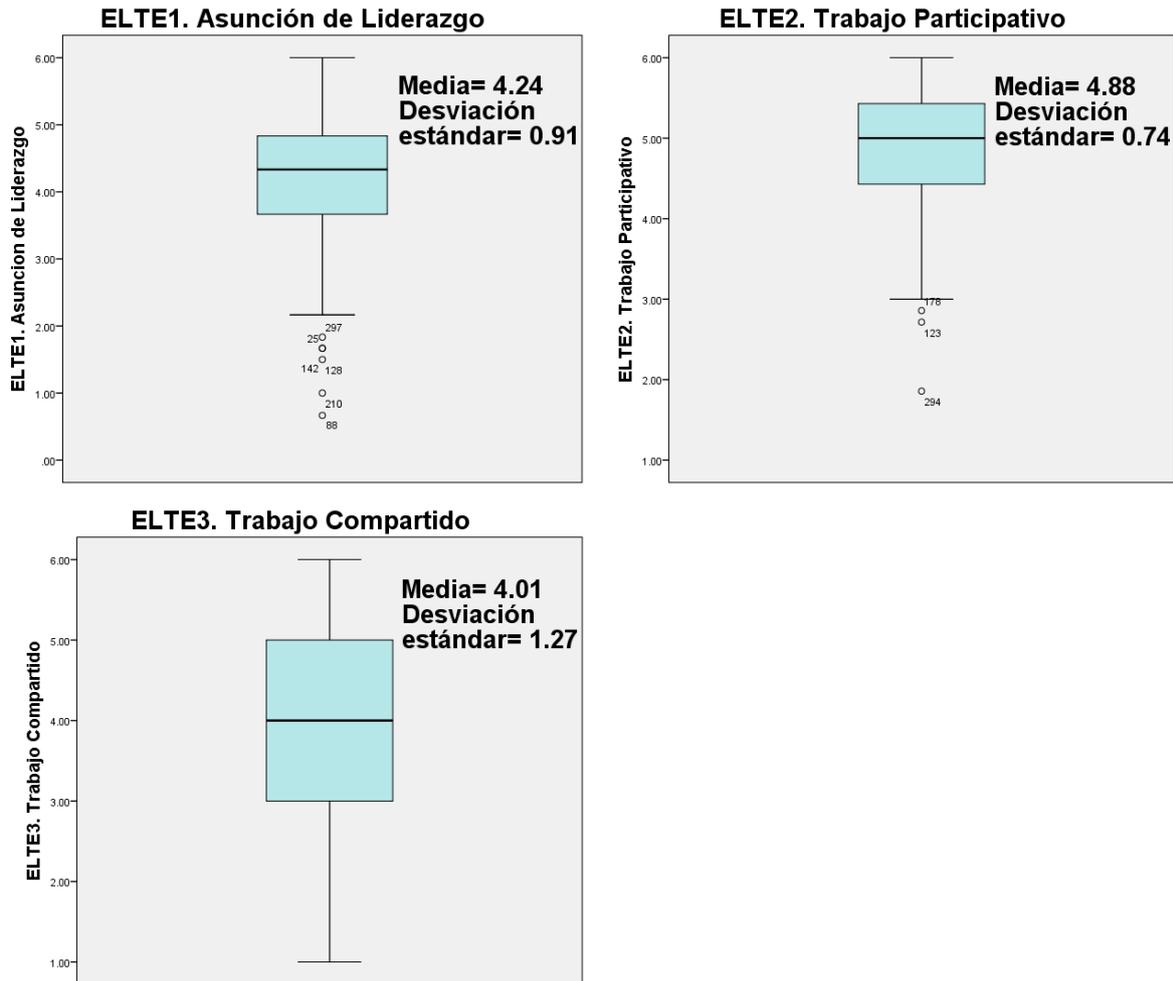


Figura 26. Distribución de los factores de la Escala de Liderazgo y Trabajo en Equipo

7. Escala Desempeño en la Organización (EDO)

En la escala de Desempeño en la organización las distribuciones de los factores están por encima de la media teórica, primeramente, Capacidad para resolver problemas, seguido de Identificación con la empresa, Comunicación con la empresa y finalmente Capacitación continua (véase Figura 27).

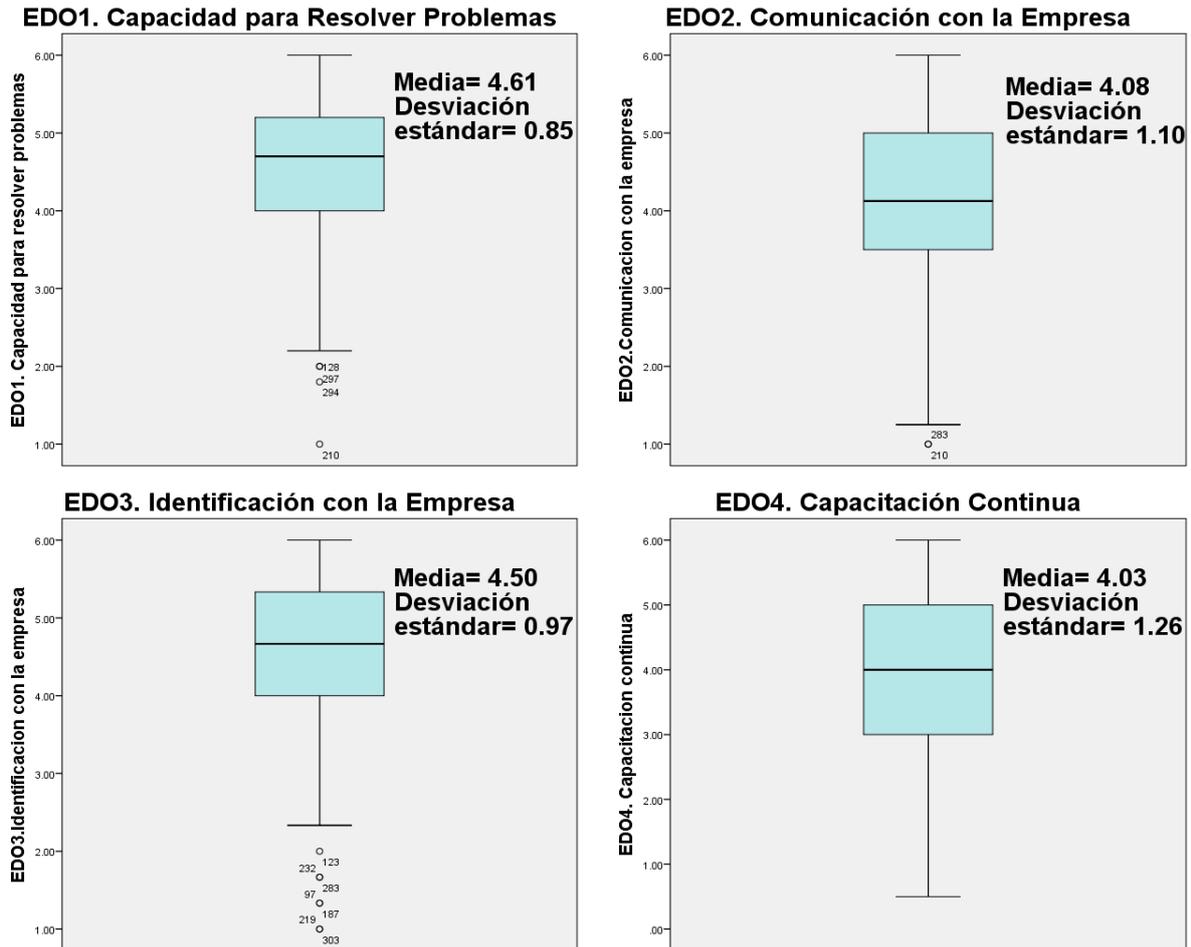


Figura 27. Distribución de los factores de la Escala Desempeño en la Organización

Efecto de las variables tipo y antigüedad en la empresa por las variables de Perfil Laboral

A continuación, se explican los resultados de las variables del Inventario de Perfil Laboral en relación con las variables tipo de empresa y antigüedad en la empresa.

1. Tipo de Empresa

Los trabajadores de Empresas Privadas obtuvieron puntajes más altos que los de Instituciones Públicas en los factores *Inteligencia Emocional* de la escala Interacción social en el Trabajo; *Compromiso con el Trabajo* de la escala Valores en el Trabajo; *Puntualidad en la entrega de Trabajos* de la escala Administración de Tiempo; e *Identificación con la Empresa* de la escala Desempeño en la Organización, mientras

que los pertenecientes a Instituciones Públicas obtuvieron un puntaje mayor en la escala Uso de Redes y Tecnología en el Trabajo (véase Tabla 10).

Tabla 10

Diferencias estadísticamente significativas de las variables de Perfil Laboral con la variable de Tipo de Empresa

Factores	<i>Tipo de empresa</i>		Prueba Estadística
	Privada	Pública	
Inteligencia Emocional	5.00 (0.62)	4.93 (0.76)	t (316)= 0.64, p=0.04
Compromiso con el trabajo	5.04 (0.53)	4.84 (0.82)	t (316)= 1.681, p=0.001
Puntualidad en la entrega de trabajos	4.84 (0.56)	4.74 (0.79)	t (316)=0.896, p=0.024
Uso de redes sociales y tecnología en el trabajo	2.77 (0.74)	2.92 (0.94)	t (316)=0.603, p=0.010
Identificación con la empresa	4.57 (0.70)	4.49 (1.01)	t (316)=-0.603, p=0.010

Nota: Valor de las medias más altas entre los grupos en negritas

Rango de valores: 1 a 6

Media teórica: 3.5

2. Antigüedad en la Empresa

Los trabajadores que llevan más tiempo en la empresa (49 en adelante) obtuvieron medias más altas respecto de *Puntualidad en la llegada al trabajo* de la escala Administración de Tiempo, sin embargo, los trabajadores con menos tiempo en la empresa obtuvieron puntajes más altos en el factor *Participación en Reuniones Informales* de la escala Interacción Social en el Trabajo y en el factor *Interacción Grupal* de la escala Interacción Social en el Trabajo (véase tabla 11).

Tabla 11

Diferencias estadísticamente significativas de las variables de perfil laboral por Antigüedad en la empresa

Factores	<i>Antigüedad en la empresa</i>				Prueba Estadística	Pruebas post hoc de Tukey
	1 a 18 meses	19 a 48 meses	49 a 72 meses	73 meses en adelante		
Participación en reuniones informales	3.01 (1.09)	2.63 (1.15)	2.78 (1.41)	2.79 (1.13)	F(3,314)= 3.52, p=0.029	1 a 18 meses – 73 meses en adelante: p= 0.046
Integración grupal	4.35 (1.00)	4.08 (1.20)	3.97 (1.32)	3.67 (1.08)	F(3,314)= 5.67, p=0.001	1 a 18 meses – 73 meses en adelante: p=0.000
Puntualidad en la llegada al trabajo	4.70 (0.96)	4.77 (0.94)	5.02 (1.10)	5.03 (0.82)	F(3, 314)= 2.513, p=0.059	1 a 18 meses – 73 meses en adelante: p=0.087

Nota: Valor de las medias más altas entre los grupos en negritas

Rango de valores: 1 a 6

Media teórica: 3.5

Análisis comparativo por las variables tipo de empresa y antigüedad en la empresa por las expresiones usadas

Respecto al uso de expresiones, poco más de la mitad de los oficinistas muestran identificación de estas frases usando en mayor proporción *Pendientes*, *Mal del puerco*, *¡Ánimo ya casi es viernes!*, *FYI* (For Your Information), *Lic.*, *Arqui o Doc.* y *Ahorita* y las menos usadas *Juebebes*, *Memo*, *Si no ocupas esa pluma (u otro objeto)* ¿me la/lo prestas? y ¿Ya vieron lo que puso en su red social? (véase Figura 27).

Expresiones usadas por los Oficinistas



Figura 28. Porcentajes de respuesta de los Oficinistas/ Godínez respecto a las expresiones usadas por ellos

A continuación, se describen los resultados obtenidos respecto de las expresiones usadas por los participantes en relación con las variables laborales

1. Tipo de empresa

No se encontraron diferencias significativas por la variable laboral tipo de empresa en el uso de las expresiones evaluadas.

2. Antigüedad en la empresa

Se encontraron diferencias significativas en el uso de la expresión *Mal del puerco*, $\chi^2(1) = 12.30$, $p = 0.03$, habiendo un mayor uso de esta en los Oficinistas que llevan de 19 a 48 meses en la empresa, seguidos de los que llevan 1-18 meses trabajando en la empresa (ver Figura 28).

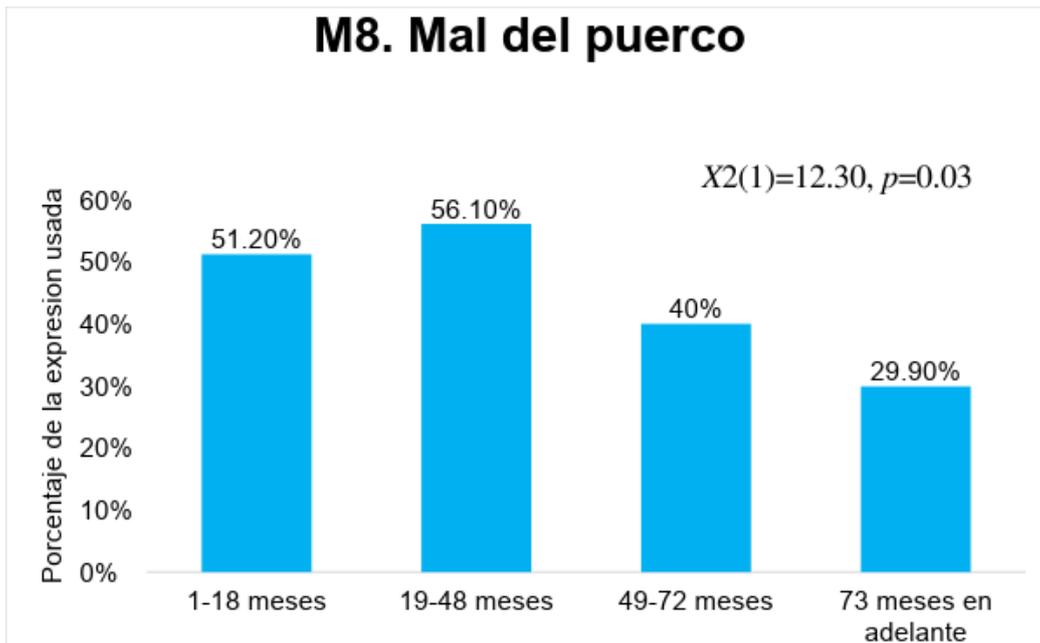


Figura 29. Diferencias de la expresión usada *Mal del puerco* por antigüedad en la empresa

Se encontraron diferencias significativas en la antigüedad que llevan trabajando los oficinistas y la expresión *Memo*, $\chi^2(1) = 8.56, p=0.03$, ya que es usada en mayor proporción por los que llevan más de 73 meses trabajando en la empresa (véase Figura 29).

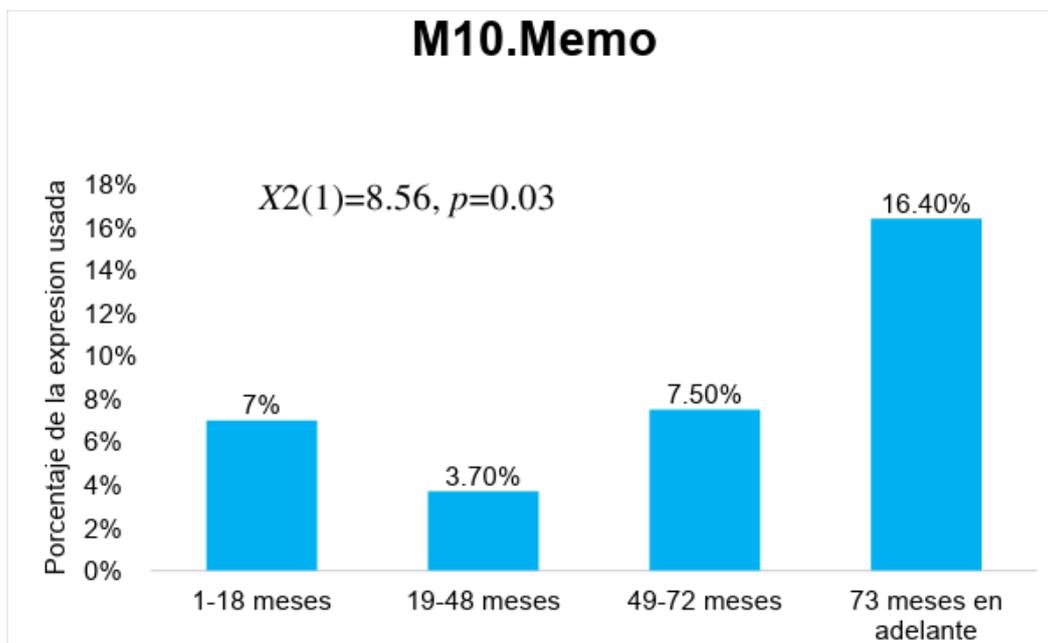


Figura 30. Diferencias de la expresión usada *Memo* por antigüedad en la empresa

DISCUSIÓN

Los “Godínez” son el motor de las organizaciones al representar el 40% de la fuerza laboral del país (Andrade, 2016). El buen desempeño se evalúa a partir de sus arduas labores y sacrificios para desenvolverse positivamente como un elemento fundamental para las organizaciones y lograr el buen funcionamiento de estas (Flores, 2016).

En el presente estudio se buscó identificar las características auto percibidas de los oficinistas respecto de los estereotipos que le son asignados a los “Godínez” como también se les suele llamar, esto a partir de la técnica de redes semánticas aplicada a una muestra de 54 personas. La cual permitió tener un primer acercamiento a los conceptos relacionados con el perfil laboral “Godínez” donde se pudo observar que los oficinistas son puntuales, les gusta hablar de su trabajo, visten de manera formal, se estresan al tener que enfrentarse a un problema en la oficina o cuando tienen mucho trabajo, consideran que la computadora es lo más importante en su escritorio, se reúnen en cafés, realizan rápidamente sus actividades laborales, los viernes quieren terminar su trabajo, ayudan a sus compañeros en el trabajo, les hace feliz el que llegue la quincena, si tienen mucho trabajo se quedan a concluir aunque sea su hora de salida, el gafete les permite tener acceso a la empresa, apoyan cuando se trata de organizar algo en el trabajo.

Con las características anteriores se pueden construir la batería “IPL” en cuyo análisis se encontraron cargas factoriales significativas y correlaciones positivas entre los factores de las siete escalas de las que se compone, pues es la suma de los distintos factores los que nos hablan de la forma de ser de los “Godínez” a partir de sus propias perspectivas aclarando y ampliando su perfil obtenido en un primer momento de las redes semánticas.

Continuando con los análisis se encontró que para la media teórica de 3.5 los factores de las escalas del Inventario de Perfil Laboral (IPL) sobrepasaron esta puntuación la cual nos habla del perfil actual de los oficinistas u “Godínez”, destacando para la escala de Interacción social en el Trabajo los factores Apoyo a compañeros, Interacción grupal, Comunicación personal efectiva e Inteligencia Emocional donde los “Godínez” se perciben con habilidades para comunicarse con sus compañeros y superiores al expresar efectivamente sus ideas y opiniones tomando en cuenta también la forma de sentir y actuar de sus compañeros, se puede denotar una calidad en las interacciones y por ende un mejor trabajo en equipo.

En la escala de Proyección de la Imagen Personal donde los “Godínez” se preocupan por su apariencia y tratan de vestir con ropa de marca con la finalidad de proyectar una mejor imagen (11 formas de saber si eres un Godínez, 2017) se encontró que buscar marcas o los mejores descuentos no es tan importante como encontrar una vestimenta que proyecte una mejor imagen profesional y que si les gusta personalizar su lugar de trabajo es para motivarse.

También los Godínez se perciben con grandes Valores en el Trabajo al mostrarse comprometidos con sus actividades, pero sobre todo respetar la propiedad ajena que es una de los puntos importantes en los que hace hincapié “Los diez mandamientos de los Godínez” (2014) quien sugiere que devuelvan sin falta lo que pidan prestado puesto que los pueden identificar por ser el que no devuelve las cosas o como el ladrón del lugar, los “Godínez” saben que no se trata de ser un ladrón más bien de demostrar educación y respeto a los compañeros y a su trabajo.

Espinosa (2016) sugiere a los Godínez poner fecha límite a las entregas de trabajo para no fallar ya que si pueden hacer algo en poco tiempo es mejor no dejarlo

para más tarde, y así avanzar más rápido de lo esperado, es cuestión de organizarse, a lo que los “Godínez” responden con lo encontrado en los análisis a tener más que claro este aspecto y llevarlo a cabo pues la mayoría se percibe como buen administrador de su tiempo tanto para llegar al trabajo no solo como obligación, sino por gusto así como en la entrega de sus trabajos o reportes en tiempo y forma, lo cual se puede ver con las medias de la escala Administración de Tiempo, por otro lado pocos reportan hacer uso de las redes sociales y tecnología para destacar personalmente en el trabajo, por lo que sería bueno indagar más sobre este tema pero desde la perspectiva de como usan estos medios para el beneficio de sus actividades laborales.

Los Godínez se perciben con cualidades en la escala de Liderazgo y trabajo en equipo pues son capaces de diseñar asignaciones de tareas que resulten desafiantes e interesantes al igual que organizar y dividir las tareas alentando al equipo para lograr innovaciones, reconociendo que su participación y la de sus compañeros en el desarrollo de las metas son importantes para la productividad. Algunos dirán que no es del todo cierto, pero esto depende de las oportunidades que les den para lograr ver estas cualidades ya que muchas veces son limitados por las actividades pertenecientes al puesto que ocupan al no tener poder para tomar decisiones con respecto a algunas tareas o proyectos.

Los Godínez también se auto perciben con un buen Desempeño en la organización ya que en sus actividades son capaces de resolver problemas, otros pueden comunicarse abiertamente con la empresa y obtener retroalimentación, también parte importante de este buen desempeño se debe al sentirse identificados

con la empresa y por ende darle importancia a la capacitación continua para desenvolverse con éxito en la organización.

Al tener un perfil más claro sobre los “Godínez” en el aspecto laboral también resulta interesante indagar en otros factores que pudieran repercutir en este y en algunos comportamientos, por consiguiente, se investigó en factores como la experiencia de los Godínez (antigüedad laborando) y el tipo de organización a la que pertenezcan, siendo así en el presente estudio se encontraron diferencias estadísticamente significativas en estos aspectos; los oficinistas de empresas privadas destacan en los factores de Inteligencia emocional, Compromiso con el trabajo, Puntualidad en la entrega de trabajos, así como identificarse con la empresa para la que laboran, por otro lado los de instituciones públicas tienen ligeramente medias más altas en el Uso de redes sociales y tecnología en el trabajo.

Con respecto al tiempo en la empresa se perciben más integrados como compañeros aquellos con menor antigüedad (1 a 18 meses) al obtener medias más altas en el factor Participación en reuniones informales e interacción grupal por otro lado los que lleva más de 49 meses en la empresa destacan en el factor Puntualidad en la llegada al trabajo, se puede decir que conforme van teniendo más años en la organización se compromete más, siempre y cuando se cumplan sus expectativas ya que como reporta Hellriegel y Slocum (2009) las personas ingresan en las organizaciones para trabajar, ganar dinero y perseguir las metas de sus carreras.

Por otro lado, el lenguaje es parte importante de nuestra comunicación y los “Godínez” han desarrollado un vocabulario para interactuar con sus iguales y llevar a cabo sus actividades lo mejor posible, por ende, una entrega de estas en tiempo y

forma. En el estudio se encontró que el porcentaje de los “Godínez” que utilizan las expresiones revisadas en la literatura son el 56.3%, no se encontraron diferencias significativas por la variable tipo en empresa, sin embargo, de acuerdo con la antigüedad que llevan los oficinistas en las empresas se encontraron diferencias significativas en el uso de la expresión *Mal del puerco* y *Memo*.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se encontraron los conceptos clave que son auto percibidos por los oficinistas catalogados como “Godínez” a partir de los estereotipos que caracterizan a este grupo, lo que permite tener un primer acercamiento de estas características desde su propia perspectiva, además se encontró que la batería mide aspectos importantes para los Godínez en el ámbito laboral obteniendo cargas factoriales significativas y una confiabilidad total de 0.91.

Con lo recabado en la presente investigación se obtuvo el Perfil Laboral de los oficinistas o “Godínez” con lo cual puede concluir que estos son un “bien” para las organizaciones al demostrar que cuentan con cualidades positivas para desenvolverse en su medio de trabajo obteniendo puntajes altos en *Interacción Social en el Trabajo, Proyección de la Imagen Personal en el Trabajo, Valores en el Trabajo, Administración de Tiempo, Uso de Redes Sociales y Tecnología en el Trabajo, Liderazgo y Trabajo en Equipo y Desempeño en la Organización.*

Destacando entre ellos los aspectos positivos que resumió Juárez (2015) y que otros autores como Pinto (2015), Flores (2016) y Garcí (2016) también contemplaban parte importante de los Godínez como lo son la puntualidad, la organización y administración de su tiempo, el compañerismo, pero además se encontró que manejan una comunicación personal efectiva, inteligencia emocional, aspectos importantes del liderazgo, trabajo en equipo y desempeño en la organización por encima de lo esperado.

El conocer el Perfil Laboral “Godínez” desde su perspectiva nos permite ampliar el conocimiento del perfil actual de estos trabajadores y nos da más oportunidad para tomar decisiones acerca de sus comportamientos, actitudes o formas de sentir al

identificar los focos rojos. En esta investigación se encontraron algunos puntajes por debajo de la media teórica, si bien cada organización busca determinadas competencias (en diferentes niveles) o características que ayuden a la productividad de esta, algunas áreas de oportunidad pueden ser la participación en reuniones informales, solidaridad con compañeros, relevancia de la imagen personal, personalización del lugar de trabajo (según sea necesario), uso de redes sociales y tecnología en el trabajo (indispensable con el avance tecnológico en el mundo), ya que con esto podemos ampliar una investigación o proyectos que nos ayuden a mejorar sus competencias ya sea con cursos de capacitación con el debido seguimiento o revisar la forma de trabajo de los superiores, compañeros o cultura organizacional que pudieran estar afectando su desempeño, así apoyar en la ubicación de estos en los puestos que representen un “bien” mayor para las organizaciones sin descuidar la salud de los “Godínez” para no fomentar el síndrome de “no saber descansar” (Llull, 2015) como lamentablemente se da en Japón, sino que hay que encontrar un equilibrio que beneficie a las organizaciones sin privar de su libertad a los “Godínez”, ni sobrepasar las leyes buscando una mejor calidad de vida.

Hay que tomar en cuenta que todas las actividades que se desarrollan en las organizaciones se llevan a cabo de por medio de diferentes personas que coordinan sus esfuerzos con el fin de alcanzar las metas que se hayan propuesto, pues el éxito o fracaso de las organizaciones no depende sólo de los “Godínez” sino también de la calidad en sus interacciones y de la comunicación entre ellos pues es también su vocabulario el que les permite tener una mayor movilidad al interactuar con sus iguales y ser productivos como organización (Rodríguez, 2004).

Finalmente, las diferencias que pueden existir se deben a otro tipo de factores como se vio en este estudio; el tipo de empresa y antigüedad en la empresa hacen notoria una mayor o menor presencia de los atributos del perfil Godínez, sin más se deben tomar en cuenta muchos otros factores como la época en la que han nacido o los fenómenos que puedan ocurrir en el entorno. Se espera con este estudio que el empleo y/o percepción de la asignación “Godínez” para los oficinistas mexicanos no resulte denigrante para quien lo dice y para quien es atribuido, por el contrario, debe resultar motivo de orgullo pertenecer a este grupo y ser parte de la fuerza laboral del país.

APORTACIONES

Se identificaron las características de los oficinistas o “Godínez” desde su propia perspectiva a través de las redes semánticas.

Se logró obtener un perfil más amplio a partir de las respuestas recogidas en las redes semánticas y el marco teórico sobre el Perfil Laboral de los “Godínez”, en el que de manera general la mayoría de las características desde la perspectiva de los oficinistas resultan ser positivas para las organizaciones y que rompe con la estigmatización del “Godínez” como el clásico flojo que no se compromete con su trabajo.

Al identificar los aspectos positivos y/o negativos nos ayudan a establecer aquellas competencias, actitudes y comportamientos con los que cuentan para poder en un futuro cercano proveer a las organizaciones de información correspondiente a los puestos y estímulos más convenientes para poder garantizar un ambiente y desempeño adecuado para y por todos los miembros de la empresa.

LIMITACIONES

En lo referente a las limitaciones encontradas en esta investigación, se puede mencionar que se contactó con algunas empresas vía correo electrónico donde se aplicaría el Inventario de Perfil Laboral; sin embargo, no se obtuvo ninguna respuesta.

Debido a lo anterior se retrasó la aplicación del Inventario ya que sólo una empresa de servicios y una institución del sector turístico permitió el acceso y aplicación a los oficinistas, sin embargo, no se reunió a toda la población, por lo que se tuvo que buscar a más trabajadores fuera de las instituciones y empresas a la hora de la comida para solicitar su participación y no interferir en sus actividades laborales.

Además de las organizaciones otra limitante fue la apertura de los propios oficinistas ya que algunos identificaron en los reactivos características de los “Godínez” y negaban serlo (por la connotación negativa que se tiene del concepto), por lo que suspendieron su participación.

Otra limitante fue el hecho de que no se encontraron investigaciones empíricas acerca de los Godínez y su impacto en las organizaciones, lo que condujo a crear en un inicio un inventario con numerosos reactivos para poder indagar más en el perfil actual de los Godínez, influyendo en estos de tal manera que decidieron no participar en la investigación.

SUGERENCIAS

Se sugiere que, a partir de los resultados obtenidos en la investigación, se lleven a cabo estudios sobre otros factores que influyen en las características de los Godínez, como las generaciones laborales, la escolaridad y el área de trabajo a la que pertenecen.

Así mismo se propone hacer una investigación desde la perspectiva de los patrones hacia los Godínez y su desempeño en las organizaciones y hacer una comparación entre ambas perspectivas.

Sería conveniente obtener una muestra más grande donde se obtenga la misma cantidad de participantes tanto de empresas privadas como de instituciones públicas, así como de todos los lugares donde trabajan los oficinistas en la Ciudad de México: zonas de Santa Fe, Polanco, Reforma, Insurgentes, Word Trade Center, la Roma y la del Valle para poder obtener más información ya que los resultados obtenidos en la investigación describen una muestra de este grupo.

ANEXOS



ANEXO 1. ESTUDIO 1. REDES SEMÁNTICAS



Folio: _____

Sexo:	Edad:	Escolaridad máxima: _____
1. Hombre ()	_____ años	
2. Mujer ()		Tiempo en la empresa: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentan un conjunto de afirmaciones.

- 1° Te solicitamos responder con 5 palabras cada afirmación, evite utilizar artículos o preposiciones.
- 2° Ordena las palabras del 1 al 5, asignando el 1 a la palabra más cercana o relacionada con la afirmación, con el 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de ordenar las palabras señaladas. Escribe el número entre paréntesis.
- 3° Todas las respuestas son confidenciales.
- 4° Responde de la forma más sincera posible.

EJEMPLO:

Fruta	(5)
Dulce	(2)
Roja	(1)
Nutritiva	(4)
Lisa	(3)

1. Regularmente su hora de llegada al trabajo es:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

2. Sus pláticas "after office" son sobre:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

3. Su atuendo de trabajo es:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

4. Cuando se enfrenta a un problema en la oficina, se siente....

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()



Folio: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentan un conjunto de afirmaciones.

1° Te solicitamos responder con 5 palabras cada afirmación, evite utilizar artículos o preposiciones.

2° Ordena las palabras del 1 al 5, asignando el 1 a la palabra más cercana o relacionada con la afirmación, con el 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de ordenar las palabras señaladas. Escribe el número entre paréntesis.

3° Todas las respuestas son confidenciales.

4° Responde de la forma más sincera posible.

5. Las cosas más importantes en su escritorio son:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

8. El viernes en la oficina quiere:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

6. Cuando quiere reunirse con otras personas lo hace en...

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

9. Si su compañero de trabajo no está haciendo nada usted:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

7. El ritmo al que trabaja es:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()



Folio: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentan un conjunto de afirmaciones.

1° Te solicitamos responder con 5 palabras cada afirmación, evite utilizar artículos o preposiciones.

2° Ordena las palabras del 1 al 5, asignando el 1 a la palabra más cercana o relacionada con la afirmación, con el 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de ordenar las palabras señaladas. Escribe el número entre paréntesis.

3° Todas las respuestas son confidenciales.

4° Responde de la forma más sincera posible.

10. Cuando llega la quincena se siente:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

11. Si su jefe le pide algo, pero no le brinda una fecha límite se siente:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

12. El uso del gafete es para:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

13. Si hay que organizar algo en el trabajo usted:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()

14. Si llega la hora de la salida, pero hay mucho trabajo en la oficina usted:

_____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()
 _____ ()



Folio: _____



INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentan un conjunto de afirmaciones.

1° Te solicitamos responder con 5 palabras cada afirmación, evite utilizar artículos o preposiciones.

2° Ordena las palabras del 1 al 5, asignando el 1 a la palabra más cercana o relacionada con la afirmación, con el 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de ordenar las palabras señaladas. Escribe el número entre paréntesis.

3° Todas las respuestas son confidenciales.

4° Responde de la forma más sincera posible.

15. Normalmente cuando entrega su trabajo, su jefe le:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

18. Actualmente en el trabajo se siente...

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

16. Si llega temprano al trabajo es porque:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

19. Si se entera de un chisme:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

17. Cuando su jefe no le observa se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 2: “CARTA DE CONSENTIMIENTO”

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitada/o a ser partícipe de un estudio que se lleva a cabo por estudiantes de la Facultad de Psicología UNAM bajo la dirección y supervisión de la Doctora Erika Villavicencio Ayub, Coordinadora de Psicología Organizacional. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes de que usted confirme su disposición a colaborar con la investigación.

El propósito de este estudio es investigar el perfil oficinista en las empresas, a partir del comportamiento, actitudes y pensamientos de estos, tanto de empresas privadas como públicas. Para el estudio, usted deberá contestar algunas preguntas y también le solicitaremos algunos datos generales. La duración total de su participación será de 15 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato será garantizado. El equipo de investigación mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos que utilizaremos. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera agregada, vale decir, no individualmente.

Queremos destacar que su participación es totalmente voluntaria, por lo que no está obligado/a de ninguna manera a participar en este estudio. Si accede a participar, puede dejar de hacerlo en cualquier momento del estudio, sin que tenga que dar explicación alguna al equipo de investigación.

Su participación en este estudio no conlleva ningún riesgo. Pero, si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. Asimismo, si le surgen preguntas después del estudio, no dude en contactar a los responsables del estudio, Leslie Johana Ortiz López (cel. 5534633248) correo electrónico: lesliortiz.lop@gmail.com o Citlali Liceli Pérez Hernández (5529710985) correo electrónico Citlali.phdz@gmail.com

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER ESTÁ DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMATIVO, HACER PREGUNTAS ACERCA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y ACEPTO PARTICIPAR EN ESTE PROYECTO.

Nombre y firma
Responsables del estudio
Leslie Johana Ortiz López y Citlali Liceli Pérez Hernández
Académicos de la Facultad de Psicología UNAM

REFERENCIAS

- 11 formas de saber si eres un Godínez. (2017). Recuperado de:
<http://eslamoda.com/11-formas-de-saber-si-eres-un-godinez> (30/junio/2017)
- Andrade, G. (2016). *El término “Godínez” y su impacto en la cultura organizacional*. Recuperado de: <http://cued.mx/blog/el-termino-godinez-y-su-impacto-en-la-cultura-organizacional/> (09/septiembre/2017)
- Atanasov, M. (2015). ¿Cuánto tiempo debes quedarte en un mismo trabajo? Recuperado de:
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/03/150227_vert_cap_cuanto_tiempo_quedarte_trabajo_yv (30. junio.2018)
- Calderón, G. (2017). *Identifica a tu Godínez*. Recuperado de:
<https://www.sapiensbox.com/identifica-a-tu-godinez/> (10/octubre/2017).
- Camacho, A. (17 de octubre de 2017). Mirreyes y Godínez se enfrentan en el cine. *El sol de México*. Recuperado de:
<https://www.elsoldemexico.com.mx/gossip/celebridades/mirreyes-y-godinez-se-enfrentan-en-el-cine-265548.html>
- Castillo, I. (S.F). Las 5 Cualidades Principales del Oficinista Profesional. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/cualidades-oficinista-profesional/> (25/agosto/2018)
- Chávez, A. (S.F). Godínez: radiografía de la aspiración. Recuperado de:
<http://www.lahojadearena.com/godinez-radiografia-de-la-aspiracion/>
(01/Julio/2018).
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill

- Clark-Carter, D. (2002). *Investigación cuantitativa en psicología*. México: Oxford University
- Crevenna, A. (director). (1959). *Gutierritos* [Cinta cinematográfica]. México: Cinematográfica Filmex S.A.
- Dirección General de Asuntos del Personal Académico (2018). Áreas del conocimiento. Recuperado de: <http://dgapa.unam.mx/index.php/convocatorias/2-uncategorised/797-areas-conocimiento> (15/enero/2018)
- D'Ortal, A. (2017). *Godínez Alfa, lomo plateado, zapato boleado, camisa planchada, gafete electrónico, siempre se lleva bono*. Recuperado de: <http://labombilla.com.mx/carrusel/godinez-alfa-lomo-plateado-zapato-boleado-camisa-planchada-gafete-electronico-siempre-se-lleva-bono/> (06/octubre/2017)
- El origen del término Godínez (2015). Recuperado de: <http://www.chilango.com/general/yo-te-bautizo-con-el-nombre-de-godinez/> (05/junio/2017).
- Espinosa, R. (2016). *El mal del Godínez*. Recuperado de: <http://www.revistamoi.com/sube-godinez/el-mal-del-godinez/> (30/junio/2017).
- Fernández, V. (s.f.). Así trabajaban los primeros oficinistas. Recuperado de: <https://www.muyinteresante.es/revista-muy/noticias-muy/articulo/asi-trabajaban-los-primeros-oficinistas-551498210879> (15. Julio. 2018)
- Flores, A. (2016). *Godínez, el poder de la quincena*. México: Ediciones B
- Flores, Z. (2015). *"Freelancers" superan a los "Godínez"*. Recuperado de: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/freelancers-superan-a-los-godinez.html> (30/junio/2017).

Garci, A. (2016). *El Godinato: si ya saben que soy Godínez, ¿para que me contratan!*
México: Editorial Diana.

Gin Business (2017). La máscara del mexicano en el contexto laboral: ¿Qué se esconde detrás del godín? Recuperado de: <http://35.225.194.205/la-mascara-del-mexicano-en-el-contexto-laboral-que-se-esconde-detras-del-godin/> (09/junio/2017)

Godínez y Café ¿Quiénes y por qué son los Godínez? (2017). Recuperado de: <https://mycoffeebox.com/godinez-y-cafe-quienes-y-por-que-son/> (30/junio/2017).

Goffman, E. (2003). *Estigma: la identidad deteriorada*. Argentina: Amorrortu.

Hellriegel, D y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning, Inc.

Importancia del Oficinista (S/F). Recuperado de: <https://www.importancia.org/oficinista.php> (21/septiembre/2017)

Juárez, C. (2015). *La reivindicación de los Godínez*. Recuperado de: <http://www.chilango.com/general/la-reivindicacion-de-los-godinez/> (30/junio/2017).

Kerlinger, F. (1975). *Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Llull, P. (2015). ¿Qué es un Salaryman? Recuperado de: <http://www.proteccion-laboral.com/que-es-un-salaryman/> (06/octubre/2017).

Los diez mandamientos de los Godínez (2014). Los diez mandamientos de los Godínez, *El gráfico*. Recuperado de: <http://www.elgrafico.mx/viral/01-03-2014/los-diez-mandamientos-de-los-godinez> (30/junio/2017).

- Martínez, H., (2004) (Antecedentes históricos (México 1940-1980) Recuperado de:
<http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/hjmc/1c.htm> (09/junio/2018)
- Martínez, J. y Camacho, C. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, Volumen(12), pp. 347-364
- McCloskey, M. (2001). *Etiqueta para profesionales*. Colombia: Editorial Nomos
- Medina, M. (2009). *La triste historia del Salaryman*. Recuperado de:
<http://manuel.midoriparadise.com/2009/11/la-triste-historia-del-salary-man/>
(06/octubre/2017).
- Mercado, S., López, E., Velasco, E. (2015). *Manual de redes semánticas estructurales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Universidad Pontificia Comillas, Madrid.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa
- Oberst, U., Chamarro, A. y Ranau, V. (2016). Estereotipos de género 2.0: Auto-representaciones de adolescentes en facebook. *Comunicar*, Volumen(48), pp. 81-90
- Pinto, J. (2015). *Manual del Godínez. Guía ilustrada para sobrevivir en la oficina*. México: Aguilar.
- ¿Quiénes son los Godínez? Y 20 modos de saber si eres uno. (2014). Recuperado de: <http://www.portodoslosmedios.com/2014/05/que-son-los-godinez-y-25-modos-de-saber-si-eres-uno.html> (09/junio/2017).
- Rivera, M. (2013). *Restaurantes para Godínez*. Recuperado de:
<http://www.chilango.com/comida/restaurantes-para-godinez/>
(06/octubre/2017).

- Rodríguez, A., et al. (2004). *Psicología de las organizaciones*. España: Editorial UOC
- Roguers, E., Agarwala-Rogers, R. (1980). *La comunicación en las organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Santamaría, P. Y Aguilar, A. (2012). *XXY: LOS GODÍNEZ: ¿ERES DE ESTA TRIBU?* Recuperado de: <https://www.merca20.com/los-godinez-eres-de-esta-tribu/> (05/junio/2017).
- Segoviano, E., Gómez, R., Ochoa, C. (Productores). (1971). El chavo. [Serie de televisión]. México: Televisa
- Universidad Latinoamericana (S.F). Oficinista. Recuperado de: http://www.ula.ve/personal/cargos_unicos/oficinista.htm
- Valdez, J. (1998). *Las redes semánticas naturales. Usos y aplicaciones en psicología social*. México: Universidad Nacional Autónoma del Estado de México
- Vera, J., Pimentel, C., Batista, F. (2005). Redes semánticas. Aspectos teóricos técnicos, metodológicos y analíticos. *Ra Ximhai*. Vol (1) pp. 439-451
- Villamizar, G., Becerra, D. y Delgado, A. (2014). Autopercepción de estudiantes de psicología sobre sus competencias en los campos laboral, educativo y salud. *Revista de estudios y experiencias en educación, Volumen(26)*, pp. 151-167
- Wadanco (2011). *Todos somos Godínez, bueno, unos más que otros*. Recuperado de: <http://dialogosdelajitanjafora.blogspot.mx/2011/02/todos-somos-godinez-bueno-unos-mas-que.html> (06/octubre/2017).