



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA**

UNIDAD IZTAPALAPA

**DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**

**CULTURA LABORAL, FACTOR QUE AFECTA EL
DESEMPEÑO DEL TRABAJO.**

T E S I S

Q U E P R E S E N T A :

ANA GABRIELA NUÑEZ ESQUIVEL

PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA SOCIAL

ASESOR DE TESIS: PROF. OSCAR RODRIGUEZ CERDA.

LECTOR: PROF. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO.



MEXICO, D. F.

JULIO 1997

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

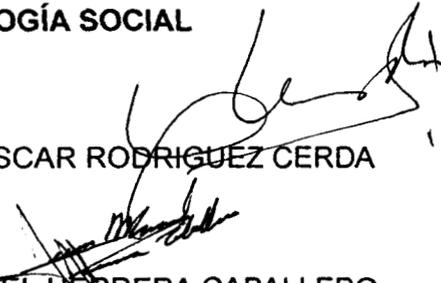
**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**

**CULTURA LABORAL, FACTOR QUE
AFECTA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.**

**TESIS QUE PRESENTA:
ANA GABRIELA NÚÑEZ ESQUIVEL**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LIC. EN PSICOLOGÍA SOCIAL**

ASESOR DE TESIS: PROF. OSCAR RODRIGUEZ CERDA



LECTOR: PROF. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

En el principio del Universo... éramos nosotros.

*Antes de todos los principios y cuando se haya apagado el eco
del último final, somos nosotros. Nosotros somos la razón del
espacio, los constructores del tiempo... aprendiendo a vivir.*

Richard Bach.

A DIOS:

Por darme empeño y vida para
alcanzar una nueva meta.

A MI MADRE:

Por el amor que nunca ha faltado,
y la confianza en que lo lograría.
Con amor.

A MI PADRE:

Por el apoyo y las enseñanzas en
el camino de la vida, pues son parte
de este logro.
Con respeto.

A MIS HERMANOS:

Clementina, Luz Adriana y Manuel.
Por la comprensión y las atenciones
oportunas durante este esfuerzo.
Con cariño.

A MIS AMIGOS Y FAMILIARES:

Por su lealtad y sinceridad.

A TI:

Que formas parte de todos mis
anhelos, por no permitirme desistir
en los momentos difíciles.
Con todo mi amor.

A MI ESCUELA:

Por la formación que me dio, y
por el conocimiento adquirido
a través del tiempo.

GRACIAS

INDICE

	Pag.
PROLOGO	1
INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO I. MARCO TEORICO-CONCEPTUAL	
1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO	7
1.2 CONCEPTO DEL TRABAJO	14
1.3 CULTURA LABORAL	19
1.3.1 LAS ORGANIZACIONES COMO MEDIO SOCIAL	28
1.3.2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL	31
1.3.3 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	35
1.3.3.1 ORIGENES HISTORICOS	37
1.3.4 ETICA EN EL TRABAJO	40
1.3.5 CAMBIO CULTURAL	41
1.4 RECURSOS HUMANOS	43
1.5 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	44
1.6 PRODUCTIVIDAD	47
1.6.1 MOTIVACION EN EL TRABAJO	48
1.7 VALORACION DEL TRABAJO	51
1.8 EL DINERO	61
1.9 ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS	63
1.9.1 SATISFACCION EN EL TRABAJO	63
1.10 PSICOLOGIA DEL MEXICANO	66
1.11 UNA APROXIMACION A LA INVESTIGACION SOCIAL	69
1.12 ¿POR QUÉ ESTUDIAR UNA REPRESENTACION SOCIAL?	71
1.13 ¿QUÉ ES UNA REPRESENTACION SOCIAL?	72
1.14 DINAMICA DE UNA REPRESENTACION SOCIAL	75
1.14.1 RELACION ENTRE OBJETIVACION Y ANCLAJE	79

CAPITULO II. METODOLOGIA.	
2.1 OBJETIVOS	81
2.1.1 OBJETIVO GENERAL	81
2.1.2 OBJETIVOS PARTICULARES	81
2.2 FORMULACION DE HIPOTESIS	82
2.2.1 HIPOTESIS DE TRABAJO	83
2.2.2 HIPOTESIS ESTADISTICAS	84
2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	84
2.4 VARIABLES	85
2.4.1 VARIABLE DEPENDIENTE	86
2.4.2 VARIABLES INDEPENDIENTES	86
2.4.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	86
2.5 PROCEDIMIENTO	87
2.6 ETAPAS DE LA INVESTIGACION	88
2.7 MUESTRA	89
2.8 JUSTIFICACION	91
 CAPITULO III. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.	
3.1 INTRODUCCION	93
3.2 ARBOL MAXIMO MASCULINO	95
3.2.1 INTERPRETACION	97
3.3 CLIQUE MASCULINO	103
3.4 ARBOL MAXIMO FEMENINO	106
3.4.1 INTERPRETACION	108
3.5 CLIQUE FEMENINO	113
3.6 TABLAS DE ASOCIACION	116
3.7 ATAQUE AL NUCLEO	117
 CAPITULO IV. CONCLUSIONES.	
4.1 CONCLUSIONES	126

PRÓLOGO

El hombre es un ser con necesidades que se ve obligado a satisfacer. Estas necesidades constituyen el fundamento de las relaciones de propiedad, trabajo, capital, mercado, etcétera, y son el motor de la vida económica. Para satisfacer sus necesidades, el hombre debe realizar una actividad, el trabajo, a fin de transformar los recursos que la naturaleza le brinda.

Si bien todos los hombres están obligados a trabajar para obtener de la naturaleza lo que necesiten, no todos ejecutan esta actividad de la misma manera y con idéntica eficacia; hay una diversificación de las tareas a desarrollar según las distintas vocaciones, aptitudes o circunstancias históricas. Pero es un hecho que debe haber concordancia entre el trabajo que se realiza y las aptitudes para hacerlo. Si la labor desarrollada corresponde a una forma libre de elección, es un factor de equilibrio psicológico, de satisfacción y felicidad, pero si por el contrario ha sido mal escogido o inadaptado al hombre que lo realiza, trae consigo efectos perjudiciosos.

Hay dos categorías de empleadores que requieren tareas laborales:

- a) Los que las requieren para satisfacer sus necesidades de carácter personal.
- b) Los que la usan para obtener un bien o servicio.

Mediante el trabajo, el hombre crea el mundo y por él domina la naturaleza, por un lado lo desata de lo natural, pero por el otro lado le restringe

su libertad, le obliga a un quehacer. Este, en ciertas circunstancias históricas, en especial a partir de la revolución industrial, ha estado dominado por el aburrimiento, la monotonía y la rutina.

El salario tampoco satisface en forma plena al trabajador, éste requiere de compensaciones de orden social y psicológico. El trabajo condiciona el nivel y género de vida, el hombre trabaja para ganar algo y ganarse a sí mismo.

El sentido del trabajo humano es intencional; hay un proyecto previo. La economía que es relación de hombre a hombre, es siempre vida humana nacida del trabajo.

La actividad del hombre es trabajo en la medida en que está incorporado a un sistema; debe ser realizado con regularidad, y no depende sólo de la libertad del que lo hace. En cierta manera es una carga; se puede trabajar por placer, pero se debe hacer aunque no se experimente esa satisfacción. Otro aspecto muy importante del trabajo es que es una actividad fundamentalmente social que cumple dos funciones principales: Producir los bienes que la sociedad necesita, e integrar al individuo en los sistemas de relaciones que constituyen la sociedad.

Los motivos para trabajar no pueden restringirse sólo a necesidades económicas, ya que los individuos pueden seguir trabajando aunque no necesiten bienes materiales. Esto se debe a que las recompensas que obtiene en su trabajo son psicosociales más que materiales. Para todos el trabajo brinda compañía y vida social.

El mundo moderno, en especial en occidente ha creado un complicado sistema de provisiones que le permite al hombre, en teoría, la satisfacción de sus necesidades; sin embargo no siempre se le brinda poder social y los bienes necesarios para su seguridad y bienestar. La ganancia y/o el lucro individual no son el único, ni siquiera el más importante motivo del trabajo. El modo de la vida en los últimos siglos convirtió al salario en la principal razón de cualquier actividad laboral; olvidó la satisfacción debida al hombre, que es una compensación de tipo psicológico.

El trabajo hace referencia a una cierta estructura social, no se refiere a una actividad única del hombre, es más bien una actividad de la estructura social en donde se lleva a cabo.

La ausencia de organización que propugna el capitalismo y el exceso que facilita el socialismo, deteriora la libertad del hombre, y lejos de servir a su autorrealización, lo degradan.

La libertad con la que debe ser elegido el trabajo, es asumida en occidente a través del contrato de trabajo, como fruto de la libertad que trajo consigo la Revolución Francesa. Este trabajo es un derecho y un deber que tiene un aspecto individual y otro social. El aspecto individual puede hacer referencia al tipo de trabajo en hombres y mujeres, que trae consigo la satisfacción individual, ya sea del ego, o por beneficiar a los demás. El aspecto social puede dirigirse hacia la opinión de los individuos, producto de la ideología y valoración de esta actividad.

Estos aspectos pueden ser analizados a través de la teoría de las representaciones sociales, que nos van a situar en el punto donde se intersectan lo individual y lo social. La teoría de las Representaciones Sociales antes que nada concierne a la manera en cómo los individuos aprehendemos los acontecimientos de la vida diaria, las características de nuestro medio ambiente, las informaciones que en él circulan, que propician una diversidad de significados.

INTRODUCCIÓN

La presentación de este trabajo se dirige hacia un punto crucial en la vida de los seres humanos: el trabajo. Lo considero crucial ya que es la base de las organizaciones sociales desde los inicios de la historia.

El trabajo nos ubica en un contexto material. Este contexto, constituye un marco ineludible que en buena medida define las posibilidades, las exigencias de la actividad material que hemos de realizar y el grado de personalización que se puede poner en ese quehacer. Cada mundo laboral concreto, constituye un sistema social específico, con sus intereses grupales, sus valores, principios, normas y el estilo de vida que admite, y aún exige un particular tipo de comportamiento; es ahí donde los intereses en juego se convierten en valores, y los valores se traducen en expectativas, cuando no, en exigencias normativas inapelables.

El individualismo y la competencia para obtener los objetivos de la empresa pueden ser impuestos a las personas en determinados medios laborales. En algunos medios imperará la ley del mínimo esfuerzo, la exigencia de no rendir mas de lo necesario, de encubrir al compañero, de medrar el anonimato y del nepotismo burocrático. Todo ello va moldeando a la persona ya que su quehacer cotidiano no puede menos de transformarse poco a poco en actitudes profundas y en opiniones mas o menos asimiladas.

La persona que logra realizarse a través de su exigencia, que es en forma esencial a través del trabajo, mantiene su integridad humana, mientras quien tiene que alinearse día con día en un quehacer rutinario o embrutecedor se va desintegrando objetiva y subjetivamente.

Precisamente porque el trabajo juega un papel crucial en la definición y la existencia personal de lo que una persona puede llegar a ser mediante lo que hace, resulta tan grave la falta generalizada de trabajo que se presenta como situación normal para una gran mayoría.

Debido a que el trabajo no juega menos que el papel de organizador de la vida del individuo en todos sus ámbitos, tanto en el lugar de establecerse, la manera de organizar su tiempo, la manera de comportarse, de concebir algunos aspectos de la realidad social, está de más ahondar en la importancia que tiene para la Psicología Social intentar una aproximación a este respecto.

CAPITULO 1. MARCO TEORICO-CONCEPTUAL

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO

Desde su más lejano origen, el hombre conoce el trabajo. El conocimiento de las técnicas muestra que la civilización de los grandes cazadores practica ya todas las formas mayores de trabajo, no ignora ni la especialización ni la jerarquía, se consagra a las formas más elementales del trabajo manual como a las más altas especulaciones intelectuales. Las formas elementales del trabajo han sido creadas veinte o quince milenios antes de nuestra era. Sólo sus aplicaciones cambiaron y se extendieron.

"Etimológicamente, el término trabajo está relacionado con una forma de tortura "el tripalium", que era una especie de cepo consistente entre maderos cruzados ("trespalos") a los que se sujetaba al reo. De este modo, trabajar es sinónimo en su origen de sufrir. Esforzarse dolorosamente, y todavía conserva ese sentido. Si en la esencia del trabajo esta el esfuerzo físico o intelectual, no es parte suya necesaria el carácter de dolor o de sufrimiento. Desvincular al trabajo de este sello peyorativo es precisamente uno de los principales cauces de la humanización" (Barret Francois, 1961)

La historia del trabajo va de la mano siempre de las aspiraciones de los trabajadores por mejorar su futuro. Según Barret "En el transcurso de esta evolución, los instrumentos de trabajo han desempeñado un papel esencial.

Mientras la herramienta fue el principal elemento de la producción, mientras solo fue accionada por la fuerza muscular del hombre, el rendimiento del trabajador fue mediocre”(Baro Martín, 1985).

“Guido de Ruggiero (1973) hace un buen trabajo en su libro “El Concepto del Trabajo en su génesis Histórica”, pues realiza un panorama general de lo que ha sido la actividad del trabajo a lo largo de la historia; pensando en grandes momentos que dominaron las formas de organización del hombre, comenzando desde la aparición de este:

TRABAJO: Griegos

Cristianismo

Edad Media

Epoca Medieval

Los griegos consideran que el trabajo verdadero es el trabajo manual, el que sirve para satisfacer las necesidades mas materiales de la vida y que por tanto esta implicado en la misma desvalorización de estas últimas, entendida como impedimentos para un pleno desarrollo de la vida espiritual.

El cristianismo toma al trabajo como un castigo divino, debido a que Dios castigó a Adán y a Eva de los bienes de la tierra y de la inmortalidad terrena, debido a que pecaron. Surge por tanto de la culpa el trabajo, pero a ese elemento negativo se fue sobreponiendo otro positivo: el del trabajo como

expiación de la culpa, como rescate humano y forma de la reconciliación de los hombres con Dios. Ante Dios: todos somos iguales, todos somos sus hijos, para él ningún trabajo es degradante. Y surge así poco a poco un sentimiento nuevo de la personalidad humana como valor incomparable con todos los bienes de la tierra.

En la edad media, la esclavitud era la forma normal de trabajo; aunque ya hacia el siglo XIII cambia esta forma de trabajo de esclavos a servidumbre. Durante este tiempo también existía el trabajo libre, aunque no tenía fuerza, y más bien estos trabajadores libres se agruparon en corporaciones para defenderse del feudalismo.

En la edad media aparecen las formas modernas del trabajo agrícola: arrendamiento y pequeña propiedad. Con la Abolición de la servidumbre, el campesino se convierte en libre labriego, sin embargo el arrendamiento es un modo excepcional de explotación. Aunque liberado de la esclavitud o de la servidumbre, el trabajador libre tenía trabas que lo obligaron a unirse para el viejo artesano medieval, implicaba muchas restricciones a la libertad del trabajo.

“Las clases patronales, obtuvieron la abolición de las viejas leyes corporativas e impidieron cualquier coalición obrera limitadora de la libertad del trabajo. Pero la libertad no produce sino en parte los frutos esperados. Esto

posibilitó una gran expansión industrial, pero al mismo tiempo empeoró las condiciones de los obreros. Para estos el antiguo vínculo corporativo era ciertamente un límite, pero también una protección eficaz. Los obreros concluyeron por advertir que la libertad concedida no era más que la libertad de morir de hambre, y repudiaron la impróvida concesión. Toda la legislación social del siglo XIX, que tantas mejoras ha traído ha la condición de la clase obrera, tuvo su primer impulso en esta distinta relación de fuerzas. Con el tiempo, advirtieron que correspondía a sus intereses, además de que era su deber de clase política dominante, mejorar y elevar la suerte de los trabajadores. De este modo el estado, ha sido llamado a intervenir cada vez más directa y asiduamente en ella, como moderador y árbitro, en interés de la comunidad." (De Ruggiero Guido, 1973).

La revolución industrial es el gran cambio en la población y en la industria, que tuvo lugar en el siglo XVIII, y se debió a la introducción del carbón como fuente de fuerza mecánica, al uso de la maquinaria de vapor y a los nuevos beneficios y trabajo del hierro. De este complejo surgió una nueva civilización que llamamos Industrial, que crea nuevos conceptos sobre la naturaleza del hombre y la sociedad, los cuales, con el tiempo condujeron a una ideología totalmente diferente de la que había permanecido durante el periodo medieval. Las grandes ciudades reemplazaron a los pequeños pueblos o aldeas, la gran fábrica a la pequeña industria doméstica; la competencia desenfadada tomó el lugar de la cooperación y la posición del

individuo en la sociedad se hizo dependiente de sus propios esfuerzos en la lucha de una determinada condición. La industria moderna instauró el trabajo en equipo. Hay una unión de productores en función de la producción transformada en social, que es el hecho principal de la economía industrial moderna. "Es la perfecta expresión de la ley natural del trabajo: la del menor esfuerzo" (Barret Francois, 1961).

A lo largo de la historia el trabajo ha pasado por todo un proceso de transformación, hemos sido esclavos, hemos sido libres, sin embargo debe quedar claro que el trabajo penetra en la totalidad de nuestra vida individual y social. La transformación más grande que ha sufrido el trabajo y su científicación, que ha dado como resultado un progreso importante en su carácter y en su estatus social, y ha ampliado su alcance; ha mejorado nuestra condición humana.

El Marxismo está a la cabeza de un movimiento nuevo en la historia moderna, y es hasta cierto punto expresión de nuestro modo de vida. El propio énfasis exagerado que el hombre ha puesto en el trabajo ha sido transformado por Marx en teoría. (Remy Kwant, 1967)

Es importante observar como para el trabajo van habiendo cambios importantes en distintas épocas; hace mas de dos siglos las condiciones humanas eran más estables, y los cambios se hacían lentamente, así que el

individuo prácticamente no se percataba de ellos. Por el contrario en nuestros días hay cambios tan rápidos y radicales que es casi imposible que no nos demos cuenta.

“Hegel centró el nivel de pensamiento universal y consideró a la historia como la evolución del pensamiento universal hacia su autoconciencia. Marx critica la filosofía de Hegel, la llama racionalista, idealista y espiritualista de la historia. Según Marx, Hegel tenía razón en buscar un centro de la historia, pero estaba equivocado en poner este centro en el pensamiento y conciencia universales. Marx parte de la tesis de que “El hombre produce su vida de una manera social”. El hombre se opone a la naturaleza como una de sus propias fuerzas, poniendo en movimiento las fuerzas naturales de su cuerpo, para apoderarse de la producción natural de una manera adaptada a sus propias necesidades. Esta autoproducción del hombre es social, según Marx... Igualmente piensa que la autoactualización del hombre está concentrada en el acto del trabajo, y toda forma de autoactualización debe reducirse a él.”(Kwuant C. Remy, 1967).

“El medio para determinar el nivel de trabajo es primeramente el cuerpo humano, que se perfecciona con otros instrumentos que mejoran el trabajo. Marx les llama “medios materiales de producción”. El nivel de los medios materiales de producción es decisivo para el nivel de trabajo. Y ya que el trabajo es el centro absoluto de la autoactualización del hombre, el nivel de

trabajo determina el nivel de historia. Los medios de producción determinan la manera en que los hombres trabajan e implican una estructura económica. La estructura económica condiciona las formas jurídicas y sociales, y estas producen el orden político. Por consiguiente, el total de las formas en que el hombre vive y piensa puede comprenderse a la luz de los medios de producción. Marx estaba convencido de haber iniciado el camino para la verdadera comprensión de la historia, y además de haber sido el primero." (Kwant C. Remy, 1967).

"Marx denomina a esta forma de pensar "materialista"; la concreta en la historia del trabajo, en el "diálogo" laboral del hombre con la tierra. El hombre pertenece a la tierra y no la trasciende; razón por la cual Marx adhiere el materialismo. Pero al mismo tiempo el hombre se opone a la naturaleza, y por lo tanto Marx llama a su materialismo "Dialéctico". Cabe señalar que la filosofía de Marx es ante todo filosofía del hombre. Marx trata de explicar la lucha en la historia a partir de la evolución de los medios de producción. Los medios de producción siempre han tenido carácter social." (Kwant C. Remy, 1967).

1.2 CONCEPTO DEL TRABAJO

La importancia del trabajo tiene inmensas potencialidades en la estructura de la vida humana, que se actualizan en el curso de la historia. En consecuencia, la historia humana no concierne sólo el ámbito de la realidad accesoria sino que es también actualización del hombre. La naturaleza humana se manifiesta de forma gradual en la evolución de la humanidad y durante ella.

"En los tiempos primitivos el trabajo y el pensamiento estaban unidos: el hombre pensaba con sus manos. Mas tarde el pensamiento humano alcanzó un nuevo y más alto nivel de existencia, por encima del mundo laboral. La ciencia siguió siendo práctica en la medida en que era ética. Pero la ciencia, en el transcurso de la historia no ha podido elevar al trabajo como muchos pensadores quisieran. No podemos negar que es factible preservar el valor intrínseco de este." (Kwant C. Remy, 1967).

Hablando del aquí y el ahora, el trabajo es tan importante que ocupa parte de las metas fijadas por el individuo. Hay que lograr conseguir un puesto de trabajo, y sobre todo conservarlo. Y aquí cabe preguntarnos ¿puede el trabajo considerarse como el significado de la vida humana?

El trabajo no es solamente fijar una meta por alcanzar, de alguna manera domina nuestra forma de vida. Estamos viviendo un período en el que el sólo concepto de trabajo se apropia de una sobreestimación que lo está convirtiendo en el centro absoluto de la vida humana.

“El trabajo es un desarrollo de la actividad humana al servicio de una actividad teórica o práctica. El fin propuesto es el que distingue al trabajo del juego. Una primera distinción del trabajo es: trabajo intelectual y trabajo manual. No existe trabajo intelectual que no implique una actividad física y trabajo manual que no este guiado por la inteligencia. Esta distinción es sólo empírica y concierne a la proporción mayor o menor de ambos términos. Sin embargo esta distinción tiene mucho peso en la valoración del trabajo que tiene la gente. Ha habido una rehabilitación del trabajo físico, que lo eleva a la altura del trabajo intelectual. Dignidad humana a cuantos se dedican a los trabajos manuales más humildes. Los antiguos consideraban las dos especies de trabajo totalmente separadas, trabajo intelectual lo excluyeron del ámbito del mismo. De aquí deriva el menosprecio del trabajo que caracteriza al mundo antiguo y que degrada a nivel de esclavos a los trabajadores manuales.”
(Kwant C. Remy, 1967).

“Sobre todo en los comienzos de la historia, cuando la humanidad posee escasos medios para arrancar a la naturaleza lo necesario para el propio sostén, los hombres han debido experimentar la necesidad del trabajo y su

importancia práctica. Pero una cosa es experimentar esa necesidad y esa importancia y otra incluir en ellas el significado y el valor de la propia humanidad. Cuanto más duro y penoso era el trabajo de los primeros tiempos, tanto mas los hombres debieron sentirlo como una maldición." (Viallard Antonio, 1979)

A pesar de que a lo largo de la historia el trabajo ha recibido varias connotaciones, no debemos olvidar que éste constituye una actividad humana primordial y es marco de referencia crucial de los seres humanos. Debido a que el trabajo es la actividad que más organiza las relaciones humanas, es quien proporciona a la vida de los individuos un sentido de orientación y asignación de valores tanto para su propio trabajo como para su relación con las demás actividades que realiza.

Cabe considerar que el trabajo no sólo organiza la vida del individuo, sino que la misma vida social se estructura principalmente en función de este; esto debido al papel que el mismo hombre le ha hecho jugar. El hombre ha hecho del trabajo una forma de vida, y en muchos casos la única; de el se desprenden creencias, ideologías, hábitos y costumbres, políticas, etc. Los asentamientos poblacionales han seguido en la historia las exigencias del trabajo y su división social. Las mismas estructuras políticas se cimientan sobre la división del trabajo que permite la organización de los diversos grupos poblacionales, la

asignación de cargas, responsabilidades, así como la distribución de bienes y beneficios.



La psicología diría que el trabajo es un vínculo más entre individuo y sociedad, y el producto o productos que de esto se desprendan, es decir, el campo de acción en las relaciones de trabajo (interacción) ya sea afuera o dentro del lugar de labores, es la materia prima que hay que explotar para ver de qué manera se integra en la vida cotidiana de los individuos.

La industria es la fuente principal de la posición social, tanto en el sentido formal como en el informal. En vista de esto se aprecia de manera inmediata que la industria tiene una misión tan importante como mantener eficiencia y elevar producción: debe ser la institución que determina la condición social y la satisfacción individual de la mayoría de los hombres y mujeres de las culturas modernas. (Viallard Antonio, 1979)

"El trabajo es, fundamentalmente una actividad social que cumple dos funciones principales: producir bienes que la sociedad necesita, e integrar al individuo en los sistemas que constituyen la sociedad. Los motivos para trabajar no se restringen a las necesidades económicas, porque los individuos pueden seguir trabajando aunque no necesiten mas bienes materiales. Incluso, si está garantizada su seguridad y la de su familia, continúan trabajando." (Brown J., 1992). Esto se debe, evidentemente a que las recompensas que se obtienen del trabajo son sociales, tales como el respeto o la admiración de sus compañeros. Para algunos el trabajo brinda satisfacciones, para otros se logra ganar poder. Para todos el trabajo brinda compañía y vida social.

1.3 CULTURA LABORAL

La importancia que cobran los factores culturales en relación con las acciones de los trabajadores es relevante.

"Por cultura nosotros entendemos: la construcción de una serie de modelos cognitivos, es decir, representaciones que definen, valoran y orientan la acción de los sujetos. Pero la cultura no se da en abstracto, siempre estará relacionada a un tiempo y un espacio específico. Al limitarnos al espacio laboral, entenderemos por cultura laboral a las representaciones que definen,

valoran y orientan la acción de los sujetos, su trabajo y el de los demás, así como los sucesos cotidianos dentro de la fábrica." (Revista el Cotidiano, 1995).

La cultura laboral permite dar cuenta de la segmentación en trabajo, vida cotidiana, intereses personales, expresiones simbólicas, de determinadas formas de ésta. Según Jaime Díaz, egresado de la maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I(1995), las representaciones que destacan de manera más importante en la interpretación de la realidad laboral son las siguientes:

- La representación de la participación individual en ese espacio. Es decir, cómo es que se observa a sí mismo dentro de ese espacio, cuál es su papel, hasta donde quiere llegar ahí, etcétera.
- La relación del sujeto con el proceso laboral y su producto, cuales son las posibilidades en su trabajo, cuál es el papel del trabajo en su cotidianeidad, que es el trabajo en sí.
- El campo de la producción, observado como un espacio social, es decir, como forma de relación con sus compañeros, con el sindicato y finalmente la idea que se guarde de la compañía.

Bajo esta perspectiva se observa al centro laboral como un campo de interacción, al que el individuo ingresa con una serie de representaciones ya construidas, y que en ese campo se mezclan con discursos y valoraciones ajenas, las cuales influyen en la construcción de nuevas representaciones.

Si bien el nuevo recurso para identificar la orientación de la acción de los sujetos está en la cultura, entendida como el conjunto de representaciones y aspiraciones que tiene un sujeto, lo que se observa vagamente es el cómo se construyen esas representaciones.

La cultura laboral es un espacio autónomo que produce y es producto de las relaciones sociales. Son los factores culturales los que, junto con otros de diferente índole, se manifiestan y forman parte de la vida laboral y extralaboral de los individuos.

Como cultura de clase, la cultura laboral implica sistemas de valores que apuntan hacia una visión del mundo distinta y alternativa a otras clases sociales.

Lo que se puede observar de la cultura de los trabajadores son sus comportamientos aprendidos, sus modos de producir, sus modos de vida y sus prácticas materiales, simbólicas, etcétera. Estas manifestaciones de la cultura laboral o extralaboral se relacionan con la cultura más amplia, pasan por la cultura e identidades nacionales, por la cultura urbano-popular, hasta llegar a la cultura de los trabajadores concretos y sus respectivas expresiones.

La heterogeneidad técnica, política, económica y regional de los trabajadores y la separación de su espacio de reproducción del espacio laboral,

impiden la constitución de una cultura obrera en el sentido clasista. En estas circunstancias, el espacio laboral es el lugar en donde es más fácil estudiar la cultura de determinado sector de trabajadores. Se condensan las determinaciones que surgen del trabajo con otras que provienen de las vivencias, costumbres, valores e ideas que surgen de la cotidianidad de la vida extralaboral.

En la composición política integramos las demandas, formas de lucha, de organización, de conciencia, y de cultura; prácticas, mentalidades, y hábitos económicos, políticos, sociales e ideológicos que se manifiestan explícita o simbólicamente, que identifican a un sector de trabajadores y los diferencian de otros.

Hay una cultura laboral no sólo relacionada con la organización del trabajo, las relaciones del trabajo y el capital; una cultura que tiene que ver con las jerarquías y los diferentes colores de los uniformes; con los comedores y la comidas diferenciadas; con los lockers, con los baños, con las formas de comunicación a través del lenguaje oral, las señas, los ruidos y otras actividades que generan costumbres y relaciones sociales dentro del proceso laboral. De manera similar se construye y se manifiesta la cultura extralaboral.

En varios estudios se ha intentado abordar las manifestaciones culturales del trabajo, y frecuentemente se les considera como un reflejo de las

experiencias laborales frente a la tecnología y la organización de la empresa. Lo que da cuenta de la necesidad de abordar con mayor amplitud la relación entre cultura, sociedad y trabajo.

“En nuestros estudios de cultura laboral y extralaboral, estos se relacionarán mediante la categoría de composición de clase con sus componentes: la composición técnica, sociocultural y política, no sólo de la clase obrera sino de los empresarios. La composición del capital marca estructuralmente diferencias que se reflejan en las posturas sobre la cultura laboral por parte de los empresarios.” (Revista el Cotidiano, 1995). El estudio de las demandas, formas de lucha, organización y de conciencia institucionales y no institucionales dentro y fuera del ámbito laboral también nos lleva directamente a la exploración de los factores culturales.

La situación de trabajo adopta múltiples modalidades en la trayectoria laboral de los trabajadores, que a su vez se entrelazan con otros procesos de identidad asociados al género, la edad, la escolaridad, etcétera. Y el reconocimiento de las instituciones que conforman los procesos de socialización que definen las identidades de los trabajadores (como la familia, la profesión, el mercado de trabajo y la empresa)

"La formulación de manifestaciones culturales del trabajo debe plantearse como un recurso heurístico capaz de reflejar un modo de organizar y jerarquizar fenómenos de la vida social tales como:

- El trabajo como productor de la sobrevivencia y, que los hombres lo establecen en sus relaciones sociales.
- El trabajo reflejado en el campo de la reproducción social y cultural.
- En las subjetividades de los agentes sociales (trabajadores), que expresan su capacidad de interpretar, conferir y producir representaciones. Lo que supone pensar en sujetos sociales sometidos a formas de dominación y capaces de enfrentar el proceso de construcción de sus existencias.
- El trabajo como ordenador de ciertas parcelas de la cotidianidad, como las relaciones simbólicas, los rituales profesionales, la sociabilidad, el tiempo de trabajo.
- El trabajo como un concepto más extenso de identificación identitario.
- Reconocer la fragmentación social y la diversificación de prácticas sociales que se reflejan en diferentes experiencias del trabajo, lo que resulta de una alta complejidad social."

(Ma. Eugenia de la O. Profesora investigadora de El Colegio de la Frontera Norte)

El interés por estudios sobre cultura ha resurgido en diversos ámbitos sociales con el objeto de dar explicación a los patrones de conducta de comunidades que integran organizaciones complejas. Se hace indispensable recurrir al aspecto cultural, ya que este es el integrador de códigos de comunicación, de valores y de símbolos que se reafirman y/o se modifican de acuerdo a circunstancias particulares, y por tanto orientan las actitudes y las acciones de los sujetos involucrados. " La cultura en organizaciones complejas es entendida como un sistema abierto de símbolos formado por un tejido heterogéneo de subsistemas. Estos subsistemas culturales están inmersos en dos instancias organizacionales de la empresa: la organización formal y la informal. Withehead, argumenta que la organización formal se apoya en la autoridad que se desprende de las políticas institucionales y se asignan roles y estatus a los miembros de la organización. La organización informal surge de la interacción social y por tanto añade información y moldea el comportamiento de las personas involucradas" (Revista el Cotidiano, 1995).

"Cuando se trata de comprender el origen y desarrollo de las características de la cultura como resultado de la interacción entre individuos en un colectivo con el objeto de producir, es decir, alcanzar objetos económicos y sociales, sumados a una serie de herramientas técnicas y administrativas en un centro de producción, es que nos referimos a dichos elementos como cultura productiva." (Revista el Cotidiano, 1995).

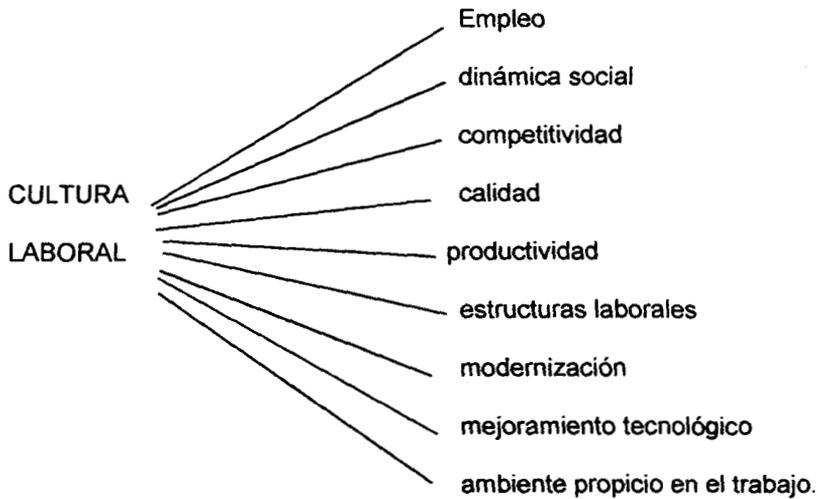
El fenómeno cultural se localiza precisamente como un proceso representado en las acciones, las prácticas sociales, los usos, los hábitos y los modos de pensamiento en sociedad.

“La cotidianidad de la vida fabril y la experiencia asumida e interiorizada de una carrera profesional aparecen como elementos fundamentales de maneras de entender, concebir y practicar la defensa del trabajo y del oficio, la solidaridad, el sindicalismo y la política obrera, pero también las formas de vivir, las aspiraciones y las utopías de los trabajadores, elementos, sobre todo los últimos, que rebasan la condición productora del obrero. En otras palabras, el trabajo industrial se constituye en un espacio central desde el cual se construyen y se socializan modalidades específicas de culturas obreras” (Revista el Cotidiano, 1995).

Del trabajo se desprenden muchos conceptos que nos ayudan a insertarlo en todos los ámbitos sociales que abarca: la industria, la cultura, participación, tecnología, estructuras sociales, producción, etc.

Actualmente existe la necesidad de una nueva cultura laboral que revalorice el factor de trabajo, el futuro del empleo y la dinámica social que se desarrolla en el lugar de trabajo.

Al hablar actualmente de "cultura laboral", estamos hablando de todo aquello que afecta, mejora o cambia los términos en los que se realiza el trabajo. En el siguiente cuadro vamos a mostrar el ámbito del que la cultura laboral forma parte:



Desgraciadamente no podemos decir que contamos con todo, pero se esta buscando llegar a ello. Esto nos habla de un cambio en la cultura del trabajo, en el cual se busca tomar en cuenta los valores, actitudes, normas, conductas, expectativas, prácticas laborales, en fin todo cuanto haga que el trabajador se sienta satisfecho con sigo mismo, con su trabajo y con quienes lo rodean.

La cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. Puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división filial, planta o departamento.

Como el aire de un cuarto envuelve y afecta a todo cuanto ocurre en la empresa. Por ser un concepto de sistemas dinámicos, la cultura influye casi todo lo que sucede en el seno de la organización.

Con el tiempo la cultura de una organización llega a ser conocida por los empleados. De esta manera se convierte en la parte esencial del funcionamiento de la misma, y envuelve a los individuos para que acepten como suyos los valores y creencias de ésta.

Los empleados tenderán a buscar el ambiente de trabajo que más les agrade para desempeñarse, es decir, la cultura organizacional que más les agrade. Pero no hay que confundir el ambiente de trabajo agradable enfocado a la producción, con el ambiente de trabajo agradable enfocado a la camaradería, porque es un lugar de trabajo, no un club social.

Aunque siempre hablamos de cultura organizacional como el ambiente global dentro del lugar de trabajo; dicho de otra manera, como la atmósfera de trabajo, pocas veces son las que el empleado habla explícitamente sobre la

cultura que existe en el trabajo, sin embargo podemos caracterizar una cultura laboral como relativamente fuerte o débil según el grado de influencia que se observe en el empleado, sin necesidad de hablar de ella.

La investigación indica que existe una relación positiva entre ciertas culturas organizacionales y el desempeño.

"Las características culturales y conductuales de las organizaciones ejercen un efecto mensurable sobre el desempeño de una compañía. Una "cultura de productividad" es un elemento esencial del éxito de una empresa." (Davis Keith, 1991).

1.3.1 LAS ORGANIZACIONES COMO MEDIO SOCIAL

Las organizaciones son sistemas sociales, por tanto las actividades que en ellas se realizan están gobernadas por leyes sociales y psicológicas. Dentro de estas organizaciones existen dos tipos de sistemas sociales:

- Sistema formal (oficial)
- Sistema informal

La existencia de un sistema social implica que el ambiente organizacional sea cambiante y dinámico. Todas las partes de un sistema son interdependientes y están sujetas a influencias de todas sus partes.

Consideremos a las organizaciones sociales en contacto con su entorno, incluyendo la repercusión que las nuevas tecnologías y conocimientos tienen sobre ellas y sobre la forma en que funcionan.

Hay que tener en cuenta el efecto del cambio acelerado sobre los individuos, las organizaciones y la cultura en que ambos existen, y de cómo actuar eficazmente en relación con dicho cambio.

Gran parte de nuestro tiempo lo pasamos en unas y otras organizaciones, ya sea en el trabajo, el colegio, el club, etcétera. En nuestra cultura estamos continuamente en contacto e interacción con organizaciones. Y habría que subrayar la importancia de las organizaciones laborales.

Un sistema social u organización humana consta de un número de individuos, grupos o departamentos, cada uno de los cuales es un subsistema dentro de un sistema total. La existencia de los subsistemas es la causa de la complejidad de una organización social.

El modo en que las necesidades y motivaciones del individuo se satisfacen o no en el puesto de trabajo será la que defina el intercambio que éste ha de hacer con la organización.

La mayoría de las personas pasan trabajando la tercera parte de su vida adulta. "Varias razones apremiantes y el sentido común así lo exigen" (Huse Gar F., 1980). En primera instancia la gente necesita trabajar para sobrevivir.

Otro motivo para trabajar es el hecho de que la sociedad espera que lo hagamos. Nuestra sociedad está orientada hacia el trabajo, y aún las personas que no dependen de un trabajo para sobrevivir realizan alguno. Reconocemos entonces que las opiniones de los otros son importantes, y nos acomodamos a las expectativas de la sociedad. Además de lo antes citado, el trabajo puede también ser divertido y/o emocionante, y tal razón puede ser suficiente para trabajar; es decir, que hay personas que disfrutan realmente realizando su trabajo. Pero habría que mencionar también que incluso el trabajo placentero tiene sus malos ratos.

Sin duda muchos realizan trabajos que no les gustan, y muchas tareas son mal remuneradas; sin embargo, el trabajo puede ofrecer gran satisfacción ya sea en el empleo o fuera de él.

Es posible que la organización no logre los objetivos deseados, pero posee una orientación y un propósito. Desde luego los objetivos variaran de acuerdo al tipo y naturaleza de la organización.

Todas las organizaciones valoran de alguna manera la actuación de sus miembros; las personas siempre juzgan la actuación de los otros. Sobretudo "los subordinados continuamente están juzgando la actuación de sus superiores" (Huse Gar F., 1980).

Las organizaciones necesitan a las personas y viceversa. Las personas consideran a las organizaciones como un medio para alcanzar sus metas y las organizaciones necesitan personas que les ayuden para lograr sus objetivos organizacionales. Si no existen estos intereses mutuos no hay motivo para reunir un grupo e impulsar la cooperación entre ellos, porque no hay una base común en la que se desarrolle tal estructura.

1.3.2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

"Durante los años cincuenta y sesenta nació un nuevo e integrador tipo de capacitación conocido como Desarrollo Organizacional. Este consiste en una estrategia de intervención que utiliza el proceso de grupo para modificar la cultura de la organización, con el objeto de hacer que ocurra un cambio planeado. Se propone cambiar creencias, actitudes, valores, estrategias y prácticas para que la organización pueda adaptarse mejor a su tecnología y al rápido ritmo de cambio." (Davis Kate, 1991).

Es en 1957 que aparece el Desarrollo Organizacional, como un intento de aplicar algunos métodos e ideas de entrenamiento a la organización total de la empresa.

“Desarrollo Organizacional es la aplicación creativa de largo alcance, de un sistema de valores, técnicas y procesos, administrado desde la alta gerencia y basado en las ciencias del comportamiento, para lograr mayor efectividad y salud de las organizaciones mediante un cambio planificado, según las exigencias del ambiente exterior y/o interior que las condiciona.” (Luis Ferrer)

El objetivo del Desarrollo Organizacional es cambiar todas las partes de la organización para hacerla más humana, más capaz, y más capaz de renovarse a sí misma.

Los programas del Desarrollo Organizacional se fundan en los valores humanísticos, que son supuestos positivos sobre el potencial y el deseo de crecimiento entre los empleados. Para ser eficaz, una organización necesita empleados que deseen ampliar sus habilidades y aumentar su cooperación; para ello se necesita un clima que ofrezca oportunidades de crecimiento. Todo esto nos da una base de valores para el comportamiento organizacional esperado, y contribuye a que la organización se vuelva sensible a las necesidades humanas.

La organización genera relaciones entre personas, tecnología, trabajo y recursos. Siempre que las personas se integran en un esfuerzo común debe emplearse la organización para obtener resultados productivos.

"Valores del Desarrollo Organizacional:

- Dar oportunidad a los miembros de la organización de que trabajen como seres humanos, mas que como fuentes de producción.
- Dar oportunidad a cada miembro de la organización, así como a esta última, de que desarrollen todo su potencial.
- Buscar aumentar la efectividad de la organización en términos de todas sus metas.
- Intentar crear un ambiente en el cual sea posible que los miembros de la organización encuentren un trabajo atractivo que los rete.
- Dar oportunidad a los miembros de la organización de que tengan influencia en la manera en que se relacionan con el trabajo, la organización y el ambiente.
- Tratar a cada ser humano como una persona con un complejo de necesidades (todas las cuales son importantes en su trabajo y en su vida)." (Ferrer Pérez Luis, 1990).

La mayoría de los individuos aspiran a un crecimiento y desarrollo personal, elementos más susceptibles de ser actualizados en un ambiente de apoyo y reto. Gran parte de la gente desea contribuir (y tiene la capacidad de

hacerlo) al logro de los objetivos de la organización que el ambiente organizacional permite.

Los individuos desean ser aceptados e interactuar cooperativamente por lo menos con un pequeño grupo psicológicamente. Uno de los más importantes grupos de referencia para la mayoría de la gente es el trabajo.

La cultura, en la mayor parte de las organizaciones, tiende a suprimir los sentimientos entre las personas y entre quienes las mandan. El suprimir los sentimientos afecta adversamente la solución de problemas, el desarrollo personal y la satisfacción en el trabajo. El nivel de confianza interpersonal, ayuda y cooperación es mucho más bajo en la mayoría de las organizaciones de lo que es deseable.

Cuando los esfuerzos del Desarrollo Organizacional son dirigidos a los sistemas formales e informales tienden a centrarse primeramente en el sistema informal que comprende la cultura de la organización. Podríamos definir aquí la cultura como el patrón de actividades humanas o de conducta, y las normas, sentimientos, creencias, actitudes y valores aceptados y propugnados por los miembros de la organización y que determinan la conducta. La estimación cultural influye no sólo en la cultura de la organización como un todo, sino también cualquier número de diferentes departamentos o sub-unidades de la organización.

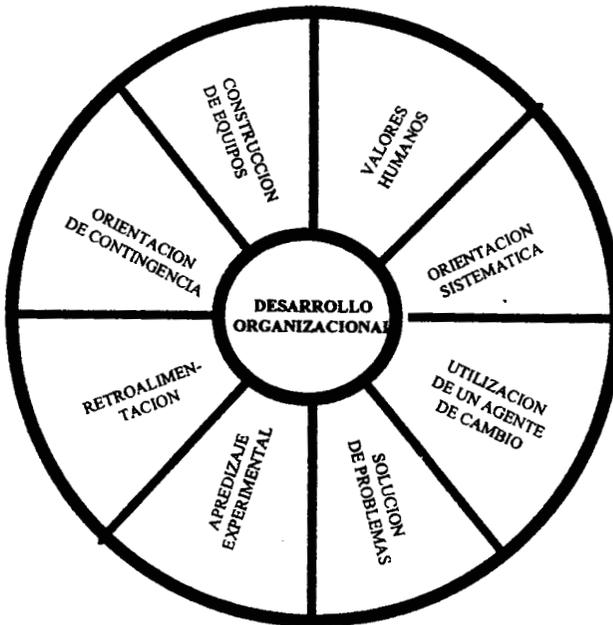
La construcción de un modelo es la manera por la cual los miembros de la organización pueden tener una imagen de esta más efectiva para ellos; por ejemplo, se podría ver a una organización como aquella que consta de un sistema personal, cultural y tecnológico, y cada uno de estos, a su vez, contribuyendo en cierto sentido a la mejora del trabajo en la organización.

Actualmente se está extendiendo la aplicación del Desarrollo Organizacional en nuestro país; sin embargo, dado que nuestros valores organizacionales se encuentran en vías de humanización, la aplicación del Desarrollo Organizacional en algunas organizaciones no se ha llevado a cabo en su integridad y sí en forma mas bien novedosa y basada con exclusividad o en un aspecto meramente estructuralista, o administrativo, o técnico o psicosocial, y no teniendo en cuenta a los tres al mismo tiempo, y que no se le ha presentado de manera asimilable a nuestra mentalidad, se le ha desvirtuado de todo el impacto a que es merecedor.

1.3.3 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

“Comportamiento organizacional es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a las personas en toda clase de

organizaciones, como por ejemplo empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional". (Ferrer Pérez Luis, 1990).



1.3.3.1 ORIGENES HISTORICOS

Hace mucho tiempo la gente trabajaba sólo en grupos tan pequeños que sus relaciones de trabajo se resolvían con facilidad. Por este hecho hay una tendencia a suponer que bajo estas condiciones, las personas realizan su trabajo con gran satisfacción. Sin embargo las condiciones reales eran muy distintas: brutales y agotadoras. La gente trabajaba en condiciones de enfermedad, suciedad, peligro y escasez de recursos, y durante todo el día. Tenían que trabajar de esta manera para sobrevivir, y no tenían tiempo para pensar en las satisfacciones del empleo.

Hubo una serie de investigaciones en torno a las relaciones humanas, y tan pronto como los resultados de estas investigaciones entraron en la industria, surgió un nuevo interés por el comportamiento humano en el trabajo.

“El nuevo énfasis sobre las personas en el trabajo fue el resultado de tendencias que se habían ido gestando en un largo período. Esto ayudó a que resurgieran los valores humanos de tal suerte que se equilibraran con otros valores en el trabajo. El aspecto lamentable de esta situación fue, no obstante, que las relaciones humanas se desarrollaron con tanta rapidez que se crearon multitud de modas pasajeras y superficiales” (Ferrer Pérez Luis, 1990).

Algunas organizaciones desearían poder utilizar sólo la capacidad de las personas, sin embargo deben utilizar al ser humano por completo. La vida extralaboral no se puede separar de la vida del trabajo, por lo tanto, hay que tratar al empleado como un ser humano "total" y diferente.

La idea de las diferencias individuales proviene originalmente de la psicología. Las diferencias individuales significan que se logrará la motivación de los empleados tratándolos en forma distinta.

Cuando la gerencia practica el comportamiento organizacional, está tratando de desarrollar un mejor empleado, pero a la vez está contribuyendo a la formación de una mejor persona en lo relativo al desarrollo personal y satisfacción.

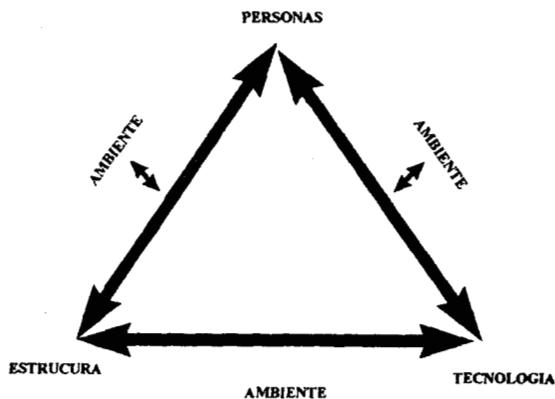
Los empleados pertenecen a muchas organizaciones distintas; si es posible mejorar a la persona íntegramente, entonces los beneficios irán mas allá: a la sociedad en la que cada empleado vive.

La psicología ha demostrado que la conducta normal obedece a ciertas causas que se relacionan con las necesidades, las personas se motivan por lo que desean, no por lo que deben hacer o tener. Y la motivación es esencial para el funcionamiento de las organizaciones.

Las personas deben ser tratadas de forma diferente que los demás factores de la producción; deben ser tratadas con dignidad y respeto.

Hasta ahora se ha dicho que el comportamiento organizacional se da en un complejo sistema social. El comportamiento del empleado (B), según Kurt Lewin depende de la interacción entre las características personales (P) y el ambiente (E) por el que es rodeado, o sea $B=F(P,E)$.

Parte de este ambiente es la cultura social, que proporciona amplias pistas sobre cómo se conducirá una persona en determinado ambiente. Mas concretamente, en el lugar de trabajo las acciones del empleado serán afectadas por los papeles que se le asignen y el nivel del estatus que se le otorgue.



1.3.4 ETICA EN EL TRABAJO

La filosofía ética se refleja en la conciencia de la humanidad y se corrobora por la experiencia de las personas de todas las épocas. Tiene que ver con las consecuencias de nuestros actos para con nosotros mismos y para con los demás. Reconoce que la vida tiene un propósito y acepta la integridad interna de cada individuo. Puesto que el comportamiento organizacional se interesa por las personas, la filosofía ética, en una u otra forma, se relaciona con los actos del individuos.

Las decisiones humanas no pueden, ni deben, ignorar los valores individuales.

Los grandes cambios sociales en la última mitad del siglo XX han traído como consecuencia un declive en la ética del trabajo. Han surgido valores sociales en competencia con la ética del trabajo, como por ejemplo, la ética del descanso, el deseo de mantener relaciones interpersonales más cercanas, y la creencia de tener derecho a obtener recompensas sin trabajar. Los cambios en la política mundial y la legislación fiscal han provocado la reducción de incentivos para el trabajo e incluso han promovido la prohibición del trabajo pesado. Todo esto ilustra la complejidad de las relaciones sociales en acción así como también la ética del trabajador depende de factores situacionales.

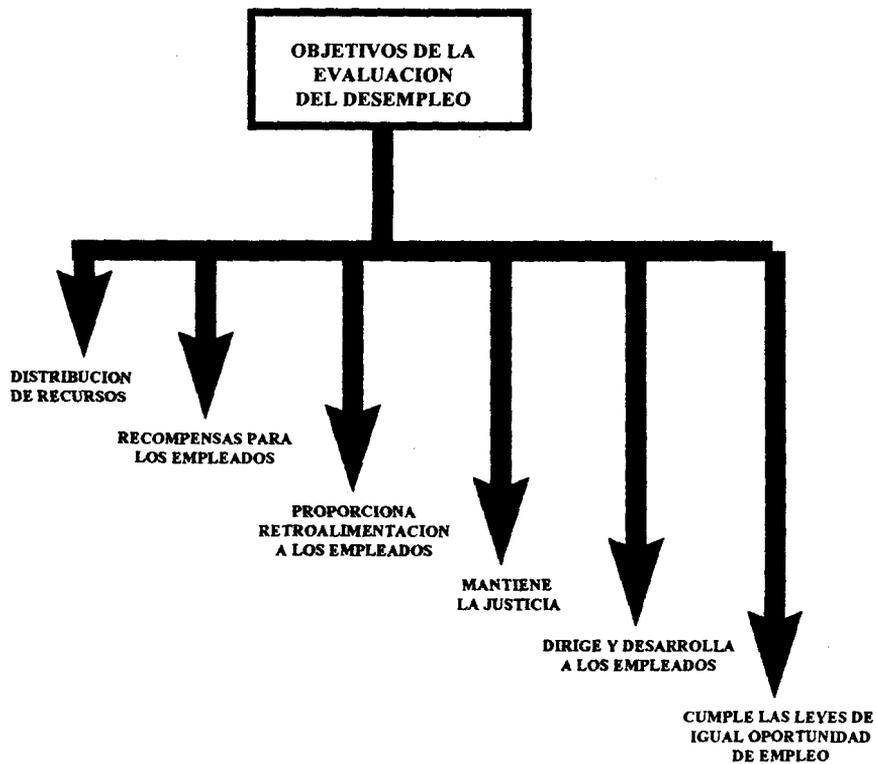
1.3.5 CAMBIO CULTURAL

La gente aprende a depender de su cultura. Esta le da estabilidad y seguridad porque le permite entender lo que está sucediendo en su comunidad y sabe cómo responder a los sucesos. Existen sin embargo dos tipos de cambio que pueden enfrentar las personas en su trabajo. Uno es el cambio de una nueva localidad y su cultura; El otro, el cambio gradual de su propio ambiente. Para evitar efectos negativos, el trabajador debe adaptarse a dichos cambios.

Si las organizaciones desean crear y dirigir de manera consciente su cultura, han de tener la capacidad de comunicarlo al personal, en especial a los empleados de ingreso reciente. Los individuos están mas dispuestos a adaptarse a una cultura organizacional durante los primeros meses de trabajo, cuando pretenden agradar e integrarse, familiarizarse con su nuevo ambiente laboral. De manera parecida la empresa quiere que los empleados se adapten a ellas.

“La socialización es el proceso que consiste en transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización”. (Ferrer Pérez Luis, 1990).

El cambio cultural implica tener objetivos bien planteados del desempeño en el trabajo. En el siguiente cuadro se muestran algunos de ellos:



1.4 RECURSOS HUMANOS

El enfoque de apoyo a los recursos humanos hace énfasis en el desarrollo. Se ocupa del crecimiento y desarrollo de las personas para alcanzar niveles más elevados de competencia, creatividad y satisfacción, porque las personas constituyen el recurso central de cualquier organización. Por otro lado, el enfoque del recurso humano ayuda a los empleados a convertirse en mejores personas, más responsables, y trata de crear un ambiente en el que se aporten aquellas habilidades que la organización ha contribuido a desarrollar.

Así, al aumentar las capacidades y oportunidades de los empleados se logrará mejor efectividad en el desempeño del trabajo, y habrá mayor satisfacción en él.

1.5 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

La calidad de vida en el trabajo se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados, además que constituye la salud económica de la organización.

Existen dos razones para rediseñar los trabajos y las organizaciones para lograr una mejor calidad de vida en el trabajo:

- 1) El diseño clásico originalmente ofreció una inapropiada atención a las necesidades humanas.
- 2) Las necesidades y aspiraciones de los trabajadores están cambiando.

Los ambientes laborales y los empleados requieren adaptarse a la nueva tecnología y a las personas, que modificaría los valores y la forma de pensar en el trabajo. (mejor calidad de vida en el trabajo).

La calidad de vida en el trabajo produce un ambiente laboral más humano. Trata de cubrir tanto las necesidades de los trabajadores como las de la organización. Busca emplear las habilidades de éstos y mejorarlas continuamente. La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que se desarrollen, y no simplemente que sean utilizados.

El trabajo no debe degradar el aspecto humano del trabajador; debe contribuir a que este se desempeñe. También con los roles que juega fuera de la empresa (padre, cónyuge, etc.). Es decir, que el trabajo debe contribuir al progreso en sociedad.

"El interés que existe en la actualidad sobre la calidad de vida en el trabajo se desarrolló por la importancia dada al enriquecimiento del trabajo. El

término fue acuñado por Frederick Herzberg y se basó en su investigación de los factores de motivación e higiénicos. Estrictamente hablando, enriquecimiento del trabajo significa que se agregan motivadores adicionales a un empleo para hacerlo mas gratificadamente, aunque realmente el término ha venido siendo aplicado a casi cualquier esfuerzo relacionado con la humanización del trabajo”(Ferrer Pérez Luis, 1990).

El enriquecimiento del trabajo acarrea muchos beneficios. El trabajo se crea de tal manera que se impulsa la motivación interna. Obviamente con esto el desempeño del trabajo debe mejorar, y así el trabajo se vuelve mas humano y más productivo.

Hay ciertas condiciones que deben existir para el enriquecimiento del trabajo; y son que el trabajador:

- cuente con conocimientos y habilidades adecuados.
- desee aprender, crecer y desarrollarse
- este satisfecho con su ambiente de trabajo

Los empleados son bastante perceptivos a la información que proviene de su entorno social. Estos "estímulos sociales" pueden provenir de cualquier persona: los compañeros de trabajo, la familia, los clientes. A partir de esto el empleado adopta una postura y un comportamiento.

El reconocimiento y el empleo de los estímulos sociales en el trabajo es también un apoyo a la calidad de vida en el trabajo, según la cual es preciso tener en cuenta tanto los factores humanos como los técnicos para un mejor desarrollo laboral.

1.6 PRODUCTIVIDAD

Uno de los principales objetivos de la mayoría de las organizaciones es la productividad, que es la relación que existe entre la producción o resultado final y los recursos utilizados para su logro.

Con frecuencia la productividad se mide en términos de insumos y resultados -inputs y outputs- económicos, pero los insumos y resultados humanos y sociales también son importantes, de hecho igualmente importantes. Las decisiones en el área del comportamiento organizacional implican generalmente factores humanos, sociales, y económicos, por lo que la productividad es parte integral de las mismas.

Las personas llegan a la empresa con sus metas psicológicas, sociales y económicas, que expresan de modo individual y colectivo; estos intereses se conjugan en un sistema social funcional.

La organización formal e informal al combinarse producen la unión de la institución, y hace de ella un buen equipo de trabajo.

El resultado de un sistema eficaz de comportamiento organizacional es la motivación, que al combinarse con las habilidades y destreza del personal, desemboca en la productividad humana.

1.6.1 MOTIVACION EN EL TRABAJO

Cada persona tiende a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como un producto del medio cultural en el que vive, y estos impulsos afectan la manera en que los individuos ven sus trabajos y manejan sus vidas.

Impulsos motivacionales:

- Logro.- impulso por superar retos, avanzar y crecer.
- Afiliación.- impulso por relacionarse con las personas eficazmente.
- Competencia.- impulso para hacer un trabajo de gran calidad.
- Poder.- impulso por influir en las personas y situaciones.

La motivación para el logro es el impulso que tienen algunas personas para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas. Un individuo con este impulso desea desarrollarse, crecer y avanzar por la pendiente del éxito.

El logro es importante por sí mismo, y no por las recompensas que lo acompañan.

La motivación por afiliación es un impulso por relacionarse con las personas en un medio social.

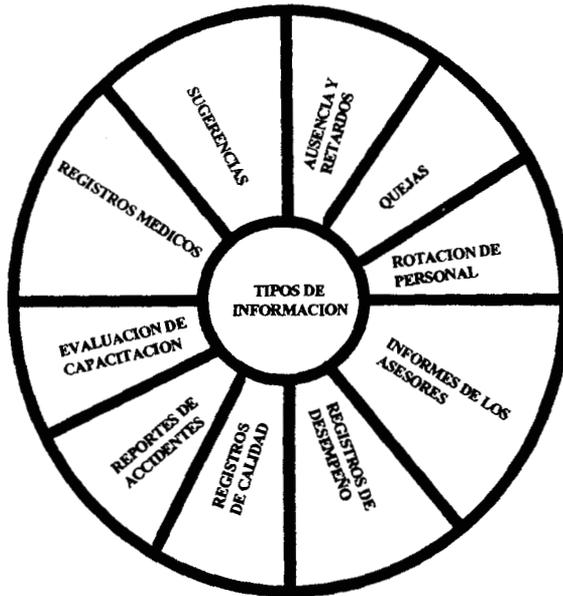
Las personas orientadas al logro trabajan más intensamente cuando sus supervisores les proporcionan una evaluación detallada de su conducta en el trabajo. Pero las personas con motivos de afiliación trabajan mejor cuando los felicitan por sus actividades favorables y su cooperación.

La motivación por competencia es un impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Los empleados motivados por la competencia buscan dominar su trabajo, desarrollar habilidades para la solución de problemas, y se esfuerzan por ser innovadores. Lo más importante es que se benefician con sus experiencias. Tienden a desarrollar un buen trabajo debido a la satisfacción que experimentan al hacerlo y la estima que obtienen de los demás.

Las personas motivadas por la competencia también esperan un trabajo de alta calidad por parte de sus compañeros, y podrían hasta molestarse si esto no sucede. De hecho su impulso hacia un buen trabajo puede ser tan grande que tienden a pasar por alto la importancia de las relaciones humanas en el trabajo o la necesidad de mantener un buen nivel de producción.

La motivación por poder es un impulso por influir en las personas. Los individuos que están motivados por poder desean crear un impacto en la organización.

Una forma de tener motivado al personal es brindándole información acerca del lugar de trabajo, por ejemplo:



1.7 VALORACIÓN DEL TRABAJO

Los orígenes históricos de nuestros problemas modernos se deben a que los industriales enseñaron a sus empleados que el trabajo es una necesidad penosa y desagradable, y ahora se encuentran consternados,

porque ellos lo han asumido así y verdaderamente lo creen. Los han tratado a través del tiempo como máquinas y se sorprenden cuando se comportan como tales. Asumían que el temor a la miseria era el principal incentivo para el trabajo, y ahora un atolondrado gobierno ha eliminado el temor y sus implicaciones por medio del estado benefactor. El industrial vanamente busca otros medios para convencer a los operarios de que deben de trabajar, ofreciéndoles planes para el bienestar general, días de asueto con paga, bailes, excursiones, tratamiento médico gratuito y demás. En suma, todas las necesidades físicas posibles quedan satisfechas, pero las psicológicas (responsabilidad, orgullo por el oficio, respeto propio, condición y sentimiento de utilidad social), no se toman en cuenta.

Ultimamente la industria ha cambiado en muchos aspectos en comparación con la primera etapa de la revolución industrial. Sin embargo, dos cambios importantes datan de principios del presente siglo y no podemos dejar de tomarlos en cuenta. El primero es el desarrollo de la técnica de producción en masa; el segundo, el florecimiento de las grandes empresas industriales.

El empresario moderno no se preocupa primordialmente por las máquinas y los materiales, sino por el manejo de personal; es un principio básico de la moderna dirección de empresas: que él mismo es capaz de dirigir una fábrica de zapatos que una laminadora de acero.

Esta insistencia en los requisitos sociales es una razón más del interés mostrado actualmente por los problemas planteados por la motivación y estados de ánimo, así como por la ideología y la valoración hacia el trabajo.

La idea del trabajo en su evolución histórica, se ha confundido cada vez más con la personalidad humana, confiriéndoles su propio valor.

En oposición con el objetivismo antiguo, y como aspecto de la filosofía moderna, el subjetivismo marca al hombre como centro del mundo. El trabajo como actividad, procede de este sujeto y posee valor como manifestación espontánea de su fuerza. El trabajo es por sí mismo valor, y lo es más cuando más el individuo pone en él de sí mismo y lo diferencia del trabajo de cualquier otro.

Personalidad y originalidad son los caracteres esenciales del trabajo moderno, que continuamente chocan con opuestas tendencias hacia la mecanización y la repetición pasiva, implícitas en las condiciones externas en

las cuales el trabajo está obligado a efectuarse. La consecuencia práctica más importante de este subjetivismo es la clara distinción entre el hombre como actividad de trabajo y el trabajo como producto: el trabajo se cambia, se vende, posee un precio del mercado; el hombre no, porque posee un valor incommensurable con cualquier precio.

Puesto que el trabajo coincide con la misma personalidad humana, no existe acto ni situación en que ésta se halle empeñada que no origine un problema del trabajo.

La individualidad y la universalidad, en las que hemos reconocido los dos polos de la actividad humana, son valores esencialmente morales, de los cuales dependen hasta los valores económicos.

Sería vano hablar de una solidaridad de trabajo si el hombre no comprendiera en su conciencia moral el significado más profundo e íntimo de los vínculos que lo unen a los otros hombres.

Si el trabajo es inherente a la personalidad misma del hombre, debe ser esencialmente libre. Comparado con el trabajo esclavizado, el trabajo libre revela su incomparable superioridad no solo moral, sino también económica. El empleo de una mano de obra cualitativamente mejor, ha podido comprobar que el trabajo servil no podía proveerla, porque degradando al obrero le quitaba todo impulso a perfeccionarse y a multiplicar su actividad.

Con el problema del derecho al trabajo está vinculado el de la retribución del mismo. Dos fórmulas, que han sido propuestas, en contraste una con otra: a cada uno según sus capacidades y sus méritos, y a cada uno según sus necesidades. Ambas fórmulas expresan respectivamente los dos aspectos

fundamentales del concepto del trabajo: el aspecto individualista y el social. La naturaleza dialéctica de las dos fórmulas hace ciertamente que ninguna pueda subsistir sin la otra. Dar a cada uno según sus méritos significa impulsarlo a mejorar y a intensificar el propio trabajo. A cada uno según sus necesidades asegura a todos un nivel de existencia decorosa y humana, pero da sólo amortiguadas las iniciativas y debilita las fuerzas, porque nadie está incitado a dar más si de cualquier modo le es garantizado aquello que necesita. Lo único que puede decirse es que los esfuerzos de la sociedad tienden incesantemente hacia aquella meta.

La idea del derecho del trabajo exige la del deber del mismo. Hoy son pocos aún los que sienten el trabajo como un deber hacia sí mismos y hacia la sociedad, y son aún muchos los que viven parasitariamente del trabajo ajeno. Todavía está demasiado arraigada en las almas la idea de que el ocioso se daña solo a sí mismo; es preciso, inculcar la opinión verdadera de que perjudica también a quien trabaja y sobre todo a la comunidad entera.

Existe en el trabajo un ideal ético de fraternización humana, que a la larga deberá triunfar de toda rivalidad o de toda contienda, o mejor, deberá contener todas las antítesis en los límites de una doble emulación y de una competencia fecunda. Si durante largos períodos de la historia por adversas condiciones externas, el trabajo ha podido ser (y en algunos aspectos lo es aún) un medio de explotación del hombre sobre el hombre, no hay que olvidar

que la meta verdadera del trabajo es la unión de las energías humanas en el esfuerzo común por dominar a la naturaleza. Y este dominio no tiene solo el significado de una explotación económica de los recursos naturales en nuestro provecho, sino también, y más hondamente el significado ético de hacer partícipe al mismo mundo físico de nuestro más elevado destino moral.

"Las culturas nacionales enfatizan y cultivan valores tales como la elegancia, la ciencia, la honradez, la disciplina, la sumisión, la agresividad, la conquista, el dominio, la riqueza, el arte, la ética, la excelencia deportiva, la productividad, etcétera. Los valores son los elementos dinámicos que definen una cultura en los diferentes campos, como la familia, la escuela, el trabajo, la diversión, el gobierno, la religión. Y son ellos los que condicionan en los individuos cientos de vivencias cada día, que multiplicadas por nuestros años de vida, resultan en muchos millones de experiencias que modelan el "carácter social" que distingue a cada comunidad humana." (Viallard Antonio, 1979).

México es un país de máscaras. La dolorosa huella que han dejado en él siglos de manipulación, de mentira política y de saqueo de las arcas públicas, aunada a que se nos ha hecho creer que somos incompletos, que somos inferiores, ha hecho que los mexicanos nos escondamos, nos enmascaremos y disimulemos.

El mexicano cae fácilmente en el chambismo; es decir, la búsqueda de "un puestito" donde sin pena ni gloria pase ocho horas al día y la institución, como una mamá, provea su sustento y su seguridad. Es además generalmente inseguro. Tiene baja autoestima; por lo mismo tiende a minimizar su yo para poner de relieve a otras personas.

Existen otras evidencias de la autodevaluación del mexicano:

- La sobrevaloración a los extranjeros, somos muy inclinados a desdeñar lo nuestro.
- El influyentismo: el mexicano siente no valer por sí mismo sino por estos apoyos extrínsecos; y se coge de ellos como de una roca firme.
- Insubordinación: el mexicano no obedece a las leyes ni a las normas; y se jacta de ello.
- El miedo: no es que seamos inferiores sino que nos sentimos inseguros como resultado de los traumas de nuestra historia y de las paradojas de nuestra vida social.

En la relación laboral muchos obreros, sometidos al autoritarismo del patrón interiorizan el papel de opresor y sin darse cuenta están expuestos a reproducirlo en su relación de pareja. Pero no priva la misma norma en el mundo de los afectos y en el de la productividad laboral.

México es un país siempre manejado como "el proyecto de una minoría", difícilmente se puede esperar otra cosa que poco sentido social y mucho personalismo individualista.

El mexicano prefiere trabajar solo; no cree en el equipo. Por ello, los mexicanos han florecido más como artesanos que como industriales, porque la industria moderna exige equipos bien integrados.

Como deportistas sobresalen, no en los deportes de equipo, sino en los individuales (cuando llega a darse el caso).

Muchos mexicanos ven el trabajo sólo como un medio para subsistir. Solicitar empleo "de lo que sea" es la petición mas escuchada; se busca trabajo, es decir, dinero. Por otra parte, muchas organizaciones en México tienen los mismos conflictos: competencia excesiva que se traduce en entorpecimiento de labores, envidias y actos desleales a la empresa.

Pareciera que estamos demasiado necesitados de compañía. A este respecto, en una encuesta realizada por el Centro de Estudios Educativos. A. C., en 1982 (Rodríguez E. Mauro, Ramírez B. Patricia, 1996), se encontró que el estado anímico emocional de más de la mitad de los mexicanos es muy negativo (53%) y sólo en el 13.4% es positivo.

Este estado anímico se compone, según los autores de la encuesta, Narro Rodríguez y Hernández Medina, del estado físico y psicológico que logra el equilibrio de la persona y que la hace sentirse tranquila, satisfecha de sus logros, valorada por los demás.

Este estado anímico poco positivo, refleja y confirma una percepción devaluativa. Entonces pareciera que estar con amigos le permite al mexicano "ser alguien".

Por otra parte se registran altos índices de ausentismo, impuntualidad de accidentes y enfermedades de trabajo; así como una alta rotación de empleos. Todo ello síntomas de la misma enfermedad.

Su actitud resignada y fatalista ante la vida, su percepción distorsionada del tiempo, unida a su sentido mágico-religioso de los acontecimientos, le hace aceptar cualquier eventualidad de esta naturaleza, incluso el desempleo temporal o permanente a causa de incapacidades físicas parciales o totales.

Pese a que los mexicanos somos tan amigables y buscamos la compañía de otros, la actitud desconfiada, insegura y dependiente impide la participación colaboradora en los grupos de trabajo. Pese a la necesidad de compañía no hay participación grupal, difícilmente se logra integrar buenos

equipos de trabajo; por la falta de compromiso, uno nunca puede estar seguro de lograr algo con la participación de todos.

El concepto de lealtad al grupo se limita a la protección mutua en caso de cometerse indisciplinas, errores o incumplimientos en el trabajo y en ocasiones se ha llegado a convertir en una norma explícita, donde ningún trabajador puede atestiguar en contra de alguno de sus compañeros aún cuando hubiese cometido una grave falta; de lo contrario el trabajador es sancionado y hasta expulsado por el grupo. Sin embargo esto no es lealtad, sino encubrimiento y complicidad, reflejo de una cultura sobreprotectora.

Por otra parte el mexicano rehusa ser líder por:

- temor a ser rechazado (alta necesidad de ser aceptado).
- considerar que no está suficientemente capacitado (escasa estimación de si mismo).
- representa mayor responsabilidad (dependencia).
- tal vez termine siendo el único que trabaja (desconfianza).

A veces se busca el liderazgo porque da estatus y esto satisface la búsqueda de prestigio y reconocimiento.

Hablando específicamente de las motivaciones laborales del trabajador mexicano, sucede que sus expectativas de obtener logros, reconocimiento y autoestima son bajas, su sentido de minusvalía le hace suponer que

difícilmente logrará algo, y menos por sí solo. Preferiría unirse a otros pero como desconfía de los demás no se arriesga, el camino más seguro es buscar una mejoría económica que le lleve a subir en la escala social y poder ser importante a través de sus bienes materiales.

Abraham Maslow, teórico de la corriente humanista de la conducta humana nos dice que de acuerdo a la necesidad, el hombre pugnará para encontrar satisfacción en el siguiente orden:

- Necesidades fisiológicas.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades sociales.
- Necesidades de estima, reconocimiento y autoestima.
- Necesidades de autorrealización (producción, creatividad).

Mientras una necesidad de orden primario no esté satisfecha, no se buscará satisfacer la de orden superior. En realidad las necesidades nunca están plenamente satisfechas, sin embargo uno debe sentir que lo están.

El mexicano, al no poder satisfacer sus necesidades de crecimiento, sobrevalúa las de relación (necesidades sociales). En estas circunstancias, no se preocupa por ser creativo, por realizar los logros que le ayuden a crecer y a desarrollarse; sólo un pequeño sector parece motivado a obtenerlos.

Creer que el único recurso para satisfacer sus necesidades es a través del dinero, es el resultado de una insatisfacción generalizada. Por otra parte la insatisfacción completa dificilmente la puede alcanzar una persona dependiente, insegura de sí misma, que por ello no se ha puesto a prueba y no sabe de lo que es capaz, ni como puede obtener reconocimiento y mejorar el concepto que tiene de sí mismo; mucho menos enfrentar nuevos retos.

1.8 EL DINERO

Es evidente que el dinero es importante para los empleados por diversas razones. Ciertamente el dinero es valioso debido a los bienes y servicios que compra. Este es su valor económico como un medio de intercambio para la asignación de recursos económicos; sin embargo el dinero es también un medio de intercambio social. "Todas las personas han visto su importancia como símbolo de estatus para aquellos que lo tienen y por lo tanto pueden ahorrarlo, gastarlo con cuidado o despilfarrarlo. El dinero tiene valor de estatus cuando se recibe y cuando se gasta. Representa para los empleados lo que la compañía piensa de ellos. También es el indicador del estatus de un empleado con relación al de otros compañeros. Tiene aproximadamente tantos valores como poseedores" (Rodríguez E. Mauro, Ramírez B. Patricia, 1996).

Una manera útil de pensar en el dinero como recompensa es aplicarlo a algunos modelos motivacionales.

La valencia del dinero no puede ser influida fácilmente por la gerencia; esto depende de los valores, experiencias y necesidades personales de cada empleado. El dinero tiene muchos significados sociales para las personas. Los empleados pueden desearlo más por su valor social que por el económico.

Básicamente los incentivos salariales ofrecen más salario para mayor producción. La razón es que casi siempre incrementan la productividad al mismo tiempo que descienden los costos laborales. Pero para que un incremento salarial tenga éxito debe ser lo suficientemente claro para que los empleados crean en él.

1.9 ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS

Las actitudes son sentimientos y creencias que determinan en gran medida la manera en que los empleados percibirán su ambiente de trabajo. Las actitudes son un conjunto mental que afecta la forma en que una persona verá lo que le rodea.

1.9.1 SATISFACCION EN EL TRABAJO

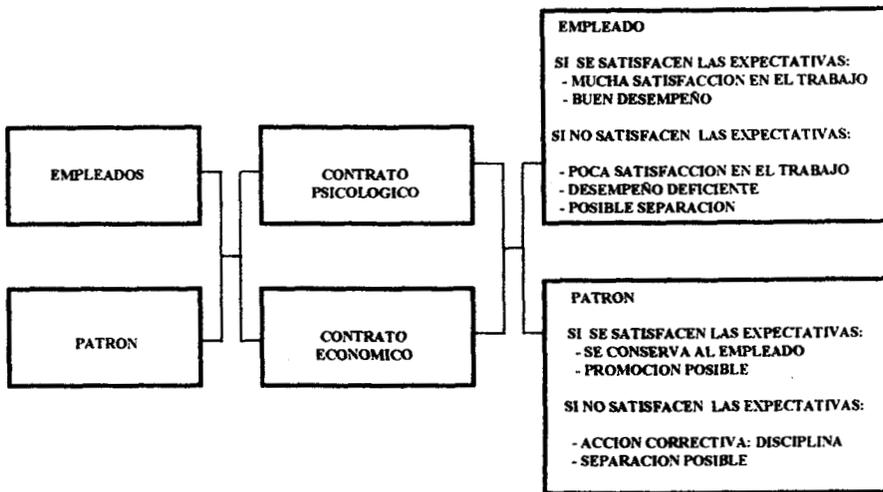
La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo. La satisfacción en el trabajo normalmente se refiere a las actitudes de un sólo empleado. Puede verse como una actitud general o puede aplicarse específicamente a una parte del trabajo de un individuo.

“Los estudios sobre la satisfacción en el empleo con frecuencia se centran en las partes consideradas como importantes, ya que éstas predisponen a un trabajador a comportarse de cierta manera. Los estudios podrán también dividir su atención entre los elementos que están directamente relacionados con el contenido del puesto (naturaleza del trabajo) y aquellas que son parte de su contexto (el supervisor, los compañeros de trabajo y la organización)” (Rodríguez E. Mauro, Ramírez B. Patricia, 1996).

La satisfacción en el trabajo, como cualquier actividad, se adquiere con el tiempo, en la medida en que el empleado obtiene mayor información acerca del lugar de trabajo.

La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción en la vida. La naturaleza del medio fuera del trabajo influye en los sentimientos que se tienen en el empleo. En el mismo sentido, debido a que el trabajo es una parte

esencial de la vida, la satisfacción de éste influye en la satisfacción general de la vida. Al ingresar a una empresa, el individuo adquiere dos tipos de contrato, el psicológico y el económico, y los dos deben ser satisfechos; véase el siguiente cuadro:



El nivel de satisfacción en el empleo a través de los grupos no es constante, se relaciona con muchas variables. Las variables clave giran en torno a la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la organización.

Muchos empleados responden bien a los incentivos monetarios, especialmente si están relacionados con el desempeño individual.

“Además de la satisfacción en el empleo hay dos actitudes de los empleados que son importantes para muchas empresas. La participación en el

empleo es el grado en que los trabajadores se involucran en sus puestos, invierten tiempo y energía en ellos, y ven al trabajo como una parte central de sus vidas en general. El compromiso organizacional es el nivel en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella" (Rodríguez E. Mauro, Ramírez B. Patricia, 1996).

Cuando los trabajadores están insatisfechos con sus puestos, es necesario entender que impacto pudiera tener esto en sus comportamientos dentro de la empresa.

Un mejor desempeño por lo general produce mayores recompensas económicas, sociales y psicológicas. Si se consideran estas recompensas como justas y equitativas, se desarrolla una mayor satisfacción; si se consideran inadecuadas, surge insatisfacción. El nivel de satisfacción que se tenga produce un mayor o menor compromiso, lo cual afecta el esfuerzo y finalmente el desempeño.

1.10 PSICOLOGIA DEL MEXICANO

Estudios realizados por el doctor Rogelio Díaz Guerrero manifiestan que la poca autestima del mexicano se debe a una excesiva y mal entendida humildad que se autoimpone a fin de destacar el valor y la grandeza de los

símbolos en los que cree: Dios, la virgen, los santos, la iglesia; y los de las personas o instituciones que son su razón de ser: la madre, el padre, la familia, el hermano mayor, los compadres y los amigos.

Todo esto explica que la mayor parte de la actividad del mexicano se dirige a la ceremonia, la comunicación, la identificación con estos grandes símbolos, instituciones, personas y personajes que "provocan su percepción reducida e impotente pero que por otro lado le proporcionan seguridad emocional superior a la que priva en otros países y culturas" (Rodríguez E. Mauro, Ramírez B. Patricia, 1996).

"La cultura mexicana al ser revalorada en sus dimensiones genuinas puede ser altamente positiva. Si bien es cierto que no sobresalimos en valores de logro, tales como la iniciativa, la ambición, la independencia, la audacia y la perseverancia, también es cierto que cultivamos los valores de convivencia: el respeto afectuoso, la bondad, la humildad, la paciencia, la tolerancia, la amistad, la resignación. El hombre aprende de su núcleo familiar a desarrollar valores como la lealtad, la cooperación y afecto, así como el servicio a los demás. Aspectos que contribuyen al desarrollo y crecimiento sano de un individuo siempre que no se llegue a la sobreprotección y al exceso que crea la dependencia y la minusvalía" (Rodríguez E. Mauro, Ramírez B. Patricia, 1996).

El mexicano acepta la divergencia de opciones y propicia la armonía y cordialidad, pero si exagera provoca una perspectiva fatalista de la vida, resignada y sumisa, que conduce al sometimiento y a la corrupción al incidir en los valores éticos y morales.

“Según la encuesta realizada por el CREA a fines de 1984, los mexicanos se sienten con un muy aceptable estado de salud mental, satisfechos en general, pero más felices en su vida hogareña que con su vivencia laboral. Consideran deseable dar mayor importancia a la vida familiar (86.9%), al desarrollo del individuo (82.2%) y al desarrollo tecnológico (77.9%)” (Rodríguez E. Mauro, Ramírez B. Patricia, 1996).

Las características de la cultura mexicana tienen un fiel reflejo en el trabajo. La empresa, al congregar a las personas que laboran en ella, se vuelve reproductora de los modelos socioculturales y a la vez moldeadora del comportamiento. Los aspectos más positivos del trabajador mexicano los encontramos en su actitud servicial, inclinada a la colaboración, siempre que se siente aceptado y valioso. Las empresas bien harían en aprovechar esas cualidades recompensando a sus trabajadores por su actitud servicial y cooperativa. Fácilmente pueden por este medio desarrollar lealtad a la empresa.

El respeto y la obediencia, unidos a su flexibilidad e ingenio, hacen al trabajador mexicano apreciado en otras culturas. La facilidad con que se puede relacionar y la alta valoración de los amigos, así como su extroversión al manifestar sus sentimientos, propicia su integración a los equipos de trabajo y ponen una plataforma para construir un ambiente cordial y armonioso que permite la satisfacción de necesidades sociales y de seguridad emocional. En condiciones favorables, el mexicano puede ser un excelente trabajador, sólo necesita saberse valorado, útil e importante. El trabajador mexicano puede ser pasivo, fatalista y dependiente. Pero también es afectuoso, obediente, humilde y cooperativo. Tiene tanto o más potencial que los habitantes de otros países; sólo hace falta aumentar la responsabilidad por parte de unos (los trabajadores) y el aprecio de estos valores por parte de otros (empresarios y gerentes). La clave en las empresas está en la actitud que tienen directivos, en la preocupación por el mejoramiento, en intensos programas de capacitación, en control de resultados y en retroalimentación constante, así como los programas de desarrollo y crecimiento de su personal.

1.11 UNA APROXIMACIÓN A LA INVESTIGACIÓN SOCIAL

Una forma habitual de delimitar el campo de estudio de la Psicología Social consiste en decir que ésta debe centrarse en analizar la relación entre el individuo y la sociedad. Su labor es la de describir el proceso de socialización

del individuo y la manera en cómo pueden llegar a producir ideologías, valores, normas y, en definitiva la organización de la sociedad.

La Psicología Social se ocupa por lo tanto en estudiar cómo el individuo se inscribe en la realidad social, de qué modo éste se la representa. Esta representación no se reduce a una fotocopia de la realidad sino que está mediatizada por interacciones reales o simbólicas con otros individuos y, por otra parte resulta de un proceso de elaboración y transformación que es función de las capacidades psicológicas individuales. Así mismo analiza cómo el individuo trata de inscribir en los otros esa realidad social interiorizada. De igual modo estudia los procesos por los que los objetos adquieren significado con el objeto de compartir con sus semejantes una visión psicosocial.

Estudiamos el trabajo desde una visión psicosocial, ya que ésta se refiere a la interacción individuo-individuo, donde estos se unen entre sí para alcanzar una serie de metas y de necesidades. Si bien el comportamiento no es una respuesta mediatizada sólo por el estímulo en sí, ya que el hombre no es un complejo orgánico preparado para responder de manera específica, (es un participante activo de su medio social con capacidad para interpretar, elaborar y comprender la realidad que lo rodea), sino por la capacidad de elaboración e interpretación de significados; de esta manera, el comportamiento tiene que ver con el lenguaje compartido entre estos individuos y con la coincidencia de significados, que hacen la realidad psicosocial en que

se desenvuelven.

Tratando de encontrar una forma de aproximación hacia este punto, se ha pensado en utilizar la teoría de la Representación Social, ya que es un mecanismo por el cual encontramos formas de pensamiento colectivo, y que además organizan y mediatizan el campo de acción de los individuos. En este caso el trabajo es un objeto socialmente construido; existe polémica ante él, hay diferentes concepciones, en fin, es un objeto al que se puede estudiar y ver de qué manera este influye en la organización de la vida cotidiana.

1.12 ¿POR QUÉ ESTUDIAR UNA REPRESENTACION SOCIAL?

La información de las experiencias que se condensan en un conjunto de significados que se han categorizado para clasificar las circunstancias en que somos participantes, nos ayuda a formar un conocimiento práctico orientado a la comprensión, comunicación y dominio del entorno; compartir dicho conocimiento es hacer un acto de representación.

Contestando un poco a estas preguntas, un psicólogo social se puede dedicar en algunos casos a investigar cómo funcionan las relaciones sociales entre grupos y/o individuos, cómo nos enfrentamos a los hechos nuevos o desconocidos, que opinión o actitud se tiene ante la política, la cultura, la

familia, la pareja, en fin, ante diversas situaciones e instituciones; cómo es que existen jerarquías que son respetadas por los miembros de los grupos, cómo nos comunicamos, de qué manera se origina la polémica entre partidos políticos, y un sin número mas de objetos de investigación para la psicología social.

La teoría de la Representación Social nos ayuda a observar cómo conciben los individuos su entorno, que opinan, que piensan, que sienten, etcétera que hace que concibamos la realidad social de una manera u otra. Podemos, a través de ella encontrar formas de pensamiento a nivel colectivo, ver porque hay diferencias entre grupos sociales de diferente estatus por ejemplo, cuáles son las condiciones que los hace tener divergencia de pensamiento o de concepción de la realidad.

Realmente la teoría de la Representación Social es muy basta, tiene mucho contenido, y si se logra explotar al máximo, se puede obtener información importante en cuanto al ámbito social. Claro que existen otras teorías que también arrojan datos importantes, como la teoría de las Actitudes, de la Atribución, de la Disonancia Cognitiva, etcétera, sin embargo la teoría de la Representación Social es más amplia y abarca, en muchos de los casos a las teorías ya mencionadas; es por eso el interés de estudiarla.

En este estudio se pretende encontrar mas que una actitud o una atribución, se pretenden encontrar formas de pensamiento y acción social. Se está consciente de que existe la probabilidad de no llegar a una representación social como tal y quedarse en una pequeña parte de ella, pero eso sólo se comprobará al finalizar la investigación.

1.13 ¿QUÉ ES UNA REPRESENTACION SOCIAL?

Es importante retomar de donde sale el concepto de "representación social" ya que esto nos permite ubicar el contexto en el que surgió y la línea que ha seguido (o pretendido seguir).

El concepto de representación social se desarrolla principalmente en Europa, y más bien en la Sociología. "Es Durkheim el primero que utiliza el término de <<representación colectiva>> y trata de constituir a esta en objeto de estudio autónomo." (Claudine Herlick). Con esta idea Durkheim pretendía hacer más específica la relación que existe entre el pensamiento colectivo y el pensamiento individual, y resaltando que lo social rebasa, está por encima de lo individual.

"Para Durkheim, la misión de la psicología social debía ser estudiar de que manera las representaciones sociales se llaman y se excluyen, se fusionan las unas con las otras o se distinguen" (Claudine Herlick).

Para aquellos que nos interesamos en la representación social desde el enfoque psicosociológico, debemos considerarla como una forma de conocimiento particular y específico de pensamiento social. Ya que hablamos de conocimiento, una representación social como tal implica la reproducción de algún objeto al cual se le da una significación sin que esta reproducción sea un reflejo de la realidad perfectamente elaborado, sino, una construcción mental de este objeto, y que tiene acción en el campo simbólico y por supuesto en el social.

Una representación social es autónoma y su carácter es netamente social, pues le ayuda al individuo a conocer su entorno y a aprender de él, y de este modo regula la comunicación entre individuos, y hasta sus conductas sociales.

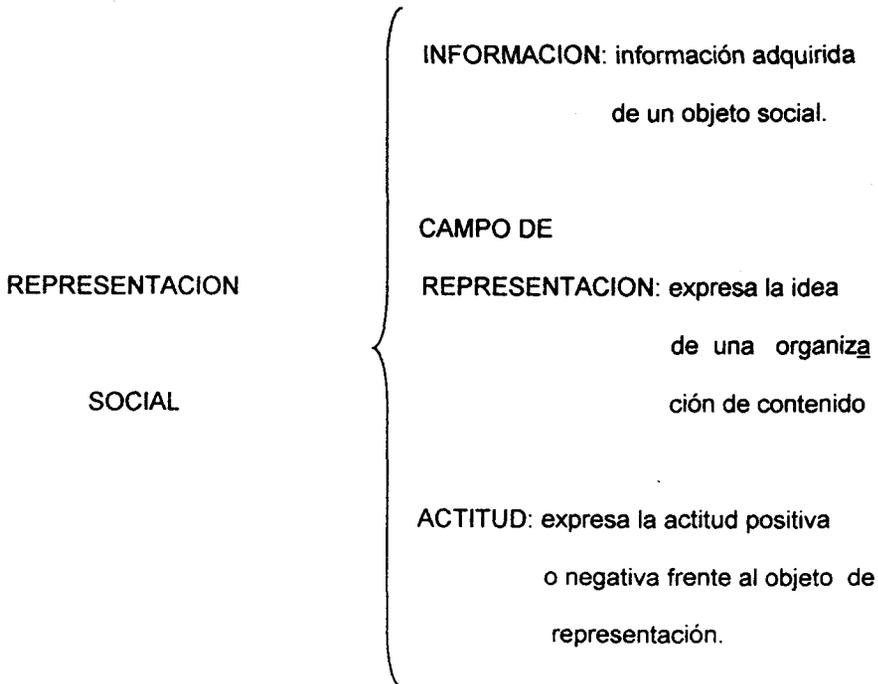
Las representaciones de objetos de los cuales nuestra experiencia es sólo indirecta, hace que nos encontremos con un lenguaje y un conocimiento extraños, y tratamos de trasladarlo a un lenguaje conocido de forma que lo entendamos; llevarlo a una comprensión cotidiana.

De cualquier manera no todos los grupos sociales tienen la misma experiencia en cuanto al objeto de representación, y esto se traduce en una disparidad de posiciones frente a un objeto socialmente significativo, que por supuesto se ha conocido en un contexto específico, y está marcado por las

relaciones sociales. Así, la representación social es para cada grupo una apropiación de la realidad, dándole sentido y acción.

“Según R. Kaës y Moscovici, una representación social, cualquiera que sea la naturaleza exacta de sus elementos constitutivos, es analizable según varias dimensiones, las cuales según Moscovici son: la actitud, la información y el campo de representación.” (Claudine Herlick).

Así tenemos en la representación social tres dimensiones:



1.14 DINAMICA DE UNA REPRESENTACION SOCIAL

Para llegar a una dinámica de la representación social hay que introducimos en su producto, los procesos por medio de los cuales funciona, y su formación.

En primer lugar una representación social nos da una construcción "social" de lo real; por medio de ellas el individuo y el grupo hacen exactamente como dice su nombre: una re-presentación, o sea, que de acuerdo al conocimiento que se tenga (cotidiano), al lugar que se ocupe en el grupo, al contexto en general, cuando nos encontramos ante un objeto del que sea posible hacer una representación social (es decir un objeto socialmente construido), tomamos esa parte de la realidad, y se realiza un reacomodo de conceptos de tal modo que nos apropiamos del objeto tal como lo entendemos, y así vamos construyendo realidades propias sobre la realidad misma.

En segundo lugar, una representación social funciona gracias a dos procesos principales, la objetivación y el anclaje:

La objetivación nos da el agenciamiento del conocimiento del objeto de representación, articulando así una imagen (casi siempre visual). Es decir, que cuando asignamos imágenes a nociones abstractas, le damos palabras a las ideas y le damos cuerpo (forma) a esquemas conceptuales, y la experiencia

cotidiana nos ayuda a ello.

Una persona que se dirige a otra utiliza el lenguaje para poderse comunicar con ella; por medio de este deja ver su representación a través de una esquematización compuesta por imágenes. Así, el individuo da una explicación particular de conocimiento acerca del objeto de representación social.

En una primera etapa del proceso de objetivación se retiene la información más relevante del objeto de representación, así, se descontextualiza la información inicial y se hace una elaboración específica de acuerdo a nuestra experiencia. Esta elaboración tiene la característica de estar llena de imágenes y cierta coherencia.

Es en esta primera etapa es donde encontramos el "núcleo" esencial de la representación llamado esquema figurativo. En él se concentran algunas nociones simples pero centrales en la comprensión de la representación.

En ocasiones se suscitan controversias que ponen en juego valores y normas sociales, y hay que separarla de estas para poderla integrar al conocimiento común. Entonces, a través del esquema figurativo nos apropiamos, como si fuera nuestro, del objeto de representación y logramos constituir una expresión de lo real.

En una segunda etapa del proceso de objetivación, el esquema figurativo ya no es una elaboración abstracta que explica ciertos fenómenos o hechos sino una expresión mas practica y directa.

El proceso por el cual llevamos los conceptos a categorías del lenguaje y del entendimiento común se llama naturalización.

El individuo se cree entonces capaz de reflejar fielmente la realidad objetiva y olvida que en su razonamiento existen nociones, valores y normas que son suyos, y que no provienen exactamente de esta. No tiene conciencia de en donde termina la realidad objetiva, y comienza su propia creación.

Siguiendo este marco, el individuo integra una imagen coherente compuesta por la información que circula en la sociedad y por el conjunto de experiencias individuales.

Por otra parte, el proceso de anclaje nos ayuda a comprender cómo funciona una representación social, es decir, que no se limita a elaborar un contenido de información acerca de un objeto, mas bien nos permite darle una practicidad. El anclaje es entonces como una prolongación de la objetivación. Para cualquier objeto de representación el anclaje permite la inserción social del sujeto; es un esfuerzo por dar un sentido a sus relaciones con otros, por definirse y tomar posición en los conflictos que se presenten en la sociedad.

"Este segundo proceso se refiere específicamente a un enraizamiento social de la representación y de su objeto. En este caso, la intervención de lo social se traduce en el significado y la utilidad que le son conferidos." (Claudine Herlick).

Hay otro aspecto importante en el proceso de anclaje, y se refiere, a una integración de tipo cognitiva del objeto de representación en el sistema de pensamiento ya existente. Ya no se trata, como en la objetivación, de una construcción de conocimiento común sino de una inserción dentro de un pensamiento constituido.

El proceso de anclaje nos permite comprender:

- Cómo se le da significado al objeto de representación.
- Cómo es que se utiliza la representación como un sistema de interpretación de la realidad social.
- Cómo es que se integra en un sistema ya establecido.

"Para numerosos investigadores el enraizamiento de la representación en la vida de los grupos constituye un rasgo esencial del fenómeno representativo, ya que explica sus lazos con una cultura o una sociedad determinadas." (Claudine Herlick).

1.14.1 RELACION ENTRE OBJETIVACION Y ANCLAJE

El proceso de anclaje tiene lugar inmediatamente después de la objetivación, y esto le da continuidad a la comprensión de la realidad.

Es un tanto obvia la relación que existe entre objetivación y anclaje; la primera nos permite convertir en familiar aquello que nos es extraño y a partir de esto, la segunda nos da formas de acción y orientación. Hay un lazo entre el sistema de interpretación que proporcionan las representaciones sociales y las conductas que originan.

Las necesidades de la sociedad hacen posible que se convierta en el instrumento que produce los cambios en los marcos habituales de concepción de la realidad, y le cambia el contenido a nuestras experiencias y percepciones.

Las representaciones adquieren autonomía pues realizan su trabajo en los modos de pensamiento colectivo. La familiarización de lo extraño, junto con el anclaje, pueden hacer que prevalezcan los antiguos "marcos" de pensamiento y a su vez mezclarlos con lo que es ya conocido (sentido común). Comprender algo nuevo es hacerlo propio y además tener la posibilidad de explicarlo; la teoría de la Representación Social (por medio de la objetivación)

nos da las bases para comprender y asimilar lo extraño, hacerlo familiar; señales a través de las cuales el anclaje lo clasifica, lo coloca en un lugar y lo explica de una forma familiar.

Es importante señalar que para hacer una clasificación se necesita tener una representación compartida socialmente, si no cómo podemos saber que debe incluirse en una clasificación determinada; es decir, que las categorías son establecidas socialmente.

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2.1 OBJETIVOS

Es importante señalar qué se pretende lograr con un trabajo de investigación; es decir, cuales son los objetivos.

Fijar los objetivos es otro de los pasos fundamentales de cualquier investigación, ya que estos son puntos de referencia que orientan el trabajo, y hacia estos que se dirige todo el proceso investigador. Al igual que en el planteamiento del problema, los objetivos deben estar bien fundamentados y ser susceptibles de alcanzar.

Los objetivos que se construyan deben estar claramente expresados, para evitar que la investigación se desvíe, y hay que llevarlos de la mano durante el desarrollo de la misma.

2.1.1 OBJETIVO GENERAL

- 1) Conocer, comprender y explicar los elementos cognitivos socialmente compartidos que dan origen a una representación social del trabajo.
 - 2) Evaluar esta representación de acuerdo al género.
-

2.1.2 OBJETIVOS PARTICULARES

- 1) Señalar la información existente sobre el término trabajo a partir del sentido común de una muestra fuera de la empresa.
- 2) Elaborar un instrumento exploratorio de opinión que permita evaluar la dirección de ésta en trabajadores, respecto al trabajo, con una muestra ajena a la empresa.
- 3) Elaborar un instrumento de medición que permita encontrar la estructura y relación de proximidad y similitud, incluso antagonismo, en los elementos que conformen el significado del trabajo.
- 4) Identificar si existen diferencias significativas entre géneros, respecto a la representación social del trabajo.
- 5) Precisar el núcleo central de dicha representación si es que este existe.

2.2 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

"Una hipótesis es una afirmación en forma de conjetura de las relaciones entre dos o más variables" (Kerlinger, 1994).

La forma correcta de plantear una hipótesis es por medio de una oración que relacione a las variables.

Además de verificar que las hipótesis estén planteadas correctamente, hay que tomar en cuenta qué tipo de hipótesis se va a utilizar en el problema de investigación. Y sin excluir lo anterior, hay que tomar en cuenta algunos criterios importantes para la elaboración de una hipótesis:

- 1) Debe ser susceptible de probarse.
- 2) Debe tener congruencia con las demás hipótesis de la investigación (en caso de haberlas).
- 3) Debe tratar de responder al problema.
- 4) Debe tener claridad.
- 5) Debe ser lógica.
- 6) Debe ser cuantificada o cuantificable.

Las hipótesis nos dicen cuales observaciones son pertinentes y cuales se van a omitir.

Para dar respuesta al problema de investigación, se formularon las siguientes hipótesis:

2.2.1 HIPÓTESIS DE TRABAJO

H1: Existe una representación social del trabajo.

H2: La cultura laboral es determinante en la idea que se tenga de trabajo.

H3: Si la cultura laboral es determinante en la definición de trabajo, esto se va a ver reflejado en el desempeño del individuo.

H4: Existen diferencias, de acuerdo al género, en la estructura periférica de la representación del trabajo.

2.2.2 HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS

Ha1: La cultura laboral es parte esencial en la definición de trabajo que tengan hombres y mujeres de la empresa.

Ha2: Existen diferencias significativas en la definición de trabajo, de acuerdo al lugar jerárquico que se ocupe en el centro de trabajo.

Ha3: Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto al trabajo.

Ha4: Si existen diferencias entre hombres y mujeres respecto al trabajo, entonces hay una representación para cada género.

2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Kerlinger señala que un planteamiento adecuado del problema de investigación es siempre una de las partes más importantes de la misma. La formulación de un problema sirve de orientación durante toda la investigación.

El investigador debe tener la capacidad de precisar el problema de forma clara concreta y accesible. Las características que señala Kerlinger que debe cumplir un buen planteamiento del problema son las siguientes:

1. - Plantearlo en forma de pregunta.
2. - Que se refiera a una relación entre variables (dos o más).
3. - Que sea factible de probarse empíricamente (que sea soluble).

De lo anterior se desprende la pregunta de investigación:

¿LA CULTURA DEL TRABAJO ES UN FACTOR QUE AFECTA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO?

2.4 VARIABLES

En términos del diccionario, una variable es una propiedad que adquiere distintos valores.

Según Kerlinger, una variable es un símbolo al cual se le asignan numerales o valores.

Para Rojas Soriano, una variable puede definirse como una propiedad o cualidad que: puede estar ausente en individuos, grupos o sociedades, puede

presentarse en distintas modalidades o diferentes medidas a lo largo de un continuo.

Existen varias formas de clasificar las variables. La mas útil es designarlas como dependientes e independientes; esto es así por aplicabilidad general, su sencillez, por su importancia conceptual y el diseño, junto con los resultados de la investigación. De este modo, la variable independiente es la manipulada y la dependiente es la variable que se predice.

Una vez determinada la definición de variable, se muestran cuales son ambos tipos de estas para efectos de la investigación:

2.4.1 VARIABLE DEPENDIENTE

Representación Social del Trabajo

2.4.2 VARIABLES INDEPENDIENTES

Sexo

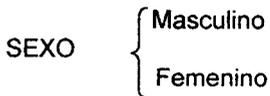
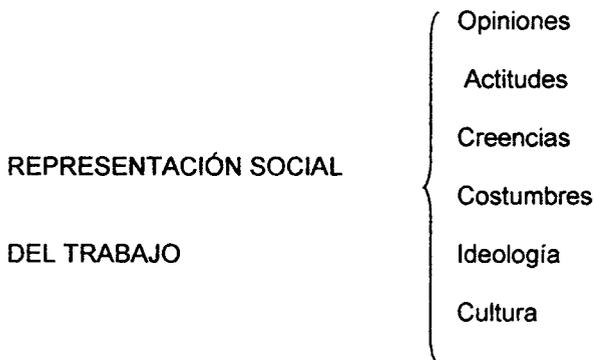
Tipo de empleo: según el organigrama de la empresa

Cultura laboral – existe o no.

2.4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

El operacionalizar una variable implica crear un constructo; es decir, darle el significado específico a una variable, delimitando las actividades u operaciones necesarias para medirla o manipularla.

Para el caso concreto de este trabajo de investigación, la operacionalización de variables se realizó de la siguiente manera:



CULTURA LABORAL { Aquello que define, valora y orienta la acción de los sujetos, su trabajo y el de los demás, así como los sucesos cotidianos en el lugar de trabajo.

2.5 PROCEDIMIENTO

En el campo de la investigación científica no se puede aceptar ninguna aseveración como verdadera, a menos, que sea evaluada y comprobada de forma correcta. Las comprobaciones en este ramo están basadas en la realidad externa a las propias creencias, sentimientos, actitudes, y emociones personales del científico. El término mas adecuado para referirse a este procedimiento es el de objetividad, que es un acuerdo entre peritos acerca del tema.

La metodología es aquel procedimiento que se utiliza para alcanzar aquello que se pretende; lleva un orden y tiene fundamentación teórica.

2.6 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

Con el antecedente del marco teórico conceptual, y todo el planteamiento del problema de investigación, las etapas de investigación son las siguientes:

- 1) Fase exploratoria: Se realizaron entrevistas individuales para conocer la opinión de los sujetos hacia el trabajo. También se elaboró un estudio de opinión por medio de un cuestionario de opción múltiple, para corroborar lo que se encontró en las entrevistas. En esta etapa se trataron de encontrar puntos de referencia acerca del tema, para la elaboración de posteriores instrumentos de medición.
- 2) Cuestionario de asociación libre: En esta parte se le pedía a cada individuo escribiera en seis palabras, que significaba para él (ella) el trabajo. Esto permitió establecer categorías por medio de frecuencias y sinonimias (ver anexo).
- 3) Cuestionario de caracterización: Aquí se utilizaron los resultados de la etapa anterior, y se elaboró un instrumento con quince palabras en donde se podía marcar las seis más representativas al término trabajo y las seis menos representativas; seguido de esto había que reclasificarlas en las tres más representativas y las tres menos representativas en cada uno de los

casos. Esto dió paso a detectar aquellos elementos más significativos y aquellos menos significativos al objeto de estudio, así como los posibles elementos del núcleo central de la representación social del trabajo (ver anexo).

- 4) **Ataque al núcleo:** En esta etapa se recopiló todo lo encontrado en los instrumentos anteriores, y se elaboró otro en el que se pedía marcar la importancia de cada palabra con relación al trabajo; esto para comprobar si los elementos encontrados en las etapas anteriores realmente formaban el núcleo central de la representación social del trabajo, así como las diferencias que pudieran existir entre sexos (ver anexo).

- 5) **Interpretación y análisis de resultados:** Se hace de los resultados de las etapas anteriores, para tratar de dar respuesta al problema de investigación, y poder aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

- 6) **Conclusiones:** Una vez obtenidos los datos que permiten culminar la investigación, se abre este espacio para elaborar las conclusiones pertinentes, y hacer propuestas al respecto (en caso de haberlas).

2.7 MUESTRA

Debido a que en la investigación social en general no es posible estudiar a toda la población, pues requiere de mas tiempo, dinero, procesamiento de la información, etc., el investigador se ve en la necesidad de realizarla con un cierto numero de la población total.

El grupo no tan numeroso como lo es la población es al que se le denomina muestra. Y debe tener, teóricamente, las mismas características de la población; de ahí que se llame muestra representativa.

Para el caso particular de esta investigación, en la etapa exploratoria se trabajo con muestras, y para las demás etapas se trabajó con la población.

En ambos instrumentos elaborados en la etapa exploratoria se utilizó la técnica de muestreo aleatorio simple. En la aplicación de las entrevistas individuales, el marco de referencia se tomo de la nómina de una empresa de distribución de lamina, la cual cuenta con un total de 120 empleados (en esta sucursal); de ahí se eliminó al personal que estaba de vacaciones y al que labora fuera del lugar. Se tomó entonces a la población con un total de 100 sujetos (63 hombres y 37 mujeres), de los cuales se tomo un 15% para una muestra significativa:

100-----100% 15%=15 entrevistas
X-----15%

Como el nombre lo dice, la selección de los elementos que componen la muestra es aleatorio; es decir, al azar. En este caso se realizó una entrevista por oficina (ya que en algunas trabaja mas de una persona), cada dos oficinas.

Además se buscó igualar en número de entrevistas a cada genero.

El estudio de opinión, se aplicó en el fraccionamiento residencial Lomas Estrella segunda sección; esta vez la población se midió de acuerdo al número de cuadras del fraccionamiento, que fueron aplicados al 10% de la población (en total 300 cuestionarios):

300-----100% 10%=30 CUADRAS
X-----10%

De esas treinta cuadras se contestaron los cuestionarios de forma aleatoria con una calculadora, en cada cuadra si el numero aleatorio era par se aplicaba al lado izquierdo y si era numero non al lado derecho, y se tocaba una casa si y una no, dando un total de 120 entrevistas.

2.8 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, el trabajo es motivo de estudio desde muchas perspectivas, algunas personas se interesan en saber su "verdadero" origen, otras pretenden averiguar de que manera pueden aumentar la productividad de los empleados, etcétera, y todo ello es importante, ya que es en este ámbito donde el individuo pasa la mayor parte del tiempo, y por lo tanto crea en él muchas redes de comunicación (parte fundamental en la vida del ser humano).

Hay que tomar en cuenta también que en México el trabajo, como en muchos otros lados, lleva una connotación muy especial ya que están implícitos en él la ideología, la cultura, y en general la forma de vivir del mexicano.

Este estudio se llevará a cabo en la ciudad de México, por dos motivos principales: primero por el acceso a los centros de trabajo, y segundo porque es en las ciudades en donde se encuentra mayor índice demográfico, por tanto se puede recopilar mayor información (por la cantidad de gente).

A pesar de que este tema ha sido por demás estudiado, creo que es relevante una investigación como esta, por el enfoque psicosocial central en todo momento, y por el tema que es demás importante, ya que la cultura es tan basta que nos ofrece el estilo de vida que adquirimos, y hablando en el ámbito

laboral, abarca toda la gama de redes sociales que tienen vida dentro del lugar de trabajo (y hasta fuera de él).

CAPITULO 3. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 INTRODUCCIÓN

Para estudios de representación social la teoría del núcleo central señala la existencia de elementos cognitivos, entendiendo a estos como un conjunto de saberes constituidos en un elemento llamado *cognema* (unidad de conocimiento de cualquier elaboración estructurada que esta relacionada con un objeto de interés); la relación entre *cognemas* y el objeto da sentido a una representación. Podríamos decir entonces que existe un proceso mental a partir de la relación establecida con la información que se posee de las opiniones, actitudes, creencias, etc., y que aportan un significado al objeto y al mismo tiempo modifican la información.

El principal objetivo que se persigue es saber si existen *cognemas* que nos permitan explicar cuál es la estructura, cómo funciona y cuál es la dinámica de una forma de organización social que da origen a una representación social del trabajo, como parte de la cultura del mexicano, y que de alguna manera tiene influencia directa en el desempeño del mismo.

El presente análisis tiene su fundamento en el Análisis de Similitud y la Teoría de los Grafos, propuestos por Flament (1962 y 1981), Degenne y Vargers (1973), Vacherot (1978), Abric (1971) y Ruquette (1984). El Análisis

de Similitud nos permite encontrar las relaciones más importantes entre indicadores, organizando así un conjunto de estos que permiten el análisis teórico. Y la teoría de los Grafos, en donde se forman vías de comunicación que vinculan a los indicadores, tratando de describir una relación de similitud entre grafos.

Tal análisis e interpretación se realizó de la siguiente manera:

- Primeramente a través de los llamados "árboles máximos", que son la máxima simplificación del total de similitudes. Es una estructura de elementos asociados por una escala de evaluación; estos elementos son un vector. Este conjunto de información tiene como finalidad colocar en alguna posición los elementos señalados como descriptores, y evaluarlos. La estructura nos presenta la posición de las palabras.
- En segundo lugar, con los denominados "cliques", que son subconjuntos de información que detectan los elementos descriptivos utilizados en común para describir el objeto de representación. La información trabaja como vectores (que son los cliques) que nos dan un conjunto de elementos en común. Las relaciones triangulares son los elementos que la población va a tomar de manera común para explicar el objeto de representación. El análisis de las ternas busca las relaciones de semejanza que se consideran como las más significativas.

- El tercer paso se ayuda de las tablas de asociación, que son extraídas tanto de los árboles máximos como de los cliques. Estas tablas nos describen los elementos asociados con sus respectivos valores y asociaciones. Cuando los valores difieren entre sí para pares de palabras no hay congruencia; esto significa que se refieren a actividades solamente, pues mientras se evalúa alto, el porcentaje es bajo. Cuando los valores son iguales entre palabras, quiere decir que hace referencia también a la conducta. Lo que se obtiene son elementos asociados que nos dicen la forma de explicación del objeto de representación, y dependiendo del valor pueden ser desde simples actitudes hasta ideologías.
- Finalmente el análisis concluye con las tablas de comparación de proporciones entre hombres y mujeres, que se desprenden del instrumento del ataque al núcleo. Con él se corrobora lo obtenido en los árboles y cliques.

A continuación se presenta el análisis e interpretación de los instrumentos aplicados.

3.2 ARBOL MAXIMO MASCULINO

La población masculina toma como medio de explicación las siguientes palabras:

- | | | |
|-------------------|----------------|--------------|
| - profesionalismo | - beneficio | - constancia |
| - creatividad | - puntualidad | - recursos |
| - desarrollo | - organización | - monótono |
| - capacidad | - honradez | - exactitud |
| - responsabilidad | - dinero | |
| -comunicación | | |

Cualquiera que sea el significado que tengan estas palabras para los individuos, son las que originan una forma de pensamiento específico con relación al trabajo, le dan sentido a la práctica en esta actividad, y son orientaciones en su conducta.

El mecanismo de descripción va de acuerdo al orden y la importancia que se le da a cada palabra, y nos da la pauta para poder hablar de la representación que tienen los sujetos respecto al trabajo.

Las palabras más representativas son:

profesionalismo

responsable

capacidad

creatividad

beneficio

desarrollo

Las palabras menos representativas son:

puntualidad

organización

recursos

exactitud

monótono

3.2.1 INTERPRETACIÓN

Haciendo la separación en estos dos bloques, podremos observar cuales son las relaciones más significativas y cuales las menos significativas para la concepción de trabajo.

Así tenemos que las valencias positivas más altas se encuentran entre profesionalismo-capacidad con +1.40, y un 22%, y desarrollo-responsabilidad con +1.30 y un 30%, y las valencias negativas están entre puntualidad-organización con -0.20 y un 20% y monótono-recursos con -1.80 y un 44%.

Para la población masculina el trabajo es primeramente profesionalismo; es decir, es la práctica más importante para evaluar el trabajo. El profesionalismo esta respaldado por un valor: "la responsabilidad", para ser profesional se debe ser responsable.

Una persona responsable es aquella que ha alcanzado un buen desarrollo, que se ha preocupado por prepararse, estar al día. A su vez, una persona con un buen desarrollo es la que tiene ideas, innovaciones, la que es creativa y trata de aportar cosas nuevas a su trabajo.

Una persona que cumple con las cualidades anteriores es alguien capacitado y posiblemente haga bien su trabajo.

A partir de aquí vamos a mencionar las relaciones que van teniendo menos importancia para los sujetos en su definición de trabajo.

La creatividad esta relacionada con la constancia, así podríamos decir que siendo un trabajador constante es como nacen las nuevas ideas (creatividad). La capacidad está conectada con la honradez, otro valor social, y así se asocian otra vez una practica con un valor, sin embargo la relación no es tan fuerte, y me atrevo a decir que van siendo mas reconocidas las practicas, que los valores sociales, en lo que al trabajo se refiere.

La comunicación y el dinero están conectados entre sí, y a diferencia de lo esperado, no se encuentran dentro de lo más representativo para explicar el trabajo, en realidad ni su valencia ni su porcentaje son altos (+0.11 y 18%).

Además de estar relacionada con profesionalismo, capacidad tiene un nexo con organización; este último mucho más débil que el de profesionalismo (+0.08 y 24%). Aquí encontramos dos prácticas que tratan de dar explicación al concepto de trabajo, pero que más bien lo complementan, porque la parte central la forman las palabras con asociaciones más fuertes.

En la estructura del árbol máximo encontramos cognemas (en los extremos) menos significativos para los sujetos de la muestra en cuanto a su forma de pensamiento y actuación ante el trabajo. Estos cognemas denotan

parte de aquello que representa una carencia o lo que simplemente no es deseado en el trabajo. Algunos de estos cognemas tienen relación con los que son la base de la explicación del trabajo; la diferencia radica en las valencias (positiva o negativa) que tenga cada par de asociaciones de estos.

Beneficio se encuentra conectado por un lado con desarrollo, con valencia y porcentaje de +0.72 y un 22%, y por el otro lado con monótono con una valencia de -1.6 y un 40%. Esto nos habla de un crecimiento enfocado a la persona y un beneficio relacionado directamente con las actitudes específicas que implican el trabajo de la misma, en donde se anexan las palabras monótono, exactitud y recursos; así pareciera que el trabajo se vuelve una rutina que en algún momento aburre. Tampoco es de agrado que se exijan labores con demasiada exactitud, y con escasos recursos materiales o pocos recursos redituables. Lo anterior ha sido mas bien una descripción de la organización y jerarquía del árbol máximo.

Tomando en cuenta que representar un objeto es al mismo tiempo conferirle la categoría de signo; es decir, hacerlo significativo, lo manejamos de un modo particular y lo internalizamos haciéndolo nuestro, familiarizándolo. No hay que olvidar que lo que frecuentemente está fuera del objeto y vuelve al objeto ausente, lo que determina su extrañeza y vuelve al objeto extraño es el individuo (grupo).

Los sujetos de la muestra explican entonces con este conjunto de información el término trabajo. La objetivación (familiarización) comienza con el profesionalismo, que es una práctica fuertemente arraigada para puntualizar el trabajo; es de hecho la más importante de las conductas juzgables de "el buen trabajador". Junto a profesionalismo encontramos la creatividad, capacidad, responsabilidad, desarrollo y beneficio, todas cuantificables tanto para elegir la mejor opción de trabajo como para determinar cuál sería el mejor elemento para realizar algún tipo de trabajo.

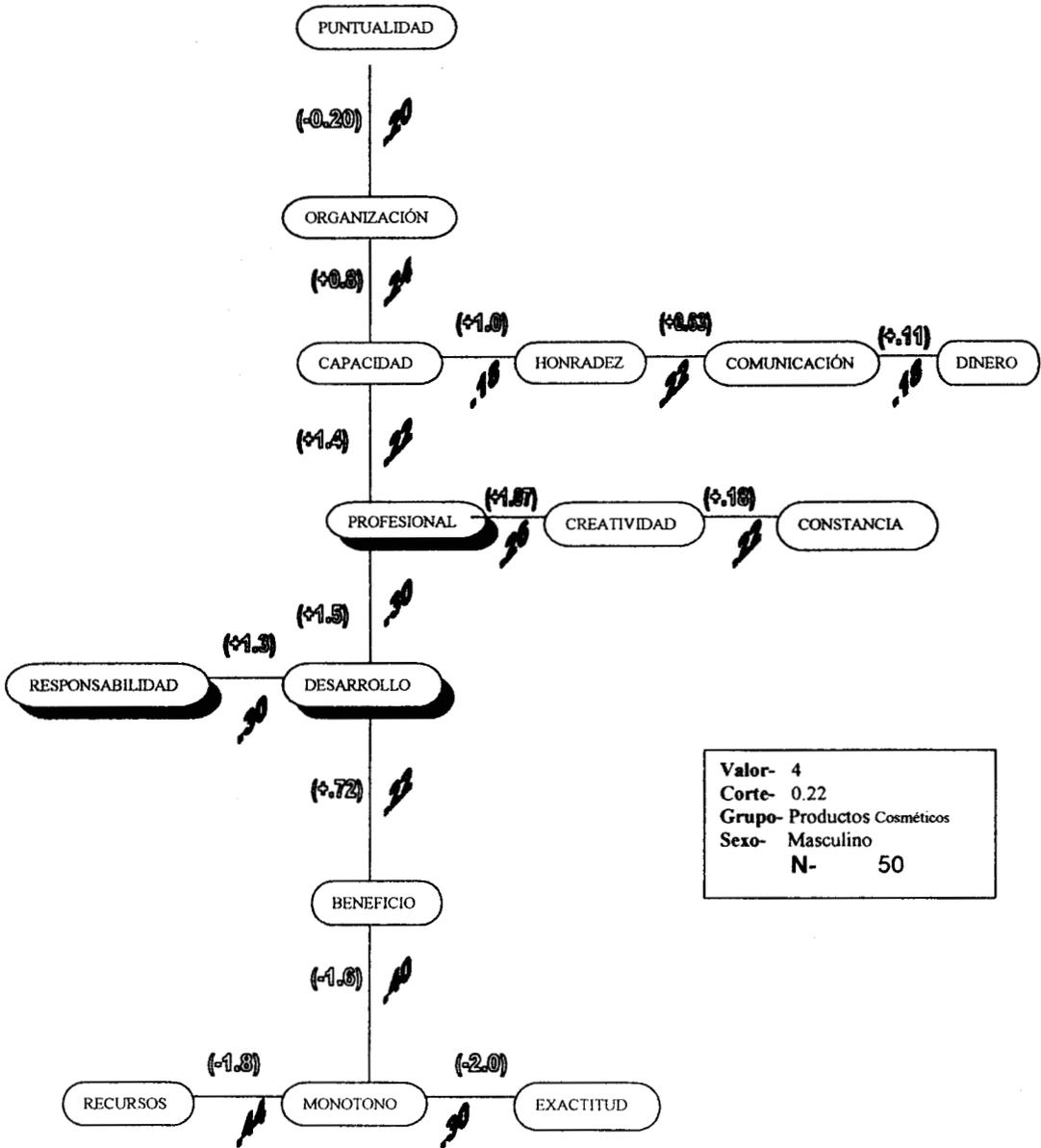
De alguna manera existen factores psicosociales que envuelven al propio individuo y a su entorno inmediato. El hombre, a través de su contexto histórico, ha sido determinado en la relación laboral como una actividad obligada para ser aceptado como un ciudadano adaptado, productivo; además, el trabajo le da estatus, poder adquisitivo, reconocimiento, etcétera. Esto lo ha ido orillando a ver al trabajo mas como una actividad que satisfaga a los demás (que los otros me reconozcan) que como una realización del propio ser: Al parecer existe entonces cierto grado de incongruencia de acuerdo al árbol, pues el dinero y la comunicación no son tan importantes para hablar del trabajo, sin embargo todos se preocupan por conseguir un trabajo donde se pague bien, donde se trabaje en conjunto, se pueda dialogar con el compañero para llegar a acuerdos, etcétera, y la estructura del árbol muestra algo distinto. Por otro lado, la forma de organización de pensamiento particular en este grupo en lo que al trabajo se refiere favorece los mecanismos de comunicación

aunque ellos no se den cuenta, ya que la comunicación no es tan relevante para ellos.

Los cognemas con asociaciones negativas son los elementos menos representativos del término trabajo. Analizando estas asociaciones vemos que existe una relación, pero las valencias negativas nos hacen suponer que los sujetos no enmarcan su representación con estos elementos; sin embargo me atrevo a decir que en efecto existe una relación con el trabajo de cierta importancia, pero que los individuos nos están ocultando algo.

A partir del sentido común los sujetos depositan sus vivencias desde su muy particular punto de vista, dando forma a los contenidos en las preguntas elaboradas, que es de donde se deducen los posibles elementos de una representación social del trabajo para esta muestra.

ARBOL MAXIMO MASCULINO



3.3 CLIQUE MASCULINO

Los cliques son considerados como subconjuntos de información cuyo objetivo es detectar los elementos descriptivos utilizados en común para describir el objeto de representación. El análisis de las temas busca entre todas las relaciones de semejanza las que son más significativas. Estas relaciones ternarias (triángulos) son un conjunto de tres vértices; es decir, un ciclo de tres aristas.

Hay que recordar aquí la teoría de los grafos de Flament (1971), que se refiere al estudio de las familias de partes de un todo. Un grafo está compuesto por vértices unidos mediante aristas, las cuales forman una vía de comunicación que vincula a los indicadores.

Los vértices del grafo representan, en general, indicadores, variables u objetos; se trata de describir el conjunto de vértices a partir de las relaciones de similitud más fuertes, y nos hablan de un posible núcleo central en la representación social del objeto de estudio: el trabajo.

En el clique se observan las triangulaciones más significativas, y se dan de la siguiente manera:

Desarrollo-Profesionalismo

Desarrollo-Responsabilidad

Profesionalismo-Responsabilidad

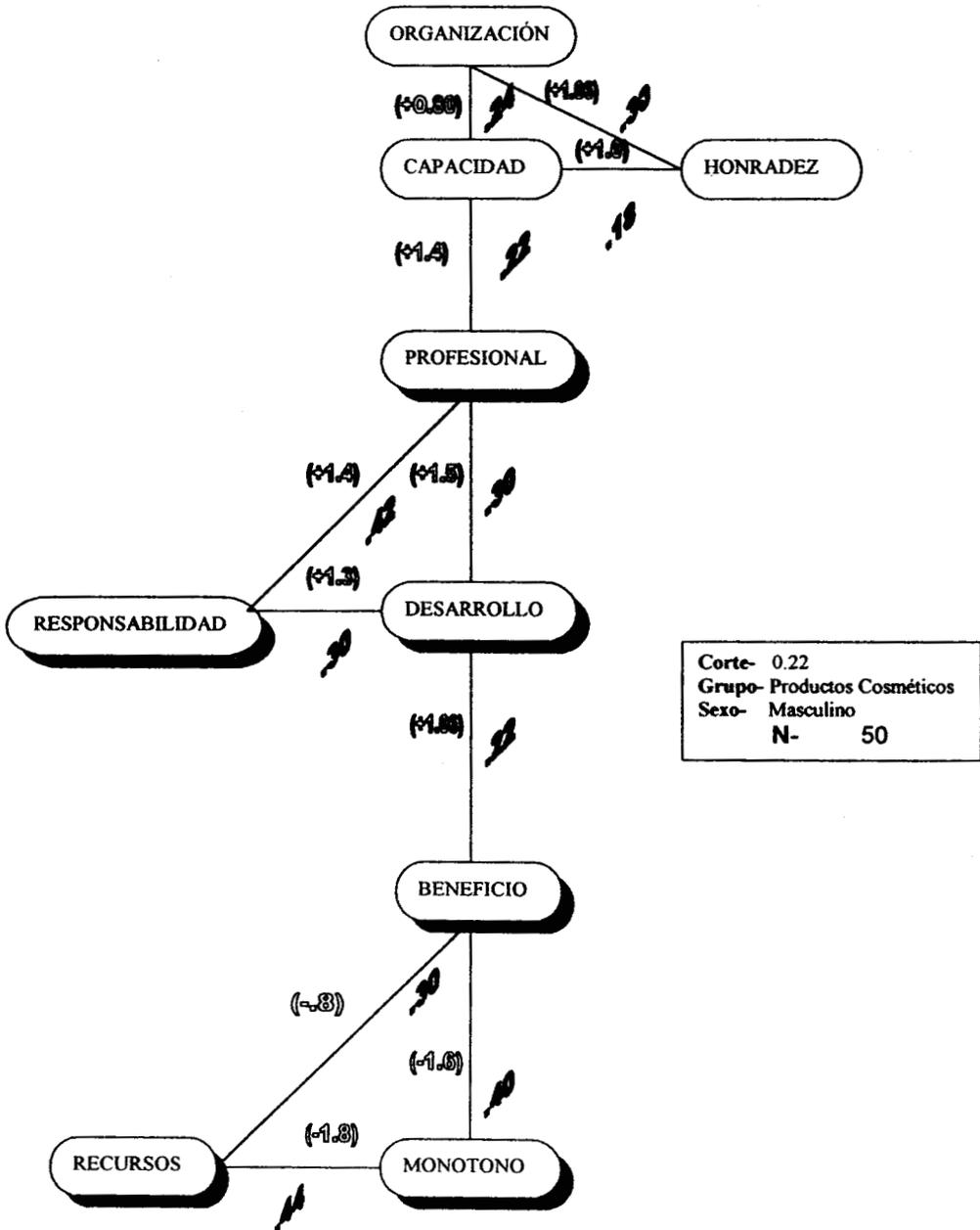
Organización-Honradéz

Organización-Capacidad

Honradéz-Capacidad

De estas dos triangulaciones la más significativa es la que se da entre desarrollo profesionalismo y responsabilidad; esto lo demuestran las valencias (ver clique).

CLIQUE MASCULINO



3.4 ARBOL MAXIMO FEMENINO

Particularmente para el grupo femenino, también se encontró que tienen idea de lo que el trabajo significa. Los cognemas por medio de los cuales las mujeres explican lo que el trabajo significa para ellas son las siguientes:

- | | | |
|----------------|------------------|--------------|
| -productividad | -responsabilidad | -cooperación |
| -desarrollo | -dinero | -superación |
| -organización | -disciplina | -dinamismo |
| -ocupación | -discriminación | -necesario |
| -bonito | | |

Lo que sea que signifiquen estas palabras para ellas, son las que orientan su pensamiento y por ende su conducta en el trabajo; también organizan y dan sentido a su acción (práctica).

Retomando las palabras arriba mencionadas, el orden jerárquico en el que aparecen en el árbol máximo nos muestra cómo es que están organizadas para la explicación del trabajo.

Tenemos el cognema productividad con el mayor número de asociaciones (aristas) con las valencias positivas más altas, productividad-responsabilidad con +1.88 y productividad-desarrollo con +1.18. Enseguida de éste se encuentra organización; también con tres aristas pero con valencias

mas bajas, un poco menos representativas pero importantes de considerar, organización-esfuerzo con +0.15, organización-cooperación con +0.17 y organización-productividad con +1.18.

Esta información es la esencial para determinar al trabajo. Sin embargo, en toda la estructura del árbol vamos a encontrar otras asociaciones entre cognemas (similitudes entre pares de palabras) que nos van a ayudar a encontrar la representación social del objeto de investigación: el trabajo.

El cognema organización está asociado con el de dinero con el 28% y +1.50 de valencia por un lado, y por el otro con disciplina, con el 32% y +0.75 de valencia. Esfuerzo se asocia con organización (ya mencionado) y con seguridad, con un 20% y +0.40 de valencia. Cooperación tiene una arista con valencia positiva con organización, con un 34% y +1.17, y una negativa con dinamismo, con un 44% y -0.50 de valencia, y aquí comienza la descripción de cognemas que han sido evaluados de forma desfavorable para el trabajo.

Dinamismo se une también con bonito, con un 28% y -1.21 de valencia; a bonito a su vez se le une discriminación, con un 46% y -1.17 de valencia. Discriminación tiene cuatro aristas, las otras tres son con supervisión con un 26% y -2.0 de valencia, con necesario teniendo un 48% y -1.0 de valencia, y con ocupación con el 44% y -1.18 de valencia.

Para el género femenino, a diferencia del masculino, el cognema con el mayor número de asociaciones (discriminación) se dió en el grupo de evaluaciones desfavorables, y por supuesto con valencias negativas.

Ya habíamos mencionado que el árbol máximo es una estructura donde se encuentran elementos asociados por una escala de evaluación. La estructura nos presenta la posición de los cognemas (elementos).

3.4.1 INTERPRETACIÓN

La información vaciada en la estructura del árbol nos señala los elementos comunes para explicar el trabajo; esto es, cómo se hace público. En términos de la teoría, la objetivación es el proceso por medio del cual el grupo maneja la información, es ver cómo parte de la subjetividad se hace objetiva. Esta familiarización se expresa en los procesos de comunicación.

El grupo femenino, al igual que el masculino, vacía mediante el sentido común la visión del mundo que llevan en ellas que utilizan para actuar y tomar posición en la dinámica de las interacciones sociales.

La productividad y es desarrollo son lo principal para las mujeres en el trabajo; aquí observamos otra vez la unión de un valor social (desarrollo) con

una práctica (productividad). Las relaciones entre valores y prácticas nos hablan de los problemas de la interacción entre los diferentes campos constitutivos de la realidad social.

Junto a ellos se encuentra la responsabilidad, otro valor social altamente reconocido. Podemos evaluar a la gente como buena o mala en el trabajo según sea responsable o irresponsable. Al ser una persona productiva, responsable y con un desarrollo profesional aceptable, la muestra hace relación con la disciplina; así se muestra a la disciplina como el antecedente de todo crecimiento (desarrollo). El dinero hace su aparición asociado con desarrollo, entonces aquella persona que logra, mediante la disciplina, responsabilidad y productividad, desarrollarse, genera también una ganancia monetaria (dinero).

El cognema productividad tiene otra asociación con organización, donde el ser productiva implica a su vez tener cierto orden al realizar las actividades laborales. Seguido de organización tenemos esfuerzo, esta asociación nos indica que para lograr un objetivo en el trabajo de manera organizada se debe tener empeño por lograrlo (esfuerzo). Además del empeño, el empuje que pueda tener para realizar mi trabajo, debo ser una persona con confianza, con la seguridad requerida para llegar hasta donde me lo proponga. Y aunque esto está influenciado también por otros factores; es decir, la seguridad no es el único requerimiento para lograr algo, sin embargo es básico.

La cooperación se une con organización, sin embargo la valencia es baja. Pareciera que se trata de ser metódico y ordenado pero de manera personal, no hay mucho sentido de colaboración con el equipo de trabajo. El ser activa, ágil o dinámica tampoco es relevante para el grupo femenino, como que el trabajo se llega a volver hasta apático, por lo tanto no se convierte en algo agraciado o bonito, es mas una necesidad. Hoy por hoy, en muchas de las ocasiones, se vuelve vital que la mujer comparta las necesidades del hogar; por ello es que busca una ocupación, un trabajo que le permita dos cosas: primero, como el árbol lo señala, crecer, ser una ciudadana productiva, responsable y con dinero, y por el otro lado (la parte calificada como desfavorable en el árbol), colaborar con el sustento y demás necesidades familiares.

Además de estas asociaciones, se encuentran los cognemas supervisión y discriminación, con evaluaciones altas pero negativas. Las mujeres no sienten tanta confianza para desenvolverse en su trabajo, constantemente se sienten supervisadas y vigiladas por alguien, como si tuvieran que pedir autorización a cada paso que dan en sus actividades. Esto desencadena una sensación de discriminación sexual, lo que no ocurrió con la población masculina y que parece importante rescatar, pues se presume de vivir en un mundo "moderno", donde hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones ante la ley y la sociedad, en el trabajo y en el hogar, sin embargo, en un grupo de mujeres (profesionistas en su mayoría) la discriminación

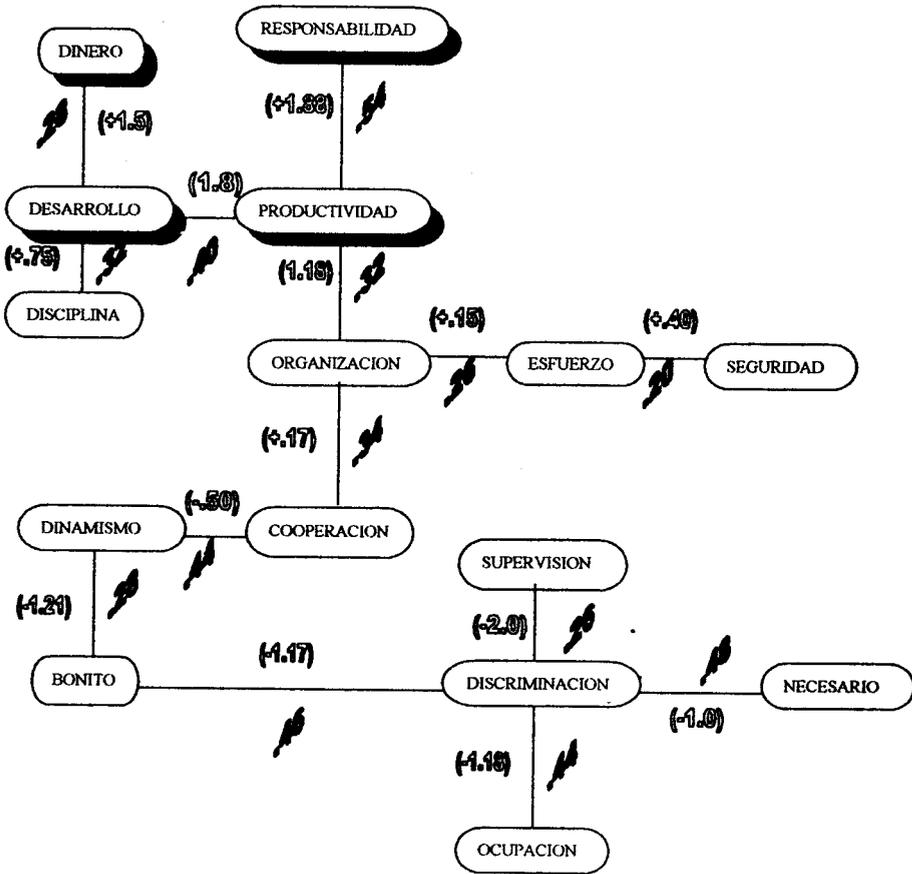
aparece en la explicación del trabajo. Según la teoría, por sus valencias y el lugar que ocupa en el árbol es poco representativo, o es algo que el grupo no toma en cuenta para su representación para explicar el tema. Sin embargo me aventuro a decir que tiene un doble sentido: es como un reclamo, un "ya no mas discriminación sexual en el trabajo", al mismo tiempo que es poco significativo para la explicación del mismo. Es probable que para este grupo se esté limitando a la mujer en su desarrollo profesional.

Los mecanismos de comunicación y la forma en como se dan las relaciones entre hombres y mujeres son distintas. Mientras unos se preocupan por el pragmatismo, la práctica y la precisión, las otras se preocupan mas por la disciplina, la organización, el dinero, y son en general mas metódicas.

La comunicación es el medio por el cual se reproducen y tienen lugar las representaciones sociales; esta comunicación se establece mas fácilmente sobre las opiniones del grupo. Dentro de nuestro dominio, en un objeto de representación social, la comunicación se establecerá mas fácilmente sobre la identidad de la misma, definida a nivel del núcleo central, que sobre datos de la periferia.

La información del posible núcleo de la representación social del trabajo se muestra a continuación en el clique.

ARBOL MAXIMO FEMENINO



Valor-	5.22
Corte-	0.26
Grupo-	Productos Cosméticos
Sexo-	Femenino
N-	50

3.5 CLIQUE FEMENINO

Los descriptores mas comunes para puntualizar el trabajo en el grupo femenino forman dos triangulaciones (ciclo de tres aristas que muestra las relaciones de semejanza mas significativas) con valencias positivas:



Estos cognemas son las relaciones de similitud mas fuertes. Aquí se encuentran los grafos que forman las vías de comunicación que dan origen a las relaciones (y todo lo que de ellas se desprenden) de las mujeres en el trabajo.

Recordemos que la presencia de un elemento central determina la significancia del objeto, por tanto, aquellos elementos que se consideren como centrales van a organizar el pensamiento específico que se tenga del objeto de representación (en este caso el trabajo). El núcleo debe ser simple concreto y coherente, por ello se busca en el conjunto de información llamado clique las relaciones mas significativas y concretas, que aparecen en las triangulaciones, pues este es el fundamento estable alrededor del cual se va a construir el conjunto de la representación.

En el caso de la información considerada como poco representativa o evaluada de manera desfavorable, también se encontraron gráficamente algunas relaciones ternarias, así tenemos cuatro cognemas que nos dicen algo acerca del trabajo pero de manera inversa a las otras triangulaciones:

Bonito	Discriminación
Necesario	Ocupación

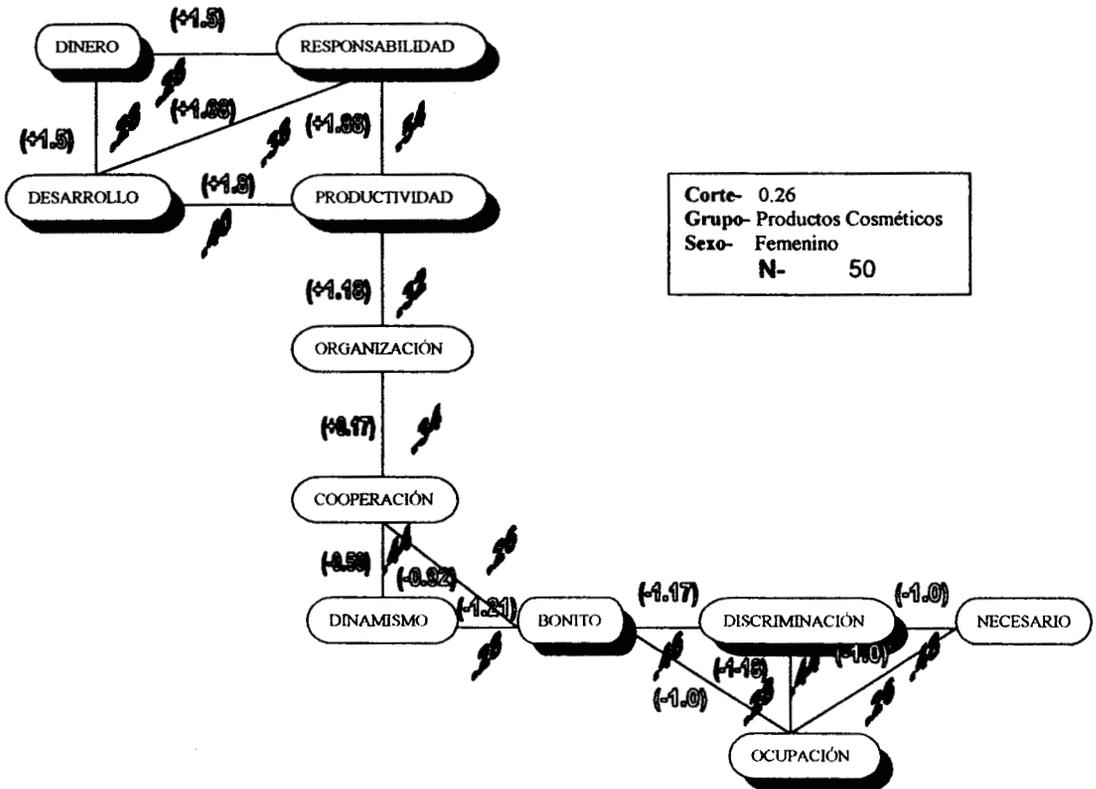
Esto nos habla de aquello que a la mujer no le gusta que suceda en el ámbito laboral, de aquello que la restringe, y de lo que culturalmente la ha marginado al paso del tiempo.

Los valores a los que se refiere el individuo, es decir, los que en la cultura son aceptados, y las normas sociales y ambientales forman parte de la representación social de cualquier objeto: Esto corresponde a la formación del núcleo central, pues es el fundamento estable alrededor del cual se construye el conjunto de la representación.

Ya hemos visto hasta aquí como es que las mujeres hacen uso de la información (objetivación) para explicar el trabajo. Cómo al momento de la familiarización (por medio de la comunicación) hacen de su conocimiento aquello que desean explicar, y se va haciendo parte de su vida cotidiana, y cuál es la acción que toman ante ello (anclaje). Todo esto se realiza a partir de lo

que llamamos sentido común; aquel pensamiento "ingenuo", "ordinario", que guía al individuo y lo ayuda a comprender la realidad subjetiva en que se desenvuelve.

CLIQUE FEMENINO



3.6 TABLAS DE ASOCIACIÓN

ARBOL MÁXIMO MASCULINO

PAR ASOCIADO	PORCENTAJE	VALENCIA
Profesionalismo-creatividad	26	+1.07
Profesionalismo-desarrollo	30	+1.50
Profesionalismo-capacidad	22	+1.40
Desarrollo-responsabilidad	30	+1.30
Desarrollo-beneficio	22	+0.72

CLIQUE MASCULINO

PAR ASOCIADO	PORCENTAJE	VALENCIA
Profesionalismo-desarrollo	30	+1.50
Profesionalismo-responsable	42	+1.40
Responsable-desarrollo	30	+1.30

ÁRBOL MÁXIMO FEMENINO

PAR ASOCIADO	PORCENTAJE	VALENCIA
Productividad-responsabilidad	54	+1.50
Productividad-desarrollo	40	+1.80
Productividad-organización	32	+1.18

PAR ASOCIADO	PORCENTAJE	VALENCIA
Desarrollo-dinero	28	+1.50
Desarrollo-productividad	40	+1.80
Desarrollo-disciplina	32	+0.75

CLIQUE FEMENINO

PAR ASOCIADO	PORCENTAJE	VALENCIA
Productividad-responsabilidad	54	+1.88
Productividad-desarrollo	40	+1.80
Responsabilidad-desarrollo	38	+1.68
Dinero-desarrollo	28	+1.50
Dinero-responsabilidad	28	+1.50

3.7 ATAQUE AL NUCLEO

El cuestionario del ataque al núcleo es una forma de comprobar aquello que se obtuvo en los análisis anteriores con arboles y cliques para confirmar los indicadores que resultaron como los elementos probables del núcleo de la representación social del trabajo.

Los indicadores que se evaluaron en esta etapa de la investigación fueron los siguientes: profesionalismo, dinero, desarrollo, organización, responsabilidad, productividad, puntualidad, monótono.

Con los valores obtenidos de estos indicadores se realizó una prueba de diferencia de proporciones. A continuación se muestran las tablas de comparación de proporciones estandarizadas, que es la evaluación entre hombres y mujeres de los descriptores sobre trabajo. El valor máximo es 100% e indica mucha importancia; el valor de probabilidad asociado indica la consistencia de las evaluaciones en ambos grupos: a mayor probabilidad, mejor es la consistencia de las mismas.

PROFESIONALISMO DINERO DESARROLLO ORGANIZACIÓN

FEM	MASC	FEM	MASC	FEM	MASC	FEM	MASC
1. 90	1. 100	1. 70	1. 50	1. 100	1. 100	1. 80	1. 75
2. 100	2. 100	2. 100	2. 100	2. 100	2. 90	2. 100	2. 90
3. 100	3. 100	3. 90	3. 80	3. 90	3. 90	3. 90	3. 100
4. 100	4. 100	4. 100	4. 50	4. 100	4. 100	4. 100	4. 100
5. 100	5. 100	5. 70	5. 100	5. 60	5. 100	5. 80	5. 100
6. 100	6. 100	6. 100	6. 100	6. 80	6. 95	6. 90	6. 95
7. 90	7. 100	7. 80	7. 80	7. 100	7. 90	7. 90	7. 80
8. 90	8. 100	8. 70	8. 70	8. 100	8. 80	8. 100	8. 100
9. 100	9. 100	9. 100	9. 60	9. 100	9. 70	9. 100	9. 70
10. 100	10. 100	10. 95	10. 85	10. 100	10. 99	10. 100	10. 90
11. 100	11. 99	11. 50	11. 75	11. 40	11. 100	11. 70	11. 80
12. 99	12. 99	12. 100	12. 80	12. 80	12. 100	12. 100	12. 75
13. 99	13. 75	13. 90	13. 95	13. 90	13. 100	13. 100	13. 90
14. 100	14. 100	14. 100	14. 30	14. 100	14. 60	14. 80	14. 60
15. 90	15. 100	15. 100	15. 60	15. 80	15. 50	15. 100	15. 80
16. 90	16. 90	16. 75	16. 90	16. 70	16. 100	16. 80	16. 90
17. 90	17. 75	17. 90	17. 100	17. 100	17. 100	17. 90	17. 100
18. 95	18. 90	18. 50	18. 80	18. 30	18. 50	18. 50	18. 80
19. 95	19. 100	19. 70	19. 100	19. 85	19. 100	19. 90	19. 100
20. 90	20. 90	20. 100	20. 90	20. 80	20. 95	20. 100	20. 100
21. 100	21. 100	21. 100	21. 100	21. 100	21. 100	21. 100	21. 90
22. 100	22. 90	22. 100	22. 90	22. 100	22. 100	22. 100	22. 80
23. 90	23. 100	23. 100	23. 90	23. 100	23. 90	23. 100	23. 90
24. 100	24. 100	24. 100	24. 80	24. 100	24. 95	24. 100	24. 90
25. 90	25. 100	25. 100	25. 100	25. 0	25. 100	25. 100	25. 100
26. 90	26. 100	26. 100	26. 80	26. 100	26. 80	26. 100	26. 80
27. 99	27. 99	27. 100	27. 90	27. 820	27. 100	27. 80	27. 100
28. 99	28. 100	28. 100	28. 70	28. 100	28. 100	28. 80	28. 80
29. 100	29. 100	29. 100	29. 70	29. 100	29. 100	29. 100	29. 95
30. 80	30. 100	30. 80	30. 75	30. 85	30. 60	30. 75	30. 50
31. 80	31. 90	31. 99	31. 90	31. 90	31. 100	31. 90	31. 80
32. 90	32. 100	32. 90	32. 50	32. 85	32. 100	32. 95	32. 75
33. 100	33. 100	33. 90	33. 80	33. 90	33. 90	33. 90	33. 95
34. 90	34. 99	34. 70	34. 100	34. 100	34. 95	34. 100	34. 80
35. 100	35. 90	35. 100	35. 100	35. 30	35. 60	35. 100	35. 60
36. 100	36. 100	36. 100	36. 60	36. 100	36. 80	36. 90	36. 75
37. 90	37. 100	37. 100	37. 100	37. 80	37. 100	37. 100	37. 100
38. 100	38. 90	38. 100	38. 75	38. 100	38. 100	38. 80	38. 95
39. 100	39. 100	39. 99	39. 100	39. 70	39. 90	39. 100	396. 50
40. 100	40. 100	40. 75	40. 90	40. 100	40. 50	40. 70	40. 100
41. 100	41. 100	41. 95	41. 80	41. 90	41. 5	41. 100	41. 100
42. 80	42. 100	42. 50	42. 70	42. 100	42. 100	42. 80	42. 100
43. 100	43. 100	43. 80	43. 30	43. 85	43. 99	43. 90	43. 100
44. 100	44. 99	44. 100	44. 100	44. 100	44. 99	44. 100	44. 100
45. 100	45. 100	45. 100	45. 100	45. 0	45. 100	45. 100	45. 80
46. 100	46. 90	46. 100	46. 100	46. 100	46. 100	46. 100	46. 95
47. 100	47. 80	47. 50	47. 80	47. 60	47. 80	47. 75	47. 80
48. 95	48. 90	48. 80	48. 70	48. 100	48. 70	48. 95	48. 70
49. 90	49. 70	49. 50	49. 95	49. 90	49. 100	49. 100	49. 50
50. 80	50. 70	50. 100	50. 100	50. 100	50. 100	50. 100	50. 60
P1: .95	P2: .95	P1: .88	P2: .80	P1: .85	P2: .90	P1: .91	P2: .85

RESPONSABILIDAD PUNTUALIDAD PRODUCTIVIDAD MONÓTONO

FEM	MASC	FEM	MASC	FEM	MASC	FEM	MASC
1.100	1.100	1.90	1.90	1.100	1.100	1.10	1.0
2.100	2.100	2.95	2.100	2.100	2.100	2.30	2.0
3.100	3.90	3.90	3.70	3.100	3.90	3.80	3.40
4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	4.0	4.0
5.90	5.100	5.95	5.100	5.80	5.100	5.20	5.0
6.100	6.100	6.100	6.90	6.80	6.100	6.70	6.0
7.90	7.100	7.100	7.100	7.100	7.100	7.10	7.50
8.100	8.100	8.100	8.100	8.100	8.90	8.0	8.30
9.100	9.100	9.80	9.70	9.100	9.100	9.0	9.10
10.90	10.99	10.80	10.90	10.100	10.95	10.30	10.10
11.80	11.90	11.90	11.80	11.60	11.95	11.10	11.0
12.100	12.10	12.100	12.100	12.100	12.100	12.80	12.80
13.100	13.100	13.100	13.80	13.100	13.100	13.10	13.10
14.100	14.90	14.90	14.90	14.90	14.90	14.50	14.5
15.100	15.80	15.100	15.60	15.100	15.90	15.20	15.40
16.70	16.100	16.80	16.100	16.90	16.90	16.75	16.10
17.100	17.100	17.80	17.100	17.100	17.100	17.50	17.40
18.100	18.100	18.100	18.95	18.50	18.90	18.70	18.40
19.90	19.100	19.95	19.80	19.90	19.100	19.50	19.5
20.50	20.95	20.50	20.100	20.50	20.100	20.50	20.5
21.100	21.100	21.100	21.90	21.100	21.100	21.0	21.5
22.100	22.100	22.100	22.50	22.100	22.100	22.0	22.0
23.100	23.100	23.100	23.90	23.100	23.100	23.50	23.40
24.100	24.90	24.100	24.85	24.100	24.90	24.50	24.20
25.100	25.100	25.80	25.100	25.90	25.100	25.50	25.0
26.100	26.90	26.100	26.60	26.100	26.90	26.0	26.10
27.100	27.100	27.90	27.90	27.100	27.100	27.0	27.0
28.80	28.100	28.80	28.90	28.70	28.100	28.0	28.5
29.100	29.100	29.100	29.90	29.100	29.100	29.0	29.0
30.100	30.90	30.100	30.50	30.100	30.80	3.50	30.0
31.90	31.100	31.100	31.60	31.100	31.80	31.20	31.0
32.95	32.100	32.100	32.60	32.90	32.80	32.50	32.0
33.100	33.100	33.80	33.60	33.100	33.80	33.60	33.0
34.100	34.100	34.85	34.50	34.100	34.95	34.60	34.0
35.100	35.100	35.80	35.85	35.100	35.100	35.0	35.60
36.90	36.95	36.100	36.100	36.70	36.100	36.0	36.5
37.100	37.100	37.90	37.95	37.90	37.95	37.50	37.10
38.95	38.90	38.90	38.90	38.100	68.90	38.10	38.0
39.100	39.80	39.100	39.100	39.100	39.90	39.30	39.30
40.70	40.99	40.100	40.70	40.50	40.100	40.10	40.40
41.100	41.90	41.100	41.100	41.80	41.100	41.5	41.50
42.50	42.90	42.90	42.100	42.100	42.100	42.1	42.10
43.100	43.100	43.30	43.70	43.60	43.90	43.80	43.10
44.50	44.80	44.40	44.90	44.50	44.90	44.0	44.10
45.100	45.90	45.50	45.80	45.70	45.90	45.20	45.0
46.100	46.90	46.60	46.70	46.100	46.95	46.30	46.0
47.95	47.99	47.100	47.90	47.100	47.95	47.10	47.50
48.70	48.100	48.70	48.50	48.90	48.100	48.20	48.60
49.100	49.90	49.80	49.60	49.100	49.100	49.10	49.0
50.80	50.100	50.50	50.90	50.100	50.95	50.30	50.40
P1: .92	P2: .96	P1: .87	P2: .83	P1: .90	P2: .95	P1: .27	P2: .16

	PROFESIONALISMO	DINERO
$P =$	$\frac{N1P1+N2P2}{N1+N12}$	$\frac{N1P1+N2P2}{N1+N12}$
$P =$	$\frac{(50)(.95)+(50)(.95)}{(50+50)}$	$\frac{(50)(.88)+(50)(.80)}{(50+50)}$
$P =$.95	.84
$q =$	1 - P	1 - P
$q =$.05	.16
$\sigma =$	$\sqrt{pq} \sqrt{\frac{N1+N2}{N1N2}}$	$\sqrt{pq} \sqrt{\frac{N1+N2}{N1N2}}$
$\sigma =$	$\sqrt{.0475} \sqrt{.04}$	$\sqrt{.134} \sqrt{.04}$
$\sigma =$.0434	.072
$Z =$	$\frac{P1-P2}{\sigma}$	$\frac{P1-P2}{\sigma}$
$Z =$	$\frac{.95-.95}{.0434}$	$\frac{.88-.80}{.072}$
$Z =$	0	1.11

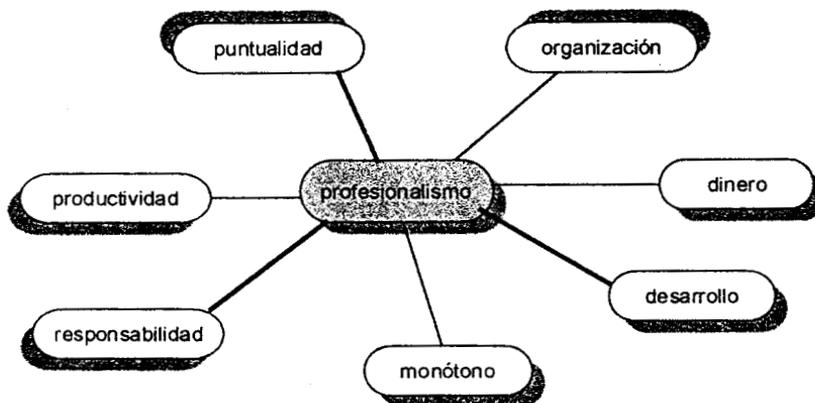
	DESARROLLO	ORGANIZACIÓN
$P =$	$\frac{N1P1+N2P2}{N1+N12}$	$\frac{N1P1+N2P2}{N1+N12}$
$P =$	$\frac{(50)(.85)+(50)(.90)}{(50+50)}$	$\frac{(50)(.91)+(50)(.85)}{(50+50)}$
$P =$.875	.88
$q =$	$1 - P$	$1 - P$
$q =$.125	.12
$\sigma =$	$\frac{\sqrt{pq}\sqrt{N1+N2}}{N1N2}$	$\frac{\sqrt{pq}\sqrt{N1+N2}}{N1N2}$
$\sigma =$	$\sqrt{.109} \sqrt{.04}$	$\sqrt{.105} \sqrt{.04}$
$\sigma =$.066	.064
$Z =$	$\frac{P1-P2}{\sigma}$	$\frac{P1-P2}{\sigma}$
$Z =$	$\frac{.85-.90}{.066}$	$\frac{.91-.85}{.064}$
$Z =$.7575	.9375

	RESPONSABILIDAD	PUNTUALIDAD
P =	$\frac{N1P1+N2P2}{N1+N12}$	$\frac{N1P1+N2P2}{N1+N12}$
P =	$\frac{(50)(.92)+(50)(.96)}{(50+50)}$	$\frac{(50)(.87)+(50)(.83)}{(50+50)}$
P =	.94	.85
q =	1 - P	1 - P
q =	.06	.15
σ =	$\frac{\sqrt{pq}\sqrt{N1+N2}}{N1N2}$	$\frac{\sqrt{pq}\sqrt{N1+N2}}{N1N2}$
σ =	$\sqrt{.0564} \sqrt{.04}$	$\sqrt{.1275} \sqrt{.04}$
σ =	.0474	.0714
Z =	$\frac{P1-P2}{\sigma}$	$\frac{P1-P2}{\sigma}$
Z =	$\frac{.92-.96}{.0474}$	$\frac{.87-.83}{.0714}$
Z =	.8438	.5602

	PRODUCTIVIDAD	MONOTONO
$P =$	$\frac{N1P1+N2P2}{N1+N12}$	$\frac{N1P1+N2P2}{N1+N12}$
$P =$	$\frac{(50)(.90)+(50)(.95)}{(50+50)}$	$\frac{(50)(.27)+(50)(.16)}{(50+50)}$
$P =$.925	.215
$q =$	1 - P	1 - P
$q =$.075	.785
$\sigma =$	$\frac{\sqrt{pq}\sqrt{N1+N2}}{N1N2}$	$\frac{\sqrt{pq}\sqrt{N1+N2}}{N1N2}$
$\sigma =$	$\sqrt{.069375} \sqrt{.04}$	$\sqrt{.168775} \sqrt{.04}$
$\sigma =$.0526	.0821
$Z =$	$\frac{P1-P2}{\sigma}$	$\frac{P1-P2}{\sigma}$
$Z =$	$\frac{.90-.95}{.0526}$	$\frac{.27-.16}{.0821}$
$Z =$.9505	1.3398

INDICADOR	PROBABILIDAD	PROPORCIÓN
Profesionalismo	1.0	0.95
Puntualidad	0.57	0.85
Desarrollo	0.45	0.875
Responsabilidad	0.40	0.94
Organización	0.35	0.88
Productividad	0.34	0.925
Dinero	0.26	0.84
Monótono	0.18	0.215

Considerando que toda representación está organizada alrededor de un núcleo central, y que este es el elemento fundamental que determina tanto la significación como la organización de la misma, hemos de recurrir a la teoría del Núcleo Central para encontrar el conjunto de elementos centrales que son los más significativos de la representación social. Estos elementos expresan la mayor importancia y lo vemos porque sus valores en los indicadores son muy cercanos a UNO; y el resto son los elementos periféricos. Para mostrar esquemáticamente el núcleo central de la representación social del trabajo veamos el siguiente cuadro:



Así podemos determinar que el núcleo central de la representación social del trabajo es principalmente ser profesional (profesionalismo), seguido de el desarrollo, la puntualidad y la responsabilidad; y en la parte periférica, el trabajo es organización, productividad, dinero y monotonía (monótono), tomando en cuenta que es la probabilidad de que tanto hombres como mujeres califiquen al trabajo con los mismos indicadores.

CAPITULO4.CONCLUSIONES

4.1 CONCLUSIONES

Debido a que el trabajo ocupa un lugar en la vida del ser humano, cuando preguntamos "¿qué significa para ti el trabajo?", esperamos que el individuo nos de una respuesta que nos permita observar cómo organizar su pensamiento respecto a este término (TRABAJO), es decir, que tenga una clara idea y no sólo palabras confusas de lo que significa el trabajo para cualquier persona.

De acuerdo a la información obtenida mediante los instrumentos aplicados el trabajo es, en efecto, un objeto construido socialmente. Los sujetos tomados para efectos de investigación reflejan como el trabajo es parte de la supervivencia; por medio de este se da una representación social y cultural, expresan su capacidad de interpretar, conferir y producir construcciones de la realidad que afecta su entorno inmediato. El trabajo también es un ordenador de parte de su cotidianidad, como las relaciones simbólicas, rituales profesionales y la sociabilidad.

Esta parte de la vida cotidiana del hombre como lo es el trabajo forma parte de una culturización; es decir, por el trabajo también da una explicación a los patrones de conducta de organizaciones sociales fabriles. Integra códigos

de comunicación, valores y símbolos que se reafirman o modifican de acuerdo a circunstancias particulares, y que por lo tanto orientan las actitudes y las acciones de los sujetos involucrados. Por ser un concepto de sistemas dinámicos en la cultura, el trabajo influye casi todo lo que sucede en la organización.

Por lo mencionado anteriormente, y de acuerdo a la hipótesis número uno: la cultura laboral es parte esencial en la definición que tengan hombres y mujeres de la empresa. El individuo da cuenta de aquello que acontece en su entorno según su experiencia; por tanto, al dar la explicación de lo que el trabajo significa para él tendrá que recurrir a sus experiencias más cercanas, y esto tendrá que ver por un lado con lo que está sucediendo en el medio extralaboral en que se desenvuelva (familia, amigos, escuela, etc.), y por el otro con el conocimiento que tenga como trabajador propiamente dicho. No importa en donde se haya trabajado anteriormente o en donde se esté hoy día, pues el individuo se convierte en parte de la organización, y con el tiempo comparte los valores y creencias de esta. Con ello se puede concluir que de todo aquello que influye en el individuo para organizar su pensamiento en torno al trabajo, la cultura laboral es parte fundamental, ya que es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros, y crea el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo. Por tanto se acepta la hipótesis número uno.

Para la hipótesis número dos: existen diferencias significativas en la definición de trabajo, de acuerdo al lugar jerárquico que se ocupe en el centro de trabajo, no se logró obtener información suficiente para aceptarla. Esto se debió a dos cosas, primeramente no se elaboró un instrumento para medir específicamente diferencias de orden jerárquico, y en segundo lugar los sujetos no arrojaron datos que nos permitieran hablar de ello, mas bien parece que no existen diferencias al respecto en cuanto a la concepción de trabajo, por lo que las diferencias no obedecen a un orden jerárquico, sino son de tipo cultural (para esta investigación).

La cultura laboral no solo está relacionada con la organización del trabajo y las relaciones de éste; también tiene que ver con las jerarquías, y todo lo que hace que se diferencie al conjunto de trabajadores en sectores, por ejemplo los uniformes (sus colores), la comida (tipo de y horas para), los baños, las formas de comunicación ya sea oral o escrita, y otras actividades que generan costumbres y relaciones sociales dentro del proceso laboral.

Ni las categorías, ni el nivel jerárquico, ni la composición técnica, o de clase (obreros y empresarios) tuvieron efectos diferencialmente hablando para definir al trabajo de acuerdo a ello. Debido a lo cual hemos rechazado la hipótesis número dos.

Respecto a la hipótesis número tres: existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto al trabajo. Diferencias entre géneros hay muchas: fisiológicas, psicológicas, sociales, etcétera. En el caso de las formas de pensamiento colectivo también pueden existir diferencias, aunque no es una condición.

En este particular caso, para ambos géneros se describió al trabajo con quince términos cada uno (ver arboles máximos), de los cuales sólo coinciden en cuatro de ellos:

- Desarrollo
- Responsabilidad
- Organización
- Dinero

Los cuatro términos se encuentran en las asociaciones triangulares de ambos grupos respectivamente, pero si tomamos en cuenta el número total de palabras para describir al trabajo, podemos observar que la concepción de éste es distinta para ambos; que existe alguna coincidencia, pero no más.

Recordemos que la definición que nos puedan dar es parte de su vida cotidiana, o sea que se origina en el pensamiento y las acciones que se estructuran en ese espacio y en ese tiempo (el aquí y el ahora). Es la realidad interpretada con un significado coherente para ellos.

El mundo que se comparte con los otros se refiere precisamente a un mundo que es común para un cierto número de personas.

El sentido común, la experiencia, la práctica y una serie de relaciones más son la base del conocimiento que le permite al individuo explicar parte de la realidad subjetiva.

La información arrojada por los individuos permite afirmar que el cuerpo de conocimientos con que cuentan ambos grupos con relación al trabajo no es idéntico, por lo tanto se acepta la hipótesis número tres.

De nuestra última hipótesis: Si existen diferencias entre hombres y mujeres respecto al trabajo, entonces hay una representación para cada género; pareciera que al momento de aceptar la hipótesis número tres, automáticamente estaríamos aceptando también la número cuatro. Sin embargo hay que señalar que el sentido de obviedad no tiene cabida en el ámbito de la investigación.

Una representación social nos ayuda a comprender cómo conciben los individuos su entorno, qué hace que se comprenda la realidad de una manera u otra. Podemos encontrar formas de pensamiento colectivo y detectar cuales son las condiciones que los hace tener divergencias de pensamiento o de concepción de la realidad.

Lo que nos ayuda a verificar que exista una representación social del trabajo son las relaciones triangulares en los cliques y las relaciones de similitud de las tablas de asociación. Ya que hemos comprobado que existen diferencias entre hombres y mujeres respecto al trabajo, sólo falta corroborar cliques y tablas de asociación, para afirmar que existe una representación para cada género.

Cuando en los cliques vemos que efectivamente existen relaciones ternarias, ya podemos decir que los individuos comparten un cierto conocimiento del tema, y que a partir de este se forma la posible representación del objeto. En las tablas de asociación se ven estas relaciones, junto con los porcentajes y las valencias; si la relación es congruente para pares de palabras, se está haciendo un acto de representación, si no hay congruencia se está hablando de opiniones y/o actitudes solamente, no se llega a un nivel de representación social.

En el grupo masculino, los pares asociados no tienen mucha coherencia; el mas alto es profesionalismo-responsabilidad, con el 42% y +1.40 de valencia. La evaluación e alta, el porcentaje también; sin embargo en los otros dos pares el porcentaje es de 30 (bajo), con el mismo caso de ser altamente evaluados.

Ya se había mencionado que los hombres nos estaban ocultando algo y en las tablas nos lo demuestran, pues se quedan en un nivel de actitud en su explicación del trabajo, pues sólo hay congruencia en un par de palabras. No logran concretar en cuanto a un núcleo central de su representación éste es difuso.

Para el grupo femenino se encontraron en sus tablas de asociación pares de palabras con evaluaciones y porcentajes más altos. En este caso no fueron tres las palabras que formaron la tabla sino cuatro; de las cuales sólo en tres se encontró cierta coherencia entre evaluación y porcentaje: productividad, responsabilidad y desarrollo, en donde tanto las valencias como los porcentajes son evaluados altos, y la relación con dinero queda muy atrás por los porcentajes tan bajos. Sólo que en este caso las mujeres sí logran esclarecer el núcleo central de su representación social del trabajo.

No todos los grupos sociales tienen la misma experiencia en cuanto al objeto de representación, y esto se ve traducido en una disparidad de posiciones frente a un objeto socialmente significativo.

Con lo anterior se puede concluir que cada género construye su propia representación, por lo que se acepta la hipótesis número cuatro, aunque cabe aclarar no es lo suficientemente clara su noción de trabajo como para identificar los elementos periféricos y centrales que la conforman, de manera precisa.

Cabe recordar que entre las funciones de una representación social están las de organizar el conocimiento de la vida cotidiana de los individuos; el de orientar sus conductas, relaciones y comunicaciones. Una representación social nos ayuda a compartir una visión de la realidad con un conjunto de personas, y así, hace que esta realidad sea manejable y comprensible para un cierto grupo social.

Como guía que nos orienta a la acción, modifica nuestras conductas, valores y prácticas sociales. Está llena de opiniones, actitudes, creencias e ideologías que nos permiten explicar la realidad de acuerdo a un entorno social específico.

La cultura es una construcción subjetiva entre individuos; de ella se toman conocimientos de todo tipo: científico, religioso, filosófico, social, etcétera. Con este conocimiento creamos concepciones del mundo con las que nos identificamos o extrañamos, pero que finalmente tomamos acción ante ello. Así como hablamos de explicar y/o tomar acción ante la realidad social en un escenario específico, podemos mencionar que el ambiente laboral es precisamente un escenario específico en donde se producen relaciones sociales que forman parte de la cotidianidad de los individuos. Existen factores de tipo cultural que generan suposiciones, creencias, valores, normas, que comparten aquellas personas que forman parte del escenario de la realidad que se crea dentro de cada organización.

Por lo tanto, y para esta investigación, se considera que todo aquello que genera la cultura del y en el lugar de trabajo tiene un efecto en el desempeño de sus actividades laborales.

Por último quiero mencionar que en este campo queda mucho por investigar para aquellos que se interesen en cuestiones culturales-laborales y que pueden ser retomados a partir de lo obtenido en el presente trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Abric, J.C. (1994) Prácticas sociales y representaciones. Francia: PUF
- Berger, Peter. Thomas Luckman (1993) La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bardin, L. (1986) El análisis de contenido. Akal.
- Fischer, Gustave-Nicolas. (1990) Psicología Social. España: Narcea S.A.
- Germani, Gino. (1971) Estudios sobre sociología y Psicología Social. México: Paidós.
- González de Alba, Luis. (1984) Teoría de los grafos en las Ciencias Sociales. México: UNAM.
- Ibañez, T. (1994) Psicología Social Construccionalista. México: UAG.
- Jodelet, Denis. (1989) Representaciones sociales, un dominio en expansión. Francia: PUB. Traducción al castellano Ma. Teresa Acosta: UAMI.
- Kerlinger, Fred N. (1994) Investigación del Comportamiento. México: Mc Graw Hill.
- Klineberg, Otto. (1969) Psicología Social. México: FCE.
- Krippendorf, Klaus. (1990) Metodología de análisis de contenido. España: Paidós.
- Lindgren, Clay, Henry. (1982) Introducción a la Psicología Social. México: Trillas.
- Mann, Leo. (1993) Elementos de Psicología Social. México: Limusa
- McGuigan, F. J. (1992) Psicología Experimental. México: Trillas
- Morales, Francisco et. al. (1995) Psicología Social. México: Mc Graw Hill.
- Moscovici, Serge, comp. (1975) Psicología Social. Barcelona: Planeta.
- Moscovici, Serge, comp. (1993) Psicología Social II. Barcelona: Paidós.
- Moscovici, Serge. (1979) El Psicoanálisis, su imagen y su público. Argentina: Huemul.
- Munné, Frederic. (1986) Psicología Social. España: CEAC.
- Páez, Darío; et al. (1992) Teoría y método en Psicología Social. Barcelona: Anthropos.

- Ramirez, Santiago. (1977) El mexicano, psicología de sus motivaciones. México: Enlace-Grijalbo.
- Rojas, Soriano R. (1994) Guía para realizar investigaciones sociales. México: Plaza y Valdés.
- Sampieri, Roberto. (1994) Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Tavella, Nicolas M. (1978) Análisis de los items en la construcción de instrumentos psicométricos. México: Trillas.
- Díaz, Guerrero Rogelio. (1994) Psicología del mexicano. México: Trillas.
- Mankeliunas, Mateo. (1987) Psicología de la Motivación. México: Trillas.
- Sternberg, Robert. (1993) Investigar en Psicología. España: Paidós.
- Robbins, Stephen. (1994) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Serra, Puche Jaime. (1991) Los empresarios y la modernización económica de México. México: Porrúa.
- Torregrosa, José. Teoría e investigación en la Psicología Social actual. Madrid: Editorial Nacional.
- Young, y otros. (1995) La opinión pública y la propaganda. México: Paidós.
- De la Torre, Francisco y Maciel, José. (1993) Introducción al Trabajo. México: Mc Graw Hill.
- El Cotidiano. (1995) Cultura Laboral. México: Revista.

ANEXO I

**Cuestionario de opinión aplicado a una muestra
fuera de la empresa**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
ESTUDIO DE OPINIÓN.**

INSTRUCCIONES: LEA CUIDADOSAMENTE LAS SIGUIENTES ORACIONES Y
CONTESTE ELIGIENDO UNA SOLA OPCIÓN.



- 1.- Pienso que el trabajo en general es:
 - A) Una satisfacción
 - B) Una satisfacción
 - C) Una necesidad

- 2.- El interés en el trabajo puede deberse a:
 - A) Una ambición personal
 - B) Ganas de progresar
 - C) A las ganancias que se obtienen

- 3.- Entre las cosas que mas me gustan de trabajar se encuentran:
 - A) Tener un buen puesto
 - B) Ubicarme en la compañía de más renombre
 - C) Evitar los conflictos con quienes laboro

- 4.- Lo ideal es considerar al trabajo como:
 - A) Una responsabilidad ante los demás y ante mi
 - B) Una obligación, ya que es una fuente de ingresos
 - C) Un incentivo de superación

- 5.- Aquella empresa que no trata bien a sus empleados:
 - A) Seguramente recibe muchas renunciaciones
 - B) Le falta buena organización
 - C) Está desinteresada en crecer como empresa

- 6.- Las empresas deben procurar retribuir mas el trabajo cuando:
 - A) El empleado tiene mucha disposición en el trabajo
 - B) El empleado realiza sus actividades en menos tiempo
 - C) El empleado trabaja horas extras

7.- Cuando alguien inicia en un trabajo pienso que es mejor que busque:

- A) Sobresalir
- B) Hacerse amigo de sus compañeros
- C) Elevar la producción

8.- Pienso que un empleado es mejor cuando:

- A) Tiene ética profesional
- B) Es responsable
- C) Es solidario con sus compañeros

9.- El trabajo nos brinda a la mayoría:

- A) Estatus
- B) Bienestar social
- C) Oportunidad de planear nuestra vida

10.- Cuando estoy realizando mi trabajo lo valoro porque:

- A) Estoy satisfecho (a) con lo que hago
- B) Reconocen que hago un buen trabajo
- C) Lo realizo muy fácilmente

11.- Si algún día perdiera mi empleo:

- A) Creo que me sería fácil encontrar otro
- B) Realmente no he pensado en ello
- C) Pienso que sería muy difícil volver a colocarme en otro

12.- La gente que no se preocupa por su trabajo:

- A) No piensa en lo importante que es conservarlo
- B) Es porque no lo necesita mucho
- C) Es una persona irresponsable

13.- Es importante conseguir trabajo porque:

- A) Me siento útil
- B) Si no tengo trabajo no como
- C) Es parte de mi crecimiento

14.- Pienso que una empresa mejora su producción cuando:

- A) El personal cumple con lo esperado
- B) Tiene buena administración
- C) Se une a otra empresa

15.- Pienso que una empresa debe apoyar a sus empleados:

- A) Para no sufrir tantas renunciaciones
 - B) Para que realicen mejor su trabajo
 - C) Para que el desarrollo de la empresa sea bueno
-

- 16.- Para mi el trabajo ambulante se originó debido a:
- A) Que piden muchos estudios para otro tipo de trabajo
 - B) Que es una forma de ganarse la vida fácilmente
 - C) Por falta de vacantes en lugares establecidos
- 17.- Pienso que la gente que está actualmente desempleada:
- A) Se siente angustiada por la falta de ingresos
 - B) Busca dinero fácil
 - C) Trata de conseguir trabajo de lo que sea
- 18.- Creo que el trabajo es mejor pagado:
- A) A quienes tienen estudios de maestría o doctorado
 - B) A quienes tienen puestos jerárquicamente más altos
 - C) A quienes realizan su trabajo lo más correctamente posible
- 19.- Creo que la importancia del trabajo radica en:
- A) La necesidad de tener uno para el sustento
 - B) La satisfacción al realizarlo
 - C) Que en él se rige gran parte de nuestra vida

POR SU COLABORACIÓN. "GRACIAS"

ANEXO II

Cuadro de palabras obtenidas en las entrevistas

FEMENINO:

Desarrollador (1) Desarrollo (4) Crecimiento (1) Supervivencia (1) Superación (2) Realización (1) Engrandecedor (1) Progreso (4) Optimismo (1) Estimulación (1) Satisfacción (4) Preparación (1) Independencia (2) Triunfo (1)	Planeación (1) Organización (1) Creatividad (3)	Bueno (1) Bonito (1) Gusto (3) Placer (1) Bondad (1) Sano (1) Salud (1) Beneficioso (1) Útil (1) Diversión (1) Cariño (1) Amor (1) Interesante (2)	Pesado (1) Flojera (2) Cansado (1) Levantarse temprano (1) Tensión (1) Difícil (1) Estrés (1) Reacción (1)
27	5	16	9
Dirección (1)	Honestidad (1) Lealtad (1)	Obligación (1) Responsabilidad (6)	Productividad (1) Eficiencia (2) Precisión (1) Mantenimiento (1)
1	2	7	5
Esfuerzo (1) Desempeño (1) Limpieza (1) Participación (1) Asistencia (1) Facilidad (1)	Dinero (6) Ingresos (1) Reditualidad (1) Remuneración (1) Ganancias (1) Comida (1)	Disciplina (3) Respeto (1) Equipo (1) Orden (2) Ambiente (1) Puntualidad (2)	Aprender (1) Retroalimentación (1) Estudio (1) Conocer (1) Oportunidad (2)
6	11	10	6
Oficio (1) Labor (1) Actividad (3)	Relaciones (2) Interrelaciones (2)	Discriminación (1)	
5	4	1	

MASCULINO:

Integridad (1) Entrega (1) Honradez (2) Honestidad (2) Convivir (1) Compañerismo (1) Lealtad (1) <p style="text-align: right;">9</p>	Remuneración (1) Salario (1) Dinero (1) <p style="text-align: right;">3</p>	Capacitación (2) Actualización (2) Aprender (1) Conocimiento (3) Excelencia (1) Mejoramiento (1) Docencia (1) <p style="text-align: right;">11</p>	Esmero (1) Esfuerzo (2) Desempeño (1) Dedicación (3) Limpieza (1) Atención (3) <p style="text-align: right;">11</p>
Disposición (1) Ayuda (1) Iniciativa (1) Cordialidad (1) Corrección (1) Reto (1) <p style="text-align: right;">6</p>	Pasión (1) Entusiasmo (2) Felicidad (1) Gusto (3) Cariño (1) Satisfacción (1) <p style="text-align: right;">9</p>	Motivación (1) Apoyo (1) <p style="text-align: right;">2</p>	Recreación (1) Entrenamiento (1) Alegría (1) <p style="text-align: right;">3</p>
Obligación (3) Responsabilidad (9) Labor (1) Laboriosidad (1) Compromiso (3) <p style="text-align: right;">17</p>	Calidad (3) Eficiencia (1) <p style="text-align: right;">4</p>	Personal (1) <p style="text-align: right;">1</p>	Conjunto (1) <p style="text-align: right;">1</p>
Exactitud (1) Puntualidad (4) Disciplina (2) <p style="text-align: right;">7</p>	Satisfacción (1) Bienestar (1) <p style="text-align: right;">2</p>	Superación (1) Supervivencia (1) Progreso (1) Crecimiento (1) Desarrollo (2) Éxito (2) <p style="text-align: right;">8</p>	Afores (1) <p style="text-align: right;">1</p>
Comunicación (1) Apoyo (1) Opinión (1) <p style="text-align: right;">3</p>	Organización (1) Planeación (1) <p style="text-align: right;">2</p>	Objetivos (1) Meta (1) Ocupación (1) Dirección (1) <p style="text-align: right;">4</p>	Productividad (1) Función (1) Aplicación (1) <p style="text-align: right;">3</p>
Terapia (1) <p style="text-align: right;">1</p>			

ANEXO III
Cuestionario de asociación libre

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
ESTUDIO DE OPINIÓN

TRABAJO

ESCRIBE LAS SEIS PRIMERAS PALABRAS QUE SE TE OCURRAN EN RELACIÓN AL TÉRMINO TRABAJO.



- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

SEXO: MASCULINO ()
FEMENINO ()

ANEXO IV
Cuestionarios de caracterización

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA IZTAPALPA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
ESTUDIO DE OPINIÓN

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una lista de palabras que son representativas para el término **TRABAJO**. Ahora te pedimos que leas con detenimiento la lista y sigas las instrucciones en cada sección.

TRABAJO



- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. EFICIENCIA | 9. HONESTIDAD |
| 2. GUSTO | 10. DISCIPLINA |
| 3. DINERO | 11. RELACIONES |
| 4. FLOJERA | 12. OPORTUNIDAD |
| 5. CREATIVIDAD | 13. ACTIVIDAD |
| 6. ESFUERZO | 14. DISCRIMINACIÓN |
| 7. DESARROLLO | 15. DIRECCIÓN |
| 8. RESPONSABILIDAD | |

1. Elige de la lista 6 palabras que para ti son **Más (+)** representativas en relación al término **TRABAJO** (cancelando las palabras que vayas eligiendo).

(+)

2. De estas 6 palabras que escogiste, elige las 3 **Más (++)** importantes en relación al término **TRABAJO**.

(++)

--	--	--	--	--	--

3. Ahora vuelve a leer la lista palabras, y sin repetir las 6 que ya escogiste, elige otras 6 **Menos (-)** representativas en relación al término **TRABAJO** (cancelando las que vayas eligiendo).

(-)

4. Por último, de esas 6 palabras que escogiste elige las 3 **Menos (--)** importantes en relación al término **TRABAJO**.

(--)

--	--	--	--	--	--

SEXO FEMENINO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA IZTAPALPA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
ESTUDIO DE OPINIÓN

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una lista de palabras que son representativas para el término **TRABAJO**. Ahora te pedimos que leas con detenimiento la lista y sigas las instrucciones en cada sección.

TRABAJO



- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. ENTRENAMIENTO | 9. HONESTIDAD |
| 2. DIENRO | 10. DEDICACIÓN |
| 3. CALIDAD | 11. OBJETIVOS |
| 4. SATISFACCIÓN | 12. PRODUCTIVIDAD |
| 5. INICIATIVA | 13. ORGANIZACIÓN |
| 6. RESPONSABILIDAD | 14. COMUNICACIÓN |
| 7. PUNTUALIDAD | 15. DESARROLLO |
| 8. CAPACITACIÓN | |

1. Elige de la lista 6 palabras que para ti son Más (+) representativas en relación al término **TRABAJO** (cancelando las palabras que vayas eligiendo).

(+)

--	--	--	--	--	--

2. De estas 6 palabras que escogiste, elige las 3 Más (++) importantes en relación al término **TRABAJO**.

(++)

--	--	--	--	--	--

3. Ahora vuelve a leer la lista palabras, y sin repetir las 6 que ya escogiste, elige otras 6 Menos (-) representativas en relación al término **TRABAJO** (cancelando las que vayas eligiendo).

(-)

--	--	--	--	--	--

4. Por último, de esas 6 palabras que escogiste elige las 3 Menos (--) importantes en relación al término **TRABAJO**.

(--)

--	--	--	--	--	--

SEXO MASCULINO

ANEXO V

Ataque al núcleo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA IZTAPALPA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
ESTUDIO DE OPINIÓN

INSTRUCCIONES: A continuación podrás leer una lista de palabras asociadas al término TRABAJO, las cuales hemos encontrado en encuestas anteriores. Ahora te pedimos que califiques la probabilidad de que asocies cada palabra al término TRABAJO. Usa una escala de 0 a 100 para cada palabra.

Ejemplo: Horario 90% Descanso 50%.

PROFESIONALISMO _____ %

DINERO _____ %

DEARROLLO _____ %

ORGANIZACIÓN _____ %

RESPONSABILIDAD _____ %

PUNTUALIDAD _____ %

PRODUCTIVIDAD _____ %

MONÓTONO _____ %

SEXO: FEM () MASC ()
