

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA

✓ CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

PSICOLOGIA SOCIAL

TESINA:

✓ "CREENCIAS SOBRE EL TRABAJO"

✓ QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LIC. EN PSICOLOGIA SOCIAL
PRESENTAN

✓ ALUMNOS:

Martínez Cambron Ma. de Lourdes

Mier Martínez Eneida

Pérez Huerta Arturo

ASESORA: LIC: JUANA JUAREZ ROMERO

ASESOR: PROFE. MANUEL GONZALEZ NAVARRO

LECTOR: PROFE. JESUS SEGURA HIDALGO

Juarez Romero.

NOVIEMBRE 1994

INDICE

INTRODUCCION.....	1
I CREENCIAS SOCIALES.....	4
A) Concepto de creencias.	
B) Las creencias y la organización del mundo.	
C) El cambio de las creencias	
D) Creencias y Actitud	
II EL TRABAJO.....	33
A) Concepto y Definición.	
B) Razones para trabajar	
- razones económicas	
- razones personales	
- razones de prestigio	
III METODOLOGIA.....	51
A) Planteamiento.	
B) Objetivo general.	
C) Objetivos particulares.	
D) Hipótesis.	
E) Diseño de Investigación	
F) Diseño del instrumento.	
IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	58
A) Razón económica	
B) Razones personales	
C) Razones de prestigio	
D) Comparación por edad	
E) Comparación por sexo	
V CONCLUSIONES.....	67
VI BIBLIOGRAFIA.....	73
VII ANEXOS	

I N T R O D U C C I O N

En estos tiempos de grandes cambios políticos, económicos y sociales, conocer cuáles son las creencias de las personas en este contexto, nos ayuda como Psicólogos Sociales a comprender sus conductas y a predecir acontecimientos sociales.

Con la entrada del TLC y el auge de la calidad y la productividad, los medios de comunicación nos bombardean con información, la cual se refiere, a que debemos ser personas puntuales, capaces, productivas, que debemos dar de nosotros para avanzar y no todo pedirselo al gobierno y/o a sus instituciones, en fin, que debemos valorar altamente el trabajo, pero esto se contrapone con las creencias de que los mexicanos somos flojos, impuntuales y que valoramos más a los cuates y las cuestiones afectivas que a lo más importante: el trabajo.

Así, surge en nosotros la inquietud de conocer ¿Cuáles son las creencias que sobre el trabajo se tienen?, ya que consideramos que el mexicano si valora el trabajo pero en una jerarquización que responde a su sistema social, a su particular sistema de creencias.

La teoría de las creencias nos ayudará a explicar que las creencias de un grupo, son consideradas por sus miembros, existentes y verdaderas, aunque no sean necesariamente lógicas y razonables, ya que las creencias cumplen la función de ordenar el entorno social, de darle cohesión al grupo, evitando los posibles conflictos sociales, manteniendo y reproduciendo un sistema social, así las creencias negativas sobre el mexicano no son del todo lógicas, sino que más bien responden a la necesidad de un grupo en el poder, que en épocas pasadas necesitaba a mexicanos pasivos, poco trabajadores que al ser comparados con el extranjero, no se sintieran importantes, sino dependientes de los otros, sentirse ciudadanos de segunda, porque no eran muy trabajadores, lo cual para la cultura occidental es muy importante, pero actualmente a este sistema o grupo en el poder les interesa más, que el mexicano se sienta una persona productiva, puntual y que valore al trabajo, para que actue de tal manera que confirme estas creencias, de ahí

los eslóganes de empujate a fondo, lo hecho en México está bien hecho, el made-inchismo, como una medida de que nos valoremos más y sentirnos capaces de competir con el extranjero, más puntualmente con el norteamericano.

Para el análisis de la teoría "creencias" hemos escogido a los autores más representativos, tomando de ellos los puntos más importantes que han servido para fundamentar y enriquecer la teoría.

Muchas veces la misma palabra trabajo, evoca imágenes odiosas de fatiga, esfuerzo, actividad extenuante de energía que uno debe hacer. Este punto de vista muy difundido no obstante, desatiende muchos aspectos. Por lo que es preciso señalar aquí, que nuestras opiniones sobre el trabajo han cambiado considerablemente en las últimas décadas, como resultado a lo ya anteriormente señalado hasta un punto en que las personas esperan del trabajo algo más que fatiga, esfuerzo y la pura recompensa económica.

Con este criterio hemos organizado nuestro marco teórico de investigación: Creencias Sociales y El Trabajo.

El primer apartado explica la teoría de creencias sociales (concepto-definición, las creencias y la organización del mundo, y por último creencia-actitud), el segundo apartado da una definición de trabajo y se señalan algunas de las razones del por qué las personas trabajan (razones económicas, razones personales y razones de prestigio); a partir de lo que algunas investigaciones señalan, vistos desde la perspectiva de nuestro entorno social.

En pequeños cuestionarios exploratorios, nos encontramos con que las personas si creen en el trabajo como algo bueno y positivo en su vida, ya que les sirve como satisfactor de necesidades básicas, les ayuda en su desarrollo personal y también como una actividad que les da prestigio, por lo que, con esta investigación queremos saber a qué le dan más importancia si a la razón de trabajar por dinero, por cuestiones personales o de prestigio, para poder contar con bases suficientes y desechar la errónea idea de que al mexicano no le gusta trabajar y que prefieren quedarse platicando con los cuates.

Es importante señalar que aunque esta investigación surge con la inquietud del mexicano y sus adjetivos negativos sobre el trabajo, por cuestiones de alcance de la investigación como el no poder entrevistar a una muestra representativa por motivos de la falta de tiempo y de dinero, se escogió una muestra, la cual consta de dos grupos diferentes de edad, con los cuales se trabajó para conocer dichas creencias.

Esta investigación nos permitió conocer que la característica afectiva del mexicano que tanto se critica, es la que de forma paradójica también se valora, porque es una parte esencial de nuestra cultura e identidad y que por los acontecimientos mundiales actuales, tal parece que cambiará o se perderá ello dependerá de la forma en que adoptemos una nueva visión del trabajo, lo cual se traducirá en una nueva forma de ver a nuestra cultura, visión que nos permita avanzar, sin perder nuestras raíces.

Como Psicólogos Sociales creemos que al perder las creencias más centrales o primarias que nos definen como grupo y como nación, corremos el riesgo de perder nuestra identidad cultural, sintiéndonos como muchos países del primer mundo, vacíos y sin una meta clara a la cual llegar.

I

C R E E N C I A S S O C I A L E S

I CREENCIAS SOCIALES

El objetivo de este apartado es básicamente conocer y explicar a través de lo que se ha producido en torno a las creencias, el papel importante que éstas juegan en la forma en que las personas organizan su mundo y se relacionan con los otros y en especial para esta investigación, la forma en que las personas conceptualizan al trabajo, a través de lo que creen que él les aporta, ya que generalmente se ha supuesto que el trabajo es algo que pocas personas hacen gustosamente, que la mayoría preferiría realizar otras actividades sino fuera por la necesidad económica, sin embargo, sabemos que existen al respecto una gran diversidad de opiniones y razones para trabajar, es por ello que consideramos oportuno y preciso utilizar el concepto de creencias, ya que los procesos cognitivos de una persona, no están compuestos tan sólo por asociaciones de ideas, estereotipos y actitudes, sino por unidades mayores a las que podemos llamar creencias y convicciones.

Al ser humano le interesa conocer, el saber por qué de las cosas y de los hechos, ya que en caso contrario, tendríamos que vivir por primera vez todas las situaciones, lo cual no nos permitiría predecir situaciones, conductas, no podríamos actuar ni vivir en el mundo, he aquí la importancia de las creencias.

Si nos referimos a un continuo que vaya desde las creencias lógicas y científicas hasta las religiosas, encontraremos las creencias que se refieren a la vida familiar, la política, la economía y el trabajo.

Cuando queremos responder a la pregunta de por qué las personas -aunque enfrentan las mismas situaciones a diario como la falta de empleo, los bajos salarios, la poca motivación laboral, y el poco reconocimiento de su trabajo- llegan a conclusiones tan opuestas de lo que significa el trabajo, pero sobre todo cuando estas personas pertenecen a un mismo grupo social, tenemos que remitirnos a la información y los conocimientos que cada una de ellas tiene, es decir a su sistema de creencias.

A) CONCEPTO Y DEFINICION DE CREENCIAS

El término de creencia, es término del bajo latino *credentia*, y éste del latín *credens entis*, participio activo de *credere*: creer.

El significado genérico de la palabra creencia según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Castellana, es el de "firme asentimiento y conformidad con alguna cosa".

Otras acepciones son:

-Completo crédito que se presta a un hecho o noticia como seguros o ciertos.

-En sentido religioso, se identifica creencia para significar un credo o secta religiosa.

-Un cuerpo de convicciones fundamentales que crean la conducta ética.

En el lenguaje común el término de creencia se utiliza por lo menos en dos sentidos:

1.- en donde creer es opuesto a saber, por ejemplo, "creo que va a llover" doy a entender que no estoy seguro, creer tiene en este momento un sentido limitado, quiere decir tener algo por verdadero pero sin estar seguro de ello, no tener pruebas suficientes para probarlo, así creer es sinónimo de suponer, conjeturar.

2.- El sentido que se le dá al término de creencia, aunque de menor frecuencia es que el saber parece no implicar creer. Se usa el término distinto al significado común. Por ejemplo, alguien puede exclamar "ya se que mataron a Colosio pero todavía no puedo creerlo", "no puedo aceptarlo". Lo que se expresa en esta afirmación es que hay algo que no se puede explicar, o que no se puede asimilar por lo inesperado, insólito o contradictorio; la angustia, la desesperación a que nos conduciría aceptar las razones que nos llevan a renegar de una creencia, nos induce a no darles peso, a posponer nuestro juicio, a oponerles toda clase de razones en contra o aun a detener todo proceso de razonamiento. Una

persona, aunque tenga razones que fundamenten una creencia, puede negarse a considerarlas suficientes para aceptarla por que el hecho de que fuera verdadera le repugna, le angustia o simplemente, choca con sus intereses y deseos profundos.

Sin embargo, en un sentido más general significa simplemente tener un enunciado por cierto o verdadero o tener un hecho por existente, aceptar la verdad y realidad de algo, sin contar con pruebas suficientes.

En estos términos, para poder creer es necesario saber. La prueba está en que afirmar que alguien sabe algo sin creerlo sería contradictorio. Decir que alguien sabe que la tierra es redonda, que $2 + 2$ suman 4 etc., pero que no cree en nada de eso, es contradictorio.

Así mismo, se requiere estar plenamente convencido de algo, lo cual significa tener una seguridad personal en ello, sustentarlo con fuerza, empeñar en ello nuestra palabra, ya que el creer algo, o tener la convicción de una creencia nos ayuda a sentirnos identificados con nuestro grupo de pertenencia.

Si bien nadie puede saber sin creer en lo que sabe, todos creemos muchas cosas sin que podamos asegurar que las sabemos. En otras palabras y resumiendo, todo saber implica creencia, pero no toda creencia implica saber. Sólo las creencias que consideramos verdaderas las llamamos saberes. En palabras de Platón "La creencia verdadera por razones es saber, la desprovista de razones está fuera del saber".

A continuación mencionaremos a algunos autores de diferentes disciplinas que nos permitirán comprender de mejor manera lo que son las creencias .

El sociólogo Emile Durkheim y sus discípulos llamaron a las imágenes mentales, representaciones colectivas, tomando en cuenta el carácter simbólico , el origen social y cultural de dicha expresión, otros autores manejan la palabra ideología para referirse a las creencias , valores , utopia y a la proyección en el futuro de esas creencias, ideas y valores. "Las creencias vienen a ser equivalentes a las representaciones de tipo cognitivo, que

caracterizan la conciencia colectiva como conjunto de creencias y sentimientos" (Durkheim E. 1967, p. 75).

Por su parte el sociólogo Talcott Parsons(1968) "señala que los sistemas de creencias implican una orientación independiente hacia una "realidad" que tiene propiedades independientes del actor que intenta comprenderla cognitivamente. Por mucho que lo desee, él no puede convertirla en lo que le gustaría que fuera, sino que con arreglo a la estructura de sus creencias tiene en algún sentido que adaptarse a ella".

Los individuos adquieren un compromiso cognocitivo y emotivo con los sistemas de creencias de su grupo cultural, este compromiso, va desde la simple aceptación hasta una profunda dedicación emocional.

Cuando existe un compromiso de tipo emocional, es difícil operar cambios en los sistemas de creencias como dice Talcott Parsons (1968) "(el individuo) siente que el bienestar del grupo está ligado con el mantenimiento del sistema de creencias y con su realización en la acción. Es fácil ver que un sistema de creencias respecto del cual se mantiene una actitud en común de ese tipo, debe adquirir de hecho una significación integradora para la colectividad".

Para los Filósofos como Descartes, la creencia es un acto de voluntad, para Hume un sentimiento peculiar, y para Locke un acto de asentimiento.

Para el Filósofo Luis Villoro(), el creer no es una actividad que se ejecute en un lapso determinado de tiempo, para después desaparecer, sino que puede o no actuar esta creencia en la conciencia en ciertos momentos, para ejemplificar esta idea pensemos un poco:

En estos momentos nosotros creemos en muchas cosas que el fuego quema, que el azúcar es dulce y ninguna de ellas acude a nuestras mentes sino que se hace presente ante determinadas circunstancias, para que reaccionemos de cierta manera, por eso cuando nos acercan un cerillo alejamos la cara, si agregamos azúcar

a un líquido sabemos que se hará dulce, pero nada de eso está ocurriendo ahora en nuestras mentes, por eso para este autor "creer se parece más a poseer que a tener" (Villoro Luis, p. 29)

Las creencias no son sólo datos de la conciencia ya que no duran un tiempo preciso ni tienen fechas que puedan localizarse en un periodo del tiempo, ya que en ese caso, serian tan sólo ocurrencias, acontecimientos con un inicio y un fin determinados.

Aunque en algunos casos podemos señalar el momento en que empezamos a creer o cuando lo dejamos de hacer. Por ejemplo, "de lejos creí que era ella por su forma de vestir, pero al acercarse, me di cuenta de que estaba equivocado", pero de la gran mayoría de las creencias no somos capaces de señalar sus inicios o fines.

Algo que es importante tener presente es que las personas tenemos creencias que no nos confesamos, es decir, que las creencias reales pueden no coincidir con las profesadas, puedo decir por ejemplo: creo en la igualdad entre los hombres y las mujeres, pero con mi conducta demuestro lo contrario.

Villoro nos dice que para creer, las personas tienen motivos y razones y que estos comprenderán tanto las "razones prácticas" concientes que pueden explicar una acción particular como las motivaciones más generales y profundas que impelen a la obtención de estados satisfactorios.

Cuando no nos convencen las razones aducidas por alguien, resulta normal la preguntata ¿Si su creencia no está suficientemente justificada, por qué cree entonces?

Sólo si las razones no bastan para explicar la creencia, requerimos de otra explicación: entonces postulamos motivos para explicar una creencia, que las razones no bastaron a explicar. Si alguien ofrece una justificación y sigo preguntando "pero, ¿por qué crees?", ello indica que no considero válida su justificación y que supongo algún motivo oculto debajo de sus razones: requiero de ese motivo para explicarme por qué da por válida una justificación que me parece insuficiente.

La explicación por motivos sólo es pertinente para quien dude de las razones de una creencia, es por ello que los motivos deben

ser postulados para explicar las creencias cuando las razones no bastan.

La Psicología Social desde hace mucho tiempo se ocupa de las imágenes mentales con que las personas organizan su mundo. El Psicólogo Angel Rodríguez nos dice que "Las creencias son manifestaciones de recursos cognitivos que ha incorporado un sujeto para dirigir e interpretar su acción social. Los recursos cognitivos sirven para explicar las estructuras o patrones preformados" (Rodríguez Angel, 1989 p. 116)

Para el psicólogo Kimball Young (1969) un sistema de creencias se define como un cuerpo organizado de ideas, actitudes y convicciones que giran alrededor de valores o cosas consideradas importantes o valiosas para el grupo, y por lo mismo, un sistema de creencias es un producto social que surge de la interacción simbólica por lo que es una experiencia compartida y que pierde su significado fuera del contexto social, así, surge y se reproduce a través de la comunicación y posee una estrecha relación con el lenguaje y el significado, ya que hay que recordar que un sistema de creencias se concibe como parte del bagaje total transmitido por nuestros padres, vecinos, maestros, familiares, en fin toda la serie de personas que nos son significativas y que son agentes transmisores de la cultura.

En la formación del sistema de creencias de una cultura, tienen una vital importancia los aspectos religiosos y mágicos ya que representan fantasías formadas por la cultura y acotadas por el grupo. Las creencias constituyen "una filosofía de la vida" de las personas, por llamarlo de alguna manera.

Para el Psicólogo Social Milton Rockeach: las creencias son inferencias que hace el observador acerca de los estados de expectación subyacentes.

"Cuando una persona dice: Creo esto... puede o no presentarnos cuidadosamente lo que realmente cree debido a que con frecuencia existen razones personales y sociales, conscientes o inconscientes de por qué no nos dice o no puede decirnos algo" (Rockeach, 1971, p.1)

Por lo que, como no pueden observarse de forma directa, las creencias deben de inferirse con todos los procesos psicológicos de que dispongamos, tomando en cuenta todas las cosas que el creyente hace o dice.

Rockeach nos dice que "el sistema de creencias es una organización psicológica pero no necesariamente lógica de cada una de las creencias que tiene la persona acerca de la realidad física y social" (Rockeach, 1971, p.2)

Como este suceso del cambio de creencias es importante para comprender su función en el entorno social, consideramos pertinente ampliarlo en un apartado posterior.

Antes de pasar a nuestro siguiente apartado es conveniente hacer un resumen de las ideas expuestas:

- A) Creencia se utiliza como un término teórico que se refiere a un estado del sujeto para explicar ciertos hechos observables, pero a su vez no necesariamente observables.
- B) La creencia es una disposición que se manifiesta en nuestro estar en el mundo y al derivarse de comportamientos observables, no se hace necesaria la introspección para conocer las creencias de una persona
- C) Si la creencia fuera sólo una ocurrencia mental se reduciría a aquello que el sujeto tiene consciente y confesadamente, por verdadero. Pero hay que recordar que los actos dicen más que las palabras.
- D) Creemos en aquello que de hecho tenemos por real en el mundo y actuamos en consecuencia, no solamente en lo que decimos y nos confesamos que creemos.
- E) Las creencias no son actos de ocurrencia que se manifiestan en un momento del tiempo, sino que hay creencias latentes o potenciales, listas para hacerse presentes en determinadas circunstancias.

- F) Las creencias forman parte de la personalidad y están unidas a los motivos, los propósitos y las razones, y éstas, deben adecuarse a la realidad fuera del sistema particular de interacción de que se trate.
- G) Así las creencias no las vamos a encontrar en el interior de la conciencia de las personas, sino en las relaciones entre los hombres y su mundo.

B) LAS CREENCIAS Y LA ORGANIZACION DEL MUNDO

El individuo tiene creencias acerca del mundo, de la naturaleza, que son una parte esencial de la tradición cultural de todo sistema social. estas creencias tienen para el sujeto una significación ideológica, así como una cognitiva, una interpretación propia de su lugar en el mundo, en su familia, en la amplia gama de grupos secundarios, el significado de sus roles y su estatus descansan en su sistema de creencias.

Sabemos que en toda acción existen patrones previos (que en algunos casos serán planes, esquemas de creencia-necesidad y en otros serán reglas, roles) que explican un acto social.

Adela Garzón Pérez (1989) nos dice que: "El hombre se mueve en un contexto social y cultural determinado que le hace reinterpretar sus intenciones, creencias y proyectos en una estructura y lenguaje claro y aceptable para el resto de la comunidad cultural en la que se desarrolla. Las intenciones y creencias junto con sus conductas, acciones explícitas y el marco cultural-normativo de la comunidad social, configuran la estructura de la acción social."

De acuerdo a Harré: la acción social, que es la manifestación simbólica de un orden social implícito, se deriva de la realización de una estructura previa localizada en las intenciones y el sistema de creencias de los individuos.

La acción social es la síntesis entre el conocimiento y la acción, se deriva de las intenciones, creencias y reglas del actor y de las acciones subsiguientes y derivadas de ellas: Pero dicha acción social, se realiza, gracias a que el sujeto posee un conocimiento social de acuerdo a sus intenciones esquemas de necesidades-creencias, así como de la estructura de la situación social (planes e intenciones de otros interactores, elementos ambientales relacionados con los objetivos de ambos, etc.).

La acción social está guiada por las intenciones y creencias de los actores que se producen en un contexto estructural específico y cuyo significado depende de la interpretación de los actores e interactores, el acto social hace referencia a la forma

en que, según las diferentes culturas y sus sistemas de creencias y valores, las acciones pueden llevarse acabo o realizarse lógicamente, ya que incluye los aspectos normativos, convenciones interpretativas, dimensión moral individual y colectiva de la acción social. Son precisamente estas dimensiones colectivas y normativas las que permiten que el actor razone, explique y justifique sus acciones.

Un sistema de creencias representa el universo total de una persona acerca del mundo físico, del mundo social y de sí misma, ya que la importancia de las creencias radica en que según sean ellas, interpretaremos de un modo u otro a los demás y a sus actos.

Ahora bien, es necesario señalar que los aspectos centrales para interpretar las relaciones entre conocimiento y acción (creencia y actuar) según Habermas, Harré, Luckman y Kreckel (1976), son:

Un principio psicológico que se refiere a cualquier acción presupone la utilización de un bagaje, almacén de conocimiento que el individuo o los actores sociales han adquirido. Según Rommetveit las acciones presuponen "un estado individual de creencias" con relación a un "estado de hechos" que pueden identificarse públicamente.

El "estado de hechos" se refiere pues al estado ideal de la situación (objetos y actores sociales) que desea el actor, hace referencia a la visión idiosincrática, personal e individual que el actor posee del mundo (lo que se denomina como "estado de hechos") através de sus propios proyectos y la realización de los mismos.

La intencionalidad del actor es articulada, configurada en un proyecto, y éste puede entenderse como una "concepción de estado de hechos" que son coherentes con la intencionalidad originaria, en donde las acciones poseen un significado personal en cuanto que suponen una concepción o anticipación de "un estado de hechos" que el actor desea conseguir. La acción está orientada hacia otros e implica una concepción sobre las acciones que los demás actores deben (según el actor) llevar acabo.

Como señala Luckman (1982), la acción no sólo está orientada a otros en su intencionalidad o proyecto originario sino que está determinada por los otros en su realización concreta en la medida que su significado se configura en el proceso interactivo, cualquier acción social se caracteriza por dos ejes o dimensiones (que no deben verse como independientes) del significado: el personal (estructura experiencial específica de la interacción) y la dimensión social que supone una estructura compleja social más inespecífica.

El mundo personal se relaciona con el conjunto de creencias del actor en el sentido de "concepciones de la situación".

Ya que, creer algo, implica tener una serie de expectativas que median las relaciones con el entorno.

Cualquier creencia que tengamos, aún la más abstracta implica expectativas, que van a ayudarnos a organizar nuestro mundo, a predecir las conductas de los demás, las creencias actúan como guías de mis posibles acciones que me ponen en situación, me disponen a responder de determinadas maneras y no de otras, en las más diversas circunstancias, por que al creer en un hecho considero que éste forma parte del mundo real y me relaciono con el mundo contando con su existencia.

Con esta idea no se quiere decir que toda creencia tenga que expresarse necesariamente en acciones, puesto que esto, sólo ocurre si se presentan determinadas circunstancias.

El creer en un objeto lleva "implícito" un estado disposicional, una tendencia a actuar que orienta a las personas hacia ciertas posibilidades.

Las personas creen en muchas cosas aunque no se les haya presentado la oportunidad de mostrarlas en comportamientos, pero tienen la tendencia o disposición, en términos de Villoro, de hacerlo, si la ocasión se presenta, además de que debemos de recordar que las respuestas verbales también son comportamientos ya que de las creencias podemos decir, de forma verbal que estamos dispuestos a afirmarlas si realmente se creen ellas o a callar si no tenemos motivos para creer.

La creencia puede pertenecer a muchas personas, por que está determinada por un objeto que se encuentra en el mundo, pero los aspectos valorativos y la tendencia actuar no son comunes a todos los sujetos ya que están determinados por factores subjetivos como el desear, gustar, o querer.

Ya que podemos decir que muchos sujetos tienen la misma creencia podemos hablar de creencias colectivas. Creer en una Divinidad, creer en la libertad, creer que la tierra gira alrededor del sol, por esta cualidad que las creencias pueden tener, las creencias del otro puede revelarnos una parte del mundo, que nosotros tal vez desconocemos.

Las creencias son sociales porque se comparten por la mayoría de los miembros del grupo y por que controlan su forma de actuar en la sociedad, además de ser la respuesta a la necesidad de homogeneizar y alienar al grupo para su buen funcionamiento.

Las creencias así, tienen un sentido de compromiso porque son un apoyo para sentirse parte del grupo, de una unidad social, pero sobre todo, se observa el contenido y función social de las creencias cuando la opinión de un individuo entra en conflicto con las de su grupo, porque este conflicto puede desembocar en un cambio social. No existen creencias individuales sobre sucesos sociales.

C) EL CAMBIO DE LAS CREENCIAS

Ross y Lepper (1985), han demostrado en algunos experimentos el fenómeno de la creencia perseverante, es decir, la tendencia que existe en las personas a asirnos de determinadas creencias u opiniones, aun cuando se nos presenten pruebas en su contra, ya que es difícil desprendernos de una creencia aunque ésta sea errónea, ya que siempre tenemos una sustentación que nos parece racional para seguir creyendo en ella, aunque nadie negará que nuevas evidencias pueden lograr hacernos cambiar de parecer, lo que sostenemos es que simplemente, el cambio suele darse lentamente y que a menudo resulta necesario presentar pruebas mucho más contundentes para alterar una creencia, que para crearla.

Y es que a medida en que buscamos explicaciones para nuestras creencias y explicar el por qué son ciertas, más "reacios y cerrados" nos volvemos ante una opinión contraria. Las personas confiamos excesivamente en nuestras opiniones, según Einhorn y Hogarth (1978), esto ocurre, porque nadie desea aportar datos o informaciones que sean capaces de invalidar nuestras creencias. Una razón que también lleva a que nuestras creencias sean resistentes al cambio es que las personas actúan de manera que confirmen sus creencias, ya que es menos amenazante defender nuestro punto de vista que confirme nuestras creencias primarias.

Myers nos dice, que nuestras creencias pueden enfrentarse a dos tipos de errores los cuales son:

1.- Correlación Ilusoria. Creer que existe una relación donde no la hay, o percibir una relación más fuerte de la que existe en realidad.

2.- Ilusión de Control. Creer que algunos sucesos incontrolables pueden estar sujetos a nuestro control o percibidos como más controlables de lo que son.

Una manera de evitar este fenómeno es lograr que las personas piensen en algún motivo por el cual su creencia pueda ser falsa o bien forzándolas a explicar qué motivos podrían darle la razón a la creencia opuesta.

El cambio de las creencias conlleva a un cambio en la valoración sobre los hechos o en los objetos y por consecuencia en lo que se refiere a la conducta.

Cuando se convive con la situación o el objeto que origina la creencia puede suceder que el sujeto compruebe que sus creencias son falsas, dando con ello una modificación en la valoración-afectiva y como consecuencia un cambio de la conducta.

Autores como Rokeach (1971), también han tratado este tema del cambio de creencias.

Para Rokeach (1971), las personas primero pasan por un filtro la información que tienen de su entorno social y después la organizan a través de una estructura mental que él llama "Belief-disbelief system" lo que se podría traducir como la articulación de dos subsistemas.

1.- El de las creencias que el sujeto adopta y

2.- El de las no creencias, éste se forma a través de la interacción social del sujeto con el otro; lo que hace que sepa que existen otras creencias a las cuales otras personas se adhieren pero que él, no tiene.

Este sistema puede variar a lo largo de una línea continua encontrando en un extremo un sistema cerrado (dogmático) y en el otro extremo, el sistema abierto (no dogmático).

El grado de dogmatismo del sistema por el cual filtramos la información del entorno social se puede definir en cuatro características estructurales.

1.- "Una estructura cognitiva es tanto más dogmática en la medida en que defina estrictamente el sistema de impermeabilidad entre el sistema de las creencias y los sistemas de no creencias."

Los procesos que regulan esta impermeabilidad son: el contrastar y diferenciar de manera muy puntal entre el sistema de creencias y el de no creencias, denigrar los hechos que pudieran contradecir el sistema de creencias.

2.- "Una estructura cognitiva será más dogmática cuanto más acentúa las diferencias entre el sistema de creencias y los sistemas de no creencias y éstos, estén reunidos dentro de un todo

indiferenciado y rechazado en el bloque.

3.- Una estructura cognitiva será más dogmática cuando más fuerte sea la dependencia de las creencias periféricas de las creencias centrales, cuando en la estructura, las creencias periféricas son percibidas como emanaciones directas de las creencias centrales.

4.- Una estructura cognitiva será más dogmática en la medida en que la perspectiva temporal que está inscrita en ella se organice en torno a una subestimación sistemática de la importancia y el valor del presente en beneficio de una sobrevaloración del pasado (edad de oro) y del futuro (utopía)" (Deconchy p. 448).

El mismo autor nos dice refiriéndose al apartado tres: que las creencias tienen una dimensión central-periférica, en donde, él llama creencias tipo "A", a las que son centrales, ya que no cambian tan fácilmente debido a que existe "un consenso sobre su realidad". Las creencias tipo "B" son las que no tienen un consenso, pero el individuo considera inviolables. Esto es lo que Rokeach considera como creencias primitivas, aquellas que no se cuestionan "Yo lo creo y cualquiera que lo sabe también lo cree" "Las creencias primitivas de una persona representan sus verdades básicas acerca de la realidad física, la realidad social y la naturaleza del self" (Rokeach, 1971, p.23)

Esto es lo que llamamos comunmente convicciones, que son las creencias que integran nuestra personalidad, cumplen nuestros deseos profundos, satisfacen intereses permanentes, otorgan a la vida un sentido.

Las creencias de tipo "C", son las que tienen los individuos sobre las autoridades y cuando éstas, son consideradas con poder, todo lo que emana de ellas pasa a constituir también una creencia, y finalmente, las creencias de tipo "D", que son las llamadas inconsecuentes ya que dependen de los gustos, de las personas y la conservación de éstas es independiente del consenso que tengan.

Así, nos dice Deconchy (1984), Rokeach nos lleva al sistema cognitivo de un individuo con su concepto de dogmatismo y aunque considera que existen campos sociales que en su funcionamiento

también son dogmáticos, nunca nos explica la articulación que existe entre el dogmatismo del individuo y el de las instituciones, lo que le lleva a elaborar una escala de actitud dogmática que hace referencia a comportamientos individuales y sociales pero sin una articulación.

Partiendo del concepto de "dogmatismo" de Rokeach, Jean Pierre Deconchy construye el concepto de Sistemas Ortodoxos, tanto para un nivel individual como para uno grupal, para dar respuesta a la pregunta de cuáles son las características del campo socio-cognoscitivo que permite el sostenimiento de un determinado sistema de creencias y cuáles son las estrategias socio-cognoscitivas que conducen a los creyentes a dar a este sistema, una fuerza institucional; además de que con su concepto busca llegar a una articulación entre el sujeto y el grupo, dándole al concepto de ortodoxia ideológica un sentido psicosocial.

El concepto de Ortodoxia hace referencia a un campo en el que las principales informaciones de nuestro entorno son verdaderas aunque no necesariamente validas, y en donde un sistema ortodoxo de creencias es el conjunto de disposiciones sociales y psicosociales que regulan la actividad de un sujeto ortodoxo en un grupo ortodoxo, para explicar de mejor manera estos dos últimos conceptos citaremos a su autor:

"Un sujeto es ortodoxo en la medida en que él, acepta e incluso "pide" que su pensamiento, que su lenguaje y que su comportamiento estén regulados por el grupo ideológico del que forma parte y especialmente por los aparatos de poder de ese grupo.

"Un grupo es ortodoxo en la medida en que ese tipo de regulación está en él garantizado y en el que lo bien formado de esas regulaciones forma parte de la doctrina manifestada por el grupo" (Deconchy, 1984, p.3)

El concepto de ortodoxia no nos remite simplemente a una característica de la personalidad, por lo que Deconchy no elabora una escala ortodoxa, que ayude a comprender el grado de acercamiento de un sujeto con su sistema de creencias en

particular, ya que este concepto nos lleva a explicar un campo social organizado e institucionalizado, como un partido político, la iglesia, la escuela, etc.

Por lo que cuando hablamos de que un sujeto es ortodoxo no sólo nos referimos a una actitud que asume frente a su entorno, sino que el sujeto ortodoxo, adquiere un status, así como también una función y control social que ejerce en el sistema social fuertemente institucionalizado, en donde cada tipo de poder corresponde a un tipo de saber y de no saber.

Las creencias suelen encontrarse firmemente institucionalizadas en un sistema social muy bien integradas con el poder y el sistema de recompensas de la sociedad.

En donde los sistemas de creencias ortodoxos proporcionan un marco de referencia que tienden a controlar los pensamientos o acciones del individuo, proporcionan elementos estabilizadores y contribuyen al orden y al control social.

Las creencias ortodoxas nos sólo se refieren a valores y actitudes, sino que también hace referencia a un sistema social el cual se auto-presenta como una garantía y soporte de los valores y creencias alrededor de las cuales el grupo ha dado su consenso, ya que una de las características del grupo ortodoxo es precisamente la de incluir dentro de su sistema de creencias, una que se refiere a la legitimidad de su doctrina y la forma de operar el control social.

Cuando se está dentro de un sistema ortodoxo se es "creyente" si se cree en el sistema social existente, en la distribución de poderes y en los papeles que a cada persona le toca desempeñar.

Para Deconchy, todas las ideologías, que son un sistema de creencias, mantenido en común por los miembros de una colectividad, es decir, una sociedad o una subcolectividad de una sociedad, pueden acabar por ser un campo ortodoxo, en donde se presentan fases de regulación y de reproducción, tanto de la información que les da a los sujetos el sistema social, como de la distribución de los roles para cada persona, pero también existen fases de dislocación y de cuestionamientos, en donde la información que se

nos da, es criticada y se pone en tela de juicio la distribución de los roles, esta crítica se presenta sin que se de necesariamente lo que se conoce como desviación social.

Cabe hacer notar que lo que se critica del sistema social no es el contenido, ni el objeto de la creencia que se maneja en el sistema ortodoxo, sino la regulación social que este sistema impone al grupo, dándose el caso en que los sujetos ortodoxos creen más en las instituciones que en los valores u objetos,

A esta crítica también entendida como desviación se presenta en dos modalidades.

1.- Cuando una creencia quiere eliminarse, todos los dispositivos de control social trabajan para que esta aparezca en contra posición con todo el sistema de creencias existente, lo que se conoce como sistema heterodoxo.

2.- Otra forma de desviación es aquella en donde un grupo minoritario, adoptan nuevas creencias que reactivan el sistema social entrando en conflicto con el sistema de regulación y control social, lo que nos lleva a una efervecencia social.

Pero es importante hacer notar que cuando surge esta efervecencia social, no va a durar para siempre, ya que si logra el cambio, tendrá por fuerza necesaria que legitimar su nuevo sistema de creencias, convirtiéndose al final, en un nuevo sistema ortodoxo de creencias.

En este caso de cambio, en la nueva ideología debe de haber una obligación, de aceptar sus principios como base de la acción social y debe de ir implícita la idea de que el bienestar de la comunidad, y no meramente la obtención de una meta en particular, depende de la realización del nuevo sistema de creencias.

Dentro del sistema Ortodoxo existe una racionalidad que hace referencia a la percepción que los sujetos tienen, para darse cuenta de que sus creencias no son del todo racionales pero en estos sistemas ortodoxos el control social es fuerte, porque oculta a los "ojos de los adeptos", la separación que existe entre las normas de racionalidad y las creencias a las cuales ellos se adhieren.

Cuando esta separación aparece evidentemente ante los sujetos ortodoxos, el grupo refuerza el control social que ejerce sobre el campo socio-cognitivo, es decir que la fragilidad racional es compensada con una regulación fuerte, pero si es el control el que se debilita, la fragilidad racional de sus creencias surge con mayor fuerza.

Así, los sujetos difícilmente pondrán en tela de juicio el sistema de creencias que manejan, debido a que ellas mismas son lo bastante lógicas como para contradecirse, además del control social que las vuelve permanentes.

Por eso las creencias tardan tanto tiempo en desaparecer, ya que aunque cambian, esto se da de forma paulatina, para no romper de golpe con un orden social existente.

Hasta este momento hemos dejado aclarado que las creencias se mantienen gracias a la regulación social existente, pero ¿cómo surge ésta?, es un punto que debemos desarrollar.

Desde niños interiorizamos las creencias, las ideas, los valores y normas de nuestros padres, aprendemos que hay ciertas conductas que son premiadas o alabadas, mientras que otras se castigan o sancionan: poco a poco, aunque nuestros padres no se encuentren presentes ya sabemos como debemos de actuar, apoyandonos en lo bueno o malo de una situación.

En la sociedad y en sus diferentes grupos ocurre algo similar, existen conductas e ideas que se consideran buenas, justas, mientras que otras son malas y arbitrarias, a las primeras se les premia y tienen un reconocimiento social, mientras que a las segundas se les reprueba socialmente.

Así cada conducta tienen un valor social, que ha sido dado por consenso más por los individuos que por la sociedad " Las fuerzas sociales constituyen ciertamente una condición de los juicios éticos más significativos, pero la sociedad no puede introducir estas categorías en el individuo" (Asch, 1972 p.259-260), permitiendo la formación de un marco normativo que les permitirá a las personas contar con modelos de acción que reduzcan el área de

lo desconocido , por lo que el sentido de lo correcto, al momento de tomar una decisión, actua como un juez que nos dice que hemos actuado erroneamente.

Y es que las personas convivimos en múltiples y diferentes grupos, que para que funcionen y cumplan con sus fines se hace necesario que existan en ellos un sistema normativo que permita la convivencia de sus miembros, en donde se puedan satisfacer las necesidades y deseos individuales pero tomando siempre en cuenta lo que se considera valioso para el grupo "Los hombres están deseosos de adoptar procedimientos que encaucen sus deseos unilaterales y temporarios a la luz de propósitos más estables que tambien le sean propios. Son capaces de crear barreras para sus propios impulsos " (Asch, 1972 p.356)

Las normas sociales vistas de esta manera, son coercitivas porque restringen la libertad de actuar de los sujetos, podemos diferenciar dos tipos de normas: unas son aquellas que sirven para lograr un fin, un propósito, mientras que las otras son dictadas casi siempre por un número pequeño de personas y las obedecemos debido a la coerción.

Las primeras se dan en forma espontánea cuando formamos parte de un grupo y estamos de acuerdo con sus fines, somos nosotros su creadores y también los que nos sometemos a ellas, ya que "Solamente quienes se expresan en nombre de un grupo pueden dictar las normas y sólo ellos pueden seguirla" (Asch, 1972, p. 355)

De esta manera, actuar de una forma determinada, porque se considere correcto, es una fuerza motivacional, nos dice Asch, en donde la valoración no se da en un espacio vacío, sino que todo lo deducimos de una situación existente.

Así, la regulación social toma en cuenta la valoración social hacia ciertas conductas y de forma implícita se presenta la desaprobación social, el sentir culpa si otros se enteran de lo mal de mi conducta.

Todas las ideas y las conductas de los individuos son investidas por un valor y al ser valoradas por el grupo se convierten en una norma, en una creencia, que se apoyará en la

regulación social para mantenerse y reproducirse.

D) CREENCIAS Y ACTITUD

Los Psicólogos Sociales se han enfrentado al problema de distinguir a las creencias de otras disposiciones para la conducta, de estados intermedios que explican los comportamientos de lo sujetos que en Psicología Social se engloban bajo el nombre de actitudes.

Retomemos primero nuestro concepto de creencias: es un sistema de concepciones, ideas y normas que un determinado grupo maneja, y tiene por existentes y verdaderas, aunque éstas no sean lógicas, ni racionales y ahora definamos el término actitud, término muy frecuentemente usado en la Psicología Social, y para la cual tiene un significado más profundo que el que se tiene en la cotidianidad. En la vida cotidiana usamos el término de actitud como sinónimo de "estado de ánimo", es decir, si alguien se encuentra enojado y por ello manifiesta una conducta agresiva, se dice que tiene una actitud agresiva o de severidad. Por el contrario, si una persona se encuentra tranquila y serena, se dice que está con una actitud apacible. Esta forma de concebir el término de actitud tiene su referente histórico, como lo dice Martín-Baró (1985) "etimológicamente, "actitud" es un término que surge en castellano a comienzos del siglo XVII y que proviene del italiano "acttitudine". Con este término los críticos de arte italianos aludían a las posiciones que el artista daba al cuerpo de su estatua o de su representación gráfica y con los cuales pretendía evocar ciertas disposiciones animicas de la persona representada. Actitud, por tanto, es una postura, corporal en la que se materializa y expresa la postura del espíritu.

El concepto de actitud es de valiosa importancia para la Psicología Social, ya que de este concepto se han desarrollado otros campos de investigación, por hacerse necesario un concepto que explique la acción social proyectiva dirigida intencionalmente y no instintiva. "Este concepto se introdujo en la Psicología al presentarse el problema de tener que aceptar una "preparación" o "disposición" a la acción previa a ésta, que la anticipe o

explique" (Villoro p.43).

Thomas y Znaniecki (1918) definieron por primera vez a la actitud como un estado mental del individuo dirigido hacia un valor, como un proceso en donde el sujeto está dirigido hacia el objeto de importancia social y que va a determinar las respuestas de aquel.

Otras definiciones de actitud son:

Bogardis "tendencia a actuar en favor o en contra de un factor circundante que adquiere así un valor positivo o negativo."

Thurstone "la carga de afecto en favor o en contra de un objeto psicológico"

Así, la actitud tal parece que se refiere a disposiciones afectivas y valorativas pero no a las creencias.

Sin embargo, para la psicología social se han dado una serie de acepciones al término de actitud. Dentro de los psicólogos sociales que han trabajado con este concepto están para los que la actitud es una respuesta implícita, están también, para los que es una estructura de conocimientos, y también para quienes ésta es un conjunto de afectos, es decir, los que tienen una concepción unidimensional de las actitudes.

Una concepción unidimensional de las actitudes que nos presenta Martin-Baró (1985) es decir, en donde las actitudes se componen de un solo elemento, es la de uno de los pioneros en la medición de actitudes, Luis L. Thurstone. Este autor define a la actitud como "la suma total de inclinaciones y sentimientos, prejuicios y distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico" (citado por Martín-Baró, 1985, p. 268). Sin embargo, esta definición se ve reducida por el mismo Thurstone cuando especifica el factor característico de la actitud. Este autor se queda con el factor afectivo como parte importante de la actitud cuando afirma que una actitud es el afecto a favor o en contra de un objeto psicológico (citado por Martín-Baró, 1985, p. 268).

Otro autor que manejó una concepción unidimensional de la actitud fue Festinger. Esta concepción es importante tenerla en

cuenta, dado que nos va a servir para aclarar el punto del por qué la confusión con el término de creencia. Festinger con su modelo de la disonancia cognoscitiva analiza el problema de las actitudes a partir de un solo elemento o componente. Este componente es el cognoscitivo, pues, cualquiera que sea la complejidad del objeto de la actitud. Festinger considera que siempre será posible representarla mediante una serie de cogniciones y en general cogniciones definidas como cualquier conocimiento, opinión o creencia acerca del ambiente, de uno mismo o de la propia conducta.

Por otra parte, hay quienes también han definido las actitudes abordando dos elementos como parte esencial de éstas. Estos psicólogos sociales consideran que las actitudes se componen principalmente de dos elementos: el cognoscitivo y el afectivo. Entienden que el elemento cognoscitivo lo constituyen las ideas que una persona tiene respecto de un objeto determinado. Para estos autores que miden actitudes las "Ideas" pueden ser más o menos objetivas y por eso suelen usar, para referirse a éstas, el concepto de creencia ya que lo importante para entender una actitud es lo que una persona cree acerca de un objeto, independientemente de lo objetivo o subjetivo del objeto. Por su parte, el elemento afectivo está formado por los sentimientos que tiene una persona acerca del objeto de la actitud. Estos sentimientos se expresan en agrado o desagrado, o la significación positiva o negativa que despierta al individuo el objeto actitudinal.

El modelo de Rosenberg es un modelo bidimensional ya que para este autor las actitudes son estructuras radicales de conocimientos y afectos acerca de un determinado objeto. En este modelo no existe una consistencia de la conducta con el aspecto cognoscitivo y el afectivo, es decir, no hay correspondencia, en este modelo, entre el conocimiento y el sentimiento que se tiene de el objeto actitudinal y el comportamiento o conducta que se tiene hacia éste.

Existe una concepción tridimensional de las actitudes, es decir, un modelo en el cual se postula que son tres los elementos esenciales que componen las actitudes. Este modelo es, tal vez, el que hasta hoy se considera como el más completo. Los elementos que

componen la actitud son: los conocimientos, los afectos y las tendencias conotativas a reaccionar.

Ya hemos mencionado en qué consisten el elemento de conocimiento y el afectivo, queda por ver en que consiste lo que se llama la tendencia a reaccionar o la disposición a la conducta. Este último elemento de la actitud consiste en la predeterminación de un tipo particular de conducta, es decir, que la tendencia a reaccionar de una manera formaría parte de la actitud, de tal forma que la activación de la actitud arrastraría la tendencia a realizar determinada conducta. Este componente también se conoce como el elemento comportamental de la actitud. Así, tal parece que en el modelo unidimensional, la actitud es afecto o creencia pero no marcan una diferencia entre ellas, en el modelo bidimensional si bien las creencia y el afecto estén en juego o no, no influye a la otra, mientras que en el modelo tridimensional entran en juego la creencia, el afecto y la tendencia a actuar, encontrando otro ejemplo de este modelo en Rokeach.

M. Rokeach (1971) consideró que ambos conceptos eran lo mismo en donde toda creencia tendrá en efecto tres componentes: cognitivo, afectivo-valorativo y connotativo. Considera, así mismo, que un sistema de creencias está constituido por varias dimensiones y puede analizarse en función de sistemas secundarios, en donde se puede definir a la actitud como una organización relativamente duradera de creencias en torno a un objeto o situación que predispone a reaccionar preferentemente de una manera determinada.

Krech, Crutchfield y Ballachey (1962) al igual que Allport consideraron que eran cosas distintas, pero distinguieron tres componentes en la actitud, un componente cognitivo (las creencias) uno afectivo-valorativo y un tercero connotativo (intenciones-propósitos), para ellos, la actitud es "un sistema permanente de tres componentes centrados sobre un objeto

- a) Las creencias sobre el objeto.
- b) El afecto conectado con el objeto y
- c) La disposición actuar respecto del objeto."

Pero aunque estas explicaciones, si bien nos permiten empezar

a comprender la distinción o similitud entre creencia y actitud, faltan por revisar algunos aspectos.

Algunos autores que concuerdan con la concepción tridimensional de las actitudes como Daniel Katz y E. Stotland "afirman que algunas actitudes son primariamente cognoscitivas, otras afectivas y otras tendenciales (...). Una actitud cuya función consista en organizar el mundo de la persona (por ejemplo, su actitud religiosa) tendrá un fuerte componente cognoscitivo, mientras que una actitud de tipo afectivo (la actitud racista, por ejemplo) estará dominada por el componente afectivo, una actitud expresiva (la actitud machista; por ejemplo) tendrá un predominio del elemento tendencial" (citado por Martín-Baró, 1985, p. 277).

Para Luis Villoro no es posible separar creencias de actitud ya que la actitud es inferida de la consistencia de varias respuestas de un sujeto ante circunstancias distintas, por lo que debe de incluir toda disposición que de razón de esa consistencia.

Allport en un trabajo (1954) distinguió entre creencia y actitud, "mientras la actitud se refiere a la disposición favorable o adversa hacia un objeto o situación objetiva, la creencia se refiere a la verdad o falsedad de las propiedades que le atribuyó cuando encontramos uno de los dos aspectos, encontramos también por lo general al otro".

El término de creencias y actitud ha sido visto por algunos autores como sinónimo y otros conceptualizaron a las creencias como un componente de la actitud.

Partiendo de una investigación Fishbein (citado por Villoro) distingue tres elementos para explicar el comportamiento: creencias, actitud afectivo-valorativa e intenciones y con algunas modificaciones a la escala de Osgood; Fishbein y Raven (1962) utilizaron esta técnica, primero eligieron parejas de palabras que hacían referencia a distintos grados de existencia de un objeto: posible-imposible, verdadero-falso, y por otro lado parejas de adjetivos con tendencia favorable o desfavorable a un objeto: bueno-malo.

Para esta elección de parejas utilizaron la palabra

"percepción extrasensorial" (PES) y se pidió a cuatro grupos de personas que utilizaran las parejas de adjetivos en este objeto.

A un grupo se le pidió que se asumiera como una persona que creyera en la PES y la valorara positivamente.

Al segundo grupo, se le pidió que no creyera pero que tuviera una actitud positiva.

Al tercer grupo se le pidió que creyera pero que manifestara una actitud negativa.

Y al cuarto grupo se le pidió que actuara como si no creyera pero manifestara una actitud negativa.

Todos coincidieron en que, posible-imposible, verdadero-falso, existente-inexistente, expresan creencias y benéfico-dañino, limpio-sucio, sano-enfermo, expresan actitudes.

Y así obtuvieron que experimentalmente las creencias y las actitudes cambian visiblemente según los objetos a que se refieren por lo que es posible manipular a una y otra como variables independientes.

Pero tal parece que la distinción entre creencias y actitud no es tan fácil ya que:

1.- Todo enunciado de actitud tiene como antecedente una creencia y sólo la actitud se distingue de la creencia en que en las primeras, las disposiciones para actuar están "sobredeterminadas" por la dirección afectiva.

2.- Que no se puede hacer una distinción entre creencia y actitud para el simple análisis de las respuestas de los sujetos.

Para nosotros las actitudes y las creencias están ligadas entre sí, pero la característica que las hace diferentes es la descripción de la realidad que nos aportan, ya que retomando los límites del trabajo de Rockeach y las aportaciones de Deonchy, las actitudes se refieren a un nivel individual y las creencias a un nivel social.

El nivel individual hace referencia al tipo de respuestas que capturan las escalas de actitudes, como son las opiniones, los valores personales que los individuos encuestados tienen respecto de un tópico de su realidad, de esta manera tan sólo se cuenta con

una descripción de la realidad de forma individual. Jean Pierre Deconchy, nos dice que los Psicólogos Sociales trabajan el estudio de las creencias a partir de "actitudes" llevando a que los estudios sean fundamentalmente descriptivos y la metodología a emplear sean cuestionarios y escalas.

La selección de los ítems de estos cuestionarios o escalas está basada en diversos criterios que no son del todo dominados. "algunos de estos criterios provienen de una especie de fenomenología latente e inmediata de la experiencia vivencial que según ciertos isomorfismos indiscernibles, corresponderían al tipo de creencias que entran en juego, otros se refieren a conjuntos de comportamientos sociales controlados y programados de forma más o menos directa con los grupos institucionales organizados alrededor de estas creencias. Otros más retoman pura y simplemente (por instinto o mediante un jurado de expertos) enunciados de creencias considerados característicos del conjunto de representaciones ideológicas alrededor de las cuales establece su consenso un grupo determinado " (Deconchy, 1984, p.442).

Por ello nos dice el autor, las actitudes que se refieren a creencias determinadas, se perciben como "aisladas" de otro tipo de actitudes que no dependen de las creencias, porque en las escalas que se elaboran, tal distinción no se realiza, ya que miden principalmente la valoración positiva o negativa hacia un objeto, pero para obtener ésto se toman en cuenta indiscriminadamente intenciones, creencias y afectos.

Con las escalas de actitudes no podemos conocer las creencias puesto que no accedemos a el campo sociocognitivo del grupo al cual pertenecen los sujetos entrevistados.

Cuando se habla de creencias, como punto de partida de una investigación, se trabaja con campos sociales en donde el individuo se desarrolla.

Así la mejor distinción entre creencia y actitud se encuentra al momento de operacionalizar nuestras variables

Por lo que si queremos distinguir o separar la creencia de la actitud, debemos distinguir entre las respuestas que expresan

creencias y las que expresan afectos.

Como nos dice Deconchy, para conocer las creencias de un grupo determinado debemos remitirnos a un nivel más social, en donde los ítems ya no vayan dirigidos a cuestiones personales, sino a la regulación social, es decir, al control que sobre nuestra forma de actuar tienen instituciones sociales como el estado, la iglesia, la escuela, la familia, los grupos de trabajo o de amigos.

I I

E L T R A B A J O

II EL TRABAJO

Todo mundo puede estar de acuerdo que en el trabajo los seres humanos encontramos la razón que da sentido a nuestra vida. A través del trabajo, la persona se hace socialmente significativa, se conoce y se reconoce como una persona que aporta algo valioso a los demás. Sin embargo, también se puede estar de acuerdo, en que cuando se asume al trabajo como algo al cual tienen que integrarse necesariamente las personas, éste se asume como un elemento instrumental más, como una parte insignificante y sustituible de una cadena productiva. Es así que hemos optado por investigar algunas de las creencias que con respecto al trabajo tienen las personas.

En este apartado abordaremos el concepto de trabajo, su importancia para las personas y las razones que éstas tienen para trabajar. Consideramos que cada persona experimenta una satisfacción diferente en su trabajo, no solamente porque valora determinados tipos de trabajos, sino también porque valora el trabajo en sí, de forma diferente.

Y es que el hombre a través de su vida se va orientando hacia ciertos valores, que le son transmitidos por sus padres, amigos, grupos secundarios, en fin por su cultura, por el sistema de creencias que maneja su grupo de pertenencia.

Así, la actividad humana llamada trabajo es un aspecto que consideramos importante estudiar. Nuestro grupo social nos pide que a determinada edad debemos poseer ciertos bienes materiales y estar colocados en cierto lugar jerárquico y el no alcanzar estas metas significa un fracazo y una frustración.

Nos interesó el aspecto del trabajo en las personas ya que consideramos que es en este aspecto en donde más se nos califica y compara en relación con los miembros de otros países, más concretamente con el norteamericano, y es que con la entrada del TLC, y el auge por la calidad y la productividad en el ámbito económico, tal parece que las personas de nuestro país se enfrentarán a un problema enorme por no ser lo suficientemente competentes.

Se mencionan, además del concepto y la definición del trabajo,

los diversos factores del por qué las personas trabajan divididos en tres bloques: el de razones económicas, razones personales y razones de prestigio.

A) CONCEPTO Y DEFINICION

A través de la historia la actividad comunmente denominada trabajo ha sido vista desde una gran variedad de perspectivas.

Muchas civilizaciones antiguas consideraban al trabajo como una maldición, era algo que degradaba a las personas maduras ya que les restaba tiempo a la contemplación y a las actividades de tipo estético.

Etimológicamente, encontramos que en la Europa medieval el "término trabajo estaba relacionado con una forma de tortura, el "tripaliom", que era una especie de cepo consistente en tres maderos cruzados a los que se sujetaba al reo" (Corominas, citado por Martin-Baró, 1985, p. 183). De ahí, que el trabajo, al menos en su origen, es sinónimo de sufrir, esforzarse dolorosamente.

Son muchas las acepciones que tiene el término trabajo. Entre las múltiples definiciones que se tienen de la palabra trabajo, podemos sintetizar que todas las acepciones tienen en común la alusión a algún tipo de actividad. Hay que destacar que esta actividad no es necesariamente llevada a cabo por seres humanos, pues en la mayoría de las definiciones se abarca toda clase de seres y objetos a los que se les atribuye la actividad llamada trabajo, por ejemplo, los físicos usan el término trabajo para describir la transferencia de fuerza o energía de un cuerpo a otro, se habla también de trabajo cuando se dice "la sidra está trabajando", es decir, cuando ésta se encuentra en proceso de fermentación. Así mismo, se utiliza el término trabajo para referirse al lugar en donde se realiza la actividad. También se usa para asignar una obra (objeto material o intelectual) o cosa hecha por alguien. Además, se usa como sinónimo de dificultad o penalidad en la realización de una acción. Sin embargo, como aquí nos interesa es como una actividad realizada por los seres humanos en

su esfuerzo por producir los insumos necesarios para llevar una vida con mayores satisfacciones.

Hasta ahora hemos definido al trabajo como una actividad, pues en los diccionarios se define al trabajo como la realización de ésta, es importante aclarar que la gente no trabaja por el trabajo mismo, sino más bien, como un medio para la obtención de otros fines. En este sentido trabajar no es sólo hacer algo, sino hacer algo con un propósito. Así, la conotación más difundida o de un sentido más cotidiano es que el trabajo está destinado para obtener algo para la persona que lo realiza. En estos términos, será también el trabajo el medio por el que el hombre se gana la vida. Apareciendo aquí la estrecha relación que existe entre el trabajo como actividad humana y la compleja estructura de procedimientos que ha elaborado el hombre para procurarse los medios de subsistencia.

Ya Engels había vislumbrado al homo sapiens como el animal trabajador, al trabajo como la causa de la civilización y de la sociedad, es decir, como la única diferencia que existe entre el hombre y los animales.

Para Marx, el trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza y en éste, las persona favorecen y controlan el cambio material de la naturaleza por medio de sus actos.

El trabajo es una actividad consciente, que está orientada a fines, tales como: la producción, la creación de un producto, pero en este proceso también se forma la personalidad del trabajador, es decir, se desarrollan sus actitudes, su carácter, se forjan sus principios ideológicos y así adquiere una actitud hacia su forma de vida.

Marx, opina que ver al trabajo como un yugo, una carga, una maldición para la humanidad o verlo como una cuestión de honor y de gloria va a depender del contenido social de éste, de las condiciones sociales en las que se lleve a cabo.

Así pues, el trabajo humano es una de las áreas más importantes de expresión de la vida personal del hombre y reducirlo al nivel puramente económico produce varios problemas, ya que es

através del trabajo que el hombre expresa su interioridad y por medio de él, lleva a la realidad concreta sus capacidades más humanas.

El trabajo es una parte esencial de la vida humana, puesto que es el aspecto que confiere condición social y nos liga a la sociedad.

En casi todos los periodos históricos a los hombres y a las mujeres les gusta su trabajo y cuando no ha sido así, la falla se encuentra en las condiciones sociales del trabajo más que en el trabajador.

En el campo de la Psicología encontramos que aunque Freud no se ocupó directamente sobre el trabajo, "sostiene que el trabajo es una de las dos grandes esferas de la actividad humana y que sin él no podría comprenderse la sociedad. Dice: "la vida comunitaria de los seres humanos tuvo... un doble fundamento: la compulsión a trabajar, suscitada por las necesidades externas, y la fuerza del amor... Eros y Ananke son los padres de la civilización humana...". En este sentido, el trabajo es una de las fuerzas que vinculan a los hombres entre sí, y sientan las bases de la sociedad humana." (citado por Neff, 1972, p. 116).

Freud vió el trabajo como una actividad penosa que se tenía que realizar y se debía soportar. "Afirma que los seres humanos muestran una tendencia innata a ser descuidados, irregulares y poco confiables en su trabajo y... es necesario una laboriosa preparación para que aprendan a seguir el ejemplo de sus modelos celestiales." (ibid)

La teoría psicoanalista supone que el trabajo, así como todos los aspectos de la vida adulta, implica el renunciamiento a los instintos, supone abandonar los placeres de la niñez y llevar una vida dura por el principio de realidad.

El trabajo es fundamentalmente una actividad social que cumple dos funciones principales: producir los bienes que la sociedad necesita e integrar al individuo en los sistemas de relaciones que constituye (Brown, 1982, p. 230).

B) POR QUÉ TRABAJAMOS

Hasta aquí hemos mencionado algunos aspectos que definen al trabajo. Ahora mencionaremos algunas características que contiene el trabajo como actividad humana. Es decir, además de una actividad motora el trabajo es una actividad con su parte cognoscitiva y su parte emotiva. Por ésto, el trabajador no se convierte en un autómeta en el momento que ingresa en el lugar de trabajo, sino que acude a trabajar con toda la carga de emociones, sentimientos, además de las aptitudes cognitivas y motoras, es decir, se ve al trabajador como un ser humano capaz de sentir y vivenciar. De ahí, que sea importante el aspecto emotivo como una razón significativa para trabajar, esta razón se puede ver en el agrado o desagrado que una persona manifiesta en la realización de su trabajo.

No existe una razón ideal para trabajar, las razones varían de una cultura a otra y de una empresa a otra (un individuo por ejemplo puede apreciar el dinero en tanto que otro encuentra una razón más poderosa en la superación personal o en la oportunidad de ascenso.)

De acuerdo a el Psicólogo J. A. C. Brown (1982) existen tres tipos de razones para trabajar:

- 1.- El trabajo puede hacerse como un fin en si mismo (es el caso del arte)
- 2.- Puede efectuarse por razones intimamente relacionadas con el ambiente de trabajo (camaradería, condición social, poder)
- 3.- Puede llevarse a cabo por razones extrínsecas (por dinero que se utiliza para la familia con la esperanza de dejar este trabajo y establecer un negocio propio.

Debe reconocerse que los individuos trabajan tanto para vivir como para sentirse útiles, solicitados y para obtener una posición social. Existen decenas de miles de hombres y mujeres que gustan de sus trabajos ya sea como en el caso del verdadero artesano, por un amor intrínseco por su trabajo particular o como en la mayoría de los casos por motivos asociados directamente a su ejecución satisfactoria, se puede gustar del trabajo porque proporciona camaradería, ascensos y estatus social.

"Durante todo el curso de su vida una persona va persiguiendo fines, obtener riqueza, prestigio, poder, experiencia, objetos que enriquezcan su personalidad. El trabajo es sin duda un satisfactor del afán de lucha, y del afán creador, es una descarga y también un medio de expresión" (Gómez Robleda, 1953, p. 17).

Así, el hombre realiza el trabajo por razones que pueden ser inmediatas, a futuro, de indole material, moral, o intelectual.

El trabajador percibe y vive su situación laboral como la unión de muy diversos factores, no basta una buena remuneración si hay riesgos en el trabajo y tampoco es suficiente eliminar estos riesgos si no se consideran y se reconocen la iniciativa y la capacidad del trabajador.

Consideramos que en la sociedad y la cultura en la que vivimos se maneja un sistema de creencias con múltiples razones para trabajar de las cuales explicaremos tres: las razones económicas, personales y las de prestigio, esto debido a:

El auge que ha tenido el tratado de libre comercio, ha desarrollado nuevos conceptos y nuevas formas de ver y entender al trabajo; términos como productividad, calidad total, competitividad y eficiencia son tan solo algunos de los conceptos que en esencia proponen un cambio fundamental en los valores, creencias y actitudes en el campo laboral.

Esto da como resultado que las personas busquen el reconocimiento social, ascender de estatus y contar con un mayor prestigio.

Por otro lado, no podemos olvidar que el trabajo es el medio para obtener dinero, que por un lado le permitira a las personas la satisfacción de sus necesidades más básicas como el alimento, el vestido, y por otro lado permitirá el mantenimiento de una familia, así como el sueño de obtener suficientes ingresos para poder ser independiente en el ámbito laboral.

Y finalmente, una razón personal que nos remite a una cualidad altamente valorada por los mexicanos como lo es la amistad, las relaciones interpersonales, los vinculos afectivos que se establecen con el otro, ya que el mexicano no sólo trabaja para

poder subsistir y proteger a su familia sino que también aspira a ocupar un mejor puesto en el trabajo lo cual implica obtener el reconocimiento de sus amigos, compañeros y familia, así como sentirse útiles y satisfechos con la labor que desempeña.

Es importante aclarar que todas y cada una de estas explicaciones descansa sobre la base de una regulación social, es decir en lo que la sociedad espera y exige de cada uno de sus miembros.

A continuación mencionaremos estudios e investigaciones que se han realizado sobre estas tres razones para trabajar señalando que en cada razón mencionada resaltaremos los resultados que se han encontrado y que muestra a cada una de estas razones como la más importante, sin que por ello pretendamos dar a entender que una es más importante que las otras.

Ya que el elegir a una de estas razones, será el producto de la valoración que hacen los sujetos, que a su vez será el producto del contexto social en el que se desenvuelven y hacen que valore de una manera distinta a los amigos, la necesidad de formar parte de un grupo, el sentirse reconocida socialmente o el tener mucho dinero, estas valoraciones le permitirán a la persona la estructuración de su sistema social, pues el trabajo le otorga a las personas una identidad propia y que sirve como un medio para que un sujeto forme parte del sistema y de su mantenimiento, a través de la adquisición de hábitos, formas de comportamiento, actitudes y creencias.

RAZONES ECONOMICAS

Aunque se sabe poco acerca del fundamento psicológico de la necesidad de tener dinero, podría decirse que no existe tal y que sólo se requiere tener dinero para comprar alimentos, ropas y otras cosas. Sin embargo, una de las razones más frecuentemente referidas al por qué se trabaja es la razón económica o la obtención de satisfactores materiales para lo cual en esta sociedad se usa el dinero, entonces, directa o indirectamente la gente trabaja por dinero.

En este sentido el trabajo es una actividad instrumental que se realiza con el propósito de satisfacer las necesidades de la existencia.

Actualmente la producción de un país se refleja en la riqueza y bienestar de su pueblo por lo que el trabajo se valora más por la actividad económica que por las razones personales.

El trabajo desde el punto de vista económico consiste en un esfuerzo que realiza el hombre para llegar a producir un objeto útil que satisfaga sus necesidades o las ajenas, el hombre así, es visto como una mercancía, que como pago a su desgaste físico o intelectual recibe un salario que le permite satisfacer sus necesidades.

La remuneración al trabajo debe asegurar la satisfacción de las necesidades fundamentales del trabajador y su familia y hacerle sentir que la retribución recibida corresponde a la calidad y la cantidad de su esfuerzo.

Los estudios modernos sobre las razones para trabajar de la gente, " arguyen con frecuencia que la conducta laboral es influida por muchos motivos además de la recompensa monetaria" (Vroom, 1964; Hereberg, Mausner y Snyderman, 1959, Citados por Neff, 1968) aunque cabe destacar que otras razones para trabajar no serían importantes en ausencia del factor monetario o el propiamente económico. De ahí, que se consideran a las razones económicas como las más importantes del por qué la gente trabaja. Se puede argumentar además, que en sociedades industriales capitalistas, el dinero es el medio esencial de intercambio y el requisito indispensable para

la vida. Es el dinero el principal medio por el cual la gente evalúa la calidad y la cantidad de su trabajo.

Es importante señalar que aquellos que trabajan lo hacen por una variedad de razones. Podemos mencionar que es cada vez más claro que la obtención de un salario por si solo no es el objetivo principal que las personas buscan en su trabajo. Como bien lo señala José Gómez Robledo (1953), "consideramos que es falso que el dinero sea la medida de todas las cosas y más falso aún de las personas."

De acuerdo a una encuesta realizada por Carlos Muños Izquierdo (1987), quien entrevisto a sujetos de altos cargos, empleados, obreros y campesinos en la zona metropolitana cuya edad comprendia entre los 25 y los 54 años, en donde encontro que las razones más importantes para trabajar fueron:

1.- Buenos ingresos	71%
2.- Tener compañeros agradables	58.2%
3.- Seguridad en el empleo	57.7%
4.- Tener responsabilidad	52%
5.- Que el trabajo sea útil para la sociedad	51.8%
6.- Que el trabajo se adapte a las capacidades de los sujetos	51.8%
7.- Que ofrezca oportunidades de ascenso	49.7%
8.- Que ofrezca oportunidades de lograr algo	47.6%
9.- Que ofrezca oportunidades de tratar a otros	47.1%
10.-Que el trabajo sea interesante	44.1%
11.-Buen horario	43%
12.-Que sea un trabajo bien considerado	36%
13.-Que haya lugar para la iniciativa personal	36.6%
14.-Que el trabajo se pueda realizar sin demasiada presión	33.7%
15.-Vacaciones amplias	27.2%

RAZONES PERSONALES

El ser humano necesita estar en actividad. Un hombre no puede permanecer sin hacer nada, requiere la actividad para evitar el aburrimiento que provoca la inactividad. Resulta que cuando la gente, acostumbrada a trabajar, se ve obligada a permanecer desocupada no encuentra suficientes cosas para hacer, es decir, no puede estar más que realizando alguna actividad aún cuando no se les pague el valor justo de su actividad o incluso lo hace por gusto y sin recibir dinero a cambio. "Existen individuos para quienes es una necesidad compulsiva la actividad, el trabajo sirve para reducir su ansiedad que de otro modo sería intolerable." (Neff, 1972)

Las personas para quienes la necesidad de trabajar es fuerte tienden a considerar sus vacaciones como una carga, y vuelven a su trabajo con un sentimiento de alivio. El trabajo en este sentido funciona para aligerar ansiedades, para descargar impulsos inaceptables o inadecuados o para olvidar los problemas.

Hablamos de impulsos inaceptables en el sentido psicoanalista. "según los psicoanalistas el trabajo es un medio aprobado socialmente para la sublimación de los instintos agresivos, y cuando el individuo no puede trabajar sufre la ansiedad."

Robert W. White (citado por Neff, 1972) postula que existe la necesidad de actividad y está es una necesidad biológica básica. Es a partir de esta necesidad que el trabajo será el terreno donde se gratificará dicha necesidad.

Hemos dicho que para las personas es importante mantenerse en constante actividad, esto para sentirse útiles y necesarios, pero actualmente se reconoce que las actividades que realicen sean creativas. Esta es una razón para que la gente trabaje ya que el realizar una actividad en donde se tiene la oportunidad de demostrar las cualidades (sean físicas o intelectuales) les proporcionan a las personas la satisfacción de sentirse creativos.

Pero qué entendemos por creatividad, ésta puede ser considerada como el deseo de ir modificando lo existente, para que

no se vuelva monótono, es decir que sea novedoso, que implica el reordenamiento de elementos tradicionales en una trama nueva y única. No nos limitaremos a la concepción típica que generalmente se hace de la creatividad como una actividad humana totalmente idiosincrática, expresiva de las cualidades únicas de las personas, que sólo puede ser satisfecha por ciertos tipos de trabajo como el del artista, el estudioso, el investigador científico, etc. Ya que el deseo de ser creativo va implícito en el trabajo en general, en la medida en que las personas se sienten satisfechas con lo que realizan, busquen nuevas formas de hacer su trabajo, como una forma de expresar sus deseos y sus capacidades. Creatividad puede significar también darle un nuevo sentido a lo que un obrero realiza, con lo que ya está bastante familiarizado. De esta forma el significado de la creatividad se funde con el hecho de ser productivo, de lograr algo, y en este sentido el obrero puede sentir que está dando algo de sí, que con cada objeto que produce, deja algo de él, es decir que crea algo, tangible y útil para los demás, y es que el hombre a través del trabajo adquiere una experiencia y con el paso del tiempo va mejorando su actividad, lo que le proporciona satisfacción.

El hombre si bien vende su esfuerzo, también ve la necesidad de hacer lo que le gusta, aquello por lo que se siente atraído y donde puede expresar su más íntima naturaleza y lograr la realización de su persona, aunque muchas veces sabe que tendrá privaciones económicas.

En épocas anteriores se suponía que el dinero era el factor más importante para trabajar, pero los trabajadores de hoy necesitan de empleos que les proporcionen el medio de realización y expresión personal. Las nuevas generaciones buscan ante todo su realización y por lo mismo trabajos que sean interesantes y ofrezcan la oportunidad de participar en la toma de decisiones.

Diversos estudios sobre los intereses de los trabajadores para trabajar dan como resultado que las personas de niveles inferiores se interesan sobre todo por el salario y la seguridad personal y familiar: a niveles superiores (cuando están mejor pagadas) se

interesan más por la realización personal y el éxito (Argyle, 1977, p. 101)

Se reconoce ahora que algunas personas por ejemplo profesionistas y artesanos pueden disfrutar su trabajo y entre las razones para realizarlo se pueden contar el bienestar y el tener mucha actividad social.

Para la mayoría de las personas el trabajo brinda compañía y vida social. El ámbito laboral provee una influencia poderosa en el desarrollo de las relaciones humanas del trabajador.

Por esto es importante el tipo de relaciones que se establecen entre: el trabajador (sus compañeros, sus jefes y su familia) y sus necesidades en cuanto a su seguridad, de amor o pertenencia, de estimación y de realización personal.

El trabajador necesita sentirse parte del grupo laboral, saber que en él tiene un lugar, necesita sentirse aceptado, estimado como individuo, y realizarse dentro de su grupo, para esto necesita la aceptación, estimación y el afecto del mismo.

Todos los miembros del grupo de trabajo establecen relaciones efectivas entre sí, según resulte esta relación, agradable, desagradable o indiferente.

La autoestima es una de las razones por las cuales la gente trabaja, es éste un factor, sin duda psicosocial, dado que en nuestra sociedad la gente que está totalmente ociosa tienden a ser denigrados como holgazanes. Una persona que no trabaja debe tener buenas razones para no hacerlo, por ejemplo ser muy joven o muy viejo o estar físicamente impedido.

Neal. Q. Herrick y Michael Maccoby (citados por Cordova, p. 165) realizaron un proyecto de humanización del trabajo, es decir ver al trabajador como un ser humano y no como una máquina, encontraron que los empleados requieren:

"Seguridad: El trabajador necesita estar libre de miedo y ansiedad respecto a su salud, su seguridad, su ingreso económico y no estar amenazado de perder su empleo.

Equidad: Los trabajadores deberían recibir compensaciones económicas de acuerdo con su contribución al valor de un servicio

o producto.

Individuación: El trabajador debería estimular al desarrollo de las habilidades propias de cada trabajador.

Democracia: Desde la participación de los trabajadores... en donde sus puntos de vista deben ser escuchados y tomados en cuenta".

En la mayoría de las sociedades, ser un trabajador es una condición para gozar de la ciudadanía plena, y garantiza cierta medida de autonomía y un sentimiento de dignidad personal. "Ser una persona que no trabaja es un signo de ciudadanía de segunda clase y se asocia fuertemente con sentimientos de disminución de la dignidad personal." (Neff, 1972, p.186) Es por cuestiones parecidas que la desocupación en nuestra sociedad se considera como una calamidad y una desgracia, de ahí que exista cierta medida de presión social para que la gente trabaje, aún cuando sea para que (además de satisfacer otras necesidades) satisfaga ese deseo de sentirse parte de un grupo y aceptado por él.

Herzberg (citado por Neff, 1972, p.187) "propuso una compleja teoría (...) que distingue los factores de satisfacción de los factores de insatisfacción en el empleo; los primeros tienen que ver en general con la autorealización, mientras que los últimos se vinculan fundamentalmente con condiciones técnicas del trabajo."

Otros trabajos respecto a la autoestima como los de Kornhouser (citado por Neff, 1972, p.188) "proporcionan evidencias de que el sentimiento de dignidad de una persona es afectado intensa y negativamente por la convicción de no ser más que un engranaje sin importancia dentro de una gigantesca maquinaria industrial."

Lo que da al hombre satisfacción y posibilidades de realización no es su profesión en sí, sino su obra y la forma en que la realiza.

RAZONES DE PRESTIGIO

En cuanto a las razones de prestigio, éstas se manifiestan por la búsqueda de contacto social, de pertenecer a grandes grupos e instituciones.

Los profesores Miller y Form (citado por Cordova 1976) observan que las razones para trabajar no se restringen a lo puramente económico, porque los individuos pueden seguir trabajando aunque no necesiten más bienes materiales, incluso si está garantizada su seguridad y la de sus hijos. Esto se debe evidentemente a que las recompensas que obtienen de su trabajo son sociales, tales como el respeto y la admiración de sus compañeros. Para algunos, el trabajo es un medio de satisfacer el ego ya que se logra ganar poder y ejercerlo sobre los otros.

Por su parte Herzberg (1968) (citado por James C. Coleman 1977) en una serie de estudios de varios trabajadores a todos los niveles concluyó: "contrario a la creencia prevaleciente, los estudios muestran que las necesidades básicas de los obreros o del trabajador de la línea de montaje no son diferentes de las de los trabajadores de oficina. Las fuentes primordiales de satisfacción para ambos grupos son el logro y el reconocimiento." T o d o s tenemos necesidad de que se nos aprecie y se nos de un poco de importancia.

Una visión simplista de el trabajo, es la que considera al hombre tan sólo como un medio para aumentar la producción y la economía ya que se cree que la única razón por la que el hombre trabaja es para satisfacer necesidades básicas como el alimento el vestido y la casa, pero ha olvidado que el ser humano tiene capacidades que debe desarrollar para sentirse bien con el mismo.

La autoestima tiene relación también con los diferentes grados de prestigio asociados con los distintas ocupaciones y con los distintos niveles dentro de esas ocupaciones. En un estudio realizado en E. U. por el Centro Nacional de Investigación de la Opinión (National Opinion Research Center, 1957) (citado por Neff, 1972) en donde "se pidió a una muestra nacional de encuestados que

calificaran 47 ocupaciones según su prestigio. Entre las ocupaciones que recibieron las diez calificaciones más altas figuran: juez de la suprema corte, médico, alto funcionario gubernamental, profesor universitario, científico, abogado, sacerdote, ingeniero, ejecutivo de empresa y banquero. El dueño de fábrica ocupa el duodécimo lugar, el maestro de escuela pública el décimosexto, el propietario de una granja el décimoctavo, las últimas diez ocupaciones incluían al trabajador de granja, al minero, al personal de servicio, al portero y aparcerero; el último puesto correspondió al lustrabotas." Se puede observar, que el orden de prestigio tiene una considerable correspondencia con el de la remuneración económica, aunque este orden no es idéntico.

De igual forma, para la sociedad mexicana, dentro de cada ocupación existen grados o niveles, por lo que la posición de un trabajador respecto a la escala de su ocupación implica diferentes niveles valorativos y por ende de autoestima. Por ejemplo los ejecutivos de primera línea, que trabajan con traje y corbata disfrutan de mayor prestigio que los de nivel intermedio, así mismo ocurre con los carpinteros respecto a sus aprendices.

Entonces, es indiscutible el efecto que provoca el lugar jerárquico al ocupar un puesto, lo que a su vez permitirá al sujeto valorarse a sí mismo, precisamente por ello el trabajador intenta a través de realizar satisfactoriamente su trabajo una movilidad que le permita ascender en la escala social.

Otra razón, de prestigio, para trabajar, es la razón que tiene que ver con el respeto de los demás.

Cabe aquí hacer la diferencia entre la necesidad de respeto por parte de los otros y la necesidad de autoestima, como razones para trabajar. Es indiscutible, que éstas están muy relacionadas, sin embargo, no son lo mismo ya que una responde a la pregunta ¿qué pienso de mí mismo, en relación con mi desempeño laboral? es decir es una cuestión sumamente personal y la otra responde a la pregunta ¿qué piensan de mí los otros, en este mismo aspecto?

¿por qué los demás me respetan?, como ya lo hemos visto, tiene

relación con la evaluación que hace la sociedad de lo que debe ser un trabajador. En una sociedad como la nuestra, ser un trabajador va asociado con valores positivos como la independencia, la autonomía, etc. A diferencia de esto, también está asociado con cuestiones negativas, en este sentido, la gente desempleada se enfrenta a diversas formas de rechazo y desaprobación social.

Entonces, el respeto que una persona se merece por parte de los otros (la sociedad) está en función de dos cuestiones: en primer lugar, por los diferentes tipos de trabajo, los cuales sabemos tienen diversos grados de estatus según la actividad, el puesto y nivel dentro de la empresa. En segundo lugar, estará determinado el respeto, por la manera específica en que una persona determinada realiza su trabajo, es decir, la eficiencia y productividad que alcanza en relación con otros sujetos que realizan la misma actividad.

Sin embargo, en términos generales "el grado de respeto que se asigna a un trabajo depende de un conjunto de factores bastante variados: la cantidad y el tipo de preparación en que el trabajador es "su propio jefe"; el monto del poder económico, social y político que implica la posición; la devaluación particular que hace la sociedad respecto a la importancia social del trabajo en cuestión. En general, la gente empleada en ocupaciones de status superior esperan recibir respeto por el tipo de trabajo que hacen y la posición que ocupan (Centers, 1949), mientras que en las ocupaciones de status inferior la gente se limita a esperar que se le respete simplemente como seres humanos, pero no necesariamente como trabajadores" (Kornhauser, 1965)(Neff, 1968, p.192).-

Con lo anterior se explica, porque en las diferentes ocupaciones son distintos los atributos que se destacan para los fines del respeto. El peón o el obrero no calificado puede ser valorado por su fuerza y resistencia física, o su capacidad para tolerar el trabajo repetido. El profesor universitario recibirá respeto por sus logros intelectuales. El ejecutivo de empresa es admirado por su capacidad para acumular riqueza, aun cuando su éxito pueda apoyarse en la destreza intelectual y manual de sus

empleados. El político y el vendedor obtendrán respeto por su destreza en la persuasión.

Existen algunas otras variables que deben de tomarse en cuenta para determinar las razones por las cuales las personas trabajan.

En un estudio realizado (1986), con el personal del DDF en el cual no se especifica la muestra, por la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal (DGADP), dependencia del Departamento del Distrito Federal (DDF), se encontró que :

A mayor edad de una persona existen menos posibilidades de que abandone su trabajo, por tener menos oportunidades para encontrar otra; además de que siempre por la antigüedad en el empleo cuentan con un mayor salario y mayores prestaciones.

Las personas jóvenes tienen mayores índices de inasistencia a sus centros de trabajo.

En relación con el sexo, la motivación, y el liderazgo en el trabajo se encuentran los siguientes resultados:

Las mujeres prefieren trabajos en donde mantengan relaciones con las personas, ellas toman mayor importancia a las características extrínsecas del trabajo, en cambio para los hombres su vida gira alrededor del trabajo.

En relación con el estado civil, los hombres casados son más responsables, más estables en el trabajo, faltan menos, conservan más tiempo su empleo y se sienten más satisfechos con él, mientras que las mujeres casadas por la responsabilidad que tienen con los hijos y el esposo, faltan más a su trabajo y sólo ven a éste como algo transitorio y pasajero.

La satisfacción en el trabajo se debe a razones que podrían considerarse lógicas, como un alto sueldo y un grado alto de seguridad, pero hay otras razones que influyen aunque no son tan evidentes.

Enumeraremos en lista las razones de satisfacción para hombres y para mujeres por orden de importancia, que encontraron en la investigación del DGADP:

- Hombres
- 1.- Seguridad
 - 2.- Progreso
 - 3.- Tipo de trabajo
 - 4.- Compañía
 - 5.- Remuneración
 - 6.- Compañeros
 - 7.- Supervisión
 - 8.- Prestaciones
 - 9.- Horas
 - 10.- Condiciones de trabajo

- Mujeres
- 1.- Tipo de trabajo
 - 2.- Compañía
 - 3.- Seguridad
 - 4.- Compañeros
 - 5.- Progreso
 - 6.- Supervisión
 - 7.- Remuneración
 - 8.- Condiciones de trabajo
 - 9.- Horas
 - 10.- Prestaciones

La satisfacción en el trabajo está relacionada con la edad de las personas, ya que existe una relación positiva entre la edad y la satisfacción en el trabajo. Esto significa que con la edad la satisfacción aumenta constantemente. El mayor grado de insatisfacción laboral se produce antes de los 30 años y es durante esta época cuando las personas se sienten más inclinadas a abandonar su trabajo. Con el tiempo, las personas, o bien consiguen un trabajo que les sea agradable, o bien aprenden a tolerar y sentirse satisfechos con el trabajo que es su deber realizar. La menor satisfacción la experimentan los trabajadores jóvenes que desempeñan cargos de bajo nivel.

Los trabajadores de mayor edad se sienten más satisfechos por que:

- 1.- los valores de los jóvenes no son materiales, son más de índole personal y de prestigio, y esto aumenta que con los trabajos que existen se sientan descontentos
- 2.- los niveles de satisfacción de los viejos con el tiempo se "opacan" con la experiencia que tienen de la vida y de las cuestiones laborales, por lo que es más fácil contentarse con menos.
- 3.- Las personas de edad, generalmente tienen trabajos mejores.

Planteamiento: Cuáles son las creencias que tienen sobre el trabajo, dos grupos diferentes de edad "jóvenes y maduros"

Objetivo general: Comparar las creencias que tienen sobre el trabajo, dos grupos diferentes de edad "jóvenes y maduros"

Objetivos particulares: Conocer las diferentes razones del por qué las personas trabajan.

Conocer la jerarquización de la razones, del por qué las personas trabajan.

Conocer las diferencias que existen entre hombres y mujeres, en relación con sus razones para trabajar.

Conocer las diferencias que existen entre personas jóvenes y maduras, en relación con sus razones para trabajar.

Hipotesis de Trabajo

1.- Las creencias de la población encuestada en relación al trabajo tiene que ver sobre todo con aspectos personales y de prestigio antes que por razones económicas

2.- Las creencias de la población joven en relación al trabajo tienen que ver sobre todo con aspectos personales, como la amistad, la satisfacción y la creatividad.

3.- Las creencias de la población madura en relación al trabajo tienen que ver sobre todo con aspectos económicos, como la satisfacción de necesidades y el ascenso económico.

Estas hipótesis de trabajo surgen de la idea central en la cual se basa nuestra investigación: A MAYOR FRAGILIDAD DE LAS CREENCIAS EXISTE UNA MAYOR REGULACION SOCIAL.

Ya que pensamos que mientras las creencias personales tienen una fuerza importante como razón para trabajar, no se hace necesaria la regulación, ni las sanciones, mientras que las razones de prestigio al ser una creencia con poca fuerza social, necesitan de una fuerte regulación social, así como de sanciones para las personas que no actuen de acuerdo a esta norma.

DISEÑO DE INVESTIGACION

La presente investigación es un estudio de tipo descriptivo y comparativo, pues uno de los objetivos es hacer comparaciones entre dos diferentes grupos a partir de la variable de edad, es decir comparar el grupo de los jóvenes con el grupo de los maduros en relación con sus creencias sobre el trabajo, otro de los objetivos de este estudio es describir de forma detallada las razones y la jerarquización de las creencias sobre el trabajo con la finalidad de contar con bases sólidas para futuras investigaciones en donde se pretenderá encontrar la forma de motivar al mexicano como trabajador, sin que pierda su identidad cultural.

Para esta investigación existe la suficiente bibliografía por lo que se ha hecho un planteamiento claro sobre el objeto de estudio, en otras palabras existe un planteamiento del problema de manera formal y una serie de hipótesis para comprobar.

DISEÑO DEL INSTRUMENTO

Para la realización de nuestro cuestionario final de investigación, aplicamos varios cuestionarios o entrevistas exploratorias, que nos permitirían operacionalizar "las creencias sobre el trabajo" y definir a nuestra muestra.

Realizamos una entrevista en donde la muestra estuvo constituida por 15 sujetos de ambos sexos, en donde las edades fluctuaban entre los 18 y los 55 años, siendo las variables a considerar, sexo, edad, edo. civil y ocupación.

Se les pedía que colocaran por orden de importancia las siguientes palabras: Educación, Fiestas, Trabajo, Religión y Familia.

Después de que las ordenaban, se le pedía que nos dijeran el por qué de la elección de una de ellas en primer lugar.

Obtuvimos como resultado, que los adultos maduros de 36 a 40 años de edad, consideraron en primer lugar a la familia, pues señalaron que ésta daba protección, afecto, educación y es que a partir de ésta se daban por sí solas las demás.

Los adultos jóvenes de 20 a 35 años señalaban que en primer lugar está el trabajo o la educación, pues son los medios más viables para satisfacer sus necesidades más básicas.

Un dato que no nos permitió hacer comparaciones fue la ocupación, aunque esto pudo suceder debido a lo reducido de la muestra.

En relación con el estado civil de las personas entrevistadas, las personas casadas elegían a la familia, mientras que los solteros valoran más altamente el trabajo, el dinero y la educación.

Con los resultados de este pequeño piloteo, decidimos que para nuestra muestra nos serían más útiles sujetos de 20 a 60 años de ambos sexos, para poder realizar comparaciones entre grupos, haciendonos falta la operacionalización de "creencias sobre el trabajo".

Se aplicó una pequeña entrevista basada en diferentes imágenes de personas trabajando: amas de casa, estudiantes, oficinistas, obreros, con el objeto de que los sujetos pudieran elegir y discriminar, la imagen que más les representará lo que para ellos es un trabajo. (ver anexo 1)

La imagen que tuvo una mayor frecuencia de ser elegida fue la de los estudiantes, consideramos que ésto se dió por que las personas valoran altamente la educación y consideran que sólo estudiando se puede progresar.

A continuación se hicieron algunas preguntas como ¿Para Ud. qué significa el trabajo?, ¿Para qué cree que sirve el trabajo?, ¿Se siente satisfecho con su trabajo?, ¿Hay algo que le moleste de su trabajo? ¿Cuáles son las actividades que más le gusta realizar? ¿Si tuviera asegurada sus necesidades económicas continuaría trabajando?

Los resultados que obtuvimos en esta entrevista fueron agrupados en tres grupos de razones para trabajar: razones económicas, razones personales y razones de prestigio.

Con estos tres bloques de indicadores sobre las "creencia sobre el trabajo" elaboramos nuestro cuestionario piloto (ver anexo 2) éste constó de 72 afirmaciones, ellas se subdividieron en 18 de razones económicas, 30 de razones personales y 14 de razones de prestigio, 10 referentes al sexo y la edad y como afectan en las creencia sobre el trabajo.

Las afirmaciones de contestaban con un si, un no o un no sé, nuestras variables independientes fueron el sexo, la edad, el estado civil, la escolaridad y si trabajaba o no.

la muestra fué de de 30 sujetos, mitad hombres y mitad mujeres, correspondiendo el 50% respectivamente a cada grupo de edad: jóvenes de 20 a 35 años y maduros de 36 a 60 años.

Este piloteo se realizó para observar si las instrucciones del cuestionario eran comprendidas por los sujetos así como ver si los items funcionaban adecuadamente.

Sobre la base del piloteo se modificaron y se redactaron equitativamente el numero de items para cada dimensión, de 72 a 48 items, manteniendose las cinco variables independientes, sexo, edad, edo. civil, escolaridad, y si trabaja o no, también se corrigieron las tres variables dependientes originales: razones económicas, personales y de prestigio, las cuales fueron subdivididas en dimensiones:

Razones económicas

- Satisfacción de necesidades
- Ascenso económico

Razones personales

- Satisfacción
- Amigos
- Creatividad

Razones de prestigio

- Status
- Reconocimiento
- Normatividad

Cada dimensión constó de seis items por lo que las razones económicas tuvieron 12 items, las personales 18 al igual que las de prestigio, las cuales en conjunto conforman el cuestionario final de investigación (ver anexo 3).

CODIFICACION

Los items se codificaron con 1 para las respuestas afirmativas y 0 para las negativas dando como resultado que cada dimensión contenga un valor de 1 a 6 puntos, para mayor claridad se agruparon las respuestas, representando los siguientes puntajes.

1-2 Nivel bajo de aceptación de la razón X para trabajar

3-4 Nivel medio de aceptación de la razón X para trabajar.

5-6 Nivel alto de aceptación de la razón X para trabajar.

En cada dimensión se hicieron sumatorias (ver anexo 4), para poder realizar comparaciones entre los tres grupos, para después hacer comparaciones entre sexo y edad.

MUESTRA

La muestra fue no aleatoria y por cuotas, consto de 100 sujetos subdivididos de la siguiente forma, como lo muestran los siguientes cuadros:

SEXO			
		FEMENINO	MASCULINO
EDAD	JOVENES	25	25
	MADUROS	25	25

SEXO				EDAD		
		FEMENINO	MASCULINO			
				JOVEN	MADURO	
TRABAJA	SI	33	49	SI	38	44
	NO	17	1	NO	12	6

		SEXO		EDAD		
		FEMENINO	MASCULINO		JOVEN	MADURO
EDO CIVIL	SOLT	21	25	SOLT	37	9
	CASD	29	25	CASD	13	41

		SEXO		EDAD		
		FEMENINO	MASCULINO		JOVEN	MADURO
ESCOLARIDAD	PRIM	9	9	PRIM	0	18
	SECU	8	15	SECU	17	10
	PREP	16	10	PREP	15	11
	PROF	17	16	PROF	18	11

PRESENTACION DE RESULTADOS

A continuación presentaremos en cuadros los porcentajes de los datos obtenidos. cada cuadro contiene los porcentajes de nivel bajo, medio y alto de aceptación de las distintas razones para trabajar, así como los porcentajes de las dimensiones que las componen.

A) RAZON ECONOMICA.

Los items de la razón económica están dirigidas a medir, por un lado, la satisfacción de necesidades básicas, es decir, la importancia que el hombre le da a trabajar para subsistir y proteger a su familia, y por otro lado está los items que se refieren al ascenso económico, que se remite a aquellas creencias de que el trabajo es el medio de superación y de estabilidad económica, así como de la posibilidad de darse ciertos lujos. (Ver cuadro núm.1)

RAZON ECONOMICA (Cuadro núm. 1)*

	BAJA	MEDIA	ALTA
SATISFACCION DE NECESIDADES	14.3%	39.8%	45.9%
ASCENSO ECONOMICO	7.1%	38.8%	54.1%

*Los porcentajes presentados muestran los niveles bajos, medios y altos de aceptación de la razón económica para trabajar

B) RAZONES PERSONALES

Esta variable está conformada por tres dimensiones: creatividad, satisfacción y amigos. Los items de creatividad se refieren a la importancia que le dan los sujetos a su autoexpresión, a dejar algo de si mismos en su trabajo por lo que sondea cuestiones como la posibilidad de opinar en el trabajo y el desarrollo de nuevas formas de realizar su tarea. Los items de satisfacción van dirigidos a medir la importancia de tener un trabajo significativo y que le permita al trabajador su autorrealización, como el gusto de hacer las cosas o el de aprender, en la última dimensión que hace referencia a los amigos mide las razones para trabajar que tienen que ver con creer que el trabajo es una fuente de contactos sociales, por lo que sondea aspectos como solidaridad así como un sentimiento de pertenencia en el grupo. (Ver cuadro núm.2)

RAZONES PERSONALES (Cuadro núm.2) *

	BAJA	MEDIA	ALTA
SATISFACCION	4.1%	41.2%	54.6%
AMIGOS	3.0%	35.4%	61.6%
CREATIVIDAD	5.2%	35.1%	59.8%

*Los porcentajes presentados muestran los niveles bajos, medios y altos de aceptación de la razón personal para trabajar

C) RAZONES DE PRESTIGIO.

La razón de prestigio está subdividida en tres dimensiones reconocimiento, status y normatividad. los ítems de reconocimiento manejan la importancia de que los otros reconozcan al trabajador y le asignen un status así como respeto a su capacidad. la dimensión de ascenso mide cuestiones sobre alcanzar una mejor posición social. conocer gente importante y triunfar en el trabajo. por último los ítems de normatividad miden las reglas implícitas que existen en nuestra cultura. es decir. lo que se espera de cada persona. si se es hombre o mujer así como si se es joven o maduro. (Ver cuadro núm. 3)

RAZONES DE PRESTIGIO (Cuadro núm.3)*

	BAJA	MEDIA	ALTA
RECONOCIMIENTO	47.9%	26.0%	26.0%
STATUS	29.2%	37.5%	33.3%
NORMATIVIDAD	43.5%	50.0%	6.5%

*Los porcentajes presentados muestran los niveles bajos, medios y altos de aceptación de la razón prestigio para trabajar

Retomando los porcentajes de nivel alto de aceptación de las razones para trabajar obtenemos los siguientes resultados.

RAZONES PARA TRABAJAR.	
1.- Amigos	61.6%
2.- Creatividad	59.8%
3.- Satisfacción	54.6%
4.- Ascenso económico	54.1%
5.- Satisfacción de necesidades	45.9%
6.- Status	33.3%
7.- Reconocimiento	26.0%
8.- Normatividad	6.5%

Así podemos aceptar tan sólo de forma parcial una de nuestras hipótesis de trabajo.

H: Las creencias de la población encuestada tienen que ver sobre todo con aspectos personales y de prestigio antes que por razones económicas

Ya que los puntajes más altos fueron las tres dimensiones personales, amigos, creatividad y satisfacción pero al contrario de lo esperado los últimos porcentajes de aceptación no fueron los correspondientes a las razones económicas, sino los que se referían a las dimensiones de prestigio.

A continuación presentaremos cada una de las razones para trabajar en relación con los grupos denominados jóvenes y maduros así como para los hombres y mujeres.

D) RAZONES PARA TRABAJAR DEL GRUPO JOVEN Y DEL GRUPO MADURO.

Como recordamos, nuestra muestra consta de dos grupos, uno denominado jóvenes de 20 a 35 años de edad y otro de maduros de 36 a 60 años, entre los cuales haríamos comparaciones, pero primero presentaremos los datos obtenidos. (Ver cuadro núm.4)

(Cuadro núm.4) *

		PUNTUACION			
		BAJA	MEDIA	ALTA	
ECONOMICAS	SATISFACCION	JOVENES	10.2%	51.1%	38.8%
		MADUROS	18.4%	28.6%	53.1%
	ASCENSO	JOVENES	4.1%	44.9%	51.0%
		MADUROS	10.2%	32.7%	57.1%
PRESTIGIO	RECONOCIMIENTO	JOVENES	50.0%	31.3%	18.8%
		MADUROS	45.8%	20.8%	33.3%
	STATUS	JOVENES	28.6%	36.7%	34.7%
		MADUROS	29.8%	38.3%	31.9%
	NORMATIVIDAD	JOVENES	42.2%	53.3%	4.4%
		MADUROS	44.7%	46.8%	8.5%
PERSONALES	SATISFACCION	JOVENES	4.1%	44.9%	51.0%
		MADUROS	4.2%	37.5%	58.3%
	AMIGOS	JOVENES	2.0%	38.0%	60.0%
		MADUROS	3.0%	32.7%	63.3%
	CREATIVIDAD	JOVENES	4.1%	30.6%	65.3%
		MADUROS	6.3%	39.6%	54.2%

*Los porcentajes presentados muestran los niveles bajos, medios y altos de aceptación de las tres razones para trabajar, según la edad

Al igual que con los cuadros anteriores trabajamos con los puntajes más altos de aceptación de las distintas razones para trabajar, a continuación presentamos por orden de importancia las razones para jóvenes y para maduros

RAZONES PARA TRABAJAR POR EDAD	
JOVENES	MADUROS
1.- Creatividad	1.- amigos
2.- Amigos	2.- Satisfacción
3.- Satisfacción	3.- Ascenso económico
4.- Ascenso económico	4.- Creatividad
5.- Satisfacción de necesidades	5.- Satisfacción de necesidades
6.- Status	6.- Reconocimiento
7.- Reconocimiento	7.- Status
8.- Normatividad	8.- Normatividad
65.3%	63.3%
60.0%	58.3%
51.0%	57.1%
51.0%	54.2%
38.8%	53.1%
34.7%	33.3%
18.8%	31.9%
4.4%	8.5%

Así recordando nuestra hipótesis, tenemos:

H: Las creencias de la población joven en relación al trabajo tienen que ver sobre todo con aspectos personales como la amistad, la satisfacción y la creatividad.

H: Las creencias de la población madura en relación al trabajo tienen que ver sobre todo con aspectos económicos, como la satisfacción de necesidades y el ascenso económico.

Con los datos obtenidos podemos comprobar nuestra primera hipótesis ya que son las dimensiones personales, las que en el grupo de los jóvenes tienen un porcentaje de aceptación alto, pero la segunda hipótesis no pudo ser comprobada ya que no fueron las dimensiones económicas las que tuvieron altos niveles de aceptación, pero en el grupo de los jóvenes el ascenso económico

al igual que la satisfacción personal tienen el mismo porcentaje de aceptación y en el grupo de los maduros el ascenso económico está por encima de la creatividad.

Aunque en forma general podemos ver que no existieron grandes diferencias entre ambos grupos ya que valoran altamente los aspectos personales.

E) RAZONES PARA TRABAJAR DE HOMBRES Y MUJERES.

Nuestra muestra también está subdividida en dos grupos por sexo, en los cuales esperabamos encontrar diferencias, lo cual no sucedió, así que presentamos los siguientes datos. (Ver cuadro núm.5)

(Cuadro núm.5)*

			PUNTUACION		
			BAJA	MEDIA	ALTA
ECONOMICAS	SATISFACCION	HOMBRES	18.0%	38.0%	44.0%
		MUJERES	10.4%	41.7%	47.9%
	ASCENSO	HOMBRES	8.0%	44.0%	48.0%
		MUJERES	6.3%	33.3%	60.4%
PRESTIGIO	RECONOCIMIENTO	HOMBRES	44.7%	25.5%	29.8%
		MUJERES	51.0%	26.5%	22.5%
	STATUS	HOMBRES	20.8%	37.5%	41.7%
		MUJERES	37.5%	37.5%	25.0%
	NORMATIVIDAD	HOMBRES	42.6%	44.7%	12.8%
		MUJERES	44.4%	55.6%	0.0%
PERSONALES	SATISFACCION	HOMBRES	4.0%	40.0%	56.0%
		MUJERES	4.3%	42.6%	53.2%
	AMIGOS	HOMBRES	4.1%	36.7%	59.2%
		MUJERES	2.0%	34.0%	64.0%
	CREATIVIDAD	HOMBRES	8.3%	35.4%	56.3%
		MUJERES	2.0%	34.7%	63.3%

*Los porcentajes presentados muestran los niveles bajos, medios y altos de aceptación de las tres razones para trabajar, según el sexo

Presentamos a continuación las razones para trabajar por orden de importancia para hombres y mujeres.

RAZONES PARA TRABAJAR.			
MUJERES		HOMBRES	
1.- Amigos	64.0%	1.- Amigos	59.2%
2.- Creatividad	63.3%	2.- Creatividad	56.3%
3.- Ascenso económico	60.4%	3.- Satisfacción	56.0%
4.- Satisfacción	53.2%	4.- Ascenso económico	48.0%
5.- Satisfacción de necesidades	47.9%	5.- Satisfacción de necesidades	44.0%
6.- Status	25.0%	6.- Status	41.7%
7.- Reconocimiento	22.3%	7.- Reconocimiento	29.8%
8.- Normatividad	0.0%	8.- Normatividad	12.8%

Como podemos observar no existieron diferencias entre ambos sexos para elegir las razones para trabajar, aunque podemos percibir que el grupo de las mujeres tiene un porcentaje nulo de aceptación de la normatividad, si nos remitimos a los ítems que conformaron esta dimensión podremos darnos cuenta de que se refieren a conductas tradicionalistas que se esperan de hombres y mujeres así como de personas jóvenes o maduras, así podemos concluir que son las mujeres el grupo menos tradicionalistas, son las que proponen un cambio, por lo que este aspecto debe ser un tema a reflexionar.

CONCLUSIONES

Para comenzar con las conclusiones de nuestra investigación debemos recordar el concepto de trabajo, el cual no es estático ya que va cambiando según se va desarrollando la sociedad, así la actividad llamada trabajo es definida actualmente como algo más que la mera ejecución motora que implica, es una actividad consciente, que está orientada a fines, tales como: la producción, la creación de un producto, pero en este proceso también se forma la personalidad del trabajador, es decir, se desarrollan sus actitudes, su carácter, se forjan sus principios ideológicos y así adquiere una actitud hacia su forma de vida.

Como desarrollamos en nuestro trabajo, la gente no trabaja por el trabajo mismo como un fin, sino más bien como un medio para la obtención de fines, la connotación más difundida o con un sentido más cotidiano es que el trabajo está destinado para obtener algo para la persona que lo realiza que pueden ser desde aspectos personales y económicos hasta los de reconocimiento y prestigio.

Actualmente nos encontramos en un proceso de transición en la manera de entender al trabajo, pues por un lado se nos está dando a través de los medios de comunicación, el discurso de la modernidad de el primer mundo, una nueva concepción de lo que debe ser el trabajo. La globalización económica, el Tratado de Libre Comercio y las guerras comerciales están imponiendo nuevos conceptos que buscan incidir sobre la concepción del trabajo. Conceptos como Competitividad, Calidad, Productividad y Eficiencia, están siendo adoptados por las empresas mexicanas, estas ideas a su vez se están imponiendo e incidiendo en el trabajador mexicano buscando la competencia y eficiencia entre los mismos trabajadores. La consigna de esta nueva forma de ver al trabajo es producir y producir con la mejor calidad y el precio más bajo para lograr ésto las empresas estan implementando programas de capacitación que les permitan tener los recursos humanos adecuados a las exigencias que el contexto actual impone. En esta perspectiva el trabajador que quiera tener un empleo que le proporcione los satisfactores

necesarios tendrá que adaptarse a las exigencias que le imponga su actividad, quehacer o profesión.

Pero partiendo de los resultados de nuestra investigación nos damos cuenta, de que el trabajo es visto y conceptualizado a través de los amigos, la satisfacción personal y la creatividad, es decir al trabajo se le ve como el medio por el cual las personas se autorrealizan y aprenden, así como también les permite la realización de sueños. En igual nivel se le considera como una fuente de relaciones sociales, en donde pueden hacer amigos a los cuales valoran, cuidan y son solidarios con ellos, ya que es la amistad y la afectividad el aspecto que le da al trabajo su más grande valor. Por su parte, la creatividad es un elemento que también encontramos en el concepto de trabajo ya que las personas entrevistadas señalaron, que el poder opinar en su trabajo, o que éste fomente la expresión de sus trabajadores, así como la permisión de ser innovador en la realización de tareas son afirmaciones que definen al trabajo.

Si recordamos, las creencias que un grupo tiene a cerca de un tema, en este caso el trabajo está valorado como positivo o negativo y la adopción de éste, así como actuar respecto a sus normas les da a los miembros de un grupo un sentido de pertenencia e identidad. Estos datos son la respuesta a un sistema de creencias que se nos ha enseñado como miembros de una cultura, ya que la cultura mexicana ha sido definida como, cálida, amigable y protectora, se nos enseña desde muy pequeños que debemos ser sociables, amigables, desde la familia hasta nuestro trabajo, pasando por los amigos, la religión, etc, nos damos cuenta de que los pequeños convivios, las fiestas en el lugar de trabajo hacen sentir al trabajador estimulado, motivado, es el lugar en donde el jefe puede reconocerle publicamente su esfuerzo.

Adjetivos, que en mejor nivel conceptualizaron al trabajo en nuestra investigación fueron: que la función del trabajo es satisfacer necesidades básicas propias y de la familia como vestido, comida y casa, así como también permitir una solvencia económica.

Las creencias sobre el trabajo basadas en aspectos personales tienen una importancia central pues hacen referencia a la pertenencia e identidad y son difíciles de cambiar, mientras que las creencias en el trabajo basadas en razones económicas son creencias periféricas, ya que van a depender del contexto y su cambio no crea conflicto en las personas o en el grupo.

En relación al prestigio, fue una variable que muy poco conceptualiza al trabajo, a pesar de que más del 50% de las personas entrevistadas están en un nivel escolar de preparatoria y profesional, lo que hacía suponer que el status y el reconocimiento de los otros tendría mayor importancia, pero al no suceder esto podemos concluir que las creencias sobre el trabajo al tener una connotación personal y central, ya que se crean desde que se es muy pequeño, en la familia y en los grupos primarios, por lo tanto están más arraigadas y tienen más peso, que las que se adquieren de grupos secundarios, así el trabajo no se define como el medio para ascender socialmente y ser reconocido por los otros, así como tampoco tiene importancia la normatividad laboral en lo que se refiere a sexo o edad, como vimos, cuando existe poca racionalidad o las creencias tienen poca fuerza, existe una regulación social muy fuerte que no permitirá que las creencias cambien, los datos de nuestra investigación muestran lo contrario: Existe una gran fuerza de las creencias basadas en razones personales, por lo tanto existe una menor fuerza de la regulación social.

En nuestra investigación podemos concluir que si existe una fuerte creencia, basada en aspectos personales, por lo que no se hace necesaria una regulación social muy fuerte, porque la regulación ya está interiorizada, las personas van a trabajar, no porque los otros los obliguen o los estén observando o sancionando, " por regulación social " sino que se trabaja por la afectividad, la amistad que se encuentra en los trabajos, el poder ser creativo así como crecer y superarse como persona.

Como podemos darnos cuenta el concepto que se maneja actualmente de trabajo asociado con características de productividad, competencia, desempeño y eficiencia choca con el

concepto encontrado en nuestra investigación, el cual se basa en la amistad, creatividad, y superación personal.

Pero debemos recordar como nos dice Deconchy, que las creencias que tiene un grupo no son necesariamente lógicas, ni verdaderas, sino que están ahí muchas veces para legitimar a los grupos de poder, por que responden a necesidades específicas de ese momento y sobre todo que permiten la cohesión grupal e impiden los cambios sociales, pero tambien hay que recordar que cuando algunas de estas creencias dejan de serles útil al sistema social, se ponen en marcha mecanismos que vuelven frágil, atacan y/o buscan fracturar la regulación social y permiten los cambios.

En este caso en particular, el creer que el mexicano es flojo, impuntual, desorganizado, y que todo lo deja para después le sirvió hasta cierto momento a diversos grupos o instituciones como los grupos financieros, los medios de comunicación y al gobierno, así se hacia sentir que el mexicanos no era muy importante y por lo tanto no podrian esperar mucho del futuro, se venden modelos europeos en donde lo más importante es el trabajo y la puntualidad, aunque las relaciones interpersonales sean frias, ésto hacia que la sociedad mexicana se sintiera mal, que hubiera un anhelo de convertirse en ciudadanos del primer mundo.

Sabemos que nuestro país se encuentra en este momento en una situación difícil, por un lado la entrada del TLC, lo que significa la incursión al primer mundo y las características que como país, grupos culturales y personas debemos cubrir en diversos aspectos como la economía, la política y la situación social, por otro lado los conflictos en Chiapas y Tabasco, la inseguridad social provocada por asesinatos y secuestros y más recientemente la crisis económica hace pensar que no se está preparado para entrar al primer mundo y sobre todo debemos preguntarnos, si deseamos y sabemos a qué nos enfrentamos ante este cambio.

Esta investigación surge ante esta necesidad, la de describir y explicar que la cultura que vivimos en México no es mala, sino que simplemente responde a una dinámica muy particular, ya que hay que recordar que lo bueno o malo de una creencia lo da el grupo que

las crea y las adopta, en la medida en que contribuyen a la cohesión del grupo y la formación de la identidad, son consideradas como buenas o positivas, mientras que si agreden a esta cohesión serán consideradas como malas.

Por otra parte encontramos que nuestra tradicional y muy particular forma de entender el trabajo difiere en muchos aspectos de esta nueva tendencia. En México se valora mucho las relaciones interpersonales, los amigos, y la cooperación entre éstos. La productividad, es decir, la abundancia de recursos materiales no son tan significativos como los primeros, tampoco lo son las cuestiones como el prestigio y el ascenso social.

Peró el cambio en nuestras creencias no es tan fácil, hay que recordar que como nos dice Parsons, cuando a un sistema de creencias le hemos puesto una carga afectiva entramos en conflicto cuando tratan de cambiarse.

El cambio de nuestras creencias en relación al trabajo, no ha tenido una preparación, ni tampoco tendremos mucho tiempo para adaptarnos, actualmente en cualquier trabajo, en empresa pública o privada y en las propias escuelas se nos está pidiendo y exigiendo que demos lo mejor de nosotros mismos, que debemos llegar temprano irnos más tarde de la hora acostumbrada de salida, es decir, se estan poniendo en marcha mecanismos de regulación social que pretenden la consolidación de la creencia de que el prestigio, la calidad y la productividad son lo más importante, estas son las ideas predominantes acerca del trabajo que se manejan en el primer mundo.

Consideramos que el cambiar no es malo, sino que simplemente, lo que no se debe de hacer es perder lo que uno es, la identidad como pueblo y como miembro de un grupo, lo afectuoso, lo cálido, lo fiestero, porque como mexicanos se debe comprender que la forma de vida y lo que se cree sobre el trabajo, no es malo, sino que tan sólo responde a una dinámica en especial, a las necesidades de determinado momento y que ésto no es motivo para que exista un sentimiento de inferioridad en relación a otros grupos sociales.

La lucha en términos de creencias respecto a lo que es y debe

ser el trabajo entre la nueva tendencia que impone el TLC, la globalización económica y la tradicional concepción, dejará a corto o largo plazo sus resultados.

El resultado que esperamos como Psicólogos Sociales de este choque entre nuestras creencias y la nueva concepción de trabajo es que se puede lograr la adopción de esta nueva concepción del trabajo y mantener viva la tradicional, es decir, que toda esta idea de modernidad no transgreda en lo esencial los valores fundamentales que tenemos sobre el trabajo.

Podemos tener acceso a una mejor posición económica y social, tendremos un trabajo que nos proporcione lo suficiente para satisfacer necesidades básicas y la posibilidad de darnos ciertos lujos, así como la posibilidad de ascender socialmente obteniendo reconocimiento y prestigio social.

Esto será posible sin tener que sacrificar a los amigos y el gusto con el que se cuenta en la actualidad que es el convivir. En otras palabras, el mexicano podría seguir con su clásica afectividad y alegría en el trabajo.

Tal vez en unos años, nos veamos frente a la necesidad de modificar las concepciones y dinámicas que la población mexicana tiene en relación al trabajo, se impondrá la regulación social sobre los valores y creencias de la ciudadanía.

Pero creemos que no tenemos que crear un ambiente de competitividad en donde el mínimo error de uno, sea aprovechado para el ascenso del otro. Por el contrario fomentando el trabajo en equipo con responsabilidades individuales y tareas colectivas, así como el reconocimiento oportuno de los logros tanto individuales como de equipo, permitirá fomentar la emulación de los mejores, dar un rol y un status a cada sujeto para abrir posibilidades de cambio y mejora sin que conlleve necesariamente el pisar a los demás.

BIBLIOGRAFIA

- Acedo Angulo, Alba E. Y Maldonado, Jorge Luis. Ideología y sexualidad femenina. Tesis inedita. UAM, México, 1984.
- Anker Richard. "Porqué los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones" en Revista Internacional del trabajo, vol. 104, n. 1, 1985, Ginebra, p. 85-105
- Aramoni Aniceto. El mexicano ¿ un ser aparte?, Testimonio, México, 1984, p. 85-89, 273-276, 279-281, 316-335.
- Argyle Michael. "La personalidad y el trabajo" en Psicología social del trabajo, Deusto, Barcelona, 1977, p.63-79
- _____ "La motivación en el trabajo", en Psicología social del trabajo, Deusto, Barcelona, 1977, p. 90-105
- Asch Solomon E. "Normas y Valores" en Psicología Social, 6a. ed., EUDEBA, Buenos Aires, 1972, p. 353-365
- Bartra Roger. "El tiempo sin sentido", en La jaula de la melancolía, Grijalbo, México, 1987, p. 65-77
- J. A. C. Brown. La psicología Social en la Industria, 2a. ed., FCE., México, 1982, pp. 227-267
- Coleman C. James. Psicología Contemporanea y Conducta eficaz, El Manual Moderno, México, 1977.
- Córdova Córdova Alejandro. La dimensión Humana del accidente del trabajo, edit. popular de los trabajadores, México, 1976, p.104
- Díaz Guerrero Rogelio. "Las motivaciones del trabajador mexicano" en Estudios de Psicología del mexicano, Trillas, México, 1979, p.45-71
- "Presuposiciones del mexicano acerca de las relaciones interpersonales", Trillas, México, 1979, p.39-43
- Davies y V.J. Shacklenton. La psicología en el trabajo, Continental, México, 1982, p.21-35

- Deconchy Jean Pierre.** "Control Social y Racionalidad en los Sistemas Ortodoxos" (traducción : Alicia Pérez Prina) Universidad de Paris-X, laboratorio de psicología Social (grupo de investigación del CNRS, asociado a Paris-VII) 24 pp.
-
- "Sistema de Creencias y representaciones ideológicas" en Psicología Social, en Moscovici Serge, comp. (título original Psychologie Sociale, 1984) Paidós, Barcelona, p. 439-467.
- D.G.A.D.P y D.D.F.** Manual de Motivación y Liderazgo en el trabajo, 1986, 55pp.
- Eyraud Francois.** "Igualdad de remuneración y valor del trabajo en los países industrializados" en Revista Internacional del Trabajo, vol. 112, num. 2, Ginebra 1993 p. 235-252
- García Brígida y Muñoz Humberto** "Creencias Sociales" en hogares y trabajadores en la ciudad de México, UNAM, México, 1982.
- García y García, Blanca Elba.** "Características de la satisfacción laboral en mujeres mexicanas", en Revista de Psicología Social y personalidad, vol. 3 num 2, 1987, p.50-61
- García Ramos Domingo.** Todos tenemos la culpa, Diana Mexico, p. 165-177, 225-231.
- Garzón Pérez, Adela.** " Creencias, Esquemas y Acciones significativas del contexto social" en Creencias, Actitudes y valores, Alhambra, Madrid, 1989, (Tratado de Psicología General, 7) pp.141-195
- Gómez Robleda, Carlos.** La psicología del trabajo y sus realizaciones mexicanas, Tesis, Inedita, UNAM, 1953 163pp.
- Lindsay, Peter H. Y Norman, Donald A.** "Interacciones Sociales" en Introducción a la Psicología cognitiva, (título original: Human Information Processing. An introduction to Psychology, 1977), 2a ed., Trencos, 1983, pp. 701-753.
- López Garrido, María.** "La ideología del trabajo y la formación de la conciencia", en Revista de ciencias Sociales, vol. XXIII, num. 1-2

- Martín-Baró Ignacio.** Acción e Ideología, 2a ed., San salvador, 1985, 459 pp.
- Muñoz Izquierdo, Carlos.** "Actitudes ante el trabajo", en Como somos los mexicanos, CREA México, 1987, pp. 169-187.
- Myers.** "Creencias Sociales" en Psicología Social, 2a. ed., Panamericana, Madrid, 1989, pp.104-143
- Neff Walter S.** El trabajo, el hombre y la sociedad, Paidós, Buenos Aires, 1972, pp. 344
- Ortiz Carvente, Susana.** La educación y el trabajo en la mujer, Tesis inédita, UAM, 1989,
- Parsons Talcott.** La estructura de la Acción Social, ediciones Guadarrama, Madrid, 1968, p.578
- Peñalosa, Joaquin Antonio.** "Las relaciones Humanas", en Vida pasión y muerte del mexicano, JUS, México, 1973, pp.
- Ramírez Heredia, Rafael.** Cuando pierde un mexicano, UNIVERSO, México, 1979, pp.
- Rockeach Milton.** The Organization and Modification of Beliefs en Current Perspectives in Social Psychology, Hollander, E.P; Hunt, R.G., Oxford, University Press, New York, London, 1971. Versión y Selección Javiedes Luzma.
- Rodríguez Angel y Seone Julio.** "Creencias, Actitudes y Valores" editorial Alhambra, Madrid, 1989, 485 pp.
- Rodríguez Estrada Mauro.** "El trabajador Mexicano" en Psicología del mexicano en el trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1992, pp. 79-95.
- Smith Robert.** "Mexicanos en Nueva York" en Nexos, año 15, vol. XV num. 171, marzo 1992, pp. 57-60.
- Terrel, Caterine.** "Estructura ocupacional y diferencias salariales entre hombres y mujeres", en Revista internacional del trabajo, vol. 112, num. 1, 1993, Ginebra, pp. 35-54
- Villoro Luis.** Creer, Saber, Conocer, Siglo XXI, México, 1982, p.310
- Young Kimball.** "Naturaleza y función de los sistemas de creencias" en Psicología Social de Personalidad, Paidós, Buenos Aires, 1969, pp.220-270.

Zea, Leopoldo. "El sentido de responsabilidad del mexicano", en Conciencia y posibilidad del mexicano, PORRUA, México, 1974, pp. 105-11

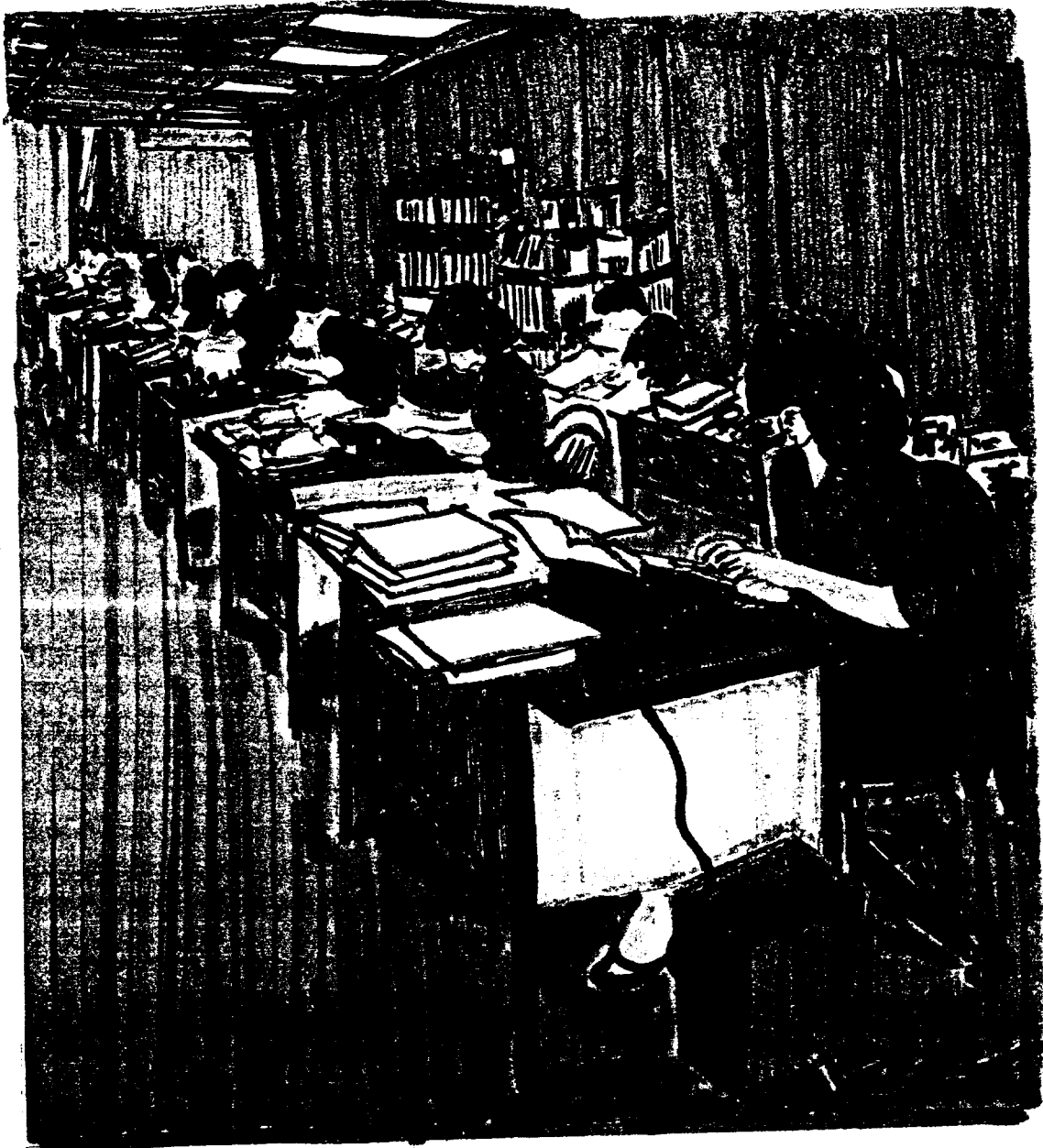
Enciclopedia de la Psicología y la pedagogía, tomo VI,
"La Psicología del trabajo", SEDMAY, Madrid, 1977.

Enciclopedia de Psicología, 4ª ed., GRIJALBO, México, 1960
-Interés en el trabajo
-Amor al trabajo

Enciclopedia de Psicología, PLAZA Y JANES, Barcelona, 1978
-La mujer en el trabajo
-La mujer en el hogar

El mundo de la cultura, Enciclopedia formativa, Edit. Marin,
Barcelona, 1975.
-El hombre y el trabajo, vol. II

A N E X O I

















A N E X O I I

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA- IZTAPALAPA

Este cuestionario forma parte de un proyecto de investigación. El propósito es conocer las creencias que sobre el trabajo tienen las personas, no se trata de una prueba, sólo deseamos recabar información.

INSTRUCCIONES: Conteste lo primero que se le venga a la mente, de acuerdo a su criterio.

Marque con una X la respuesta que refleje su opinion.

- 1.-Una de las cosas más importantes de un trabajo, es tener un buen salario
si () no () no sé ()
- 2.-Cuando no tengo trabajo me siento inútil
si () no () no sé ()
- 3.-Para realizar un buen trabajo, deben de pagarme bien
si () no () no sé ()
- 4.- Lo más importante de un trabajo es que satisfaga las necesidades de mi familia
si () no () no sé ()
- 5.-El trabajo permite conocer gente importante
si () no () no sé ()
- 6.-Lo más importante de un trabajo es tener posibilidades de ascenso
si () no () no sé ()
- 7.-Dejaría mi trabajo si no me sintiera satisfecho con lo que hago
si () no () no sé ()
- 8.-Trabajo para sostener económicamente a mi familia
si () no () no sé ()
- 9.-Trabajo es aquello que se realiza por un sueldo
si () no () no sé ()
- 10.-Aquel que no trabaja no tiene la posibilidad de avanzar y progresar
si () no () no sé ()
- 11.- Un joven no necesita experiencia sino entusiasmo en el trabajo
si () no () no sé ()
- 12.-La gente que no triunfa es porque no trabaja lo suficiente
si () no () no sé ()
- 13.-Dejaría mi trabajo si no tuviera oportunidades de ascenso
si () no () no sé ()
- 14.- En el trabajo se debe ser solidario con los compañeros ante cualquier problema laboral
si () no () no sé ()
- 15.-El trabajo me da la posibilidad de realizar mis sueños
si () no () no sé ()
- 16.-Trabajo para demostrar mi capacidad de innovación
si () no () no sé ()
- 17.-Se trabaja más por obligación que por gusto
si () no () no sé ()
- 18.-En la actualidad lo más importante de un trabajo es el sueldo que pagan
si () no () no sé ()
- 19.-Me gustan los trabajos en donde puedo ascender socialmente
si () no () no sé ()

- 20.-Hay trabajos que haría aunque el sueldo fuera poco
si () no () no sé ()
- 21.-El trabajo me da satisfacciones
si () no () no sé ()
- 22.-Me gustan los trabajos en donde los ascensos son frecuentes.
si () no () no sé ()
- 23.-Me gustan los trabajos en donde puedo desarrollar nuevas formas de hacer las cosas
si () no () no sé ()
- 24.-En un trabajo deben de tomarse en cuenta la opinión de todos los trabajadores
si () no () no sé ()
- 25.-Trabajo por la satisfacción de usar mis habilidades
si () no () no sé ()
- 26.-Para realizar un buen trabajo, éste debe gustarme
si () no () no sé ()
- 27.-El tener trabajo me permite darme ciertos lujos
si () no () no sé ()
- 28.-Los mejores trabajos son donde las políticas de ascenso son justas
si () no () no sé ()
- 29.-Prefiero los trabajos en donde existe innovación en las tareas
si () no () no sé ()
- 30.-Sólo trabajando las personas se superan
si () no () no sé ()
- 31.-Cuando ganas dinero puedes tomar tus propias decisiones
si () no () no sé ()
- 32.-El trabajo me permite aprender nuevas cosas
si () no () no sé ()
- 33.-Prefiero trabajos con actividades repetitivas
si () no () no sé ()
- 34.- Lo más importante de un trabajo es la convivencia con los amigos
si () no () no sé ()
- 35.-Una mujer debe preferir a su familia por encima de su trabajo
si () no () no sé ()
- 36.-No me gustan los trabajos en donde solo hay una forma de hacer las cosas
si () no () no sé ()
- 37.-Para ascender en el trabajo es necesario seguir estudiando
si () no () no sé ()
- 38.-Constantemente cambio de trabajo porque no me pagan bien
si () no () no sé ()
- 39.-El trabajo realizado por los jóvenes es más eficiente
si () no () no sé ()
- 40.-Me disgustan los trabajos monótonos
si () no () no sé ()
- 41.-Si se obedecen las ordenes de los jefes es más fácil ascender de puesto
si () no () no sé ()
- 42.-Lo más importante de un trabajo es el reconocimiento de los demás
si () no () no sé ()
- 43.-Me agradan los trabajos en donde puedo opinar, aunque la paga sea poca
si () no () no sé ()

- 44.-Me gustan los trabajos donde puedo ser creativo
 si () no () no sé ()
- 45.-Lo más importante de un trabajo es que permite tener amigos
 si () no () no sé ()
- 46.-El trabajo se realiza por gusto
 si () no () no sé ()
- 47.-El trabajo hace que los demás me admiren
 si () no () no sé ()
- 48.-Trabajo por el dinero que me pagan
 si () no () no sé ()
- 49.-Una de las cosas más importantes de un trabajo es que fomente la
 creatividad de los trabajadores
 si () no () no sé ()
- 50.-Un hombre a la edad de 18 años debe trabajar para mantenerse
 si () no () no sé ()
- 51.-En un trabajo es mejor la creatividad que la experiencia
 si () no () no sé ()
- 52.-El trabajo hace sentir importante a las personas
 si () no () no sé ()
- 53.-Trabajo para alcanzar una buena posición social
 si () no () no sé ()
- 54.-Aunque una persona gane mucho dinero, debe conservar a sus
 amigos
 si () no () no sé ()
- 55.-El trabajo es necesario para obtener un ingreso económico
 si () no () no sé ()
- 56.-Si dejara mi trabajo sería porque no me pagan bien
 si () no () no sé ()
- 57.-Con mi trabajo soy un ejemplo para los demás
 si () no () no sé ()
- 58.-Me gusta trabajar en lugares en donde la gente viste elegante
 si () no () no sé ()
- 59.-Disfruto los trabajos en donde tengo libertad de acción
 si () no () no sé ()
- 60.-Una mujer al casarse debe dejar de trabajar
 si () no () no sé ()
- 61.-Si un trabajo no me gusta, busco otro
 si () no () no sé ()
- 62.-Es importante tener compañeros de trabajo agradables
 si () no () no sé ()
- 63.-Los mejores trabajos son los que permiten alcanzar un mejor nivel
 social
 si () no () no sé ()
- 64.-A determinada edad un hombre, debe de tener un trabajo estable y
 seguro
 si () no () no sé ()
- 65.-El trabajo me da renombre
 si () no () no sé ()
- 66.-En el trabajo siempre es preferible que haya más jóvenes
 si () no () no sé ()
- 67.-La mujer se desempeña mejor en el hogar que en el trabajo
 si () no () no sé ()
- 68.-Sólo las persona que busquen ganar dinero triunfaran en la vida
 si () no () no sé ()

69.-El trabajo me da prestigio ante los demás
si () no () no sé ()

70.-El trabajo implica independencia económica
si () no () no sé ()

71.-Los convivios en el trabajo lo hacen más agradable
si () no () no sé ()

72.-En el trabajo se deben de obedecer las órdenes del jefe sin protestar
si () no () no sé ()

73.-Me gustaría tener un negocio propio para tener estabilidad
económica si () no () no sé ()

SEXO: Femenino ()
Masculino ()

ESCOLARIDAD_____

EDAD: 20 a 35 años ()
36 a 60 años ()

ESTADO CIVIL_____

TRABAJA: Si ()
No ()

A N E X O I I I

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA- IZTAPALAPA

Este cuestionario forma parte de un proyecto de investigación. El propósito es conocer las creencias que sobre el trabajo tienen las personas, no se trata de una prueba, sólo deseamos recabar información. De antemano le damos las gracias por su cooperación.

INSTRUCCIONES: Conteste lo primero que se le venga a la mente, de acuerdo a su criterio.

Marque con una X la respuesta que refleje su opinión.

- 1.-Una de las cosas más importantes de un trabajo, es poder cubrir mis necesidades básicas.
si () no ()
- 2.- Una de las cosas más importantes de un trabajo es que satisfaga las necesidades de mi familia
si () no ()
- 3.- El trabajo permite conocer gente importante
si () no ()
- 4.- Dejaría mi trabajo si no me sintiera satisfecho con lo que hago
si () no ()
- 5.- Trabajo para sostener económicamente a mi familia
si () no ()
- 6.- La gente que no triunfa es porque no trabaja lo suficiente
si () no ()
- 7.- En el trabajo se debe ser solidario con los compañeros ante cualquier problema laboral
si () no ()
- 8.- El trabajo me da la posibilidad de realizar mis sueños
si () no ()
- 9.- Se trabaja más por obligación que por gusto
si () no ()
- 10.-En la actualidad lo más importante de un trabajo es el sueldo que pagan
si () no ()
- 11.-Me gustan los trabajos en donde puedo ascender socialmente
si () no ()
- 12.-Hay trabajos que haría aunque el sueldo fuera poco
si () no ()
- 13.-Me gustan los trabajos en donde puedo desarrollar nuevas formas de hacer las cosas
si () no ()
- 14.-Trabajo por la satisfacción de usar mis habilidades
si () no ()

- 15.-Para realizar un buen trabajo, éste debe gustarme
si () no ()
- 16.-El tener trabajo me permite darme ciertos lujos
si () no ()
- 17.-El trabajo me permite aprender nuevas cosas
si () no ()
- 18.-Un buen trabajo debe de darme la posibilidad de adquirir un
coche, tener vacaciones, ahorrar, etc.
si () no ()
- 19.-Una de las cosas más importantes de un trabajo es la convivencia con
los amigos
si () no ()
- 20.-Una mujer debe preferir a su familia por encima de su trabajo
si () no ()
- 21.-No me gustan los trabajos en donde solo hay una forma de hacer las
cosas
si () no ()
- 22.-Una de las cosas más importantes de un trabajo es el reconocimiento de
los demás
si () no ()
- 23.-Me agradan los trabajos en donde puedo opinar, aunque la paga sea
poca
si () no ()
- 24.-Me gustan los trabajos donde puedo ser creativo
si () no ()
- 25.-Una de las cosas más importantes de un trabajo es que permite tener
amigos
si () no ()
- 26.-Un trabajo debe permitirnos gozar de un mejor nivel económico
si () no ()
- 27.-El trabajo hace que los demás me admiren
si () no ()
- 28.-Una de las cosas más importantes de un trabajo es que fomente la
creatividad de los trabajadores
si () no ()
- 29.-Un hombre a la edad de 18 años debe trabajar para mantenerse
si () no ()
- 30.-El trabajo hace sentir importantes a las personas
si () no ()
- 31.-Trabajo para alcanzar una buena posición social
si () no ()
- 32.-Aunque una persona gane mucho dinero, debe conservar a sus
amigos
si () no ()
- 33.-El trabajo es necesario para obtener un ingreso económico
si () no ()
- 34.-Si dejara mi trabajo sería porque no me pagan bien
si () no ()
- 35.-Me gusta trabajar en lugares en donde la gente viste elegante
si () no ()
- 36.-Una mujer al casarse debe dejar de trabajar
si () no ()
- 37.-Es importante tener compañeros de trabajo agradables
si () no ()

- 38.-Los mejores trabajos son los que permiten alcanzar un mejor nivel social
 si () no ()
- 49.-A determinada edad un hombre, debe de tener un trabajo estable y seguro
 si () no ()
- 40.-El trabajo me da renombre
 si () no ()
- 41.-La mujer se desempeña mejor en el hogar que en el trabajo
 si () no ()
- 42.-Sólo las persona que busquen ganar dinero triunfarán en la vida
 si () no ()
- 43.-El trabajo implica independencia económica
 si () no ()
- 44.-Los convivios en el trabajo lo hacen más agradable
 si () no ()
- 45.-Me gustaría tener un negocio propio para tener estabilidad económica
 si () no ()
- 46.-El trabajo me da prestigio ante los demás
 si () no ()
- 47.-En un trabajo quien tiene mayor oportunidad de tener puestos importantes es el hombre
 si () no ()
- 48.-Solo las personas que trabajan por su cuenta tienen una posición social mejor
 si () no ()

SEXO: Femenino ()
 Masculino ()

ESCOLARIDAD_____

EDAD: _____

ESTADO CIVIL_____

TRABAJA: Si ()
 No ()

A N E X O I V

ECONOMICAS (satisfacción de necesidades)

- 1.- Una de las cosas más importantes de un trabajo, es poder cubrir mis necesidades básicas
- 2.- Una de las cosas más importantes de un trabajo es que satisfaga las necesidades de mi familia
- 3.- El trabajo es necesario para obtener un ingreso económico
- 4.- Si dejara mi trabajo sería porque no me pagan bien
- 5.- Trabajo para sostener económicamente a mi familia
- 6.- En la actualidad lo más importante de un trabajo es el sueldo que pagan

ECONOMICAS (ascenso económico)

- 1.- Un trabajo debe permitirnos gozar de un mejor nivel económico.
- 2.- Me gustaría tener un negocio propio para tener estabilidad económica
- 3.- El tener trabajo me permite darme ciertos lujos
- 4.- Sólo las personas que busquen ganar dinero triunfarán en la vida
- 5.- El trabajo implica independencia económica
- 6.- Un buen trabajo debe darme la posibilidad de adquirir un coche, tener vacaciones, ahorrar, etc.

PRESTIGIO (Reconocimiento)

- 1.- Una de las cosas más importantes de un trabajo es el reconocimiento de los demás
- 2.- El trabajo hace que lo demás me admiren
- 3.- El trabajo hace sentir importantes a las personas

- 4.- Me gusta trabajar en lugares, en donde la gente viste elegantemente
- 5.- El trabajo me da renombre
- 6.- El trabajo me da prestigio ante los demás

PRESTIGIO (Status)

- 1.- El trabajo permite conocer gente importante
- 2.- Me gustan los trabajos en donde puedo ascender socialmente
- 3.- La gente que no triunfa es por que no trabaja lo suficiente
- 4.- Trabajo para alcanzar una buena posición social
- 5.- Los mejores trabajos son los que permiten alcanzar un mejor nivel social
- 6.- Sólo las personas que trabajan por su cuenta tienen una posición social mejor

PRESTIGIO (Normatividad)

- 1.- Un hombre a la edad de 18 años debe trabajar para mantenerse
- 2.- Una mujer debe preferir a su familia por encima de su trabajo
- 3.- La mujer se desempeña mejor en el hogar que en el trabajo
- 4.- A determinada edad un hombre debe de tener un trabajo estable y seguro
- 5.- Una mujer al casarse debe dejar de trabajar
- 6.- En un trabajo quien tiene mayor oportunidad de tener puestos importantes es el hombre

PERSONALES (satisfacción)

- 1.- Dejaría mi trabajo si no me sintiera satisfecho con lo que hago

- 2.- Se trabaja más por obligación que por gusto
- 3.- El trabajo me da la posibilidad de realizar mis sueños
- 4.- Hay trabajos que haría aunque el sueldo fuera poco
- 5.- Para realizar un buen trabajo, éste debe gustarme
- 6.- El trabajo me permite aprender nuevas cosas

PERSONALES (amigos)

- 1.- En el trabajo se debe ser solidario con los compañeros ante cualquier problema laboral
- 2.- Una de las cosas más importantes de un trabajo es que me permita tener amigos
- 3.- Aunque una persona gane mucho dinero debe conservar a sus amigos
- 4.- Es importante tener compañeros de trabajo agradables
- 5.- Los convivios en el trabajo lo hacen más agradable
- 6.- Una de las cosas más importantes en un trabajo es la convivencia con los amigos

PERSONALES (Creatividad)

- 1.- Me agradan los trabajos en donde puedo opinar, aunque la paga sea poca
- 2.- Me gustan los trabajos donde puedo ser creativo
- 3.- Me gustan los trabajos en donde puedo desarrollar nuevas formas de hacer las cosas
- 4.- Trabajo por la satisfacción de usar mis habilidades
- 5.- Una de las cosas más importantes de un trabajo es que fomente la creatividad de los trabajadores
- 6.- No me gustan los trabajos en donde solo hay una forma de hacer las cosas