

N.º 1  
2EV.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

"REPERCUSION DE LAS CONDICIONES  
ECONOMICO-LABORALES EN EL ESTADO  
EMOCIONAL DE LA ENFERMERA"

**T E S I S**

PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADAS EN ENFERMERIA  
Y OBSTETRICIA

**P R E S E N T A N :**

ALCANTARA RODRIGUEZ YOLANDA  
BAUTISTA CRUZ GUEDELIA  
MUÑOZ CASILLAS MARIA DEL CARMEN  
VILLAGRAN GONZALEZ MARIA TERESA

MEXICO, D. F.

1992

**TESIS SON  
FALSA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

	Página
INTRODUCCION. . . . .	1
1.- JUSTIFICACION . . . . .	5
2.- ANTECEDENTES	
EVOLUCION DE LA ECONOMIA MEXICANA	
2.1.1 México prehispánico y Epoca Colonial. . . . .	6
2.1.2 Independencia y Movimiento Laboral. . . . .	7
2.1.3 El Porfiriato y la Revolución . . . . .	8
2.1.4 De 1940 a 1988. . . . .	9
ASPECTOS LABORALES DE LA ENFERMERIA	
2.2.1 La Ideología y la Legitimación de la Profesión . . . . .	.16
2.2.2 Retribución y Datos Generales del Personal de Enfermería. . . . .	.17
PSICOECONOMIA, SATISFACCION Y MOTIVACION	
2.3.1 El Nexo entre Psicología y Economía . . . . .	.20
2.3.2 El trabajo como satisfactor de necesidades. . . . .	.34
2.3.3 Motivaciones básicas de la Conducta Humana. . . . .	.41
2.3.4 Teorías de la motivación en el trabajo, frustración y productividad. . . . .	.45
ACTITUDES.	
2.4.1 Definición. . . . .	.57
2.4.2 Funciones y Medición. . . . .	.63
2.4.3 Actitudes del trabajador. . . . .	.69
2.4.4 Estudios relacionados . . . . .	.71

3.-	DELIMITACION DEL PROBLEMA . . . . .	74
4.-	OBJETIVOS DE INVESTIGACION. . . . .	74
5.-	VARIABLES INVESTIGADAS. . . . .	75
6.-	DEFINICION DE UNIVERSO DE ESTUDIO . . . . .	77
<del>7.-</del>	DISEÑO DE LA MUESTRA. . . . .	78
7.-	MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS:	
	<del>1.- Procedimiento de Mediciones de Variables</del>	<del>78</del>
	A) Ensayo de Instrumentos (Validación) . . . . .	78
8.-	ELABORACION Y ANALISIS DE INFORMACION:	
	A) Recolección. . . . .	78
	B) Recuento . . . . .	79
	C) Presentación . . . . .	79
9.-	RESULTADOS DE LA INVESTIGACION. . . . .	81
	NOTAS . . . . .	114
10.-	CONCLUSIONES. . . . .	119
	NOTAS	
	BIBLIOGRAFIA. . . . .	122
	ANEXOS. . . . .	125

## INTRODUCCION.

México atraviesa por una etapa crítica en su economía, que trae como consecuencia repercusiones en distintos ámbitos.

La prioridad de cualquier empresa o institución es un aumento en la productividad para hacer frente a la crisis, sin embargo los cambios en los niveles de salarios, la competencia en el mercado de trabajo y las condiciones laborales alteran el estado emocional y como consecuencia las actitudes del personal de cualquier nivel. Las enfermeras como trabajadoras que son, no hay excepción y también sufren este proceso.

El aspecto remunerativo del salario es especialmente afectado, la época de relativa igualdad entre precios y salarios es ahora cosa del pasado, el constante aumento en el costo de la vida da lugar a revisiones y ajustes salariales más o menos frecuentes, conformando así un círculo vicioso inflacionario.

El proceso inflacionario y las condiciones laborales se muestran aquí como posibles generadores de alteraciones emocionales, que no sólo atañen a la pérdida del poder adquisitivo, puesto que ésta trastorna múltiples esferas de la vida del individuo.

Existe una pérdida de la posibilidad de predecir y tener control sobre la vida cotidiana, de vivir en un medio seguro, constante y congruente. La mayoría de los trabajadores pierde la capacidad de adquirir productos lucrativos, para sólo poder cubrir sus necesidades básicas, y esto en forma muy limitada, por tal motivo, se ve en la necesidad de buscar un segundo empleo para tener un ingreso extra. Todo esto provoca angustia ante la incertidumbre y el resquebrajamiento de la confianza en el medio ambiente y en la propia capacidad para controlarlo, lo cual en algunos individuos puede generar una crisis de motivación, el trabajador actual ya no sabe lo que podrá alcanzar, la satisfacción de sus necesidades materiales, ya que no dependen de él ni de sus habilidades. Ante esta situación, su papel como ser productivo y proveedor tiende a demeritarse.

De igual manera, las condiciones laborales de las empresas o instituciones influyen sobre la ideología del trabajo, el estudio, el esfuerzo y el rendimiento personal y colectivo.

Claro está que el impacto de ambas situaciones, la económica y las condiciones laborales, variará de un individuo a otro, dependiendo de su historia personal, de su capacidad para enfrentarse a situaciones nuevas y cambiantes, además, por supuesto, del estrato social al que pertenezca.

El presente estudio considera el aspecto remunerador del trabajo y las condiciones laborales, enfocado a la repercusión en el estado emocional de la enfermera. El problema de investigación se aborda mediante el estudio de las actitudes hacia el trabajo, tomando en cuenta que las actitudes expresan predisposición a cierta conducta y que se actúan en razón de la experiencia, motivación e información que el individuo reciba del medio ambiente, de las actitudes de los trabajadores depende en gran parte la conducta, rendimiento y desarrollo en el trabajo.

Para efectuar este estudio, se eligió a personal de enfermería de diferentes instituciones de salud y con diferentes puestos jerárquicos.

Se revisan aspectos relevantes en la evolución de la economía mexicana, ya que se considera importante conocer los acontecimientos políticos y sociales que han desembocado en la actual crisis financiera. Asimismo se revisan las teorías de motivación, medición de actitudes y las condiciones laborales de la enfermera.

A través de la historia, se conoce que la enfermería surgió como una práctica empírica basada tan solo en la observación y la experiencia, la cual poco a poco fue conformando una serie de conocimientos científicos y

sistematizados que reúnen los requisitos académicos universitarios como cualquier otra profesión.

Actualmente la carrera de enfermería sigue enfrentando diversos obstáculos en su lucha como reconocimiento como profesión, ya que desde el punto de vista constitucional aparece aun dentro de la categoría de oficios. Por esta causa y lo anteriormente expuesto se observa la poca importancia que se da a la carrera, tanto en el terreno económico, como en el laboral; viendose obligada la enfermera a cumplir muchas veces doble jornada de trabajo, repercutiendo esta situación en su estado físico, psicológico y social.



## 1. JUSTIFICACION

A través de la historia, se conoce que la enfermería surgió como una práctica empírica basada tan solo en la observación y la experiencia, la cual poco a poco fue conformando una serie de conocimientos científicos y sistematizados que reúnen los requisitos académicos universitarios como cualquier otra profesión.

Actualmente la carrera de enfermería sigue enfrentando diversos obstáculos en su lucha como reconocimiento como profesión, ya que desde el punto de vista constitucional aparece aún dentro de la categoría de oficios. Por esta causa lo anteriormente expuesto se observa la poca importancia que se da a la carrera, tanto en terreno económico, como en el laboral; viéndose obligada la enfermera a cumplir muchas veces doble Jornada de trabajo, repercutiendo esta situación en su estado físico, psicológico y social.

## **2. ANTECEDENTES.**

### **EVOLUCION DE LA ECONOMIA MEXICANA**

#### **2.1.1 MEXICO PREHISPANICO Y EPOCA COLONIAL.**

En México la economía, históricamente ha pasado por distintas etapas, En época prehispánica se sabe que el Estado azteca ostentaba una grandísima importancia económica, social y política gracias a su sólida estructura económica y a su organización social.

La agricultura y el comercio eran la principal actividad, por medio de la cual satisfacían sus necesidades básicas.

Una vez consumada la conquista, se originan los grandes latifundios de la Nueva España, que afectaron la productividad de la tierra. La Economía en la Colonia se basó fundamentalmente en la minería.

Por lo que respecta a la industria y al comercio, fueron frenados en su desarrollo, por lo que se considera que esto causó un indudable retraso que perdura en todos los países latinoamericanos hasta hoy en día.

### 2.1.2 INDEPENDENCIA Y MOVIMIENTO LIBERAL.

El violento paso de una estructura económica feudal al capitalismo se da por la lucha de clases, siempre presente en un pueblo cuando lucha por mejorar sus niveles de vida.

La agricultura en esta etapa se hallaba seriamente afectada. La minería continuaba su bonanza, de tal manera que empezó a atraer las primeras inversiones extranjeras a nuestro país. La industria textil también seguía siendo la más importante. En estas industrias las condiciones laborales eran infrahumanas.

A partir de la consumación de la independencia los déficit siguieron aumentando. La explicación a este hecho lamentable es la avidez de la nueva y vieja clase militar que provoca el surgimiento de los primeros préstamos del extranjero que tenían como casi único fin el fortalecer o levantar ejércitos, con intereses exclusivamente personales. Es en esta etapa donde se ubica el nacimiento del círculo vicioso de pedir préstamos para cubrir déficit, situación que continúa actualmente.

### 2.1.3 EL PORFIRIATO Y LA REVOLUCION.

Durante este periodo siguió predominando el latifundismo, sólo que ahora se parapetaba con banderas liberales para establecerse con más firmeza que antes.

La situación de la agricultura seguía siendo crítica. En esta época, las industrias básicas eran la textil, la del tabaco, la del henequén y el azúcar. La diferencia entre clases era enorme y pésima la distribución del ingreso, las condiciones de trabajo seguían siendo infrahumanas.

La deuda externa siguió su carrera ascendente. En esta etapa se configuraron el origen de la burguesía y el proletariado.

Los agudos problemas agrarios, fundamentaron el estallido de la Revolución, que no resolvió plenamente las demandas y es así como los levantamientos armados continuaron.

El auge del petróleo se inició en 1920. Posteriormente, con la expropiación petrolera y las políticas agrarias de Lázaro Cárdenas, la situación económica tuvo un nuevo giro, el país era un buen sujeto de crédito y se establecieron nuevas e importantes líneas crediticias algunas de ellas aún vigentes. (1)

#### 2.1.4 DE 1940 A 1988.

Es a partir de la década de los cuarenta cuando el capital extranjero cobra importancia en el desarrollo industrial, con la cooperación de varias empresas México-norteamericanas.

En 1941 el peso se revalúa un 6% pero la inflación es permanente, sin embargo, esto no deprime el consumo. La década de los cuarenta se caracteriza principalmente por la gran dependencia de la economía americana.

En 1953 una devaluación establece el cambio de 12.50 pesos por dolar, provocando un incremento en los precios y la elevación de los salarios mínimos.

En la década de los sesenta la tasa de crecimiento demográfico es una de las más altas del mundo y el éxodo de los campesinos a zonas urbanas empeora la situación de ciertas áreas. La inflación se controla ligeramente y mejora un poco el ingreso real de las personas.

Para 1970 la estimulación de la inversión extranjera se incrementa. Esta inversión pertenece casi en su totalidad a Estados Unidos.

Por lo que respecta al aspecto social, la gran burguesía llega a su plenitud, su base principal era la banca, la industria, el comercio y en mucha menor escala la tierra; la agricultura da paso a la industrialización y con ella al fenómeno de urbanización.

En las tres décadas posteriores a 1940 México pasó, de ser un país eminentemente rural, a conformar un país en vías de ser preponderantemente urbano. (2)

A principios de la década de los setenta el aumento de los precios era casi incontenible y se llevó a cabo una revisión de los salarios mínimos, acción que anteriormente sólo se realizaba en años pares. Para 1974 la inflación llega al 24%, aumenta la deuda interna y externa, en su IV Informe de Gobierno, Luis Echeverría Álvarez establece la revisión anual del salario mínimo así como de los contratos colectivos de trabajo. En 1975 entra en vigor una nueva Reforma Fiscal que aumenta la recaudación de impuestos, el turismo extranjero disminuye considerablemente, la economía esta deprimida y se avizora la crisis; en 1976 hay una gran salida de divisas y en agosto de ese año inicia la flotación del peso, de \$ 12.50 a \$ 20.40 por dolar, que se estabiliza después de algunos días en \$ 19.70 . Se llevan a cabo revisiones de salarios y los precios se disparan; la escasez de crédito se acentúa, la desconfianza impera y hay retiros masivos. El desempleo se incrementa, la política de austeridad y ahorro se implanta en todo el país pero, como

siempre, la crisis golpeó con más fuerza a los sectores más desprotegidos de la población. (3)

Para 1978 la tasa de crecimiento económico es notable, todo parecía indicar que se terminaba toda una época de austeridad y atraso. Durante este proceso de crecimiento en donde la economía se activa significativamente, el sector petrolero fue el más importante, y dentro del sector no petrolero la industria más dinámica fue la de la construcción, seguida por los sectores electricidad, manufacturero, comercio y de servicio. (4)

La agricultura por su parte logró en 1980 proporcionar una autosuficiencia alimentaria.

Es necesario señalar que muchas empresas privadas del país, contrajeron más deuda en el extranjero que el sector público, lo cual indica que el avance del capital privado nacional se apoyó fuertemente en créditos del extranjero, esto significa que el país siguió una política financiera de gran liberalidad debido a que se contaba con abundancia de recursos.

Durante este periodo se dio una fuerte tendencia del capital privado nacional hacia actividades que se podrían calificar de suntuarias y especulativas, como la construcción de enormes residencias y la compra de moneda

extranjera, en tanto que el Estado, a través de algunos de sus funcionarios más prominentes, también se dedicó al derroche y a utilizar los recursos que por derecho pertenecían a todo el pueblo, para la satisfacción de intereses muy particulares, los cuales llegaron, en la mayoría de los casos, a los límites de lo creíble.

La deuda externa se agrava debido a que el proceso de expansión de 1978-81 vino aparejado de un crecimiento de las importaciones mayor que en periodos anteriores; primero porque el cambio en la estructura industrial manufacturera la hizo más importadora de bienes de capital y, segundo, porque hubo una entrada de productos extranjeros en su mayor parte innecesarios, y que desplazaron la producción nacional.

La situación se vio agravada a mediados de 1981, con la disminución de los precios en las exportaciones de petróleo, lo que se suma al descenso de los precios de varios productos de exportación, es entonces cuando el gobierno contrajo un endeudamiento mayor con el exterior y reduce sus gastos corrientes de inversión.

Surgieron la baja de inversión productiva y la especulación debido a que en 1981 las tasas de interés internacionales se elevan significativamente; el gobierno, con el fin de evitar la salida de recursos monetarios internos y de



atraer capitales del exterior, siguió una política de aumentos sostenidos de las tasas de interés internas y de un mayor deslizamiento del tipo de cambio. Esto provocó una aceleración del proceso inflacionario y una gran presión sobre el tipo de cambio mismo. Es así como la dolarización, la fuga de capitales y un fuerte endeudamiento externo, llevan al gobierno a devaluar la moneda nuevamente en febrero de 1982.

Simultáneamente, el proceso de dolarización y la salida de capitales se agudizan, adquiriendo proporciones tales, que las reservas del Banco de México se vieron seriamente amenazadas.

Fue así como el gobierno se vio precisado a devaluar la moneda una vez más, y a establecer un control de cambio parcial tendiente a frenar la dolarización y la fuga de capitales.

La nacionalización de la banca en septiembre de 1982, causa una gran polarización en diversos grupos de la sociedad. Al inicio de 1983, este tema y la corrupción de altos funcionarios gubernamentales son el eje en el que giran todas las conversaciones. La inseguridad reina en todo el país, el futuro se torna incierto.

La entrante administración adopta estrictas medidas de austeridad, las cuales repercuten irremediabilmente en el bienestar de la población. La inflación continúa su dinámica ascendente, llegando a los límites de la hiperinflación, la actividad económica seguía descendiendo. El crecimiento de los precios llegó al 100% y el nivel de desempleo se duplicó. El déficit financiero llegó a un nivel nunca antes alcanzado.

El ahorro público y privado fue insuficiente para financiar el proceso de inversión necesario para sostener un nivel de actividad económica adecuado, se tuvo que recurrir al endeudamiento externo. (5)

En 1983 la economía mexicana se encuentra en medio de una crisis sin precedentes en los últimos 50 años; Miguel de la Madrid en su toma de posesión da a conocer el programa inmediato de reordenación económica, cuyos objetivos eran combatir la inflación, proteger el empleo y recuperar la capacidad de crecimiento de la economía.

Como consecuencia del aumento a la gasolina y diesel, los precios se disparan nuevamente, los salarios mínimos obtienen un aumento muy moderado y el poder adquisitivo del trabajador disminuye cada día más.

Existe un ligero crecimiento de la economía hacia principios de 1985, originando una recuperación de las importaciones, sin embargo, vuelven a decaer, lo mismo que las exportaciones, a principios de 1986.

Para 1986 tiene lugar una importante caída en la producción total del país. En 1987 la situación se mantiene más o menos estable, aunque la inflación sigue siendo escandalosa. En este año hay un escaso crecimiento económico.

La economía en 1988 no ha podido recuperar su tendencia al crecimiento.

Actualmente, se lleva a cabo una ampliación de la interrelación de la economía mexicana con Estados Unidos; por su parte, el gobierno mantendrá la paridad del dólar y disminuirá, en la medida de lo posible, los impuestos a productos de primera necesidad, con el acuerdo que se dio a conocer como "PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA".(6)

Los resultados de éstas acciones han mejorado en apariencia la situación inflacionaria, pero sus alcances en el mejoramiento de vida del grueso de la población aún están por verse.

## ASPECTOS LABORALES DE LA ENFERMERIA.

### 2.2.1 LA IDEOLOGIA Y LA LEGITIMACION DE LA PROFESION.

Todas las profesiones existentes hasta hoy, deben tener una ideología de lo que constituye su función frente a la sociedad, tanto para identificarse como para legitimarse.

Martínez Benítez et al (1985) dice que la "identidad de una profesión la constituyen los siguientes elementos:

- a) Una ética laboral considerada como la realización de una vocación personal.
- b) Un ideal de servicio "universal".
- c) Diferencia entre trabajo oculto y trabajo manual o servil.
- d) El ideal de servicio u obligación moral, el concepto de mercado libre
- e) La autonomía de la profesión".

En cuanto a la legitimación profesional, dichos autores describen que para lograr ésta, se requiere de cierto status abarcando el ingreso del profesional, la duración de su escolaridad y la importancia del servicio que presta, otros aspectos que considerar son la autonomía laboral, la responsabilidad moral y la existencia de corporaciones de los grupos profesionales.

Se conoce que la enfermería es una profesión eminentemente femenina, y que por esta característica se cree que las actividades que desempeña una enfermera son la prolongación de las actividades de una ama de casa, o, de otro modo, son actividades que "deben" realizar y que no es necesario retribuir las económicamente en forma justa, ya que es su "obligación"; o, mucho peor, hay quienes consideran esta profesión como de "segunda clase"; es decir, no están a la misma altura, en cuanto a prestigio social y retribución económica que las demás prácticas, técnicas, o licenciaturas, que existen en nuestro país". (7)

#### 2.2.2 UTILIZACION, RETRIBUCION Y DATOS GENERALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA.

A través de la historia el personal de enfermería a tenido que enfrentar situaciones diversas para poder tener un lugar como profesional. En general a este personal se le emplea sin tomar en cuenta su preparación, teniendo cargos como supervisoras o funciones similares, enfermeras generales y aun auxiliares de enfermería; o por otro lado, realizando actividades totalmente ajenas a enfermería.

Martínez Benítez et al (1985) concluyen el estudio que realizaron, en los siguientes puntos:

- a) La enfermera, principalmente la profesional en el campo sanitario, tiene una gran carga de actividades administrativas.
- b) En los establecimientos asistenciales las actividades técnicas consisten principalmente en la administración de medicamentos y manejo de equipo.
- c) El personal en el campo sanitario tiene mayor proporción de actividades docentes que el que labora en el campo asistencial.
- d) Es casi nula la actividad de investigación en ambos campos.
- e) Hay un porcentaje considerable de actividades que no son de enfermería.
- f) Muchas de las actividades realizadas por el personal profesional deberían ser realizadas por personal no profesional."

En otro aspecto se menciona que el promedio de edad en las enfermeras es bajo; un gran porcentaje de ellas es casada y, a su vez, la mayoría tienen personas que dependen económicamente de ellas.

Otro dato importante es que, hasta 1976, el 90% de las enfermeras contaban sólo con el certificado de secundaria.  
(B)

Referente al número de horas que labora en promedio la enfermera, es el equivalente a dos turnos.

En cuanto a retribución económica del personal de enfermería, hay que cuestionar mucho, puesto que para las funciones, desgaste y riesgos físico y mental, se considera muy mal remunerado, además, por otra parte no se toma en cuenta la preparación del personal como base para realizar la tabulación de sueldos, la prueba está que la Licenciatura en Enfermería no es reconocida como categoría dentro del escalafón.

En los estudios realizados anteriormente, se encontró que en 1983 la enfermera ganaba uno y medio salarios mínimos, en promedio.

Por lo que conocemos hasta el momento, la enfermera está catalogada dentro de los salarios mínimos profesionales, siendo ubicada como un oficio y no como una profesión.

Según la Secretaría de Programación y Presupuesto, dentro de los sueldos vigentes hasta abril de 1990, la enfermera percibe en sus diferentes categorías:

**PERSONAL PARAMEDICO.**

- auxiliar de enfermería: \$ 514,033.00
- enfermera general: \$ 611,768.00
- enfermera especialista: \$ 714,211.00

**PERSONAL DE CONFIANZA.**

- Jefe de enfermeras A: \$ 827,596.00
- Jefe de enfermeras B: \$ 859,979.00
- Jefe de enfermeras C: \$ 872,063.00

**PSICDECONOMIA, SATISFACCION Y MOTIVACION EN EL TRABAJO.****2.3.1 EL NEXO ENTRE PSICOLOGIA Y ECONOMIA.**

Los vínculos entre Psicología y Economía se ubican en el último tercio del siglo XVIII en el año de 1779, dentro de la obra de Adams Smith titulada Investigaciones acerca de la Naturaleza y causas de la Riqueza de las Naciones, donde se señala que el desarrollo de la fuerza productiva y de la división del trabajo se debía primordialmente a la motivación humana de poseer más bienes para la satisfacción de necesidades apremiantes, motivos conocidos como "deficiencia y acumulación", y que supuestamente movilizaban al individuo a desarrollar destrezas y



habilidades con el fin de resolver problemas de producción, de aquí surge la postulación de la "Ley del Interés Personal" la cual se constituyó como móvil psicológico de la creación de riqueza.

Durante esa época, John Bentham formula sus trabajos sobre la "Ley del menor esfuerzo", en donde establece que el ser humano busca el máximo de placer y el mínimo de esfuerzo y/o dolor.

John Stuart Mill, quien definió a la Economía como, "La búsqueda del máximo de beneficios con un mínimo de costos".  
(9)

Posteriormente, Carlos Marx demostró que el valor de los bienes no es determinado ni por motivos individuales, ni por el desarrollo económico social, sino por el establecimiento de relaciones de producción y la venta de la fuerza del trabajo. (10)

En 1870 la escuela utilitarista consideró que la base de la explicación económica eran los deseos y las necesidades, de modo que su análisis se situaba en el comportamiento del individuo como consumidor.

Con los trabajos de Weber y Flechner y la formación del paralelismo psicofísico, la Psicología fue cada vez más

relevante para la economía señalando semejanzas entre la ley de Weber y Flechner, "La intensidad de la sensación es igual al logaritmo de la fuerza del estímulo", con la hipótesis de Laplace-Bernouli que sostiene que, "La satisfacción psíquica aumenta cuando el poder de compra del individuo se incrementa". (11)

A lo largo de la historia se ha manifestado la importancia del nexo de la Psicología con la economía, en particular en épocas de crisis financieras, que es cuando los grandes problemas vividos por los habitantes de la nación se atribuyen a causas individuales. La gama de aspectos psicológicos involucrados en este tipo de situaciones es amplia, la inseguridad que genera una situación de crisis, la toma de decisiones a todo nivel y la conducta del consumidor son sólo algunos de ellos.

La importancia práctica de la psicología en estos hechos radica fundamentalmente en generar confianza y nuevas actitudes que produzcan nuevas conductas e introducir la responsabilidad de los individuos en su consumo.

La repercusión social de estas prácticas asume que es el individuo de donde parten los hechos económicos y por lo tanto, el nexo entre psicología y economía es más fuerte.

Los estudios de Psicología Económica se encargan principalmente de la conducta del consumidor y se basan en

un enfoque interdisciplinario y pueden ser sociológicas, psicológicas u económicas y demográficas, sin embargo, existen otros aspectos de los que escasamente se ha preocupado la Psicología Económica y son aquellos relacionados con las políticas gubernamentales que afectan al trabajador, que en los países latinoamericanos son cada vez más frecuentes y abren un amplio horizonte para la investigación social, económica y psicológica.

En 1966, George Katona desarrolló la economía de la conducta la cual está dirigida a un solo aspecto de la actividad económica el cual se refiere a los cambios en los negocios, aspectos importantes para los norteamericanos de la década de los treintas. Para Katona, el crecimiento económico es resultado de la conducta humana. Su principal interés fue la comprensión y la explicación de la conducta económica en los hogares (cambios en la conducta del consumidor), interés comprensible y adecuado en esa sociedad. Katona llega a conclusiones como la que sostiene que "...Un déficit considerable en los ingresos puede originar repercusiones adversas en los aspectos no económicos de la vida, como la cohesión familiar, el cuidado de los niños y sobre todo, el esfuerzo en el trabajo". (12)

El rasgo central de la Psicología Económica es el de reconocer el papel preponderante del factor humano en los

asuntos económicos: consumidores, hombre de negocios, funcionarios del gobierno y trabajadores.

Los teóricos de la Psicología y de la Economía ha establecido el punto de partida de la Psicología Económica en la conducta del consumidor, pero en todas estas teorías y planteamientos se da por hecho que el individuo cuenta con un ingreso suficiente como para elegir entre tal o cual producto, como se mencionó anteriormente, la conducta del consumidor no es el único nexo entre Psicología y Economía

Los hallazgos en la conducta del consumidor pueden funcionar una vez que ha logrado cierto grado de comodidad en cuanto a la satisfacción de las necesidades primarias. Al respecto, se debe señalar que el consumo es importante, ya que su función es la de restituir y reproducir la fuerza del trabajo empleada en el proceso reproductivo.

Sarron y Atkins (1968) proponen la psicoeconomía como una disciplina "...atenta a las fallas individuales del hombre, pero alerta también, a la frecuentemente amenazadora realidad exterior que ofrece un panorama un tanto desolador, en el que cada hombre debe luchar por su supervivencia económica." (13)

La Psicoeconomía cuestiona constantemente cada situación que enfrenta el hombre económico de nuestros tiempos, y

sostiene que las acciones y decisiones de una nación son motivadas por los valores de su cuerpo gubernamental. Sobre este aspecto de la motivación, los psicoeconomistas sostienen que el hombre busca seguridad, privacidad, pertenecer a un grupo; estas necesidades actúan en la motivación de su comportamiento económico y, puesto que el hombre está en todas las cosas, sus motivaciones no pueden ser encajonadas en un simple concepto o fórmula.

Las necesidades de comprar ropa, zapatos e incluso alimentos, no son solamente motivadas por la necesidad en sí, existen otras necesidades que son particularmente de cada individuo, como el prestigio, el status o la necesidad de sentirse poderoso; las motivaciones del hombre siempre van más allá de los incentivos de hacer dinero y son muy complejas, aun si se trata solamente de vivir mejor que otros.

Durante una crisis económica, la gente generalmente está angustiada y preocupada por ella misma y por el país, y su ansiedad contribuye al estado económico de la nación.

La gente se siente en gran peligro, puesto que ha sentido las debilidades más que la fortaleza de su gobierno.

Cuando las personas comienzan a percibir que su dinero no les alcanza y que, de hecho, cada vez vale menos, se

percatan de que los esfuerzos por ahorrar y vivir austeramente no se ven recompensados, surge la desilusión, el desánimo y la angustia. De la misma manera, el individuo se muestra indeciso y pasivo en el trabajo, el cual no le resulta recompensante. La fuente de seguridad que en el adulto representa el gobierno y la empresa, pierden su poder y el individuo pierde la fe en ellos. (14)

Asimismo, el desarrollo y la decadencia económica de un país son dos etapas que marcan en su historia momentos determinantes para quienes lo habitan, en aspectos tan fundamentales como la nutrición, la salud y la educación.

Han existido diversas teorías acerca de los factores que influyen para propiciar el crecimiento económico de una nación, algunas consideran la raza y el clima como los factores básicos, sin embargo, esta por demás que las fuerzas básicas que mueven a las naciones al desarrollo económico y al progreso, yacen en el hombre mismo, en sus motivaciones y en sus relaciones con los demás.

A principios del siglo XIX se responsabilizaba al desarrollo tecnológico de los aumentos de la productividad y el bienestar material; grandes economistas como Carlos Marx y Adams Smith, así lo planteaban, y se consideraban como "Fuerza Clave", a los aumentos de la población, la división del trabajo y al "Espíritu de empresa", esto es,

desde luego el punto de vista del dueño del capital. Posteriormente, Shump intervino para postular al empresario creativo y tenaz como el único motor del desarrollo económico. (15)

Actualmente, el pensamiento de que el factor principal del desarrollo está fuera del ámbito económico, empieza a ser reconocido.

Sin embargo, siguen existiendo las dos teorías antagónicas que describen la motivación y su importancia en el desarrollo económico de una nación: por un lado está la teoría que postula la tecnología como principal impulsora del crecimiento, y por otro, la teoría que ve en las motivaciones de ciertos elementos que son individuos claves en una sociedad, el factor decisivo para su desarrollo.

David MacLellan (1968) es el principal defensor de este último enfoque y argumenta que "... la necesidad de realización es fundamental para el desarrollo económico..." (16)

En países como Estados Unidos y Japón, prevaleció la conducta normativa de que el trabajo es bueno y el ser industrioso en una virtud, esto es combinación del espíritu de realización, es decir, tanto el desempeño efectivo en tareas rutinarias y sosas, como los esfuerzos

de los empresarios por innovar y alcanzar normas de excelencia, pueden ser los atributos que se apliquen al desarrollo de estas dos naciones, en especial Japón.

Es bien sabido que, aunque la motivación se genera individualmente, su dirección puede ser individual o social.

Una persona puede dirigir sus esfuerzos hacia el alcance de metas grupales, aunque las fuentes de impulso se hallen dentro de él. Esto ocurre muy claramente en algunos grupos de trabajadores. Según la psicología social, hay dos tipos de recompensas vinculadas directamente con la motivación para producir: las recompensas extrínsecas y las recompensas intrínsecas, ambas guardan una estrecha relación en la estructura del trabajo, pero no siempre es así, algunas personas pueden estar realizando trabajos con muy baja remuneración, pero intrínsecamente son satisfactorias, estas actividades generalmente son sostenidas y conducen a un esfuerzo mayor, existe un reforzamiento circular en el desempeño exitoso. (17)

Es evidente que las recompensas extrínsecas no son determinantes de un buen desempeño, ya que el trabajo eficiente que depende de las recompensas externas, desaparece a la eliminación de éstas. Por lo tanto, los pronósticos relativos a la motivación son azarosos si se



basan solamente en la manipulación de incentivos externos.

(18)

La recompensa extrínseca deber ser proporcional a los esfuerzos del individuo, las recompensas intrínsecas funcionan de manera diferente, ya sean remuneraciones individuales o recompensas del sistema.

Los economistas no se preocupan por refinamientos de la motivación en el proceso productivo, ya que a decir de ellos la gente es controlada y dirigida en la industria por restricciones externas. Sin embargo, el psicólogo industrial sabe que no es así, el problema de la motivación puede afectar la calidad del trabajo, además, existen otros tipos de trabajo que no son factibles de controlar externamente, como lo son los empleos desempeñados a nivel de supervisión, dirección, investigación y desarrollo.

En 1955 Lewis estudió algunas variables del orden psicológico que creyó importantes impulsoras del progreso económico, como por ejemplo el deseo de bienes, la actitud hacia el trabajo y el espíritu de aventura, el cual se refiere a la aceptación de riesgos. (19)

Al hacer este estudio, Lewis traspasó la barrera de la teoría económica tradicional, al ocuparse de las variables

que los economistas consideran como insignificantes y erróneas.

Parsons y sus discípulos llegaron a una conclusión muy interesante, que fue la señalación de características de los países desarrollados y subdesarrollados; las sociedades desarrolladas se caracterizan por tener normas descriptivas, particularismo y difusividad. (20)

Esto significa que en los países subdesarrollados, en la valoración de un individuo no se toma en cuenta lo que sabe hacer (status adquirido), sino lo que es (status adscrito). Por lo que se refiere a la ocupación, en los países desarrollados, al no existir un sistema de castas, cualquier persona puede competir por cualquier tipo de empleo, independientemente de su aspecto o status socioeconómico.

Por último, las relaciones de trabajo en un país desarrollado son específicas, y no están sujetas a un gran número de otras relaciones como el parentesco, estructuras sociales o políticas. Es difícil comprobar esta clase de aseveraciones, aún no se ha logrado una relación teórica congruente entre estas variables y el desarrollo económico de una nación.

Otro aspecto muy importante dentro de esta misma área, se refiere a un problema que ha perdurado durante mucho tiempo en el ámbito de las relaciones laborales, y que es el del aumento de los salarios, problemática que ve aumentada su magnitud en épocas de crisis económica; es aquí donde las disciplinas como la Sociología, la Psicología y la Economía, conjuntan sus campos de conocimiento, sin embargo, no se ha podido llegar a un método o técnica que permita librar adecuadamente los problemas de este tipo entre la gerencia y los trabajadores.

Existen dos clasificaciones para los factores que influyen en los salarios y su clasificación según los oficios y las profesiones, con respecto a lo primero, la oferta y la demanda influyen de tal modo que cuando hay muchas oportunidades de empleo, los salarios disminuyen, y cuando el trabajo es poco, los salarios suben; esto se ve sujeto al programa de salarios de la empresa en particular y sobre todo, al control gubernamental en la administración de salarios mínimos.

Existen algunas empresas cuyo margen de ganancias les permite otorgar sueldos un poco más elevados, lo cual les lleva a gozar de cierto prestigio y que sus empleados sean más codiciados dentro de la comunidad.

Un factor que generalmente se toma en cuenta de manera sistemática en los programas de salarios, es el del costo de la vida; a nivel sindical este es el principal aspecto que se reconoce en el ajuste de salarios. Estrechamente relacionados se hallan las diferencias regionales de salarios, las cuales dependen del costo de la vida en cada localidad.

Un aumento en los índices de inflación sensibiliza a los trabajadores ante los problemas del consumo. Las diferencias en los ingresos provocan diferencias más o menos grandes de comportamiento, estas diferencias son más considerables en los países menos industrializados. (21) Cuando se puede llevar a cabo un control sobre las utilidades y los precios, los salarios se someten a un bloqueo que permite que sus aumentos no se conviertan en inflaciones.

Con respecto al presupuesto familiar, como consecuencia del salario, Engels (1882) formuló cuatro leyes que aún rigen las investigaciones dentro de esta línea:

- 1a. Los gastos aumentan cuando los ingresos disminuyen.
- 2a. Los gastos diversos disminuyen al disminuir el ingreso.
- 3a. La proporción de gasto dedicado al vestido se mantiene igual.

- 4a. La variación del gasto en el alojamiento es poco sensible.

Como podrá suponerse, las leyes de Engels han sido severamente criticadas, en especial la referente al alojamiento; sin embargo estudios realizados en Francia han demostrado que la primera Ley es válida aun para niveles de ingreso elevado. Los estudios de los presupuestos familiares en relación con la evolución económica, han sido tratados en otros países desde principios de siglo; uno de ellos reveló que, durante periodos de recesión económica, algunas necesidades tendían a desaparecer, mientras que en periodos de expansión surgían nuevas necesidades. (22)

Las motivaciones en las necesidades de las familias no sólo dependen de las variaciones en la economía o de la situación de la familia a lo largo de su existencia como tal; son intrincados los aspectos que se conjugan para formar un patrón de gastos que varía enormemente de un nivel a otro, e incluso dentro de un mismo nivel, y de una familia a otra, como ocurre en el caso de una sociedad tan heterogénea como la mexicana.

Esto plantea una grave dificultad para los estudios de presupuesto familiar y niveles de vida en diferentes clases sociales, y es la que consiste en determinar lo que es una necesidad, cómo medirla y cómo debe ser satisfecha. Las

investigaciones psicológicas sobre aspectos económicos tienen ante sí un amplio campo de trabajo.

### 2.3.2 EL TRABAJO COMO SATISFACTOR DE NECESIDADES

Ha quedado atrás la época en que se consideraba al trabajo como un castigo por los pecados del hombre, hoy en día, existen un gran número de personas que disfrutan de su trabajo, ya que les proporciona satisfacción y bienestar psicológica y económicamente, sin embargo, bajo la actual situación de crisis económica, el bienestar económico proporcionado por el trabajo, se ha visto disminuido considerablemente.

No se debe olvidar que el ser humano no sólo trabaja por dinero y que existen otros satisfactores en la industria, pero en este caso, se trata de averiguar si los hechos económicos y la presión causada por ellos afecta de alguna manera la actitud del individuo hacia su trabajo.

La actividad humana en torno a la cual se han organizado todas las demás es el trabajo, en el desarrollo del trabajo el hombre despliega toda su capacidad física psíquica con el fin de enfrentarse a la Naturaleza y transformarla. De la misma manera, la Naturaleza ha transformado al hombre mediante la fuerza del trabajo, mediante el reto de la actividad encaminada primordialmente a satisfacer las necesidades básicas del ser humano, necesidades que a su

vez se transforman según las condiciones y maneras que son satisfechas. En este sentido, se puede decir que las necesidades se han modificado según lo ha hecho la sociedad.

El trabajo ha servido como fundamento a la vida de los individuos y de las sociedades en que se organizan, puesto que su importancia se manifiesta en todos los ámbitos de la vida humana, no sólo en la laboral.

Al respecto, Federico Engels manifiesta que el trabajo es: "... la condición básica, fundamental de toda la vida humana y lo es en tal grado, que hasta cierto punto debemos decir que el trabajo es creado por el propio hombre". (23)

Brown (1956) menciona que "el trabajo es una parte esencial de la vida humana, puesto que es el aspecto de la vida que confiere condición y liga a la sociedad. Por lo común, hombres y mujeres gustan de su trabajo, y en todos los periodos históricos ha sucedido así. Cuando no les gusta, la falla se encuentra en las condiciones psicológicas y sociales del trabajo, más bien que en el trabajador. Por lo demás, el trabajo es una actividad social que cumple con dos funciones principales: producir los bienes que la sociedad necesita e integrar a los individuos a los sistemas de relaciones que constituyen a la sociedad".

El trabajo no es sólo la suma de la energía mental con la muscular, al ser desempeñado por seres humanos, el trabajo se ve influido por la individualidad de quien lo lleva a cabo.

Al surgimiento del Marxismo el trabajador es el centro en el escenario social, Marx llamó la atención enfáticamente hacia el trabajo como actividad humana.

Neff (1968) opina que el trabajo es un tipo de actividad muy amplia y molar e indudablemente implica todos los procesos psicológicos de que es capaz el organismo humano. Asimismo, define al trabajo como "... una actividad orientada a la meta de procurar medios para la subsistencia del organismo viviente...". Para una concepción del significado del trabajo, Neff propone tomar en cuenta los siguientes elementos básicos:

- 1) Es una actividad esencialmente humana.
- 2) Es una actividad instrumental, puesto que se realiza con el fin de procurarse medios de subsistencia.
- 3) Es una actividad autopreservadora.
- 4) Es una actividad alteradora, ya que su objetivo es modificar el ambiente físico del hombre para incrementar su seguridad. (24)



Es así como Neff llega a la siguiente definición: "El trabajo es una actividad instrumental llevada a cabo por seres humanos, cuyo objeto es preservar y conservar la vida y que esté orientada hacia una alteración planificada de ciertas características del medio humano".

Todos los individuos experimentan la necesidad de trabajar, así como de producir; esto surge en respuesta a sus necesidades. El hombre también encuentra difícil vivir día a día y desarrolla angustia acerca de su calidad de vida y la de su familia.

La vida en el trabajo y la vida familiar se influyen mutuamente, es de suponerse que los trabajadores de una empresa gozan de buenas condiciones de vida, éstas sentarán las condiciones para desempeñar el trabajo con el máximo de interés.

Durante los últimos años, las condiciones de trabajo se ha ido modificando profundamente, haciendo sentir sus efectos en la vida familiar y la estructura de las clases sociales, esto ha provocado un mayor interés no sólo en los estudios económicos, sino también psicológicos y sociológicos; los aspectos psicológicos de estas transformaciones se tornan importantes para comprender a fondo los fenómenos culturales que diferencian a las clases sociales, en este sentido, resulta de interés saber que es la satisfacción en

el trabajo y los factores que intervienen en su surgimiento.

Smith (1961) define la satisfacción en el trabajo de la siguiente manera "... es una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto. Se considera como el resultado la consecuencia de la experiencia del trabajador en el puesto, en relación con sus otros valores, o sea, con lo que se desea o se espera de él. Se puede considerar que la satisfacción tiene un sentido similar al de placer..." (25)

La satisfacción en el trabajo depende de diversos factores, algunos de ellos podrían ser determinados por experiencias individuales, pero de manera general, el grado de interés que despierte el trabajo y las condiciones físicas y psicológicas del mismo, en donde intervienen las relaciones con los compañeros y jefes, son más importantes.

Al respecto, Tiffin (1958) afirma que "...el grado de satisfacción por el propio trabajo está influenciado en parte por la manera en que dicho trabajo consiga la satisfacción o realización de determinados valores que los individuos poseen...". Más adelante aclara que los valores pueden cambiar debido a factores sociales o económicos que influyan en el individuo.

El hecho de que el trabajo resulte satisfactorio no significa que la ejecución del mismo sea perfecta, en estos casos en donde intervienen diferentes circunstancias en donde la satisfacción puede provenir de la ejecución del trabajo o de otros aspectos relacionados con él, y en donde entran en juego factores económicos, sociales y culturales.

Hasta donde sus necesidades se satisfagan, una persona estará satisfecha con su trabajo. (26)

Es por eso que una vez que el hombre alcanza un nivel de subsistencia adecuado, empiezan a surgir nuevas necesidades y nuevos motivadores. Las personas privadas de oportunidades para satisfacer, mediante el trabajo, las necesidades que son actualmente importantes para ellos, se comportan con indolencia, pasividad, resistencia al cambio, falta de responsabilidad, disposición para seguir a los demagogos y exigencias irracionales de beneficios económicos. (27)

Existen pruebas de que, bajo ciertas circunstancias, la insatisfacción tiene efectos sobre la conducta laboral, como ausentismo, retardos y altos índices de rotación; esto no implica necesariamente una relación directa entre productividad y satisfacción.

La satisfacción o insatisfacción depende de una diversidad de factores, desde la personalidad del individuo, hasta sus oportunidades de autoexpresión, la idea de que un trabajador satisfecho es un trabajador productivo, se hizo popular debido a que encaja en el sistema de valores de las relaciones humanas, no obstante se ha llegado a comprobar una relación débil, pero consistente, entre satisfacción y rendimiento.

Vroom (1964) utiliza una teoría de metas y trayectorias sobre la motivación, en donde sostiene que la satisfacción y el rendimiento en el trabajo obedecen a distintas causas: "... la satisfacción en el trabajo se ve afectada estrechamente por la cantidad de recompensas que las personas reciben de sus puestos, y el nivel de desempeño se ve afectado por la base que sustenta el alcance de las recompensas. Los individuos están satisfechos en su trabajo hasta el grado que les permite obtener lo que desean y tienen en ellos un desempeño eficiente hasta el grado en que conduzca a la obtención de lo que desean..." (28)

Es probable entonces que la relación entre satisfacción y desempeño se deba a la acción de recompensas derivadas de un buen desempeño, y éste se coloca como agente causal de la satisfacción.

Un trabajador, al declararse satisfecho con su trabajo, está diciendo que sus necesidades se han satisfecho como resultado de desempeño de su trabajo, de la misma manera, un individuo satisfecho se ve motivado para desempeñar un trabajo donde se satisfacen sus necesidades importantes.

La satisfacción es importante no porque repercuta en el desempeño, sino como un fin mismo, dado el papel preponderante del trabajo en la vida del hombre.

### 2.3.3 MOTIVACIONES BASICAS DE LA CONDUCTA HUMANA

Toda conducta, deseable o no, normal o anormal, es resultado de una serie de causas y por lo general entretreídas, se dice que toda conducta tiene un motivo.

Aunque están de acuerdo los psicólogos en que toda la conducta es motivada, discrepan en el origen, naturaleza y número de fuerzas activadoras, formando diferentes teorías, la primera utiliza el término instinto con una serie de significados y se menciona que la fuerza activadora de toda acción es innata, esta teoría fue utilizada por MacDougal en 1926, enlistando varios instintos como huida, lucha, curiosidad y otras.

Maslow sugiere la expresión "... necesidades instintoides en su obra Motivation and Personality, estas necesidades,

crea él tienen una base instintiva, pero el modo de ser satisfechas depende en mucho del aprendizaje.

Después los términos impulso y necesidad sustituyen al viejo concepto de instinto, se considera más flexible por que incluye los efectos del aprendizaje, la herencia social y la biología.

Un impulso es una tendencia reactiva provocada que desencadena actividad en el organismo y la mantiene. Aumenta el nivel general de actividad del individuo y el impulso es grande o pequeño, según la fuerza del estímulo, los impulsos son primarios o fisiológicos y secundarios o sociales.

La necesidad es una carencia en general que resulta de un desequilibrio que descompone la armonía óptima de un individuo, o sea que una carencia suscita una actividad en el organismo.

Maslow en su artículo " Una teoría de la Motivación Humana" (29) subraya que hay que ver siempre al individuo en su conjunto, la motivación actúa sobre toda persona, no sobre un parte. Claro está que para fines prácticos uno debe tomar en cuenta ciertas necesidades o motivos específicos, pero en realidad, es el organismo entero quien entra en actividad. De acuerdo con esto Maslow dice que cualquier conducta motivada puede satisfacer muchas necesidades al mismo tiempo.

Además menciona el concepto de jerarquías de prepotencia, dando a entender que las necesidades aparecen con un orden, siendo de sencillas a complejas, pero con motivos específicos entrando en actividad todo el organismo. Una necesidad satisfecha deja de ser necesidad, dando paso a que el individuo trate de satisfacer otras. Una persona no es dominada por satisfacciones sino por sus carencias.

La escala que propone Maslow está dispuesta en forma ascendente, y es: necesidades fisiológicas, de seguridad, amor, autoestima y de realización. Carrol hace mención de los cuatro grupos de necesidades que proponen Snygg y Combs, y aclara que esta clasificación no se da en forma aislada en un individuo ya que este actúa como una personalidad total, sin embargo al variar las situaciones, una de estas necesidades se torna la principal y las demás quedan relegadas a niveles inferiores de la conciencia.

- La seguridad física: Es una necesidad básica que pretende mantener el equilibrio biológico o el equilibrio interno mediante la satisfacción de diferentes subnecesidades físicas como son, entre otras, el sueño, el apetito sexual y el apetito físico, siendo la última una motivadora básica de la conducta humana, ya que existe la necesidad de generar ingresos económicos para poder

satisfacer el apetito y también un gran número de personas crean una industria para satisfacer esta necesidad.

- La seguridad emocional: El individuo lucha por mantener equilibrio y seguridad emocionales y trata de mantener experiencias organizadoras o integradoras y a la vez trata de evitar experiencias perturbadoras, trata de satisfacer sus necesidades de un modo en que tenga comprensión y acogida por sus semejantes y evita el rechazo y la crítica, trata de conservar y superar las condiciones estimulantes agradables y de eliminar o disminuir estados emocionales negativos como la ira, miedo, disgusto y preocupaciones, en sus relaciones interpersonales trata y saca más provecho de la alabanza que da un sentimiento de seguridad emocional, y en cuanto al reproche, hace disminuir este sentimiento, rara es la persona que puede mantener la seguridad emocional si se le sujeta a duras críticas durante un largo periodo.

La lucha por mantener la seguridad emocional está asociada siempre con el proceso de mantener la seguridad física, el éxito y el status.

- El éxito: No existen pruebas de que la necesidad de éxito se herede, pero por naturaleza el individuo esta en continua lucha para lograr, al menos, cierto control sobre alguna parte de su medio. Además, no se contenta como



señalan Adler, Snygg y Colbs, con lograr lo necesario para el presente inmediato, los seres humanos pueden proyectarse hacia el futuro, por lo tanto, existe un factor más que es la búsqueda de éxito, ya que éste es aprendido en nuestra sociedad, por lo que posee un significado social considerable, ya que el niño que nace en una sociedad aprende pronto que el éxito acarrea una recompensa y ésta incrementa su seguridad personal.

- El status: Es una necesidad autónoma aprendida, se encuentra relacionada estrechamente con la necesidad de éxito y seguridad emocional. Los seres humanos requieren de ser reconocidos por sus congéneres, cada persona representa un papel o varios y ve que es necesario desempeñarlos de modo aceptable ante distintos grupos sociales de que forma parte, ya que desde la infancia aprende a buscar la aprobación de los demás y a evitar la desaprobación. Los papeles son necesarios para el status y éste para la seguridad. (30)

#### 2.3.4 TEORIAS DE LA MOTIVACION EN EL TRABAJO. FRUSTRACION Y PRODUCTIVIDAD.

La conducta de un individuo raramente obedece a un solo motivo, y uno de los errores de la industria ha sido precisamente simplificar demasiado la motivación del trabajador.

Por efecto de los cambios psicológicos y las experiencias anteriores, la motivación del individuo puede venir de su interior o ser resultado de factores externos, siendo estas dos categorías interdependientes. El comportamiento del individuo depende del equilibrio fisiológico y de las presiones de la sociedad. Esto da a la motivación una gran complejidad. Las gratificaciones que acompañan al trabajo son generalmente indirectas y están estrechamente relacionadas con ordenamientos sociales, básicamente es la cultura la que proporciona las motivaciones para el trabajo y su recompensa.

La motivación para el trabajo, como ya se dijo, es muy compleja, aunque a primera vista resulta obvio decir que la gente trabaja por dinero, los estudios para la motivación del trabajo sostienen que existen muchos otros motivos para el trabajador además del dinero, sin embargo, resulta absurdo pensar en alguien que trabaje sin obtener remuneración ya que en la actualidad el dinero es un requisito indispensable para la subsistencia. El dinero es el principal medio por el que la gente evalúa la cantidad y calidad de su trabajo. (31)

El dinero no tiene valor como incentivo, se busca el dinero por lo que representa, porque es factible de ser cambiado e intercambiado por otras cosas, aunque las personas reciban

la misma clase de dinero cada día de pago, ellos no están trabajando por las mismas cosas, ya que se hallan motivados de distinta manera

Mailer (1965) sostiene que los ingresos satisfacen las necesidades en el siguiente orden:

- 1) Necesidades básicas. (Alimentación, vivienda, ropa).
- 2) Necesidades de salud y educación.
- 3) Lujos (Necesidades adquiridas).
- 4) Posición social.
- 5) Poder.

En interacción con la motivación de tipo económico, se hallan:

- a) La autoestima; el trabajo proporciona un sentimiento de dignidad personal.
- b) La actividad; el trabajo evita el aburrimiento, distribuye el tiempo y regula otras actividades del individuo.
- c) El respeto de los demás; al ser considerado "Un trabajador", alguien productivo, el individuo se siente respetado y útil a la sociedad.

- d) La necesidad de una actividad creadora; esto no es universal, puesto que se ve gratificada sólo por ciertos tipos de trabajo.

En épocas de crisis económica, la supervivencia ocupa un lugar predominante, y representa un motivador más decisivo. Sin embargo, cuando los ingresos llegan a un nivel adecuado, el salario pierde importancia como motivador.

(32)

La motivación de la conducta laboral ha sido estudiada por diversos autores, a continuación se revisan solamente algunas de las teorías que resultan relevantes.

#### Jerarquía de necesidades según Maslow ( 1943)

Propone una estructura jerárquica de necesidades, en donde se parte de las necesidades muy básicas hasta llegar a un conjunto de necesidades sociales más elevadas. Este modelo es muy empleado en la psicología industrial para explicar la motivación, son sus premisas fundamentales:

- a) Las necesidades ubicadas en un nivel inferior, determinan y dominan el comportamiento del individuo cuando no son satisfechas.

- b) El comportamiento del individuo se enfocará a satisfacer, en primer lugar, las necesidades inferiores y continuará ascendiendo de acuerdo en la jerarquía.

Los niveles de necesidades inferiores son prepotentes en el sentido de que prevalecerán sobre las que tienen una posición más alta de jerarquía.

La jerarquía de necesidades que propone Maslow, se conforma de la siguiente manera:

- 1) Necesidades fisiológicas; alimento, agua, oxígeno, descanso, sexualidad.
- 2) Necesidades de seguridad; garantía de una existencia estable, libre de amenazas que pongan en peligro su seguridad.
- 3) Necesidades de afecto; relaciones afectivas con otros individuos y sentimientos de pertenencia a un grupo.
- 4) Necesidades de estimación; obtener el respeto propio y el de los demás.
- 5) Necesidades de autorrealización; el autoexpresarse por medio de la capacidad personal para actuar.

Cabe señalar que diversas investigaciones han encontrado que el salario no es muy importante como motivador, lo cual

no concuerda con la teoría de Maslow, sin embargo, Lowler (1965), sugiere que el salario es un incentivo de singular importancia que puede satisfacer todos los niveles de necesidades. (33)

Clayton (1972) propone tres tipos de necesidades primarias, que son:

#### Existencia, Relaciones y Crecimiento.

Estas necesidades guardan correspondencia con las que postula Maslow, son factibles de satisfacerse en el ambiente laboral en general.

Dentro de las necesidades de existencia están comprendidas las necesidades de alimento, salud y bienestar físicos que se satisfacen por medio del sueldo, las prestaciones y la seguridad en el empleo. Asimismo, tienen como metas tangibles la posibilidad de adquirir alimento y una vivienda digna.

Las necesidades de relación son aquellas que se satisfacen por medio de las relaciones con otras personas, lo cual genera apoyo emocional, respeto y el sentimiento de pertenencia a un grupo.

Las necesidades de crecimiento se centran en el yo y corresponden a las necesidades de más alto nivel de la Jerarquía de Maslow.

Se satisfacen cuando el hombre emplea y aprovecha al máximo de sus capacidades. Para llegar a este punto, el trabajo debe ser creativo e interesante.

Clayton en su teoría no hace jerarquización de las necesidades como lo hace Maslow, y no hay niveles de satisfacción que satisfacer para pasar a otras, o que la frustración de no satisfacer la necesidad mantenga al individuo en nivel inferior. Clayton, por el contrario, sostiene que al satisfacer una necesidad, el deseo por mantener esa situación puede aumentar la motivación. (34)

Herzberg (1960) combina la motivación y la satisfacción en el trabajo. Postula, a semejanza de Maslow, que las necesidades de orden inferior se deben satisfacer de manera adecuada, de lo contrario existirá descontento en el trabajo, sin embargo, esto no implica el efecto contrario, si las necesidades inferiores son satisfechas adecuadamente, no existirá como consecuencia necesaria la satisfacción en el trabajo.

Herzberg postula dos tipos de necesidades: en primer lugar, las necesidades motivadoras, que son semejantes a las de

crecimiento en la teoría de Clayton y las de autorrealización de Maslow, e implican un desarrollo y un logro personal.

Si el trabajo es poco estimulante, estas necesidades quedan frustradas.

En segundo lugar, se hallan los factores que producen insatisfacción en el trabajo, que son las necesidades de higiene, las cuales están referidas básicamente a aspectos de ambiente laboral, son las políticas de la empresa, las condiciones de trabajo y los tipos de supervisión.

Las necesidades de higiene deben satisfacerse primero con los motivadores, con el fin de evitar que aparezca la frustración. Sin embargo, esto no implica que aparezca la satisfacción, puesto que, como se mencionó anteriormente, los tipos de necesidades son interdependientes.

La postulación de esta teoría de la motivación vino a resaltar grandemente los aspectos intrínsecos del trabajo.

Vroom (1964) establece que las personas se desempeñan acorde con las expectativas de recompensa de determinada conducta, esto significa que un trabajador pondrá mucho empeño en su labor si piensa que obtendrá una ganancia o beneficio mayor.



Independientemente de que ocurra esto o no, son las expectativas del individuo las que determinan las fuerzas de su motivación.

Al valor psicológico que se le otorga al resultado de su desempeño, Vroom le da el nombre de "valencia", basándose en los trabajos de Kurt Lewis. (35)

Adams (1976) sostiene que la percepción de la equidad con que se trata al individuo influye en su motivación, esto es, el trabajador hace una comprobación entre su esfuerzo y la recompensa que obtiene, y él y la recompensa de otros compañeros de trabajo, si se percibe una situación de inequidad o de injusticia, la motivación será menor.

Como se puede observar, en ninguna de las teorías mencionadas el sueldo es un motivador importante, al parecer la importancia del sueldo como motivador depende de las diferencias individuales, ya que el salario que permite satisfacer a una familia, puede resultar insuficiente para darle un buen nivel a otra.

El sueldo no sólo satisface las exigencias de la supervivencia, sino que atiende a los requerimientos de la condición social, la seguridad, el reconocimiento y la afiliación: esta tendencia es más marcada en los

ejecutivos, cuya necesidad de logro les impulsa a obtener ingresos mayores que actúen como estímulo de status que signifique un reconocimiento del éxito en su trabajo.

Muchas de las necesidades no se ven satisfechas tal como el individuo quisiera y se encuentra con una barrera que le impide lograr dicha satisfacción, es entonces cuando se produce la frustración, que es tan fuerte como lo sea la magnitud de la necesidad no resuelta. Al no ocurrir esto, la persona puede actuar de dos maneras:

- a) Respuestas de ajuste; en donde el individuo puede encontrar metas
- b) Respuestas de desajuste; en donde existe la perseverancia en una meta y la negación ante cualquier otra meta sustituta. La respuesta más normal es la agresividad. (36)

Al respecto, Bloom (1976) sostiene "... si en la estructura de la situación de trabajo está que no resulta posible que un empleado seleccione u obtenga metas que se requieran para satisfacer sus necesidades, entonces es muy probable que se produzca una conducta instigada por la frustración.

Si estas respuestas son de desajuste, la productividad del trabajador se verá probablemente afectada".

Eaton (1952) ha formulado siete hipótesis respecto al origen de la frustración en el trabajo, una de ellas sostiene que el trabajador puede experimentar frustración ante la inseguridad económica en su trabajo. (37)

En este aspecto, la productividad ha sido vista como la panacea para los países con problemas económicos, suponiendo que fuera cierto, la motivación para la productividad debe ser tomada seriamente, puesto que se da por sentado que al elevarse la productividad se elevarán los ingresos de la empresa y como consecuencia, el bienestar de los trabajadores.

Desde un punto de vista netamente humanístico, la productividad es " una consecuencia de la tendencia económica de los elementos de producción, reflejada en el trabajo de la gente para mejorar su nivel de vida". (38)

La productividad de una empresa depende básicamente de los recursos tecnológicos, humanos y administrativos, considerándose como el más importante al factor humano ya que se halla presente en todo momento del proceso productivo.

Para que el elemento humano rinda todo lo posible en el mejoramiento de la productividad, es necesario que la empresa ofrezca una vida laboral estimulante, en donde la

capacitación y la motivación constantes sean los elementos que redunden en un desempeño capaz de elevar la productividad.

Un aspecto importante dentro de todo este planteamiento es el de considerar las aspiraciones y expectativas individuales de los trabajadores, muchas de ellas determinadas por factores culturales, sociales y medioambientales.

En una época en que la situación económica del país reclama elevar los niveles de productividad y la calidad del desempeño, los factores de la motivación en los trabajadores para producir se tornan de relevancia muy especial.

Dentro de los factores que inciden en el desempeño del trabajo y la productividad se hallan, además de la tecnología, las habilidades y la motivación, ésta a su vez está desglosada en: condiciones sociales de la organización, condiciones físicas del trabajo y necesidades psicológicas dentro de las cuales se halla el nivel de vida. (39)

Esto indica que las necesidades psicológicas del individuo son satisfactorias influyentes en el desempeño laboral.

## ACTITUDES.

### 2.4.1 DEFINICION.

El concepto de actitud se ha hecho indispensable en la Psicología Social, tan es así que es el término más utilizado dentro de la literatura experimental y teórica.

Varios factores hacen posible esta elevada popularidad; en primer lugar, no es del uso exclusivo de alguna corriente del pensamiento en particular, asimismo, el concepto de actitud escapa a la controversia herencia-medio ambiente, puesto que puede combinar hábitos e instinto en cualquier proporción, además, el término es lo bastante flexible como para aplicarse a individuos o a grupos. Por último, las actitudes se convierten en el punto de encuentro para la investigación en Psicología y Sociología. Ha sido tan importante y útil el concepto de actitud dentro de la Psicología Social, que de hecho algunos autores la definen como el estudio científico de las actitudes.

Al tratarse de un término tan abstracto y servicial, su significado ha sido diferente para los investigadores, como resultado, su status científico ha sido puesto en cuestionamiento.

El término actitud es bastante común en la vida diaria y casi todas las personas tienen idea de su significado. En Psicología, las actitudes se han usado para explicar la conducta de la gente, se han propuesto muchas definiciones diferentes, pero todas ellas tienen en común ciertos elementos básicos.

Kinebera (1940) atribuye la popularidad del concepto a que dentro de él "se hallan relaciones fundamentales con los problemas de la opinión pública, la propaganda, la hostilidad entre grupos, las rivalidades económicas, las creencias religiosas y otros asuntos de importancia práctica así como teórica en el campo de las relaciones sociales".

Después de considerar más de cien definiciones de actitud, se optó por la que señala que es "la predisposición aprendida a responder a un objeto o grupo de objetos, consistentemente, de modo favorable o desfavorable. La actitud es un estado mental y neural de disposición organizado a través de la experiencia, que ejerce una influencia directa o dinámica en la reacción del individuo ante todos los objetos y todas las situaciones con que se encuentra relacionado; connota un estado neuropsíquico de disposición para emprender una actividad mental y física".

Asimismo, Allport menciona cuatro condiciones comunes a la formación de actitudes:

- 1) Acrecentamiento de la experiencia.
- 2) Individualización (experiencias adicionales)
- 3) Experiencia dramática o trauma.
- 4) Imitación de padres, maestros y compañeros.

Aunque de hecho ninguna de las cuatro condiciones mencionadas es determinante para la formación de una actitud, la condición cuarta se ha postulado como la de mayor significancia.

La escuela psicoanalítica considera como otra posible fuente de formación de actitudes a las relaciones familiares, de las cuales las actitudes pueden ser un reflejo directo o indirecto. (40)

Maier define la actitud como un estado de ánimo, una predisposición para formar opiniones, como un marco de referencia que influye en los puntos de vista del individuo sobre diferentes aspectos, los que se ven reflejados en su conducta. (41)

Las actitudes son formadas a través de la experiencia, lo cual significa que son aprendidas, pueden estar basadas en un conocimiento racional y datos concretos o pueden no

estarlo, de cualquier forma, el factor más influyente en la conducta es la actitud, asimismo, los hechos y experiencias individuales son interpretados en función de las actitudes del individuo.

Leonar Doob (1947) realiza un importante aportación al tema al señalar que las actitudes, al ser aprendidas, también lo deben ser los modos de responder a ellas, es decir, no existe una relación innata actitud y conducta, dos personas pueden tener actitudes iguales hacia determinado objeto, pero pudieron haber aprendido diferentes respuestas para esa misma actitud.

Fishbein (1966) sigue el camino trazado por Thurstone en 1931 y visualiza la actitud como un concepto unidimensional, referido a la cantidad de afecto a favor o en contra de un objeto psicológico. Más que ver las creencias e intenciones conductuales como parte de la actitud, define independientemente cada una de ellas como fenómenos relacionados con la actitud. Específicamente, las creencias y las intenciones conductuales son determinantes o consecuencias de las actitudes del sujeto, esto no implica que se ignoren los aspectos relacionados con la conación y la cognición, sino que significa un estudio independiente de cada una de ellas en relación con la actitud.



Las actitudes son parte de una instrucción conciente o inconsciente que el grupo proporciona a sus miembros con la finalidad de favorecer al grupo en determinada situación, es así como el individuo reacciona de manera característica ante otros grupos, individuos y situaciones. Estas reacciones están basadas en las actitudes. (42)

En la industria se trata con actitudes grupales que reflejan las actitudes de sus miembros, y son de origen social o situacional, surgen principalmente de la situación real del grupo, sin embargo, no hay que olvidar una gran cantidad de experiencias individuales que pueden ser agentes causales de determinada actitud; en ese sentido, existe una diferenciación en los niveles de actitud.

En el nivel más bajo está la opinión, que puede ser o no representativa de las ideas de la persona; luego viene que sería una declaración enunciada con más información y más firmeza, la cual puede fijarse de manera permanente, en estos dos niveles se habla de opiniones más bien que de actitudes. Posteriormente, en un tercer nivel se hallan las declaraciones separadas y concurrentes que al formar un conjunto compacto conforman una actitud.

En el nivel superior, hallamos una serie de actitudes en lo que serían conceptos de orden superior, por ejemplo, el militarismo o el racismo.

Las actitudes cuya raíz es una estructura básica de la personalidad, no pueden ser modificadas fácilmente, las actitudes grupales son susceptibles al cambio en determinadas situaciones y definitivamente no pueden cambiarse si están íntimamente ligadas a la realidad. (43)

Arias Galicia (1980) basándose en la definición de Allport, sostiene que una actitud es "la predisposición para reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un objeto psicológico. Un objeto psicológico es cualquier símbolo, dicho, persona, institución o cosa ante las cuales, y tomándolos como referencia, la gente difiere en el grado y tipos de reacción".

Una actitud positiva hacia un objeto psicológico provocará una reacción positiva, y por el contrario, una actitud negativa implica una reacción negativa hacia dicho objeto. De acuerdo con el autor, si un sujeto observa una actitud favorable o desfavorable hacia un objeto psicológico y se conjuga esto con una emoción fuerte, la actitud puede cambiar, ya sea que neutralice, se invierta o se haga más radical, dependiendo de la direccionalidad de la actitud y la emoción.

La terminología usada en la definición del concepto de actitud difiere mucho de un autor a otro, pero los

estudiosos están de acuerdo en que las actitudes se adquieren con la experiencia y que proveen al sujeto con cierto grado de preparación para la adaptación o situaciones sociales que surgen durante la vida.

Parecería por lo tanto, que la totalidad de las actitudes de un individuo incluyen toda su personalidad social adquirida, lo cual está involucrado en la realización de procesos adaptativos a otros seres humanos.

#### 2.4.2 FUNCIONES Y MEDICION.

De acuerdo con su base motivacional, las funciones de las actividades en la personalidad pueden agruparse en cuatro rubros:

- 1) La función adaptativa o utilitaria.  
Está relacionada con el reconocimiento de que la gente busca maximizar las recompensas y minimizar los castigos en su medio ambiente.
- 2) Función de defensa del yo.  
La persona se protege a sí misma de reconocer las verdades básicas de su persona o la dura realidad de su ambiente exterior.

3) Función expresiva de valores.

El individuo siente satisfacción de expresar actitudes acordes con sus valores personales y autoconcepto.

4) Función de conocimiento.

Se basa en la necesidad del individuo de estructurar su universo en la búsqueda de significado, la necesidad de comprender el medio que le rodea y la tendencia a organizar sus percepciones y creencias. (44)

Uno de los cuestionamientos más frecuentes, es que la sola puntuación obtenida por el sujeto en la escala de actitud, no describe la actitud de la persona y que, debido a la serie de complejos factores involucrados en la actitud, nunca puede ser adecuadamente descrita por una simple clasificación. Esto es cierto, pero también es cierto que ocurre con todo tipo de medición, ya que sólo se esta describiendo un solo atributo del objeto medido; se trata de una característica universal a todo tipo de medición.

(45)

Es posible argumentar que lo que una persona expresa no tiene nada que ver con lo que hace, lo cual vendría a ser una grave inconsistencia con la legitimidad de la abstracción de actitud; sin embargo, cuando se han llevado a cabo dichas comparaciones, la correlación ha sido

positiva. La razón por la que los investigadores se han limitado a las expresiones verbales de actitud, es porque pueden evaluar con más veracidad y están mucho más disponibles que las conductas abiertas.

Blum (1976) clasifica las escalas de actitudes en los siguientes grupos:

1. Instrumentos de escala de clasificación'
2. Instrumentos de reactivos en escala.
  - a) Escala de clasificación ordinal.
  - b) Escala de comparación por pares.
  - c) Escala de intervalos de igual aparición.
  - d) Escala de intervalos sucesivos.
3. Instrumentos de grupo criterio.
  - a) Escala de Likert.
  - b) Escala de tendencia equivocada.
4. Otros métodos.
  - a) Escala de Guttman.
  - b) Escala semántica de Osgood.

El método indirecto, que no se halla en la clasificación anterior, fue propuesto por Weschler y Bernberg en 1950, y tiene como fin el dar una mayor libertad de expresión, con el objeto de llegar a niveles más profundos más que manejar sólo el contenido verbal manifiesto. En este método se oculta la intención de la medición; dentro de esta

categoría se hallan las frases incompletas, asociación de palabras y terminaciones de relatos.

Técnica para medir actitudes según Rensis Likert.

El presente estudio parte de una amplia investigación realizada en 1929 por Gordner y Murphy, se ocupa principalmente de la solución de un problema técnico que ha surgido en relación con los aspectos cuantitativos del estudio de las actitudes sociales, el procedimiento se realizó presentando problemas raciales, conflicto-económicos, políticos y religión.

El método consistió en la formulación de cuestionarios procurando preguntas sencillas y claras con fines de valor y no descriptivas, las cuales tienen que referirse a los deseos, anhelos y disposiciones voluntarios de los sujetos y no a sus opiniones al respecto, posteriormente se realizó la aplicación de los test a una población previamente relacionada, aplicándose un test y un retest, en un tiempo posterior, el material aplicado se clasificó en cuatro categorías de preguntas para contestarse con un SI o un NO, de opción múltiple con siglas A, B, C, y D, o bien para contestar con proposiciones de aprobación o desaprobación en el cuarto grupo solo se cambió el planteamiento de la pregunta.

## Resultados y Métodos de Calificación.

### Método Sigma.

Para comparar un tipo de aseveración con otro, por ejemplo el de selección múltiple con el de "aprobado totalmente" fue necesario idear una técnica especial, ya que se le ofrecen cinco alternativas al individuo produciéndose una distribución normal, con base a esta evidencia experimental se justifica para fines experimentales suponer que las actitudes están distribuidas en forma clara y normal y extender esta suposición a la operación de combinar varias aseveraciones.

El porcentaje de individuos que marquen cierta posición en una aseveración en particular se convierte en valores Sigma, lo cual se repite en cada una de las aseveraciones de 5 puntos, las tablas de Thorndike facilitan el cálculo ya que se suponen que el 100% de los casos caen entre menos 3 y más 3 Sigma, los valores dados en la tabla, son los valores Sigma por medio de los intervalos representados por los porcentajes indicados.

Se considera que el origen esta en la media, las desviaciones Sigma se consideran a partir de la media y se asigna valor positivo a un extremo y negativo al otro. Los valores Sigma se consideran a partir de los porcentajes

obtenidos en una muestra  $x$  a partir de las cuales se obtendrán las variables de actitud.

El método Sigma, posee la ventaja que con un menor número de reactivos produce confiabilidades tan altas como las obtenidas por otras técnicas, ya que encuentra el valor a cada observación particular a lo largo de un continuo, entonces en este estudio cada aseveración se convierte en una escala y la reacción de cada persona a cada aseveración da una puntuación, después de combinar estas puntuaciones usando la media o mediana.

#### Método Simplificado de Calificación.

Este método comparado con el Sigma ahorra trabajo ya que la técnica consiste en asignar valores del 1 al 5 a cada una de las aseveraciones propuestas, el No. 1 se asignaría siempre al extremo negativo de la escala Sigma y el extremo 5 al positivo de dicha escala, después de asignar estos valores numéricos se determina la puntuación de cada individuo encontrándose el promedio de los valores numéricos de las posiciones que marca, en realidad se usó la suma de las puntuaciones numéricas y no la media, porque el número de aseveraciones fue igual en todos los individuos, la confiabilidad de impares en contraste con los pares produjo los mismos valores que con el método Sigma de calificación.



### 2.4.3 ACTITUDES DEL TRABAJADOR.

Hoy en día existe una gran preocupación por conocer las actitudes y opiniones de los trabajadores, con el fin de detectar posibles mejoras en el ambiente laboral físico y psicológico. Sin embargo, no es suficiente el referirse a una situación laboral concreta, es necesaria información sobre los valores según los cuales rigen su vida los trabajadores y las satisfacciones psicológicas y materiales que proporciona el trabajo.

Las actitudes pueden afectar en ocasiones la percepción de los hechos alrededor nuestro y predisponer a ciertas reacciones.

Las actitudes de los trabajadores no sólo se explican por las condiciones de trabajo, salariales o de relación obrero-patronal, dependen también de las características de la sociedad en su conjunto y del lugar que ocupa, asimismo, la influencia que sobre la acción obrera tienen las características de la nación y del Estado.

Otro punto a resaltar en las actitudes de los trabajadores es que, las actitudes dependen de el origen del trabajador en términos de movilidad social.

El estudio de las actitudes hacia el trabajo se ha realizado con individuos bajo muy distintas condiciones, pero muy poco o nada se ha hecho con individuos cuya capacidad de trabajar se ve restringida por la incapacidad económica, lo que tendrá que ver con el desarrollo adecuado de la personalidad laboral.

Arias Galicia (1980) sostiene que " las actitudes de las personas dentro del trabajo dependerán del grado en que el trabajador considere que satisface sus necesidades. Un trabajador con un empleo tan mal pagado que apenas si le proporciona el dinero suficiente para satisfacer sus necesidades, probablemente tendrá una actitud muy negativa hacia su trabajo", esto no significa que la satisfacción de las necesidades sea el único factor que determine la eficiencia, para algunas personas, especialmente en situaciones de crisis, la estabilidad del empleo puede ser motivo suficiente para que se observe una buena actitud.

La actitud refleja algo más que la disposición a actuar de determinada manera, engloba todo lo que el individuo siente y piensa ante el objeto psicológico en cuestión, Katz señala que las actitudes en su medición con un registro digno de confianza de las ideologías o atributos de la gente. Sostiene que mediante el estudio de las actitudes de un pueblo, se puede llegar a un conocimiento amplio de

su cultura, y pueden ser un valioso instrumento en la investigación antropológica.

#### 2.4.4. ESTUDIOS RELACIONADOS.

Existen una gran cantidad de estudios sobre actitudes de los trabajadores. A continuación se mencionan los aspectos más relevantes de las investigaciones cuyos objetivos o conclusiones se relacionan con este estudio.

Fregoso (1983) en su tesis de licenciatura, "Estudio de las motivaciones de los empleados de la Subdirección de Personal de la Tesorería del Distrito Federal. según Maslow.", aplica un cuestionario cuyo objetivo es conocer las motivaciones y el predominio de necesidades, esto con el fin de conocer qué tan satisfechas o insatisfechas están las necesidades de los diversos grupos de empleados para intervenir elaborando los programas que se requieren para dar una solución en respuesta a las necesidades de mayor urgencia, con el objeto de mantener una estabilidad máxima entre la organización y los empleados. De acuerdo al análisis estadístico se observó lo siguiente:

Las necesidades más altas fueron las fisiológicas.

Son altas las necesidades de autorealización.

Las necesidades de seguridad se hallan en la media.

Son relativamente bajas las necesidades de afiliación y más bajas aún las necesidades de autoestima.

Concluye con la deducción de que las necesidades fisiológicas tienen mayor urgencia de satisfacción porque han permanecido relativamente insatisfechas.

Pelgueres (1988), en su tesis " Las actitudes del trabajador mexicano hacia su fuente de trabajo en época de crisis económica", que se realizó dentro del Sector Público en Julio de 1985, bajo una situación de reajuste presupuestal que causó el despido de miles de trabajadores pertenecientes a ése Sector. Se utilizaron dos poblaciones pertenecientes a la SEDUE y al INFONAVIT. La muestra quedó integrada por 500 sujetos.

Se construyó una escala tipo Likert, basada en los siguientes factores: depresión, agresión, frustración, solidaridad social, responsabilidad y aceptación de una liquidación a cambio de renunciar a su fuente de trabajo. Se analiza la actitud mostrada en cada uno de los factores, llegando a la conclusión de que , mientras exista crisis económica, el despido de trabajadores seguirá afectando negativamente a la sociedad, desencadenando reacciones desfavorables y trastornos psicológicos que trascenderán en otro ámbito de la existencia del individuo.

Bermejo (1989) en su tesis "Satisfacción laboral en un grupo de Policías Auxiliares.", analiza factores internos (edad y nivel de escolaridad) y factores externos (grado Jerárquico, número de subordinados, antigüedad e ingresos económicos) en relación a la satisfacción laboral. Concluye que, a mayor edad, escolaridad, nivel Jerárquico, antigüedad laboral e ingresos económicos, mayor es la satisfacción experimentada en el trabajo, encontrando asimismo que, al parecer el sueldo es más importante en los niveles altos que en niveles inferiores.

Los afectos observados en esta muestra pusieron de manifiesto que, " las actitudes de los individuos dentro del trabajo dependen del grado en que consideran que el trabajo satisface sus necesidades y les proporciona los satisfactores que apetecen."

Alduncin (1986) en su trabajo "Los valores de los mexicanos", indaga en las motivaciones para trabajar como función de los valores individuales y sociales, las motivaciones para trabajar están centradas en el desarrollo y objetivos individuales; es así como se corrobora empíricamente la teoría de Maslow sobre la dinámica de las motivaciones.

Por lo que respecta al salario como motivación laboral, en este mismo estudio se encontró una interesante relación

positiva entre las creencias "estar bien pagado" y "merecer mejor sueldo" a medida que sube el ingreso; Alducin concluye así que no obstante una apropiada remuneración o precisamente por ella, se produce insatisfacción. Otro importante hallazgo fue que aquellas personas que poseían medios de producción, estaban satisfechas con sus ingresos, no obstante que éstos no fueran tan altos o incluso fueran menores al que podrían aspirar, ejemplo de ello fueron los ejidatarios y propietarios de pequeños negocios.

### 3. DELIMITACION DEL PROBLEMA

¿Cual es la repercusión que tiene la condición económico-laboral actual de la enfermera, en su satisfacción de necesidades como individuo?

### 4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

Detectar si las condiciones económico-laborales repercuten en el estado emocional de la enfermera.

Determinar en que grado se ven afectadas las enfermeras en estas esferas.

Identificar si el grado de escolaridad de las enfermeras corresponde al puesto que desempeña.

✓ Dar a conocer que condiciones económico-laborales afectan más al estado emocional de la enfermera, (con base en los resultados obtenidos.)

##### 5. VARIABLES INVESTIGADAS

Edad.- Tiempo transcurrido desde el nacimiento. Se tomaron en cuenta los años cumplidos.

Empleo.- Destino u ocupación. Se tomaron en cuenta el número de empleo que desempeña en el momento del estudio.

Escolaridad.- Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un colegio. Para el presente estudio se considerará: secundaria, nivel técnico, curso posttécnico y licenciatura.

Puesto.- Cargo que tiene una persona para el desempeño de sus funciones.

Los aspectos económicos laborales se midieron con las variables de: seguridad emocional, seguridad física, éxito y status.

Seguridad emocional: Es la necesidad de mantener experiencias organizadas e integradoras y a la vez trata de evitar experiencias perturbadoras, pretende la comprensión de sus semejantes y evita el rechazo. Conserva los

estímulos agradables y trata de disminuir los estados negativos como la ira, miedo y preocupaciones.

Seguridad física: Es una necesidad básica que pretende mantener el equilibrio biológico o el equilibrio interno mediante la satisfacción de diferentes subnecesidades.

Éxito: Resultado feliz de una actuación. Para valorar esta variable se aplicaron preguntas referentes a la satisfacción profesional sin olvidar que el éxito abarca otros aspectos del individuo. Para mediar esta variable se tomo en cuenta la trascendencia de satisfacción de las actividades de enfermería, reconocimiento en el desempeño profesional, preparación profesional y niveles escalofonario.

Status: Es una necesidad aprendida desde la infancia donde el individuo busca la aprobación de los demás y evita la desaprobación, en la que los seres humanos requieren ser reconocidos por sus congéneres y cada persona representa un papel o varios.



## 6. DEFINICION DE UNIVERSO DE ESTUDIO

### Tipo de estudio.

Es un estudio descriptivo, transversal y de campo.

- Descriptivo: porque únicamente expone los resultados sin dar alternativas de solución.
- Transversal: porque se aplica en un momento determinado.
- De campo: porque las enfermeras se encuestaron directamente en su lugar de trabajo.

### Diseño de la muestra:

Se integra de un total de 400 enfermeras del sexo femenino de la cuales fueron, 80 enfermeras administrativas, 160 enfermeras generales y 160 auxiliares de enfermería. Distribuidas de la siguiente manera:

100 del Hospital ABC.

100 del Hospital "20 de Noviembre" del ISSSTE.

100 del Centro Médico Naval.

100 del Hospital "Juárez de México" de la SSA.

#### ~~7.~~ DISEÑO DE LA MUESTRA

Se utilizó un muestreo no probabilístico, ~~incidental~~ y por número prefijado:

No probabilístico: porque no todas las enfermeras de la Ciudad de México tuvieron la misma oportunidad de ser encuestadas.

~~no~~ Incidental: porque las enfermeras no fueron elegidas bajo un criterio estricto, se eligieron conforme se fueron presentando. ~~no~~

Por número prefijado: porque se estableció un número de ~~50~~ trabajadoras.  
400

#### 7. METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Se aplicó un cuestionario basado en la escala de Likert (medición de actitudes).

a) Ensayo de Instrumento. Cuestionario *valido*

#### 8. ELABORACION Y ANALISIS DE INFORMACION

a) Recolección.- Se obtuvo la información por medio del cuestionario aplicado.

- b) Recuentos.- Se utilizaron las tarjetas simples y la sábana.
- c) Presentación.- A través de cuadros y gráficas.

**R E S U L T A D O S**

**D E L A**

**I N V E S T I G A C I O N**

## 10. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Los datos que a continuación se describen corresponden a las respuestas de 80 enfermeras que se desempeñaron en puestos administrativos, 160 enfermeras generales y 160 auxiliares de enfermería quienes fueron entrevistadas con respecto a sus condiciones económico-laborales y la repercusión de estas, en su estado emocional. El estudio se llevo al cabo en las siguientes Instituciones: Hospital Juárez de México, Hospital Regional "20 de Noviembre", Hospital Naval y Hospital ABC ubicados todos en la Ciudad de México. En cada uno de estos, se entrevisto a 100 enfermeras, incluidas las 3 categorías arriba mencionadas, haciendo un total 400 unidades de observación incluidas en la muestra.

Los resultados se presentan según los criterios utilizados para la clasificación de variables el cual establece el siguiente ordenamiento de la información: variable éxito profesional, status procesionales, seguridad física para el desempeño de sus actividades laborales; fomento de la seguridad emocional durante la jornada de trabajo. Se incluye también la descripción de las variables: Puesto, edad y escolaridad de las entrevistadas comparadas con el numero de empleos y categoría de estas. los datos se presentan desglosados, ademas institución y categoría de las entrevistas.

## EXITO PROFESIONAL

El 62.75% de las enfermeras entrevistadas están en desacuerdo en que para obtener mayor satisfacción y éxito profesional tendrían que estudiar otra carrera. No obstante el 17. de las entrevistadas, quienes son auxiliares de enfermería, piensan que el éxito profesional lo lograrían solo, si estudiaran una carrera distinta a la enfermería.

Destaca el hecho de que el 87.25% del total de entrevistadas consideran que para ser reconocidas como profesionales requieren de incrementar sus conocimientos. Esta opinión la comparten especialmente las enfermeras generales, quienes constituyen el 36.25% de las entrevistadas.

Siguiendo con la evaluación de la variable éxito profesional del personal de enfermería medido a través de la trascendencia de sus actividades se observa que 93.5% de las enfermeras encuestadas están de acuerdo en que las actividades que desempeñan son trascendentes.

En el mismo orden de ideas se detecto que el 67.85% están en desacuerdo con el planteamiento en el que se establece que el título no importa para lograr el éxito profesional. Sin embargo, el 16.65% de las auxiliares de enfermería apoyaron dicha propuesta.

Muy importante se considero el hallazgo en el que el 38.25% de las entrevistas opinaron que su preparación profesional no les aporta el éxito profesional deseado. Por lo contrario el 61.75% se mostraron en desacuerdo con tal planteamiento.

Resalta el dato en el que solo el 33.75% de las entrevistadas opinaron que para lograr el éxito profesional se requiere de la colaboración de otros profesionales. El 66.25% restante estuvo en desacuerdo al respecto

#### VARIABLE STATUS PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS

Otro de los aspectos fundamentales del estudio es el correspondiente al status "de las enfermeras de lo cual resalta lo siguiente: El 74.50% de las entrevistadas están de acuerdo en que los pacientes reconocen a las enfermeras como buenas profesionistas; aunque en porcentaje inferior, el 59.50% de las entrevistadas piensan que la profesión es bien vista en el ámbito social. Por otro lado, se observo que el 68.00% de enfermeras, especialmente el 29.00% que son enfermeras generales, estuvieron de acuerdo en que las actividades que realizan corresponden a su nivel académico.

En cuanto la participación de las Instituciones en el apoyo al status de las enfermeras, el 71.50% de las entrevistadas

consideran que las Instituciones donde laboran no realizan eventos tendientes a reconocer la labor del personal de enfermerías. De igual manera, el 47.75% de las entrevistadas creen que la Institución no les brinda oportunidad de ascenso.

#### SEGURIDAD FISICA PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES PROFESIONALES.

Al evaluar este rubro se observó que solo el 52.75% de las entrevistadas piensan que las condiciones de la planta física permiten el desempeño eficiente de sus labores. Es por demás importante señalar que el 93.75% de las enfermeras encuestadas dicen que sus actividades laborales le implican riesgo para su salud. Con relación a esto, el 62.50% manifestaron estar en desacuerdo con la afirmación en que se establece que la Institución no se hace responsable en caso de enfermedad profesional.

En cuanto al fomento del esparcimiento durante la jornada laboral el 59.75% de las entrevistadas están en desacuerdo ante el planteamiento en el que se postula que el horario de trabajo no permite contar con tiempo para el esparcimiento. No obstante, un 40.25% apoyan tal afirmación, es decir, consideran que durante su jornada laboral no disponen de tiempo para recrearse.



En lo que respecta al número de dependientes económicos que tienen las enfermeras, se observó que el 89.75% de ellas, tienen por lo menos un dependiente económico.

En la revisión del comportamiento de la variable status, calificada según Instituciones, resalta el hecho de que en todas las Instituciones encuestadas las enfermeras encuentran riesgos laborales. No obstante, fue el Hospital ABC el que resultó mejor calificado ya que el 18.25% de las entrevistadas opinan que, en dicho Hospital, las condiciones de la planta permiten el desempeño eficiente de las labores, le siguen en este orden el Hospital Naval, el Hospital Juárez y en cuarto lugar quedó el Hospital Regional "20 de Noviembre".

También es importante el dato donde se reporta que el 17.75% de las entrevistadas en el Hospital Naval dicen que la Institución se hace responsable de los casos de enfermedad profesional, le siguen en orden decreciente el Hospital Juárez, el Hospital ABC y en cuarto lugar esta nuevamente, el Hospital "20 de Noviembre".

Finalmente en cuanto a las facilidades para la recreación y el esparcimiento durante la jornada laboral el estudio permitió identificar al Hospital ABC como a la Institución

en la que el 18.00% de sus entrevistadas dicen que se cuenta con facilidad para la recreación y el esparcimiento.

#### VARIABLE SEGURIDAD EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES PROFESIONALES.

Puesto que uno de los objetivos de investigación es identificar el grado de asociación entre las condiciones económico laborales y el estado emocional de las enfermeras, el grupo investigador identifico lo siguiente:

De las 400 enfermeras entrevistadas el 64.00% esta de acuerdo en que su función laboral le produce frecuentemente "stress". En particular se observa que esta variable se comporta de manera similar tanto en las enfermera generales como en las auxiliares de enfermería. No obstante lo anterior, es decir, el nivel de ansiedad que se genera a partir de las propias actividades se encontró que el 60.50% del personal esta en desacuerdo ante el planteamiento recto a que en el grupo de trabajo existan malas relaciones humanas.

Teóricamente se considera en toda jornada laboral el trabajador dispondrá de tiempos para atender a sus necesidades básicas fomentándose aquellas actividades que disminuyan la fatiga física y mental y favorezcan las

relaciones humanas. Al respecto, el grupo entrevistado dividió sus opiniones ya que el 50.00% esta de acuerdo en que durante su jornada laboral se fomentan las relaciones humanas y si disponen de periodos de descanso; consecuentemente, el 50.00% restante opino lo contrario.

Siguiendo con la variable seguridad emocional en el desempeño de las actividades de las enfermeras se indago la actitud que las entrevistadas tienen con respecto a la importancia de su profesión como la de cualquier otra, acerca de esta el 93.25% de las entrevistadas contestaron afirmativamente de igual manera, el 79.50% de la población expreso que el puesto que desempeñan como emerger la hace sentirse satisfecha. Sin embargo, no debe pasarse por alto que el 20.50% restante no esta satisfecha en las actividades que realiza. Como un dato especifico se anoto que son las enfermeras que se desempeñan en puestos administrativos, 19.00% quienes están, en mayor numero, satisfechas con la función asignada.

#### VARIABLE CONDICIONES ECONOMICO-LABORALES

Esta variable, se midió a través del numero de empleos que tienen las entrevistadas asociándose estas, con la edad, la escolaridad y la categoría de las mismas.

En relación al número de empleos, en general, el 75.25% de las enfermeras solo tienen un empleo; el 18.75% trabaja en dos instituciones y se detecta en 6.00% de enfermeras que tienen 3 empleos. Según categoría, el 22.50% de las enfermeras generales tienen dos empleos, seguidas por las auxiliares de enfermería con un 16.87% y las enfermeras administrativas de quienes el 15.00% refiere también que trabaja en dos lugares.

Clasificando a la población según edad y número de empleos se observa que las edades fluctúan entre los 20 y 35 años de edad, prevaleciendo como se mencionó anteriormente, el grupo de un solo empleo. Cabe señalar que el grupo que trabaja en dos lugares no se establece diferencia en cuanto a la edad ya que se encontraron hasta 5 enfermeras que trabajaban hasta en 3 lugares y cuya edad está por arriba de los 40 años.

En cuanto a la escolaridad de las entrevistadas el 48.00% alcanzó el nivel técnico, existe un 14.50% de enfermeras con curso posttécnico, destacando que solo el 7.50% tiene la preparatoria o equivalente y un 4.75% del total de grupo es licenciada en enfermería.

Finalmente, al establecer la asociación entre escolaridad y categoría, se observaron algunos datos contradictorios, por ejemplo, se detectaron 32 casos en los que tratándose de

enfermeras de nivel técnico ostentan la categoría de auxiliares de enfermería, lo mismo ocurre con una enfermera con curso postécnico y 3 personas más con nivel de licenciatura. En general, el nivel de escolaridad que prevalece en el grupo es el nivel técnico y solo el 3.50% de las entrevistadas tiene el nivel de licenciatura.

CUADRO No. 1

ACTITUD DE LAS ENTREVISTADAS RESPECTO AL EXITO QUE LES PROPORCIONA EL EJERCICIO DE LA CARRERA DE ENFERMERIA. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DEL D.F.

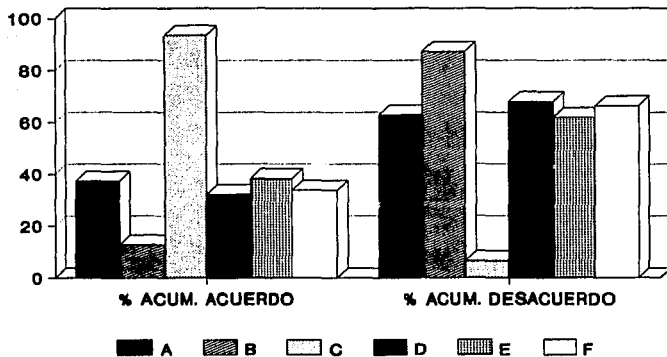
1990

PLANTEAMIENTOS	E X I T O								TOTAL
	ACUERDO				DESACUERDO				
	P. ADMO.	ENF. GRAL.	AUX. EMF.	% AC	P. ADMO.	ENF. GRAL.	AUX. EMF.	% AC	
TENDRIA MAYOR SATISFACCION SI ESTUDIARA OTRA CARRERA.	23 5.75	56 14.00	70 17.50	37.25	57 14.25	104 26.00	90 22.50	62.75	400 100
LA ENFERMERA NO REQUIERE MAYORES CONOCIMIENTOS PARA SER RECONOCIDA.	10 2.50	15 3.75	26 6.50	12.75	70 17.50	145 36.25	134 33.50	87.25	400 100
LAS ACTIVIDADES DE LA ENFERMERA SON TRASCENDENTES.	74 18.50	151 37.75	149 37.25	93.50	6 1.50	9 2.25	11 2.75	6.50	400 100
EL TITULO NO IMPORTA PARA LOGRAR EL EXITO.	16 4.00	46 11.50	66 16.50	32.15	64 16.00	114 28.50	94 23.50	67.85	400 100
LA PREPARACION PROFESIONAL NO LE BRINDA EL EXITO DESEADO.	36 9.00	61 15.25	56 14.00	38.25	44 11.00	99 24.75	104 26.00	61.75	400 100
PARA TENER EXITO REQUIERE LA COLABORACION DE OTROS PROFESIONALES.	40 10.00	89 22.25	60 15.00	33.75	40 10.00	71 17.75	100 25.00	66.25	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

## CUADRO 1

### Exito en la carrera de enfermería



CUADRO No. 2

ACTITUD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DEL D.F. CON RESPECTO AL EXITO PROFESIONAL OBTENIDO AL EJERCER COMO ENFERMERAS 1990

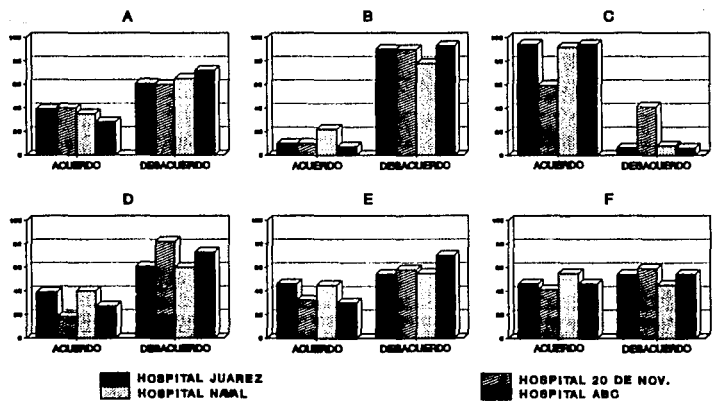
PREGUNTAS	E X I T O								TOTAL
	ACUERDO				DESACUERDO				
	HOSP. JUAREZ	HOSP. 20 NOV.	HOSP. NAVAL	HOSP. ABC	HOSP. JUAREZ	HOSP. 20 NOV.	HOSP. NAVAL	HOSP. ABC	
TENDRIA MAYOR SATISFACCION SI ESTUDIARA OTRA CARRERA.	39 9.75	40 10.0	35 8.75	28 7.0	61 15.25	60 15.0	65 16.25	72 18.0	400 100
LA ENFERMERA NO REQUIERE MAYORES CONOCIMIENTOS PARA SER RECONOCIDA.	10 2.50	10 2.50	22 5.50	7 1.75	90 22.50	90 22.50	78 19.50	93 23.25	400 100
LAS ACTIVIDADES DE LA ENFERMERA SON TRASCENDENTES.	94 23.50	59 14.75	92 23.00	94 23.50	6 1.50	41 10.25	8 2.00	6 1.50	400 100
EL TITULO NO IMPORTA PARA LOGRAR EL EXITO.	39 9.75	18 4.50	40 10.00	27 6.75	61 15.25	82 20.50	60 15.00	73 18.25	400 100
LA PREPARACION PROFESIONAL NO LE BRINDA EL EXITO DESEADO.	46 11.50	32 8.00	45 11.25	30 7.50	54 13.50	58 14.50	55 13.75	70 17.50	400 100
PARA TENER EXITO REQUIERE LA COLABORACION DE OTROS PROFESIONALES.	46 11.50	41 10.25	55 13.75	46 11.50	54 13.50	59 14.75	45 11.25	54 13.50	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.



## CUADRO 2

### Exito en la carrera de enfermería



CUADRO No. 3

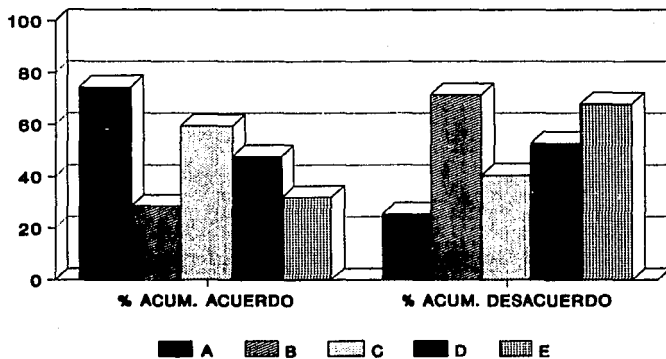
ACTITUD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS CON RESPECTO AL STATUS DE LA ENFERMERA. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO HOSPITALES UBICADOS EN EL D.F. 1990

PLANTEAMIENTOS	S T A T U S								TOTAL
	ACUERDO				DESACUERDO				
	P. ADMO.	ENF. GRAL.	AUX. ENF.	% AC	P. ADMO.	ENF. GRAL.	AUX. ENF.	% AC	
LOS PACIENTES RECONOCEN A LAS ENF. COMO BUENAS PROFESIONISTAS	60 15.00	117 29.25	121 30.25	74.50	20 5.00	43 10.75	39 9.75	25.50	400 100
LAS INSTITUCIONES REALIZAN EVENTOS PARA RECONOCER LA LABOR DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	24 6.00	37 9.25	53 13.25	28.50	56 14.00	123 30.75	107 26.75	71.50	400 100
LA PROFESION ES BIEN VISTA EN EL AMBITO SOCIAL.	37 9.25	94 23.50	107 26.75	59.50	43 10.75	66 16.50	53 13.25	40.50	400 100
LA INSTITUCION NO BRINDA OPORTUNIDAD DE ASCENSO	33 8.25	75 18.75	83 20.75	47.75	47 11.75	85 21.25	77 19.25	52.75	400 100
LAS ACTIVIDADES REALIZADAS NO CORRESPONDEN AL NIVEL ACADÉMICO DE LAS ENFERMERAS	28 7.00	44 11.00	56 14.00	32.00	52 13.00	116 29.00	104 26.00	68.00	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

### CUADRO 3

#### Status de la enfermera



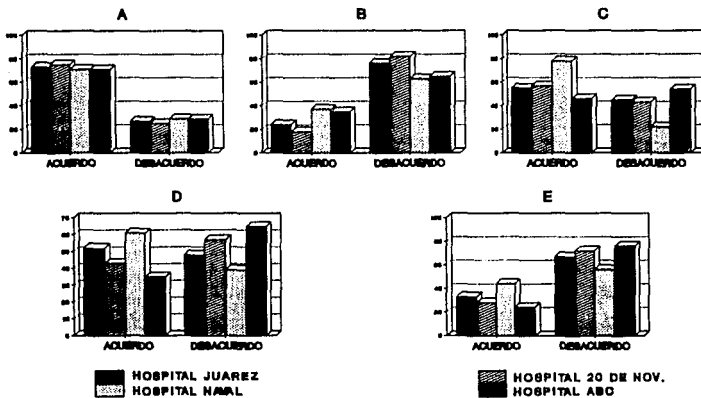
CUADRO No. 4

ACTITUD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DEL D.F. CON RESPECTO AL STATUS DE LAS ENFERMERAS.  
1990

PLANTEAMIENTOS	S T A T U S								TOTAL
	ACUERDO				DESACUERDO				
	HOSP. JUAREZ	HOSP. 20 NOV.	HOSP. NAVAL	HOSP. ABC	HOSP. JUAREZ	HOSP. 20 NOV.	HOSP. NAVAL	HOSP. ABC	
LOS PACIENTES RECONOCEN A LAS EMFS.COMO BUENAS PROFESIONISTAS	73 18.25	75 18.75	71 17.75	71 17.75	27 6.75	25 6.25	29 7.25	29 7.25	400 100
	*	*							
LAS INSTITUCIONES REALIZAN EVENTOS PARA RECONOCER LA LABOR DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	24 6.00	18 4.50	37 9.25	35 8.75	76 19.00	82 20.50	63 15.75	65 16.25	400 100
						*			
LA PROFESION ES BIEN VISTA EN EL AMBITO SOCIAL.	55 13.75	57 14.25	78 19.50	46 11.50	45 11.25	43 10.75	22 5.50	54 13.50	400 100
			*						
LA INSTITUCION NO BRINDA OPORTUNIDAD DE ASCENSO	52 13.00	43 10.75	61 15.25	35 8.75	48 12.00	57 14.25	39 9.75	65 16.25	400 100
LAS ACTIVIDADES REALIZADAS NO CORRESPONDEN AL NIVEL ACADEMICO DE LAS ENFERMERAS	33 8.25	28 7.00	44 11.00	24 6.00	67 16.75	72 18.00	56 14.00	76 19.00	400 100
								*	

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

**CUADRO 4**  
**Status de la enfermera**



CUADRO No. 5

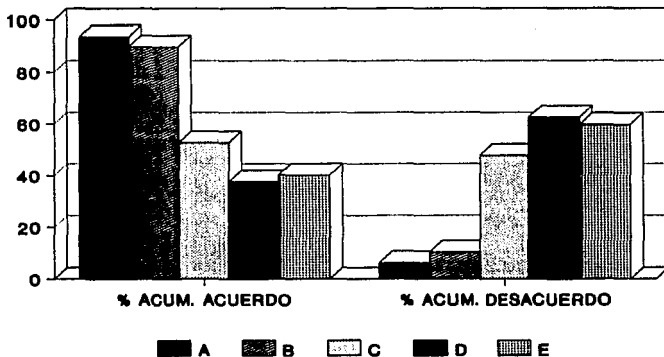
ACTITUD DE LAS ENFERMERAS, SEGUN CATEGORIA, CON RESPECTO A LA SEGURIDAD FISICA PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DE LA CIUDAD DE MEXICO.

1990

PLANTEAMIENTOS	SEGURIDAD FISICA								TOTAL
	ACUERDO				DESACUERDO				
	P. ADMO.	ENF. GRAL.	AUX. EMF.	% AC	P. ADMO.	ENF. GRAL.	AUX. EMF.	% AC	
SUS ACTIVIDADES LABORALES LE IMPLICAN RIESGO PARA SU SALUD.	73 18.25	155 38.75	147 36.75	92.75	7 1.75	5 1.25	13 3.25	6.25	400 100
CUANDO MENOS UNA PERSONA DEPENDE ECONOMICAMENTE DE MI.	75 18.75	146 36.50	138 34.50	89.75	5 1.25	14 3.50	22 5.50	10.25	400 100
LAS CONDICIONES DE LA PLANTA FISICA PERMITEN EL DESEMPEÑO EFICIENTE DE LAS LABORES.	40 10.00	85 21.25	86 21.50	52.75	40 10.00	75 18.75	74 18.50	47.75	400 100
LA INSTITUCION NO SE HACE RESPONSABLE EN CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	34 8.50	52 13.00	64 16.00	37.50	46 11.50	108 27.00	96 24.00	62.50	400 100
EL HORARIO DE TRABAJO NO PERMITE CONTAR CON TIEMPO PARA EL ESPARCIMIENTO.	27 6.75	59 14.75	75 18.75	40.25	53 13.25	101 25.25	85 21.25	59.75	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

## CUADRO 5 Seguridad Física



CUADRO No. 6

ACTITUD SEGUN INSTITUCION DONDE LABORAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS CON RESPECTO A LA SEGURIDAD FISICA PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES PROFESIONALES.

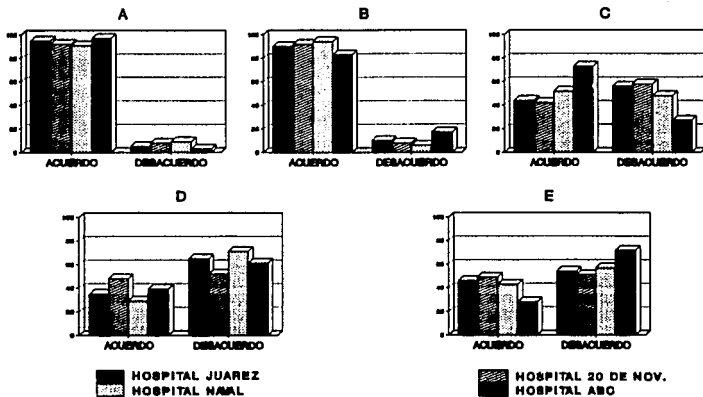
1990

PLANTEAMIENTOS	S E G U R I D A D F I S I C A								TOTAL
	ACUERDO				DESACUERDO				
	HOSP. JUAREZ	HOSP. 20 NOV.	HOSP. NAVAL	HOSP. ABC	HOSP. JUAREZ	HOSP. 20 NOV.	HOSP. NAVAL	HOSP. ABC	
SUS ACTIVIDADES LABORALES LE IMPLICAN RIESGO PARA SU SALUD.	95 22.75	92 22.00	91 22.75	97 24.25	5 1.25	8 2.00	9 2.25	3 0.75	400 100
CUANDO MENOS UNA PERSONA DEPENDE ECONOMICAMENTE DE MI.	90 22.50	92 23.00	94 23.50	83 20.75	10 2.50	8 2.00	6 1.50	17 4.25	400 100
LAS CONDICIONES DE LA PLANTA FISICA PERMITEN EL DESEMPEÑO EFICIENTE DE LAS LABORES.	44 11.00	42 10.50	52 13.00	73 18.25	56 14.00	58 14.50	48 12.00	27 6.75	400 100
LA INSTITUCION NO SE HACE RESPONSABLE EN CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	35 8.75	48 12.00	29 7.25	39 9.75	65 16.25	52 13.00	71 17.75	61 15.25	400 100
EL HORARIO DE TRABAJO NO PERMITE CONTAR CON TIEMPO PARA EL ESPARCIMIENTO.	46 11.50	49 12.25	43 10.75	28 7.00	54 13.50	51 12.75	57 14.25	72 18.00	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.



## CUADRO 6 Seguridad Física



CUADRO No. 7

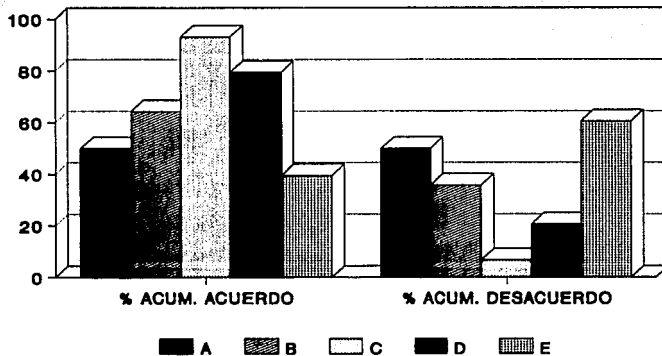
ACTITUD DE LAS ENFERMERAS, SEGUN CATEGORIA, CON RESPECTO A LA SEGURIDAD EMOCIONAL DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES PROFESIONALES. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DE LA CIUDAD DE MEXICO. 1990

PLANTEAMIENTOS	SEGURIDAD EMOCIONAL								TOTAL
	ACUERDO				DESACUERDO				
	P. ADMO.	ENF. GRAL.	AUX. ENF.	% AC	P. ADMO.	ENF. GRAL.	AUX. ENF.	% AC	
LA JORNADA PERMITE FOMENTAR LAS RELACIONES HUMANAS Y EL DESCANSO.	34 8.50	78 19.50	88 22.00	50.00	46 11.50	82 20.50	72 18.00	50.00	400 100
SU FUNCION LABORAL LE PRODUCE FRECUENTEMENTE "STRESS"	61 15.25	98 24.50	97 24.25	64.00	14 4.75	62 15.20	63 15.75	35.70	400 100
SU TRABAJO ES TAN IMPORTANTE COMO EL DE CUALQUIER TRABAJADOR DE LA SALUD.	76 19.00	121 30.75	146 36.50	93.25	4 1.00	9 2.25	14 3.50	6.75	400 100
EL PUESTO QUE DESEMPEÑA COMO ENFERMERA LE HACE SENTIRSE SATISFECHA.	65 16.25	130 32.50	123 30.75	79.50	15 3.75	30 7.50	37 9.25	20.50	400 100
EXISTEN MALAS RELACIONES HUMANAS DENTRO DE SU GRUPO DE TRABAJO.	37 9.25	65 16.25	56 14.00	33.50	43 10.75	95 23.75	104 26.00	60.50	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

## CUADRO 7

### Seguridad Emocional



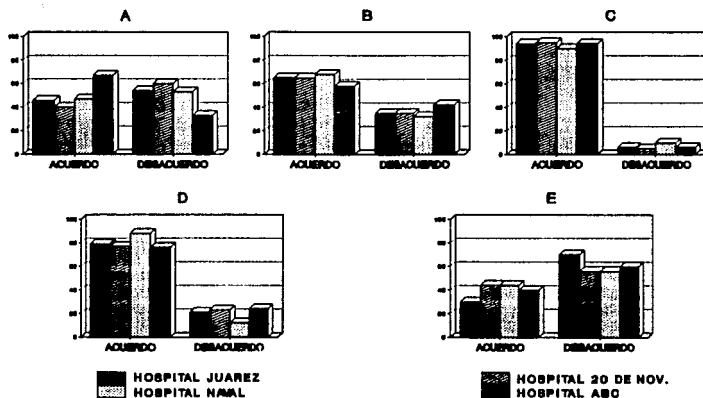
CUADRO No. 8

ACTITUD DE LAS ENFERMERAS SEGUN INSTITUCION DONDE LABORAN, CON RESPECTO A LA SEGURIDAD EMOCIONAL DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES PROFESIONALES. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DE LA CIUDAD DE MEXICO, 1990

PLANTEAMIENTOS	SEGURIDAD EMOCIONAL								TOTAL
	ACUERDO				DESACUERDO				
	HOSP. JUAREZ	HOSP. 20 NOV.	HOSP. NAVAL	HOSP. ABC	HOSP. JUAREZ	HOSP. 20 NOV.	HOSP. NAVAL	HOSP. ABC	
LA JORNADA PERMITE FOMENTAR LAS RELACIONES HUMANAS Y EL DESCANSO.	46 11.50	40 10.00	47 11.75	67 16.75	54 13.50	60 15.00	53 13.25	33 8.25	400 100
SU FUNCION LABORAL LE PRODUCE FRECUENTEMENTE "STRESS"	65 16.25	65 16.25	68 17.00	58 14.50	35 8.75	35 8.75	32 8.00	42 10.50	400 100
SU TRABAJO ES TAN IMPORTANTE COMO EL DE CUALQUIER TRABAJADOR DE LA SALUD.	94 23.50	95 23.75	90 22.50	94 23.50	6 1.50	5 1.25	10 2.50	6 1.50	400 100
EL PUESTO QUE DESEMPEÑA COMO ENFERMERA LE HACE SENTIRSE SATISFECHA.	79 19.75	77 19.25	88 22.00	75 19.00	21 5.25	23 5.75	12 3.00	24 6.00	400 100
EXISTEN MALAS RELACIONES HUMANAS DENTRO DE SU GRUPO DE TRABAJO.	30 7.50	44 11.00	44 11.00	40 10.00	70 17.50	56 14.00	56 14.00	60 15.00	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

## CUADRO 8 Seguridad Emocional



CUADRO No. 9

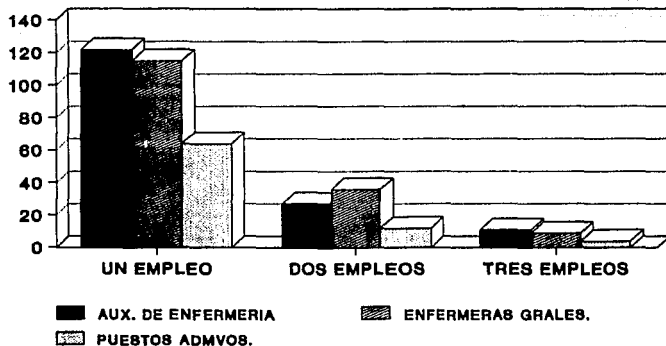
DISTRIBUCION SEGUN PUESTO Y NUMERO DE EMPLEOS QUE TIENEN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DE LA CIUDAD DE MEXICO.

1990

PUESTO	NUMERO DE EMPLEOS			TOTAL
	UN EMPLEO	DOS EMPLEOS	TRES EMPLEOS	
AUXILIAR DE ENF.	122 76.25	27 16.87	11 6.80	160 100
ENF. GENERALES	115 71.87	36 22.50	9 5.62	160 100
PTOS ADMINISTRATIVOS	64 39.00	12 15.00	4 5.00	80 100
TOTAL	301 75.25	75 18.75	24 6.00	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

## CUADRO 9 Puesto Vs Empleos



CUADRO No. 10

DISTRIBUCION SEGUN EDAD Y NUMERO DE EMPLEOS QUE TIENEN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DE LA CIUDAD DE MEXICO.

1990

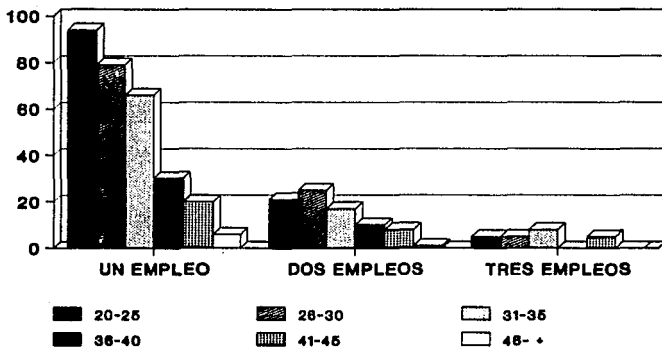
E D A D	N U M E R O    D E    E M P L E O S			T O T A L
	U N E M P L E O	D O S E M P L E O S	T R E S E M P L E O S	
20 - 25	94 23.50	21 5.25	5 1.25	120 30.00
26 - 30	79 19.75	25 6.25	5 1.25	109 27.25
31 - 35	66 16.50	17 4.25	6 2.00	91 22.75
36 - 40	30 7.50	10 2.50	- 0.00	40 10.00
41 - 45	20 5.00	8 2.00	5 1.25	33 8.25
46 - +	6 1.50	1 0.25	- 0.00	7 1.75
T O T A L	295 73.75	82 20.50	23 5.75	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.



## CUADRO 10

### Edad Vs Empleos



CUADRO No. 11

DISTRIBUCION SEGUN EDAD Y ESCOLARIDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS CON RESPECTO A SU SITUACION LABOPAL. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DE LA CIUDAD DE MEXICO.

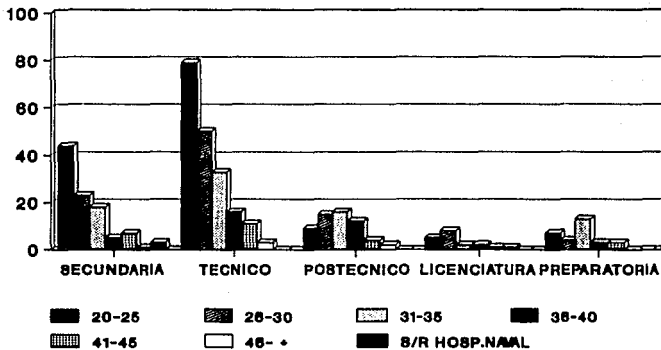
1990

E D A D	E S C O L A R I D A D					TOTAL
	SEC.	TECNICO	POSTECNICO	LICENC.	PREP.	
20 - 25	44	79	9	5	7	144 36.00
26 - 30	23	50	15	8	4	100 25.00
31 - 35	18	33	16	2	13	82 20.50
36 - 40	5	16	12	2	3	38 9.50
41 - 45	7	11	4	1	3	26 6.50
46 - +	1	3	2	1	-	7 1.75
S/R HOSP. NAVAL	3	-	-	-	-	3 0.75
<b>T O T A L</b>	<b>101</b> 25.25	<b>192</b> 48.00	<b>58</b> 14.50	<b>19</b> 4.75	<b>30</b> 7.50	<b>400</b> 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

## CUADRO 11

### Escolaridad Vs Edad



CUADRO No. 12

DISTRIBUCION SEGUN ESCOLARIDAD Y CATEGORIA DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS CON RESPECTO A SUS CONDICIONES LABORALES. ENCUESTA REALIZADA EN CUATRO IMPORTANTES HOSPITALES DE LA CIUDAD DE MEXICO.

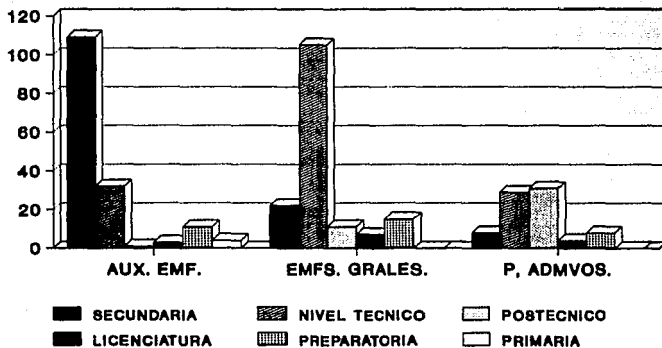
1991

ESCOLARIDAD	C A T E G O R I A			TOTAL
	AUX. EMF.	EMFS. GRALES.	P. ADMVOS.	
SECUNDARIA	109	22	8	139 34.75
NIVEL TECNICO	32	105	29	166 41.50
POSTECNICO	1	11	21	43 10.75
LICENCIATURA	3	7	4	14 3.50
PREPARATORIA	11	15	8	34 8.50
PRIMARIA	4	-	-	4 1.00
T O T A L	160 40.00	160 40.00	80 20.00	400 100

FUENTE: DATOS PROPORCIONADOS POR LAS AUTORAS. MEXICO, D.F. 1991.

## CUADRO 12

### Escolaridad Vs Categoría



## NOTAS

- (1) LOPEZ GALLO, M. ECONOMIA Y POLITICA EN LA HISTORIA DE MEXICO. PAG. 9-48
- (2) ENCICLOPEDIA SALVAT DE HISTORIA DE MEXICO. TOMO XII  
PAG. 125
- (3) PAZOS, LUIS. FUTURO ECONOMICO DE MEXICO. PAG.35-40
- (4) INFORME ECONOMICO DE LA CRISIS XCVII. ASAMBLEA DEL  
CONSEJO NACIONAL ORDINARIO DE LA CTM. AGOSTO 1982
- (5) MURGUIA VALDEMAR DE. FUGA DE CAPITALES Y CRISIS  
ECONOMICA. INVESTIGACION ECONOMICA, NO. 181 PAG. 25
- (6) INFORME A LA CVIII ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE LA  
CTM. AGOSTO, 1988
- (7) CASTAÑEDA ET AL, ENFERMERIA CADENA? ¿CAMINO? PAG.  
31-32
- (8) MARTINEZ BENITEZ, ET AL, SOCIOLOGIA DE UNA PROFESION.  
EL CASO DE ENFERMERIA.

(9) MARTINEZ CARLOS. PRINCIPIOS DE ECONOMIA POLITICA, UN ANALISIS TEORICO PARA LOS NEXOS INTERDISCIPLINADO. PAG. 71

(10) PAG. 73

(11) PAG. 74

(12) PAG. 94

(13) SARRAN, A. PSYECHONOMICS AND IT'S APLICACIONES.  
PSYECONOMICS, INC. 1968. PAG. 96

(14) PAG. 90

(15) MacLELAND, DAVID, LA SOCIEDAD AMBICIOSA. 1968. PAG. 60

(16) PAG. 75-79

(17) STROMPEL, BERCHARD. LA CONDUCTA HUMANA EN LAS RELACIONES ECONOMICAS. 1979 PAG. 70-71

(18) PAG. 73

(19) MacLELAND, DAVID. OP. CIT. PAG. 145-159

(20) PAG. 160

(21) FRIEDMAN, GEORGE. TRATADOS DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO  
II 1960. PAG. 329

(22) PAG. 333

(23) ENGELS FEDERICO. EL PAPEL DEL TRABAJO EN LA  
TRANSFORMACION DEL MUNDO EN HOMBRE. 1977 PAG. 13

(24) NEFF, WALTER. EL TRABAJO, EL HOMBRE Y LA SOCIEDAD.  
1976 PAG. 95

(25) FRIEDMAN. GEORGE, OP. CIT. PAG. 361

(26) FLEISHMAN, E, ESTUDIOS DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y  
DEL PERSONAL. 1976. PAG. 234

(27) PAG. 256-268

(28) PAG. 236

(29) A. H. MASLOW. "ATTEORY OF HUMAN MOTIVATION" EN LA  
PSICOLOGICAL REVIW L. 1943. P. 370-396



(30) CARROLL, HERBERT A. HIGIENE MENTAL DINAMICA DEL  
AJUSTE PSIQUICO. PAG. 27-34

(31) NEFF. WALTER, OP. CIT. PAG. 312

(32) SCHULTZ DUANE, PSICOLOGIA INDUSTRIAL. 1970. PAG.  
172

(33) BLUM, MILTON. PSICOLOGIA INDUSTRIAL. 1977. PAG.  
476-483

(34) PAG. 506

(35) SCHULTZ, DUANE. OP. CIT. PAG. 172-173

(36) PAG. 174

(37) PAG. 176

(38) FISHBEIN, MARTIN, N. YORK. 1963  
READINGS IN ATTITUDE: THEORY AND MEASUREMENT. PAG.  
1-13

(39) TIFFIN, JOSEPH. PSICOLOGIA INDUSTRIAL. PAG. 331

(40) BROWN, J.C. LA PSICOLOGIA SOCIAL EN LA INDUSTRIA.  
MEXICO 1980. PAG. 193

- (41) URBINA, S. EL EFECTO DEL REFORZAMIENTO SIMBOLICO  
SOBRE CONDUCTAS DE PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACION.  
TESIS U.N.A.M. 1968 PAG. 24
- (42) KATZ, D. THE FUNCTIONAL APPROACH TO THE STUDY OF  
ATTITUDES. PAG. 444
- (43) THURSTONE. ATTITUDES CAN BE MEASURED. PAG. 77
- (44) TOURAINE, FRIEMANN, G. 1961 PAG. 353
- (45) NEFF, J. OP. CIT. PAG. 306

## CONCLUSIONES

Con base en los resultados de la investigación se puede afirmar que el personal de enfermería, especialmente en el Hospital ABC, se siente satisfecho con su carrera.

Dicho nivel difiere, ligeramente, en el personal auxiliar de enfermería, del Hospital 20 de Noviembre, sobre todo, en quienes se detectaron algunos indicios de poco éxito profesional. Esto se explica, también según lo tradicionalmente observado, que sean las enfermeras del Hospital Juárez de México y Hospital Naval, quienes expresaron que su preparación profesional no les brinda el éxito deseado.

En lo que se refiere al status de la enfermera se acepta que los pacientes reconocen a las enfermeras como buenas profesionistas. No obstante, el estudio hizo evidente, una vez más, que socialmente la carrera de enfermería no goza de plena aceptación. Reflejo de lo anterior es la conducta manifestada por las instituciones de salud en las que, según las entrevistadas, no se realizan los eventos necesarios y/o suficientes para promover y reconocer la labor de enfermería.

En relación a la variable Seguridad física en desempeño de labores se concluye, que cualquiera de las actividades de

enfermería implican un riesgo para la salud. De igual manera, se concluye que, a excepción del hospital ABC, la planta física de los servicios en los que desempeñan las entrevistadas no ofrecen las condiciones necesarias para garantizar la seguridad física en el desempeño de las actividades de las enfermeras.

Un dato sorprendente, ya que es contrario a lo esperado, es el hecho de que la jornada de trabajo del personal de enfermería, especialmente las auxiliares de enfermería, si permite contar con el tiempo suficiente para el fomento del esparcimiento. El hecho resalta más en el caso del Hospital ABC.

En lo que respecta a la seguridad emocional de la enfermera durante su desempeño profesional se concluye que falta, en todos los casos, fomentar las relaciones humanas. Además de lo anterior se concluye que el stress generado por la propia actividad es un fenómeno que todo el personal de enfermería experimenta durante su jornada laboral. Debe aclararse que aún cuando el personal dice que la jornada laboral no permite fomentar las relaciones humanas, esto no significa que existan relaciones humanas deficientes dentro de su grupo de trabajo.

Otros hallazgos de la investigación hacen evidente, que el personal de enfermería tiene un solo empleo. Por edad,

prevalece la población de 20 a 25 años de edad cuya escolaridad es de nivel técnico. Por categoría el grupo mayoritario, es todavía como era de esperarse, el de las enfermeras generales y auxiliares de enfermería.

## BIBLIOGRAFIA

BLUM, MILTON. Psicología Industrial. Ed. Trillas, México, 1977

BROWN, J.A.C. La Psicología Social en la Industria. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1980.

Enciclopedia de Historia de México. Salvat Mexicana de Ediciones, México, 1978.

ENGELS, FEDERICO. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Publicaciones Cruz, S.A., México, 1977.

FISHBEIN, MARTIN. (comp.) Readings in Attitude: Theory and Measurement. Ed. John Wiley and sons Inc. New York, 1976.

FLEISHMANN, EDWIN. Estudios de la Psicología Industrial y del Personal. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1976

FREIDMANN, GEORGE. (comp.) Tratado de Sociología del Trabajo II. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1985.

GOODE, WILLIAMS. Métodos de Investigación Social. Ed. Trillas. México, 1967.

Informe Económico de la Crisis de la XCVII Asamblea del Consejo Nacional Ordinario de la CTM. Agosto de 1982.

Informe de la CVIII Asamblea General Ordinaria del H. Consejo Nacional de la CTM. Agosto de 1988.

LOPEZ GALLO, MANUEL. Economía y Política en la Historia de México. Ediciones El Caballito. México, 1976.

MACLELLAND, DAVID. La Sociedad Ambiciosa. Ed. Guadarrama. Madrid, 1968.

MATIER, NORMAN. Psychology and Industrial Organizations. Ed. Houghton Mifflin Co. Boston, 1973.

MURGUIA, VALDEMAR DE. "Fuga de Capitales y Crisis Económica: Los Capitales Exiliados Mexicanos despues de la Devaluación en una Comunidad en California." Investigación Económica. Julio-Septiembre 1987. No. 181.

NEFF, WALTER. El Trabajo, el Hombre y la Sociedad. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1976.

PAZOS, LUIS. Futuro Económico de México. Ed. Diana. México, 1980

PICK DE WEISS, SUSAN. Como investigar en Ciencias Sociales.  
Ed. Trillas. México, 1980.

SHARRON, ARTHUR. Psychonomics and its applications.  
Psychonomics Inc. New York, 1968

STRUMPEL, BERKHJARD. La Conducta Humana en las Relaciones Económicas. Ed. Trillas. México, 1979.

TIFFIN, JOSEPH. Psicología Industrial. Ed. Diana. México, 1982.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia

ENCUESTA DE ENFERMERIA

OBJETIVO: IDENTIFICAR SI LAS CONDICIONES ECONOMICO-LABORALES REPERCUTEN EN EL ESTADO EMOCIONAL DE LA ENFERMERA.

INSTRUCCIONES DE LLENADO:

- 1.- A CONTINUACION PRESENTAMOS UNA SERIE DE CUESTIONARIOS, DE LOS CUALES TIENE USTED CINCO OPCIONES A ESCOGER.
- 2.- FAVOR DE SELECCIONAR UNA SOLA OPCION DE RESPUESTA MARCANDOLA CON UNA "X"

ELABORADO POR: LAS ALUMNAS DE LA LICENCIATURA DE LA ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA CON FINES ESTRICTAMENTE ACADemicOS.

' AGRADECEMOS DE ANTEMANO SU COLABORACION '

DATOS GENERALES.

EDAD \_\_\_\_\_ EN AÑOS

ESCOLARIDAD: \_\_\_\_\_

PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE: \_\_\_\_\_

NUMERO DE EMPLEOS: \_\_\_\_\_

CUESTIONARIO

NO ESCRIBA EN  
ESTA ZONA

- 1.- AL REALIZAR SUS ACTIVIDADES LABORALES LLEGA A TENER RIESGO EN CONTRA DE SU SALUD.
 

<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo.	<input type="checkbox"/> En desacuerdo.	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> De acuerdo.	<input type="checkbox"/> Totalmente de desacuerdo.	
<input type="checkbox"/> En duda.		
  
- 2.- SU INSTITUCION NO SE HACE RESPONSABLE EN CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.
 

<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo.	<input type="checkbox"/> En desacuerdo.	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> De acuerdo.	<input type="checkbox"/> Totalmente de desacuerdo.	
<input type="checkbox"/> En duda.		

- 3.- SI ESTUDIARA UNA CARRERA DIFERENTE A ENFERMERIA TENDRIA MAYOR SATISFACCION PROFESIONAL. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 4.- SU JORNADA LABORAL CONTEMPLA UN ESPACIO DE ESPARCIMIENTO QUE PERMITA EL FOMENTO DE LA RELACIONES HUMANAS Y DE DESCANSO. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 5.- LA ENFERMERA NO REQUIERE INCREMENTAR SUS CONOCIMIENTOS PARA SER RECONOCIDA COMO PROFESIONISTA. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 6.- CONSIDERAS QUE TUS ACTIVIDADES DE ENFERMERA TRASCENDEN PARA MANTENER LA SALUD DE UN INDIVIDUO. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 7.- SUS FUNCIONES LABORALES LE PRODUCEN STRESS CON FRECUENCIA. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 8.- CUANDO MENOS UNA PERSONA DEPENDE ECONOMICAMENTE DE USTED. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 9.- LOS PACIENTES LA RECONOCEN COMO UNA BUENA PROFESIONISTA. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 10.- CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES TAN IMPORTANTE COMO EL DE CUALQUIER OTRO TRABAJADOR DE LA SALUD. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 11.- EL PUESTO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA ENFERMERIA LE HACE SENTIR SATISFECHA. [ ]  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo.  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.

- 12.- SU HORARIO DE TRABAJO NO LE PERMITE CONTAR CON HORAS DE ESPARCIMIENTO.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 13.- NORMALMENTE, SE REALIZAN EVENTOS CON FINES DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL, POR PARTE DE LA INSTITUCION.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 14.- EL TITULO PROFESIONAL NO IMPORTA PARA TENER EXITO EN SU TRABAJO.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 15.- SIENTE QUE SU PREPARACION PROFESIONAL NO LE BRINDA EL EXITO QUE DESEA.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 16.- CREE QUE PARA OBTENER EXITO NECESITA LA COLABORACION DE OTRAS PERSONAS.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 17.- LAS CONDICIONES DEL AREA FISICA DONDE LABORA LE PERMITE DESEMPEÑAR EFICIENTEMENTE SUS ACTIVIDADES.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 18.- EXISTEN MALAS RELACIONES HUMANAS DENTRO DE SU GRUPO DE TRABAJO.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 19.- CONSIDERA QUE SU PROFESION ES BIEN VISTA EN EL AMBITO SOCIAL.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.
- 20.- LA INSTITUCION DONDE LABORA NO LE BRINDA LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO, DE ACUERDO A SU NIVEL ACADÉMICO.  
 Totalmente de acuerdo.  En desacuerdo. [ ]  
 De acuerdo.  Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.

**21.- LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES QUE REALIZA NO CORRESPONDEN A SU PREPARACION ACADEMICA.**

- Totalmente de acuerdo.     En desacuerdo.    [ ]  
 De acuerdo.     Totalmente de desacuerdo.  
 En duda.