



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA
CULTURA Y SU INFLUENCIA EN
LA SALUD ORGANIZACIONAL.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N

FLORES GARCIA ENRIQUETA DEL CARMEN
MALPICA FLORES NORMA PATRICIA
SANTIBANEZ VAUDRECOURT MA. TERESA DE JESUS

MEXICO, D. F.

1980



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



ESTUDIO COMPARATIVO DE LA
CULTURA Y SU INFLUENCIA EN
LA SALUD ORGANIZACIONAL

825053-28
UNAM.102
1980

M.- 34176

tps. 655

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A N
FLORES GARCIA ENRIQUETA DEL CARMEN
MALICA FLORES NORMA PATRICIA
SANTIBÁÑEZ VAURREGUÍ MA. TERESA DE JESUS
MÉXICO, D. F. 1980

NUESTRO MAS AMPLIO AGRADECIMIENTO
A LA DRA. GRACIELA SANCHEZ BEDOLLA,
DIRECTORA DE ESTA TESIS, POR SU VA-
LIOSA COLABORACION, DIRECCION Y AYU-
DA INCONDICIONAL PARA EL DESARROLLO
DE ESTA INVESTIGACION

DAMOS LAS GRACIAS A LAS INSTITUCIONES
Y PERSONAS, TANTO DEL SECTOR PUBLICO
COMO DEL SECTOR PRIVADO QUE TAN GE-
NEROSAMENTE COLABORARON CON NOSO -
TRAS.

AL H. JURADO:

LIC. SAMUEL ROMERO BETANCOURT

DRA. CRISTINA ENCISO GRACIDA

DRA. GRACIELA SANCHEZ BEDOLLA

LIC. LUCIO CARDENAS

LIC. SOCORRO ESCANDON.

INDICE

	Págs.
INTRODUCCION	
PRIMERA PARTE (Antecedentes Teóricos)	
CAPITULO PRIMERO "CULTURA"	
1. Historia y definición	1
1.2 Aspectos generales	8
1.3 Actitudes	17
1.4 Valores	29
1.5 Intereses	36
1.6 Hábitos	41
1.7 Tradiciones	46
1.8 Costumbres	48
1.9 Normas	51
1.10 Ideas	56
1.11 Creencias	57
CAPITULO SEGUNDO "LA ORGANIZACION"	
2. Definición	64
CAPITULO TERCERO "SALUD"	
3. Historia y definiciones	71
3.1 Aspectos generales	75
CAPITULO CUARTO "SALUD ORGANIZACIONAL"	
4. Definición	84

SEGUNDA PARTE (Investigación)

CAPITULO QUINTO "DESARROLLO DE LA INVESTIGACION"

5.	Planteamiento del problema	88
5.1	Planteamiento de las hipótesis	88
5.2	Elaboración del instrumento para contrastar las hipótesis planteadas	89
5.3	Selección y Asignación de sujetos a grupos	94
5.4	Procedimiento	95
5.4.1	Determinación del inicio de la investigación	95
5.4.2	Lapso en que se realizó	95
5.4.3	Establecimiento de las etapas	95
5.4.4	Duración de cada etapa	96
5.4.5	Lugar (es) de las actividades	96
5.4.6	Número de investigadores	97
5.4.7	Función de cada uno	97
5.4.8	Material que se utilizó y Administración del mismo	97
5.5	Tratamiento estadístico de los datos	98
5.5.1	Fórmula (s) elegida (s)	98
5.5.2	Aplicación de la (s) fórmula (s)	99
5.5.3	Establecimiento de la significatividad	117
5.5.4	Elaboración de gráficas	119
5.5.5	Porcentajes calificaciones y gráficas por cada estilo	126
5.6	Interpretación de los resultados estadísticos	134
CONCLUSIONES		135
ANEXOS		140
BIBLIOGRAFIA		148

INTRODUCCION

La razón de enfrentar esta problemática fue la inquietud de palpar la importancia que tiene la cultura en el género humano, ya que ésta es universal, y no existe grupo humano por sencillo que sea, que carezca de ella. Por tanto podemos hablar de que la cultura se encuentra presente también en las organizaciones, ya sean éstas de carácter económico, político social o religioso.

Pensamos que algunas características que conforman la cultura, son las actitudes, los valores, los intereses, los hábitos, las tradiciones, las costumbres, las normas, ideas y creencias que dan pauta para que los hombres interactúen con otros miembros de su sociedad, ya que estas características persisten y se transmiten de generación en generación.

En las investigaciones realizadas actualmente, se ha dado suma importancia a la solución de problemas tales como: higiene y seguridad industrial, rotación de personal, ausentismo, impuntualidad, procesos para aumentar la productividad, etc., dejando a un lado investigaciones sobre aspectos culturales dentro de las organizaciones.

Es sin duda una ardua e interesante tarea, el darle también un sitio importante a estas investigaciones, por lo que nosotras enfocamos nuestra tesis, hacia un estudio comparativo de la cultura y su influencia en

la salud organizacional, tomando en cuenta los sectores público y privado, que pensamos se conforman por organizaciones representativas de nuestro país.

Tal estudio pretende encontrar diferencias en la cultura de ambos sectores, por lo que elaboramos un cuestionario de valores gerenciales, que nos sirvió como instrumento de medición, y de los resultados obtenidos con él, mediante un análisis estadístico logramos establecer las diferencias.

Una vez establecidas las diferencias culturales entre ambos grupos, elaboramos inferencias sobre la salud organizacional que prevalece en las organizaciones.

CAPITULO PRIMERO

"CULTURA "

1.1 HISTORIA Y DEFINICION.

Nos podemos preguntar donde se origina la cultura y que elementos hacen posible que se dé este fenómeno. Para respondernos a esta pregunta, pensamos que la cultura es tan antigua como el hombre mismo, y que está íntimamente ligada a éste y a su evolución. Así encontramos que el hombre de las cavernas dejó un testimonio de su forma de vida al elaborar utensilios de piedra y al plasmar símbolos en sus cuevas.

Sin embargo hay un hecho realmente importante que hace que la cultura se manifieste plenamente, nos referimos a la aparición de rituales mágicos, y al conjunto de símbolos los cuales constituyen el lenguaje. Y es mediante éstos que podemos tener referencia de las ideas, valores, actitudes, mitos, creencias, también de una sociedad particular. Al poseer un lenguaje el hombre adquiere la posibilidad de expresarse mediante palabras, las cuales facilitaron la transmisión de conocimientos a generaciones futuras, es decir, cada generación aprende de la anterior a adaptarse al mundo físico y social, y a su vez incrementa su patrimonio cultural.

No existiría cultura si el hombre no fuese un animal social; esto es evidente en la interacción de éste con otros miembros de su sociedad. A partir de esta interacción el hombre ha realizado transformaciones materiales y creaciones sociales, místicas, artísticas, religiosas, científicas, éticas, filosóficas y políticas.

La cultura de la gente es una célula viviente, que posee características propias; por lo tanto encontramos con frecuencia que existen agudas diferencias, desde los grupos sociales primarios como la familia, hasta los grandes grupos sociales como las comunidades, los pueblos, las naciones; no sólo en el lenguaje, sino también en las costumbres básicas, las maneras, ideas, valores, hábitos.

"La esencia de la cultura es psicológica: su persistencia y funcionamiento dependen del pensamiento y la acción del hombre, y no de la mera existencia de una herramienta, una máquina, o un artefacto material cualquiera". (1)

Hemos visto como el término cultura posee múltiples significados; para unos, cultura significa "herencia social", para

(1) Beals, Alan R. Antropología Cultural, ed. Troquel, Buenos Aires, 1967. p.157

otros es aquella entidad que se expresa con palabras, otros la conciben como "aprendizaje". A continuación presentamos algunas definiciones de cultura expuestas por diferentes autores:

- * "Cultura primitiva "es todo complejo que incluye el conocimiento, la creencia, el arte, la ley, la conducta, la costumbre y todos los otros hábitos y actitudes adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad". (2)
- * "Una cultura es la configuración del comportamiento aprendido y el resultado de un comportamiento cuyos elementos componentes son compartidos y transmitidos por los miembros de una sociedad particular". (3)
- * "Una cultura es el sistema de vida de un grupo de personas, la configuración de todas las normas más o menos estereotipadas de comportamiento aprendido que son transmitidas de una generación a la siguiente por medio del lenguaje y la imitación". (4)

(2) Edward P. Tylor, Primitive Culture. Resea rches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Language, Art and Customs. New York; Henry Hort and C., 1877-Vol. I. p. 1

(3) Linton Ralph, The Cultural Background of Personality. New York, Appleton Century C. 1945. p.32

- * "La cultura consiste de patrones explícitos o implícitos, de ejemplo para la conducta, adquiridos y transmitidos mediante símbolos constituyendo los logros distintivos de los grupos humanos, incluyendo sus expresiones en artefactos; el núcleo esencial de la cultura consiste de las ideas tradicionales (derivadas y seleccionadas históricamente) y especialmente de los valores que se les atribuyen; los sistemas culturales pueden, por una parte, ser considerados como los productos de la acción; por otra parte, como elementos condicionadores para otras acciones". (5)
- * "La cultura es el conjunto de costumbres practicadas por los miembros de una sociedad". (6)
- * "Cultura se refiere a la totalidad de lo que aprenden los individuos como miembros de una sociedad, es un modo de vida, de pensamiento, de acción y sentimiento". (7)
- * "La cultura se refiere a las normas, creencias y actitudes,

-
- (4) Barnouw Víctor, Cultura y Personalidad. Ed. Troquel, Buenos Aires 1967. p.18
 - (5) L. Kroeber y C. Kluckhohn, Culture (Cambridge) Mas. 1953.
 - (6) Opler E. Morris.
 - (7) Chinoy, Ely. Introducción a la Sociología. Ed. Paidós, Col. Biblioteca del hombre contemporáneo, Buenos Aires, 1978, p.36.

de acuerdo con las cuales actúa la gente". (8)

- * "Una cultura es ante todo un conjunto de cosas, cosas hechas por el hombre; cosas que el hombre ha inventado; cosas que el hombre ha transformado; cosas y seres que el hombre ha domado o dominado". (9)
- * "La cultura es un compuesto integral de instituciones, en parte autónomas y en parte coordinadas". (10)
- * "La cultura es el conjunto integral constituido por los utensilios y bienes de los consumidores, por el cuerpo de normas que rigen los diversos grupos sociales, por las ideas y artesanías, creencias y costumbres". (11)
- * "Cultura es la manera total de vivir, abarca la totalidad de las técnicas, herramientas, instituciones, actitudes, creencias, metas y los valores que tiene el hombre". (12)
- * "Cultura dentro de una organización se refiere al conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ella". (13)

(8) Murdock, George. 1953

(9) Paz, Octavio. Revista Vuelta núm. 34. Vol.3, Sept. 1979. México, 1979. pág. 40-41

(10) Malinowski, Bronislaw. Una teoría científica de la cultura. Ed. Sudamericana, Buenos Aires, 1976. Pág. 49.

(11) Malinowski, Ibidem. Pág.54.

(12) Foster, George M. Las culturas tradicionales y los cambios técnicos. Ed. F.C.E., México, 1979. Pág. 107.

A partir del análisis de las definiciones expuestas anteriormente presentamos a continuación una definición de cultura que involucra aspectos contenidos en nuestra investigación:

- * "La cultura es un conjunto de actitudes, valores, intereses, normas, creencias, ideas, costumbres, hábitos y tradiciones pertenecientes a individuos que integran una sociedad particular, los cuales son adquiridos mediante el aprendizaje y transmitidos por generaciones anteriores".

Con estas definiciones pretendemos dar una visión global de lo que expertos en Antropología, Sociología, Filosofía y Psicología conciben como cultura.

La cultura es un concepto que nos habla de la forma de vida de un grupo particular, el cual puede ser desde una nación, hasta un grupo pequeño como la familia.

La cultura esta presente en las organizaciones que bien pueden ser éstas una fuente de producción, de servicios, políticas o religiosas. Nosotras hemos elegido para nuestra investigación dos tipos de organizaciones, (organizaciones del sector público) y (organizaciones del sector privado), las cuales vamos a

(13) Milles y Otros (1966) "Data Feedback and Organization - Change in a School System", Documento para la reunión de la American Sociological Association, Agosto 17, 1966.

contrastar para ver si existen diferencias en cuanto a su cultura, y a su vez en lo que se refiere a su salud organizacional.

1.2 ASPECTOS GENERALES.

1. La cultura es universal entre los hombres. No hay grupo humano que carezca por completo de cultura porque cada grupo tiene su manera de vivir, es decir, todo ser humano participa en una cultura u otra.
2. Hay ciertas clases de rasgos culturales que son universales. Todos los grupos tienen algún lenguaje; también todos tienen un sentido muy grande de elementos culturales relacionados con el alimento, el vestido y la vivienda; además todos tienen herramientas de alguna clase, aunque sean artefactos de piedra.

No hay grupos sin alguna forma de organización social y política, además, cada grupo tiene alguna noción respecto a la religión y a veces se trata de una creencia en ciertos espíritus y de la misma manera, es probable que no haya cultura humana sin ciertas ideas relativas a las causas de las enfermedades y su curación.

3. La cultura es acumulativa. Se pasa de una generación a otra y cada generación contribuye con algo al fondo de esta cultura global. Cada generación está en condiciones de aprovechar los conocimientos que sus antepasados han

adquirido por experiencia.

Por lo tanto, podemos aprovechar tanto las fallas como los éxitos del pasado.

Nuestra cultura está edificada sobre los cimientos colocados desde hace miles de años. Por cierto, nuestra generación ha contribuido con cosas notables como ciertos rasgos de la tecnología tales como: la televisión, la bomba atómica y los satélites artificiales.

4. Los grupos humanos viven cerca unos de otros, tienden a compartir la misma cultura; entonces, decimos que dichos grupos pertenecen a la misma rama cultural, esto quiere decir, que entre la cultura de la gente que vive dentro de una misma zona son más marcadas las semejanzas que las diferencias.
5. No debemos juzgar las culturas, llamando a unas "superiores" y a otras "inferiores". Existen culturas muy sencillas y otras muy complejas en el sentido de que las últimas tienen un conjunto muy grande de elementos culturales.
6. La cultura define el papel que uno desempeña. Otra característica general de la cultura es que define el papel que

debe desempeñar cada persona que pertenece al grupo.

7. La cultura humana siempre está sujeta a cambio: es dinámica, no es estática. A veces el cambio cultural sigue en proceso muy lento; en otras ocasiones se caracteriza por una rapidez sorprendente. No sigue siempre la misma velocidad y generalmente se acelera con la introducción de medios de comunicación rápida, porque éstos permiten el contacto con la gente de otra cultura, y por consecuencia, hacen inevitable un intercambio de ideas, de conocimientos, de investigaciones, de técnicas y de productos.

Es necesario, al hablar de cultura, el definir lo que es un Patrón, ya que significa no sólo un molde o guía, sino un diseño sobre el cual se pueden encuadrar compartimientos dentro de una sociedad.

El patrón cultural, en si mismo, establece o canaliza formas, límites y relaciones entre partes.

Puede decirse que el patrón cultural es un molde y también es una modalidad.

¿Cuándo es un molde?

Cuando dicho patrón opera como guía para la conducta.

¿Cuándo de una modalidad?

Cuando representa una tendencia central (en sentido estadístico) de la conducta.

Lo anteriormente expuesto, nos sugiere que en una sociedad, - existen formas acostumbradas de comportarse en muchas situaciones de la vida.

Se puede por lo tanto hacer una diferenciación entre patrones ideales y patrones de conducta: esto es, entre lo que se espera que la gente haga, y lo que hace en realidad, es decir, una diferencia entre lo teórico y lo práctico. Esa forma de comportarse de la gente, en una sociedad, esa comunicación que establece de manera interpersonal e intergeneracional hace que esa sociedad sobreviva.

Si no existiera esta comunicación, si los miembros de un sistema cultural no tuvieran contactos entre sí, no existirían las costumbres, las tradiciones, los hábitos, las normas y los valores heredados; sería ya no un sistema cultural, sino más bien un conjunto de personas que no estarían relacionadas entre sí más que por su configuración física es decir, lo único que las identificaría a unas de las otras sería el tener dos ojos, nariz, boca, - etc., No queremos decir con esto que todas las personas de un

sistema cultural deban tener exactamente los mismos hábitos, costumbres, etc., pero deben ser similares, para que en verdad pueda ser un sistema.

Esto se explica cuando se presenta un problema, que en un grupo (de ese sistema cultural) debe resolver satisfactoriamente; ese grupo debe tener un sistema de valoraciones similar, para poder emitir un juicio adecuado y sus ideas deben ser expuestas y tratadas dentro del grupo para modificarlas, o bien tenerlas en cuenta al resolver el problema.

Cada grupo de una sociedad, posee una subcultura propia, que es parte de la cultura general; si un grupo no posee una cultura propia, pasaría a ser un conglomerado de la cultura total, ya que no tendrían sus significados comunes para definir situaciones, ni sus normas y creencias que los identificaría entre sí y con los demás.

Durkheim (1928) dijo: "Cuando en el seno de una sociedad política, un cierto número de individuos posee ideas e intereses, sentimientos y ocupaciones comunes que son compartidos por el resto de la población, es inevitable que en virtud de tal semejanza, dichos individuos se atraigan mutuamente. Se buscarán, entrarán en relación, se asociarán, y de esa manera, en el seno

de la sociedad general, y en forma gradual, se constituirá un grupo restringido con características especiales".

Esto es muy cierto, ya que no existe una sociedad sin cultura, sólo se dá dentro de una sociedad.

Por otra parte, se toma casi imposible explicar las pautas de comportamiento a través de instintos o tendencias heredadas; el comportamiento humano es, en gran parte debido a la experiencia y el aprendizaje.

La experiencia que vamos adquiriendo por la vida, entremezclada con el aprendizaje, van formando nuestras pautas de conducta, lo cual nos hace pertenecer a una cultura.

"Las instituciones deben ser consideradas como pautas normativas que definen los modos de acción o relación social, que se consideran apropiados, legítimos o esperados".⁽¹⁴⁾

Aquí se entiende por "instituciones" a las normas o reglas (estándares) que gobiernan la conducta.

"Se pueden considerar dos tipos de instituciones:

1. Los usos
2. Las costumbres

(14) Pearson Tlacott. "Essays in Sociological Theory". Glencoe, Illinoje, The free press, 1949, pág. 203.

1. Los usos. Es la práctica que puede tomarse como apropiada; quien se desvía de ella se le considera excéntrico.
2. Las costumbres. La conformidad con ellas se refuerza; el desacuerdo provoca la desaprobación moral." (15)

Podemos decir de acuerdo a nuestros intereses, que la cultura está formada por:

1. Actitudes
2. Un sistema de valores
3. Intereses
4. Normas
5. Ideas
6. Creencias
7. Hábitos
8. Tradiciones
9. Costumbres

Creemos que estos nueve aspectos contemplan de manera general la formación de una cultura; a través de estos aspectos, puede identificarse fácilmente un sistema cultural, ya que son elementos universales de ella.

(15) Chinoy Ely. "Introducción a la Sociología". Edit. Paidós, Buenos Aires, 1978, .

Las ideas, las creencias, los valores, son transmitidos mediante sistemas aprendidos de connotación como lo son la escritura y el lenguaje.

Los sistemas de valores tienen una gran significación en la vida social, ya que los miembros de una sociedad, tienen ciertamente que elegir entre diferentes acciones, personas, y cosas; primeramente lo hacen por sistemas de valores aprendidos. Más adelante lo podrán hacer por su propio sistema de valores que han adquirido a través de la experiencia.

Las normas son también parte importante de la cultura, ya que ayudan a establecer el status del individuo dentro de la sociedad en sí.

Los hábitos son transmitidos de los padres a los hijos y así de generación en generación, como se vió al principio del capítulo.

En los incisos que siguen a continuación se explicarán más ampliamente estos elementos de la cultura.

De todo lo contemplado anteriormente, podemos concluir que:

- La cultura está estructurada y dividida en aspectos a través de sus elementos universales.

- La cultura se aprende a través de los sistemas de valores, actitudes, creencias, tradiciones, etc.
- La cultura es dinámica.
- La cultura es el instrumento por medio del cual el individuo se adapta a su situación total.

1.3 ACTITUDES

Primero haremos una revisión histórica del término actitud y - después expondremos algunas definiciones que varios autores han hecho sobre la actitud. Así se pondrá de manifiesto las grandes diferencias y también similitudes que existen entre unos y otros. Más adelante, trataremos aspectos generales sobre las actitudes, tales como su estructura, y las técnicas de medición más comunes.

No se pone en duda que el estudio de la actitud, es un tema fundamental de la Psicología Social. Desde hace aproximadamente un siglo, se ha tratado de desarrollar teorías que expliquen la actitud, y sus técnicas de medición.

Para muchos psicólogos, las actitudes no sólo son un constructo que explica una parte de la conducta humana, sino son un medio para predecirla. El término actitud, no tiene origen propio en la Psicología, ya que el primer hombre que trató el concepto de actitud fue un sociólogo: Spencer (1862), dice que los juicios de penden de la actitud de nuestra mente.

Más tarde Alexander Bain (1868), decía que las fuerzas de la - mente, podían formar una cierta actitud que puede oponer resistencia a tener juicios y que esto se podía ver en la atención.

Lange (1888), desarrolló una teoría motora: "La percepción depende fundamentalmente de la preparación muscular que se tenga".

Clark (1911), decía que las actitudes tenían una representación en la conciencia en forma de imaginación, sensación y afecto.

En 1918, Thomas y Znaniecki, pensaban que la Psicología Social era el estudio científico de las actitudes. (16)

El concepto de actitud tuvo mucha importancia, cuando los investigadores trataron de convertirlo en material de investigación - durante la Segunda Guerra Mundial (Halth y Van de Velde, - - - 1960). (17)

Estos investigadores que trabajaban para el ejército de Estados Unidos, concluyeron que la relación entre las actitudes y la conducta era sumamente importante.

A las actitudes se las encuentra íntimamente relacionadas con - la motivación; no son un concepto aislado.

(16) Whittaker James O.; "La Psicología Social en el mundo de hoy". Ed. Trillas, México 1979. Págs. 238-239.

(17) Idem, pág. 238.

Gordon W. Allport (1968), señala que el concepto de actitud - "es probablemente el concepto más distintivo e indispensable en la Psicología Social norteamericana contemporánea".

Algunas definiciones que se han hecho sobre el concepto de actitud se presentan a continuación.

Daniel Katz y Ezra Stotland (1959), definen la actitud como "la - tendencia o predisposición del individuo, a evaluar en cierta forma un objeto o un símbolo del mismo".

Dicen que las actitudes pueden organizarse en estructuras coherentes que reciben el nombre de "sistema de valores".

Según Campbell (1963), las actitudes sociales se caracterizan - por la compatibilidad, es respuesta a los objetos sociales". (18)

Berkowitz (1972), propone dividir en categorías las definiciones, con base en tres características básicas: (19)

- a) Algunas como las propuestas por Thurstone y Osgood que- consideran a la actitud como una evaluación o una reacción afectiva.
- b) Otros autores, consideran que es característica principal de una actitud, la disposición a actuar de cierto modelo.

(18) Whittaker James O.; "La Psicología Social en el mundo de - hoy". Ed. Trillas, México 1979. Pág. 239.

(19) Idem. Pág. 239.

- c) Un tercer grupo de investigadores, piensa que la actitud es una mezcla de tres componentes: el afectivo, el cognoscitivo y el conductual.

Por otra parte, Triandis (1971) define actitud como: "una idea cargada de emoción que permite una clase de acciones ante - cierta clase de situaciones sociales".

Por lo anteriormente expuesto, se puede ver, que las definiciones consideran los tres componentes que se encuentran en el in ciso tres, de la división de Berkowitz:

1. El componente afectivo
2. El componente cognoscitivo y,
3. El componente conductual

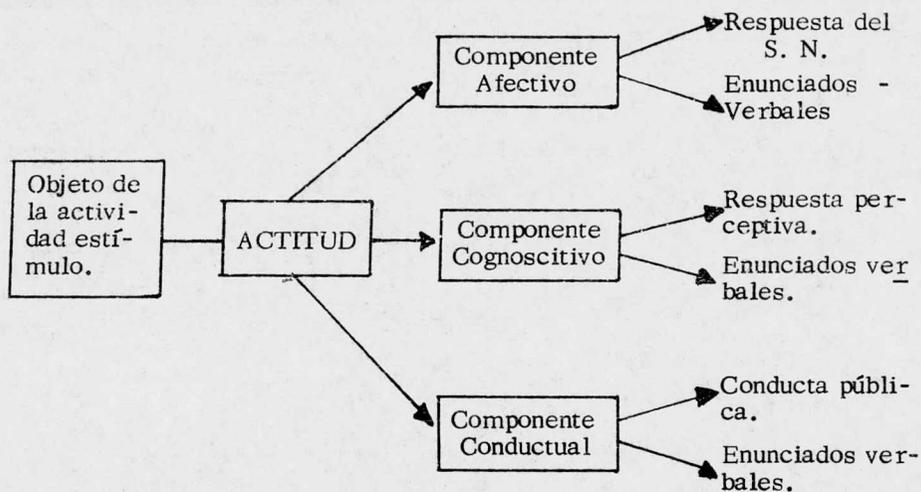
En un marco propuesto por Rosenberg y Hovland (1960), representan el concepto de actitud y sus tres componentes. (20)

(20) R.M.J. y R.P.H.; "Cognitive Affective and behavioral - components of an attitude". New Haven Com, Yale University Press 1960. Págs. 1-14.

Variable Independiente (Mensurable)

Variable Interviniente

Variable Dependiente (Mensurable)



Basándonos en el esquema anterior, podemos decir que:

- El individuo percibe un objeto de la actitud; en seguida el sujeto actuará de acuerdo con las actitudes que tenga hacia ese objeto.

A continuación se dará una breve explicación de cada componente de las actitudes.

1. Componente Cognoscitivo.

"Puede decirse que es un conjunto de categorías que los seres humanos utilizan para dar nombre a todos los estímulo-

los. Las categorías definen el conjunto de características que debe poseer un objeto, para pertenecer a alguna de ellas. Toda categoría incluye tres aspectos:

- a) Se le puede subdividir en categorías secundarias.
- b) Tiene cierto grado de centralidad, cuando la categoría recibe apoyo social y se relaciona con el individuo.
- c) Presenta una serie de características asociadas con esa categoría; cada vez que se caracteriza un nuevo estímulo, se considerará que tiene las características o rasgos asociados con esa categoría". (21)

2. Componente Afectivo.

"Se lo toma como la respuesta afectiva o emotiva, que se asocia con una categoría cognoscitiva a un objeto de la actitud. Este componente se forma, por los contactos que hayan ido ocurriendo entre la categoría y circunstancias placenteras o desagradables. Muchos investigadores piensan que el componente emotivo de una actitud surge a través de una serie de procesos de asociación (condicionamiento) entre los estímulos y algunos efectos recompensantes o de castigo". (22)

(21) Whittaker James O.; "La Psicología Social en el mundo de hoy". Ed. Trillas, México 1979. Págs. 242, 243.

(22) Idem. Pág. 244.

3. Componente Conductual.

"Incluye el acto o la conducta a que se dedicará un individuo, en presencia de ciertos estímulos. Este componente ayudará a predecir qué conducta mostrará un individuo - cuando se enfrente con el objeto de la actitud". (23)

Hasta aquí, hemos revisado algunos aspectos sobre las actitudes; la proposición anterior de los componentes de la actitud es muy acertada y por lo tanto estamos completamente de acuerdo. En seguida se hablará sobre la formación de actitudes y las técnicas de medición.

La actitud surge de las interacciones sociales por las que un individuo pasa. Toda la experiencia social que tenga el individuo, afectará o modificará sus actitudes y éstas modificarán sus percepciones sociales.

Por lo tanto, existen infinidad de factores que contribuyen a la formación de actitudes, entre ellos, como ya se dijo, se encuentra la experiencia que tiene el individuo con el objeto de la actitud; otro puede ser el papel que ocupa dentro de una sociedad y también la comunicación, es decir el efecto que tiene.

(23) Whittaker James O.; "La Psicología Social en el mundo de hoy". Ed. Trillas, México 1979. Pág. 245.

Por otra parte, es difícil observar directamente las actitudes, por lo consiguiente, para determinar la importancia de una actitud, es necesario basarnos en explicaciones verbales (escritas u orales) del individuo. Esto puede llevarse a cabo, mediante entrevistas, aunque es más factible por medio de escalas y questionarios escritos.

La medición de las actitudes, se ocupa de:

1. La DIRECCION de la actitud. ¿Está en pro o en contra?
Se puede indicar según el agrado o desagrado del individuo anotando "si" o "no".
2. De la INTENSIDAD o fuerza de la actitud. Se puede apreciar de varios modos:
 - Indicando la propia posición en la escala de valores-graduada.
 - Seleccionando una respuesta entre varias, que vaya de "fuerte" a "ligera".
 - Anotando un número mayor o de opciones, sopesadas en una dirección determinada.

Tanto la intensidad como la dirección, entran en el componente afectivo de la actitud.

3. De la CENTRALIDAD. Aquí se infieren los tres componentes.

Las actitudes fuertes, suelen ser centrales y basadas en una serie de creencias. ¿Se aproxima al centro de un sistema de valores?

4. La PROMINENCIA. Se relaciona con la centralidad y la intensidad. Es el grado en que un individuo destaca una actitud.
5. Se pueden evaluar también, según su consistencia el grado en que varias actitudes y sistemas de actitudes se compaginen y relacionen". (24)

Los primeros intentos para medir las actitudes, consistieron en listas de criterios relacionados con la actitud en cuestión.

"L.L. Thurstone, con la ayuda de E.J. Chave (1929), logró un método que le llamó Método de intervención, que subjetivamente parecen iguales." (25)

Consiste en reunir opiniones sobre determinado objeto, persona

-
- (24) Lindgren Henry Clay; "Introducción a la Psicología Social", Ed. Trillas, México 1979. Págs. 100-101.
 - (25) Thurstone, L.L. y Chave, E.J.: "The measurement of Attitudes". Chicago: U. of Chicago Press, 1929. Pág. 101.

o institución; estos varían desde los de carácter muy positivo hasta las más negativas. Esto se expone a sujetos que los juzgan según una escala de cuatro puntos en el que:

- I Es menos favorable
- II Es más favorable

La calificación media que los jueces asignan a una opinión de - terminada, se toma luego como índice de fuerza y dirección de la actitud.

Rensis Likert (1932) ideó otro método.

"El individuo se ve confrontado a una serie de opiniones y puede escoger entre cinco opciones:

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 3. Indeciso
- 4. Disconforme
- 5. Totalmente disconforme

Los criterios se exponen a un grupo de individuos que deben responder a cada cuestión. Después los resultados se analizan estadísticamente; los criterios que guardan más correlación con la calificación total, se conservan y los otros se desechan. Así

se obtiene una serie de reactivos que miden la misma actitud o un complejo de actitudes". (26)

Otro método presentado por Louis Guttman (1950), "ordena los de afirmaciones de modo que una respuesta afirmativa en cualquiera de ellas, supone contestaciones igualmente afirmativas en todas las que ocupan un lugar inferior en la escala.

Otro tipo de escala es la diferencial Semántico, que requiere -- que el individuo que responde, califique al objeto, o persona o acontecimiento, según cierto número de escalas bipolares (bueno-malo; caliente-frío). Se ha empleado para medir los aspectos afectivos del significado de las palabras.

Hay también técnicas que miden las actitudes, por medio de la respuesta libre del sujeto. Como ventaja se anota el que por medio de esta técnica, el individuo menciona las actitudes sobre salientes que con preguntas escritas no contestaría francamente; pero suelen ser difíciles de calificar y sus resultados no tienen precisión estadística.

(26) Likert, R., "A Technique for the Measurement of Attitudes", Arch Psychol. (N.Y.), 1932, núm. 194. Págs. 102

(27) Guttman, L. "The basis for Scalogram Analysis", Princeton U. Press, 1950. Pág. 102.

Las técnicas presentadas arriba, son las representativas de la medición de las actitudes; naturalmente su aplicación, requiere práctica, pero sus resultados, en algunas de ellas, suelen tener representación estadística.

Es obvia la influencia que en un momento dado, pueden ejercer las actitudes de un grupo, sobre la cultura de la sociedad, además como las actitudes son estructuras cambiantes, dinámicas y a través de ellas puede identificarse o predecirse la conducta de un individuo; además las hemos tomado como uno de los elementos universales de la cultura.

1.4 VALORES

El estudio de los "valores sociales", es quizá un asunto que ha dado lugar a muchas controversias, sin embargo, todos los sociólogos, están de acuerdo en que son hechos sociales que se pueden analizar científicamente.

"Puede definirse a los valores sociales desde dos puntos de vista:

1. Descriptivamente 2. Lógicamente

Descriptivamente, puede decirse que "tiene valor" todo lo que es útil, deseable o admirable para la persona y el grupo. Desde un punto de vista sociológico, los valores pueden definirse como los criterios conforme a los cuales el grupo o la sociedad, juzga de la importancia de las personas las pautas, los objetivos y los otros objetos socioculturales". (28)

"Dentro del enfoque de sistemas, el concepto de valor, designa la utilidad de un bien o servicio". (29)

Podemos decir que el valor es un concepto que dá la significación positiva o negativa a un objeto, a un fenómeno a una situa -

(28) J.H. Fichter; "Sociología". Edit. Herder, Barcelon, 1977. Pág. 295.

(29) V. Gerez, M. Grijalva; "Enfoque de Sistemas". Ed. Limusa, México, 1978. Cap. 7.

ción. Las propiedades valorativas no son especiales de los objetos y fenómenos, sino que son parte del sistema de valores - que cada uno de nosotros tiene.

Desde el punto de vista psicológico, la comparación entre los valores, se lleva a cabo dentro de la misma mente, ya que cada individuo posee su propio sistema de valores. Los valores son entonces criterios que dan sentido y significado a la cultura y a la sociedad total.

El juicio de valor, implica una comparación de lo que es mejor o peor, más alto o más bajo en la estima y en la aprobación. El estudio de las pautas de comportamiento, exige la comprensión de los valores vigentes de una sociedad. Un comportamiento que pueda parecer insignificante, en una cultura primitiva, puede tener gran significancia y valor.

Los valores existen porque hay personas y éstas son el último - centro de los valores, ya que actúan para lograr sus fines sociales.

En la sociedad, los roles de la persona tiene múltiples valores y esto depende del elemento dominante en la cultura, de la edad, sexo, y otras circunstancias.

Los valores sociales actúan como criterios y tipos de las pautas de comportamiento. Las sanciones sociales (recompensas, o castigos) varían gradualmente de acuerdo al valor atribuido al comportamiento.

Si no hubiera valores en una sociedad, ésta perdería su control social.

Los procesos de cooperación, acomodación y asimilación suelen ser altamente valorados por fomentar la armonía, el orden y la paz.

En algunas culturas, el proceso de competición, se ensalza y estimula por la convicción de que tiene valor "en sí mismo".

"Los valores pueden ser clasificados en siete agrupaciones:

1. Valores Eticos
2. Valores Religiosos
3. Valores Estéticos
4. Valores Económicos
5. Valores Políticos
6. Valores Lógicos
7. Valores Morales" (30)

(30) V. Gerez, M. Grijalva; "Enfoque de Sistemas", Ed. Limusa México, 1978. Pág. 399.

No están colocados en orden de importancia, pero viéndolos - desde un punto de vista social, podemos inferir que los valores religiosos por ejemplo, están en un plano superior a los económicos; esto es por la importancia que le dan las sociedades integradas a una cultura.

En épocas pasadas, los valores dominaban desde el punto de vista religioso, por sobre todos los demás. Actualmente es muy difícil la jerarquización de los valores, ya que no puede decirse que en primer lugar están -por ejemplo- los valores éticos, y le siguen los religiosos o los económicos, ya que, desde nuestro punto de vista, la jerarquización de estos valores, dependen de cada cultura y aún más de cada individuo que pertenece a una sociedad particular, ya que todos y cada uno de nosotros los humanos, poseemos un sistema de valores propio, que se ha ido formando con el paso del tiempo y por nuestras experiencias de aprendizaje, así como por las tradiciones, costumbres, creencias, normas y hábitos de la cultura a la que pertenecemos.

Los valores, obviamente se expresan en las actitudes, valoraciones e intereses sociales, ya que forman parte de la personalidad del individuo.

Los valores no son metas, sino que son los medios para dar sentido e importancia a las cosas con las que diariamente estamos en contacto.

Según Fichter (1977), " los valores provocan consecuencias sociales, y éstas pueden considerarse como las funciones de los valores." (31)

"Las agrupa en seis:

- a) Los valores proporcionan medios fáciles para juzgar el valor social de las personas y de las colectividades. Estos ayudan a hacer el sistema de estratificación en una sociedad.
- b) Los valores centran la atención de las personas, en objetos culturales que se consideran como deseables, útiles y esenciales.
- c) Los modos ideales y esenciales de pensar y de comportarse en una sociedad, vienen indicados por los valores.
- d) Los valores son guías para las personas en la elección y cumplimiento de los roles sociales. Crean interés y proporcionan estímulos." (32)

(31) J.H.Fichter; "Sociología". Edit. Herder, Barcelona 1977. Pág. 297.

(32) Idem. Pág. 298.

- e) Los valores actúan como medio de control y de presión sociales. Actúan como frenos contra los comportamientos desaprobados.
- f) Los valores funcionan como medios de solidaridad. Las personas se sienten atraídas hacia personas que profesen los mismos valores.⁽³³⁾

Aunque en forma general, los valores actúan como fuentes integradoras de grupos, también es cierto que pueden funcionar de manera contraria, es decir que pueden desintegrar grupos; esto se explica cuando debido a que en una sociedad hay grupos con diferentes valores, no pueden relacionarse favorablemente, -por ejemplo- los roles de la escuela, pueden no compaginar con los del hogar.

Por otra parte, los valores no son fijos e inmutables si las culturas y sociedades son dinámicas y cambiantes, los valores como partes de la cultura, lo son también. Esto se demuestra en los cambios que hay entre una generación y otra lo que antes se consideraba de gran valor, en esta época no se le da tanta importancia.

(33) J.H. Fichter: "Sociología". Edit. Herder, Barcelona 1977. Pág. 298.

Con lo expuesto anteriormente, queda clara la importancia que tienen los valores como elementos universales de la cultura.

1.5 INTERESES

Puede suponerse razonablemente, que en el tiempo transcurrido antes de la aparición de la escritura, los intereses prácticos dominaron tanto en la búsqueda de la tecnología como en todas las generalizaciones abstractas que fueron hechas partiendo de un conocimiento primitivo.

La más urgente necesidad del hombre prehistórico, debió ser la de obtener comida.

El hombre ha sido siempre una fuente primordial de temor.

Los pueblos primitivos para poder combatir el hambre, establecían una lucha encarnizada con la naturaleza. Se debía satisfacer la necesidad de alcanzar los conocimientos suficientes para poder asegurar de alguna forma su supervivencia.

El conocimiento basado en la tecnología, ha alterado la relación de dependencia entre el hombre y la naturaleza.

En la medida en que los peligros naturales van disminuyendo, van surgiendo otros de nueva índole. Con el progreso de la civilización, existe una amenaza latente de guerras, conflictos raciales, explosiones demográficas, crecimiento desintegración familiar. Este tipo de amenaza es más peligroso, ya que es de

índole humana, de relaciones humanas. Este tipo de conflictos existen porque los humanos tenemos intereses comunes; algunos para bien, otros para mal, pero son en sí estos intereses los que conforman las asociaciones, los grupos y en sí la cultura.

"Las asociaciones se desarrollan como medios o formas de conseguir intereses. El principio que surge en la formación de una familia, una firma, un club, una iglesia, un sindicato, una sociedad profesional, es el de la asociación a través de los intereses que tienen en común las personas que forman esos grupos sociales". (34)

Esto es trascendental al hablar sobre la cultura, ya que los intereses, son otro de los elementos que forman la cultura, y de acuerdo a éstos, la gente se puede asociar cuando sean iguales o similares; también pasa como con los valores estos ayudan a que la gente se agrupe, si son parecidos, pero cuando son muy dispares, actúan en forma contraria.

Cuando los intereses son esencialmente de orden económico, son completamente distintos a los de orden recreativo, educativo o religioso.

(34) Mac Iver, R.M. y Ruge H. Charles "Sociología". Ed. Tecnos, Madrid 1969. Págs. 459-474.

Hay gran diferencia entre los intereses generales o poco concretos, y los individuales y limitados.

Los intereses por tanto, determinan la forma y el carácter de las asociaciones.

"Haciendo una agrupación global sobre los intereses, puede decirse que se dividen en dos:

1. Intereses semejante
2. Interés común

El primero, es cuando dos o más personas, separada o distributivamente, persiguen un objeto o valor semejante. Son individualizados.

El segundo, es cuando dos o más personas buscan una meta u objetivo que es uno e indivisible para todas ellas, el cual las une entre sí. Se comparten." (35)

Por otra parte, los intereses están sujetos a variaciones, por lo tanto pueden cambiar de un momento a otro.

Es difícil determinar cuál es el interés principal en una asociación; algunas veces la religión, es el interés principal y en o -

(35) Mac Iver, R.M. y Ruge H.Charles. "Sociología". Ed. - Tecnos, Madrid 1969. Pág. 461.

tras sólo se ve como parte de la historia de la humanidad,

A continuación se expondrá una clasificación general de los intereses:

- A. No especializados
 - B. Especializados
- I. Secundarios (de orden utilitario)
 - a) 1. Económicos
 - b) 1. Políticos
 - c) 1. Tecnológicos
 - II. Intermedios
 - a) 1. Educativos
 - III. Primarios
 - a) Trato social
 - b) Salubridad y recreo
 - c) Sexo y reproducción
 - d) Religión
 - e) Intereses estéticos, arte, música, literatura, etc.
 - f) Ciencia y filosofía." (36)

(36) Mac. Iver, R.M. y Rage H. Charles. "Sociología". Ed. Tecnos Madrid, 1969. Pág. 468.

Cuando los intereses hacen subsistir a una asociación, se dice que han cumplido con su función.

Cuando hay falta de armonía entre los objetivos que entran dentro de los intereses, existe conflicto.

Cuando un interés se opone a algunos otros intereses ajenos, - existe conflicto.

Una tercera fuente de conflicto, es cuando los intereses deben irse modificando, siguiendo una determinada línea de conducta.

1.6 HABITOS

El hábito es un fenómeno individual, que emerge gradualmente en el curso de la vida social y también puede variar a lo largo del continuo de ésta. Por tanto encontramos hábitos tan arraigados en la vida del hombre como puede ser la forma particular de sentarse a la mesa, o saludar, o hábitos que el hombre ha adquirido a lo largo de su desarrollo como instrumentos que le facilitan su vida.

Los hábitos son formas de conducta que han llegado a canalizarse debido a su repetición. La tendencia del hombre a responder en la misma forma a una situación se conforma y determina por medio de ciertas modificaciones físicas y psíquicas. La adquisición del hábito convierte en fácil y familiar una acción específica cualquiera, como el lavarse las manos antes de ir a comer, o el ir al trabajo, haciéndola adecuada y no requiriendo casi ningún esfuerzo. El hábito entraña una facilidad adquirida para actuar de una determinada manera, sin necesidad de recurrir al juicio o a la reflexión.

En la vida el hábito cierra innumerables caminos con objeto de que unos cuantos de ellos no sean más fáciles de recorrer. Sin la ayuda de los hábitos no podríamos realizar nada, sin embar-

go es importante saber cuáles son los hábitos que adoptamos, y quizá aún más, cómo los formamos. Como ejemplo de hábitos tenemos las horas de levantarse y acostarse, el comienzo y la terminación del trabajo, la preparación y la toma de alimentos, la limpieza, las relaciones cotidianas, los saludos, la vestimenta, etc. .

La forma en que adquirimos los hábitos es la que determina si éstos han de ser unos tiranos o unos instrumentos positivos de nuestras vidas. Por tal motivo consideramos que la educación es un factor decisivo para la adquisición de los hábitos. Cuando el hombre es niño, es cuando adquiere la mayor cantidad de hábitos, los cuales se refuerzan e incrementan cada día más.

Podemos aprender a hacer las cosas mediante la autoritaria imposición de una rutina, en la que sólo se toma en cuenta el resultado mecánico. Los hábitos automáticos desempeñan un papel fundamental en la determinación de los principales tipos de personalidad. Ejemplo, de este tipo de hábito tenemos la lactancia, el destete, el sueño, el caminar.

Otro tipo de hábito automático es el que nos impone la tecnología y la urbanización de la sociedad moderna, ejm. de esto son los trabajos con máquinas, hábitos de empujar la puerta del me-

tro, o ir a comer al mismo restaurante. Este tipo de hábitos nos ayudan a adaptarnos a las condiciones que la vida moderna impone.

Existen también hábitos controlados, los cuales son sin duda valiosos instrumentos que posee el hombre para economizar energías, mitigar el trabajo molesto, evitando hacer reflexiones inútiles.

"William James habló de la fuerza del hábito y lo describió como sigue":

"El hábito es, por tanto, el enorme volante, la gran pieza reguladora de la sociedad, su más precioso agente conservador. Sólo él nos mantiene dentro de los lazos del orden, y salva a sus hijos de la fortuna de la envidiosa rebelión de los pobres. Sólo él impide que los más duros y repugnantes caminos de la vida se vean abandonados por aquellos a quienes se ha enseñado a recorrerlos. El mantiene al marino y al pescador en el mar durante el invierno, al minero en su obscuridad y al campesino en su cabaña o en su granja solitaria durante los meses en que cae la nieve; él nos protege de las invasiones de los naturales del desierto y de las zonas frías. El nos condena a todos a combatir en la lucha por la vida, siguiendo las mismas líneas que nos marcaron nuestra educación o nuestra primera lección,

y a sacar todo el fruto posible a una ocupación que nos desagrada, porque no existe ninguna otra para la que estamos calificados, y es ya demasiado tarde para empezar de nuevo. El mantiene a los diferentes estratos sociales sin mezclarse entre sí. Hacia los veinticinco años puede apreciarse un aire profesional ya fijo en el joven viajante de comercio, en el joven doctor, en el viejo ministro de culto o en el joven abogado. Pueden observarse las líneas de fisura de carácter, los giros de su personalidad, sus prejuicios, en una palabra, los modos que son propios de "su ambiente", y que este hombre no podrá evitar, al igual que no puede impedir que la manga de su americana forme unas mismas arrugas al hacer el mismo movimiento. De ordinario, es preferible que no trate de evitarlo. Es mejor para todos el que, en la mayoría de nosotros, hacia los treinta años, el carácter haya fraguado ya y nunca más vuelva a ser otra vez maleable." (37)

Los hábitos en sus primeras etapas son susceptibles de revisiones y reacomodos, pero una vez implantados, estos adquieren una estructura firme la cual es muy difícil de modificación.

(37) James, William. Principles of Psychology. New York, 1890. p. 121.

Existen hábitos que llegan a asociarse estrechamente con nuestras emociones básicas, entre ellos tenemos hábitos religiosos y morales, las relaciones sexuales, hábitos de conducta , política y económicos, estos hábitos llegan a ser decisivos en nuestra vida y afectan directamente nuestros intereses. *

En resumen podemos decir que los hábitos son autónomos y difícilmente modificables, e implantados en etapas tempranas la gran mayoría, son indicadores de la forma de vida de una persona, o de una comunidad, y nos pueden decir en que grado la gente se ha mecanizado e involucrado en una sociedad cambiante y llena de tecnología.

1.7 TRADICIONES

Las tradiciones son un conjunto de ideas, valores y conocimientos que se transmiten de una generación a la siguiente, las tradiciones poseen la particularidad de persistir a través de los tiempos. Algunas culturas tienen sus tradiciones muy arraigadas, las cuales se han perpetuado y enriquecido a pesar de las influencias de otras culturas y de la avanzada tecnología.

Las tradiciones, son pues, testimonios culturales que nos permiten remontarnos al pasado, y con esto la posibilidad de conocer cual fue la manera de vivir de una sociedad particular.

Existen fundamentalmente dos tipos de tradiciones:

- Las tradiciones orales o (no escritas)
- Las tradiciones escritas

Las primeras se consideran como las más antiguas, ya que se ha visto que en culturas más primitivas en donde no existe la escritura, el medio de transmisión que utilizan es el lenguaje.

Las tradiciones orales son aquellas que son transmitidas de boca en boca por medio del lenguaje, y que comunican un hecho que no ha sido verificado ni registrado por el mismo testigo, pero que lo ha aprendido de "oidas".

Entre algunos tipos de tradiciones orales tenemos; los relatos, que son todos los testimonios relatados en forma libre o en prosa; la poesía, la cual es un valor estético para la cultura; las fórmulas, que pueden ser didácticas o religiosas, tales como proverbios, adivinanzas, rituales de carácter religioso o mágico; las listas que son enumeraciones de lugares o de personas.

Las tradiciones escritas son testimonios escritos que permanecen y siguen vigentes en una cultura, tales como; las composiciones literarias, doctrinas políticas o religiosas, leyes cáncones.

"Cada tradición nace y se perpetúa en el seno de una cultura. Cada cultura modela sus tradiciones. La tradición forma parte de la cultura y es amputada si se la arranca de su medio. Para comprender una tradición hará falta pues, conocer la cultura que la sostiene." (38)

(38) Vansina Jan, La tradición oral. Ed. Labor, S.A., Barcelona, 1967. Págs. 199-200.

1.8 COSTUMBRES

La costumbre es un fenómeno social; es aquella forma de actuación que está acreditada socialmente, de esta forma nos vamos amoldando a las costumbres de nuestra propia sociedad - de una forma mecánica, ya que se encuentran fuertemente arraigadas en nuestra vida de grupo. Al hablar de costumbres pensamos en las formas aceptadas que hace un grupo de gente conjuntamente, mediante contactos personales.

Existen fuerzas básicas de las costumbres las cuales se nos revelan en los usos y mores de la sociedad. Los usos y las mores representan normas o modos de proceder de una sociedad o grupo, y se nos manifiestan como las formas más frecuentes, más aceptadas, o más estandarizadas de hacer esto o aquello.

Los usos son las formas de conducta reconocidas o aceptadas en sociedad. En ellos se incluyen las convenciones, las formas de etiqueta, y toda una gama de conductas que los hombres han desarrollado y siguen desarrollando, para adaptarse a todas las situaciones de la vida social.

Los usos varían de una sociedad a otra, y también de una época a otra; como ejemplo vemos como el uso del vestido ha evolucionado considerablemente dependiendo de la sociedad y de la época,

así tenemos que el hombre occidental moldea y utiliza el vestido de acuerdo a los cambios tecnológicos, en cambio el hombre oriental es más fiel a sus tradiciones, y es capaz de usar atuendos iguales a los de sus antepasados. La ropa cambia de acuerdo a la época, los requerimientos de la vida moderna no le permitirían a la mujer seguir utilizando los vestidos de la época porfiriana.

Las mores de la sociedad actúan sobre los modos de obrar de el grupo, como fuerzas de presión. Las mores representan el carácter activo de un grupo o comunidad, que opera sobre sus miembros por medio de un control consciente o inconsciente. También limitan y presionan la conducta; en su modalidad de prohibitivas, son conocidas por nosotros como tabúes son a la vez la expresión y la limitación de la vida del grupo, constantemente están moldeando y reprimiendo la conducta de los individuos, son un cúmulo de aprobaciones y censuras.

Las mores se incorporan a través del adoctrinamiento y la habituación. Las mores pueden presentarse al individuo como lo eterno, lo sagrado, lo determinado por los mayores, lo establecido por Dios.

Las costumbres se crean sobre la base de los hábitos, las ins-

tituciones llegan a reflejarse en las costumbres, las cuales asumen un carácter cada vez más institucional. "Las instituciones deben ser consideradas, en consecuencia, como -pautas normativas- que definen los modos de acción o relación social, que se consideran apropiados, legítimos o esperados" (Persons, Tlacot, 1949).

Ya hemos visto como las costumbres están íntimamente relacionadas con la ley, la moral, la religión, la moda, y como se interconectan unas con otras para regir en gran parte la vida del hombre.

1.9 NORMAS

Las normas son "El conjunto de supuestos o creencias comunes a un grupo. Puede acompañar un sistema de supuestos de conducta a determinada situación o posición de la estructura social". (39)

Las normas se dan por la conducta y por la formulación en palabras de la regla sobre la conducta adecuada, al desarrollarse afecta los elementos de la conducta ya que establece lo que se espera que una persona haga en determinada situación.

Las normas son un paso decisivo para el control social ya que los miembros de una sociedad deben acatarlas aunque no lo deseen, porque de no hacerlo así acarrearían alguna forma de castigo.

Los sociólogos clasifican las normas de conducta de la siguiente manera: usos, costumbres, formas tradicionales, consuetudes, modas y novedades, leyes e instituciones.

Usos. Los miembros de una sociedad calibran la importancia -

(39) Young Kimball y Raymond W. Mack. "Sociología y Vida Social". Edit. Hispano americana. México, 1964, Pág. 79.

que tiene una norma por medio de la severidad con que se castiga a los que la infringen.

Los usos son los que no se consieran como importantes, es decir, aquellos que se pueden violar sin recibir un castigo severo.

Costumbres. Forman parte de la cultura y establecen pautas de comportamiento que los integrantes de una sociedad han aprendido a compartir con los demás.

Al igual que los usos las costumbres se jerarquizan según la importancia que se les dé y por consiguiente por la severidad de los castigos a quienes las quebranten.

Las raras violaciones que se observen serán castigadas con la reprobación de la sociedad; cuando se den en los preceptos legales se considerarán como "indecencias" o "perturbaciones de la paz".

Formas tradicionales. Son normas establecidas desde hace mucho tiempo y que definen el modo correcto y aceptado de hacer las cosas. En la medida en que se transmitieron de una generación a otra fueron tomando la autoridad de la tradición.

Las formas tradicionales representan la mayor parte de nuestra

vida diaria y los contactos con las otras personas. Frecuentemente definen lo correcto socialmente y se les hace cumplir de manera informal; sin embargo no se considera violación como una amenaza al grupo en general.

Las formas tradicionales son: el lenguaje, los sistemas monetarios, los sistemas de pesas y medidas, el conducir por el lado izquierdo o derecho del camino, otras son los ritos de comportamiento, como la forma de comer, o la manera de celebrar los cumpleaños, la forma de saludar. Definen el comportamiento adecuado de diferentes papeles. Diversifican entre "trabajos de hombre" y "trabajo de mujer", establecen las conductas ideales de la dama y el caballero; dirigen nuestro estilo de vivienda, vestido, recreación, crianza de los hijos, cortejos. Las forman las costumbres que están arraigadas en la tradición, no son transitorias ni superficiales, pero tienden a cambiar.

Las comprensiones y comportamientos que se dan en las formas tradicionales se encuentran respaldadas por las alabanzas, la aprobación y la aceptación por el grupo y por los castigos como son: el ridículo, la murmuración y la no aceptación.

Consuetudes. Son las normas sociales obligatorias que se consideran muy importantes para el bienestar del grupo, y se en --

cuentran respaldadas por los valores o principios dominantes.

Constituyen las consuetudes los actos, pensamientos y sentimientos de lo que está bien o mal. Por ejemplo: el tener un solo esposo o esposa a la vez.

Las consuetudes se encuentran respaldadas por: el respeto, la aprobación, la estima pública y la alabanza. Los que las violan padecen sensaciones de culpa, de pecado, de vergüenza.

Las consuetudes al igual que las formas tradicionales están sujetas a cambios.

Modas y novedades. Son las normas de comportamiento que -- son transitorias, a pesar de ello forman parte de la cultura por que se les aprende y se les comparte.

Las modas son más aceptadas en las sociedades urbanas complejas, en las que a las personas se les juzga por su exterior.

Las novedades son normas que aparecen y desaparecen rápidamente, son completamente superficiales y provocan una fascinación intensa particularmente entre los adolescentes.

Leyes. Son reglas establecidas, que una autoridad especial hace cumplir. Las respaldan sanciones específicas y formales,

aplicándolas los policías y los funcionarios judiciales. Quienes las quebranten serán multados, se les pedirá indemnización por daños o se les encarcelará.

Las leyes sirven para aplicar las consuetudes aceptadas por el grupo, regulan situaciones nuevas, dan pautas culturales que se encuentran más de acuerdo con las ideales y la de los valores culturales.

Instituciones. Son la recopilación de las formas tradicionales, consuetudes y leyes organizadas y establecidas para contemplar alguna necesidad o actividad de los grupos sociales.

La institución crece gradualmente sin ser planeada durante un largo período de tiempo. Está constituida por un concepto que es la idea o la necesidad que la satisface y por una estructura que contiene: al personal, los instrumentos o equipo que utiliza y los usos, normas y técnicas o reglas que sigue.

Las instituciones más importantes de una sociedad son: el sistema económico, el gobierno, los demás organismos de control social, la religión, la familia, la educación y las instituciones expresivas y estéticas; estos organismos tienen el control social, objetivo, exterior o interior, gozan de autoridad para castigar la violación de las normas.

1.10 IDEAS

Los ideales son impulsos a largo alcance o fines por los que se deben luchar. Dentro de las normas culturales de una sociedad, son influencias anticipatorias en la conducta futura del individuo o del grupo.

Los ideales son representaciones místicas, desligadas de la experiencia. Se originan en la imaginación; radican en la vida y en los deseos cotidianos del hombre, representan alguna meta que no tiene un enlace inmediato con los requerimientos de alimento, abrigo y protección cultural.

Por lo que podemos definir a la ideología como: "El conjunto de creencias cominantes en el seno de una sociedad acerca del derecho y de las metas adecuadas, de las instituciones políticas y económicas del hombre, y también acerca de los medios con los que mejor puedan alcanzarse dichas metas". (40)

La ideología representa los valores dominantes de la sociedad, justifica y explica el orden social básico.

(40) Biesanz John. "La sociedad moderna". Edit. Letras. México, 1969. Pág. 59.

1.11 CREENCIAS

En una sociedad o en un subgrupo cultural que formen parte de una sociedad más grande, sus miembros comparten ciertos conocimientos y creencias, es decir, están de acuerdo en que determinadas afirmaciones son ciertas y verdaderas.

Por ejemplo: "Los cunas de San Blás creen que su cultura les fue dada por un Dios llamado Ibeorkun, que cada persona tiene una alma o purba, que encima y por debajo del plano de la tierra hay un universo constituido por ocho estratos. Saben estas cosas, para ellos son hechos. La cultura sufre en el mismo grado en que la enseñanza en las escuelas panameñas y la predicación de los misioneros cristianos van alejando de estas creencias a algunos cunas". (41)

Naturaleza y función de los sistemas de creencias.

La conducta individual de una persona o como miembro de un grupo estará influenciada por su sistema de creencias, es decir, por como concibe al mundo que lo rodea, sus convicciones más profundas y no únicamente por sus caprichos. El núcleo del -

(41) Biesanz John. "La sociedad moderna". Edit. Letras. México, 1969. Pág. 56.

sistema de creencias está constituido por las actitudes y por los valores fundamentales.

Características generales.

Las creencias forman la filosofía de la vida del individuo, que son determinadas por sus motivos e intereses básicos y por las situaciones en que se desarrolla su vida diaria. El individuo cuenta además de el conocimiento y de las capacidades técnicas, con normas de conducta para sí mismo y para los demás, es decir, espera de los demás individuos determinadas acciones y se espera que él responda a esas acciones de una manera determinada. El individuo tiene una concepción propia del lugar que ocupa en el mundo, en su familia y en los diferentes grupos secundarios, es decir, que el significado de sus roles y status se dan en su sistema de creencias. Junto a las interpretaciones de sus roles posee relatos de los héroes y villanos, así como de los hechos históricos de su sociedad, tiene también creencias sobre el futuro, el progreso social, o del cielo y el infierno después de la muerte.

El sistema de creencias por lo tanto es: "Un grupo organizado de creencias, actitudes y convicciones que giran alrededor de

valores o cosas consideradas importantes o preciosas para el grupo". (42)

Los sistemas de creencias dan un punto de referencia que intenta controlar los pensamientos o acciones más específicos del individuo; aportan elementos estabilizadores y contribuyen al orden y al control.

El sistema de creencias es un producto social que nace de la interacción simbólica, es en consecuencia, una experiencia compartida y no tiene significado fuera de su contexto social. Se da y se mantiene a través de la comunicación, posee una relación definida con el lenguaje y el significado.

Los sistemas de creencias comprenden desde la lógica y la ciencia hasta el pensamiento, la práctica religiosa y mágica; pasando por la ideología relativa a la vida familiar, la política, la economía, la recreación u otras conductas institucionalizadas.

La mayoría de los individuos recibe su sistema de sus padres,

(42) Young Kimball. "Psicología social de la personalidad" - Edit. Paidós. Buenos Aires, 1969. Pág. 221.

vecinos y de los demás personas que son los agentes o transmisores de la cultura.

Los componentes de los sistemas de creencias.

Los sistemas de creencias se componen de elementos cognitivos, afectivos y evaluativos.

Los elementos cognitivos se basan en las ideas derivadas del exámen correcto y objetivo de los hechos. El nivel máximo de la cognición se encuentra en la lógica y la ciencia; poniéndose en juego los procesos racionales e intelectuales del individuo.

Los elementos afectivos son los que se originan en los sentimientos y en las emociones; interviniendo los procesos racionales y fantásticos.

Los elementos evaluativos son la combinación de lo afectivo y lo cognitivo, funcionando como elecciones preferenciales sobre las cosas que desamos o queremos.

Para que este sistema de creencias sea eficaz, debe influir en la conducta manifiesta o ser puesto en práctica a través de ella.

El contenido de los sistemas de creencias.

Forman el contenido de los sistemas de creencias, la naturale-

za y la función de los estereotipos, los clisés, los lemas y el folklore.

Los estereotipos son: "Un concepto falso, clasificatorio, ligado en general con algún contenido emocional fuerte de gusto o de disgusto, de aprobación o de desaprobación." (43)

Los estereotipos se relacionan con las ideas actitudes y significados, ya que se encuentran ligados entre sí en los estereotipos ilógicos, pero poderosos emocionalmente y socialmente importantes.

La función de un estereotipo, es la de proporcionar el significado a una situación. El estereotipo describe la situación en términos de actos, potenciales o roles.

En la cultura las situaciones en que se desarrollan y se mantienen los estereotipos son en gran medida las relacionadas con el conflicto de grupo y liderazgo.

Intimamente ligados a los estereotipos se hallan las consignas, los clisés, los lemas y la jerga que forman el lenguaje popular,

(43) Young Kimball. "Psicología Social de la Personalidad". - Edit. Paidós. Buenos Aires. 1969. Pág. 225.

que ha sido aprendido a través de la cultura y que se han transmitido de una generación a otra.

Los estereotipos como elementos de los hábitos verbales forman parte de la personalidad que obedecen a las influencias exteriores paternas y de otra condición, sin querer decir que los individuos no organizan e inventan estereotipos; estos pasan por fluctuaciones y cambios.

Las principales determinantes del estereotipo son:

- a) Las fuentes interpersonales, que las constituye la familia, ya que es la primer fuente de los estereotipos en los productos culturales.
- b) Otras fuentes como son: los diarios, revistas, libros y otros materiales impresos, que son los que afectan el uso y la formación de los estereotipos.

La persistencia y el cambio en las creencias.

Los estereotipos son muy estables y persistentes aunque con los hechos externos y la progresiva transformación de los valores culturales pueden provocar cambios. Por ejemplo: los hechos y el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial, modificaron la posición relativa de los alemanes y los japoneses en la colo-

cación de los grupos étnicos y naciones en la escala de Bogardus.

Podemos decir que en situaciones de crisis emocionales o de grandes presiones externas se producen cambios con mucha facilidad.

CAPITULO SEGUNDO

"LA ORGANIZACION"

Desde épocas inmemoriales los hombres han tendido a formarse en - grupos, coordinando así sus esfuerzos y aplicándolos a la obtención de un fin común.

Por su naturaleza el hombre es un ser gregario no sólo en la convivencia sino también en el trabajo.

Las grandes obras realizadas en la antigüedad, muestran que hubo una organización que permitió la coordinación exitosa de los esfuerzos humanos.

El concepto de organización se deriva del hecho de que el individuo es incapaz de llevar a cabo todas sus necesidades y deseos por sí mismo. Un individuo que pretende solucionar todas sus necesidades en forma individual, se dará cuenta que al cabo de un tiempo empezará a ser insuficiente su empeño, su perseverancia y su fuerza física y mental. De esta forma todas las personas necesitamos apoyarnos en los demás para cumplir con nuestras propias necesidades.

Las organizaciones se desarrollan en el seno de una sociedad organizada

da, la cual es multifacética, ya que posee un número elevado de complejas formaciones sociales tales como: las empresas, los hospitales, las prisiones, las escuelas, las universidades, los departamentos de la administración, las unidades militares y las iglesias.

Teniendo en cuenta el objetivo de nuestro trabajo, haremos hincapié en el análisis de un tipo de organización denominada empresa.

La empresa moderna pertenece a las organizaciones más recientes; nació con la industrialización y como consecuencia de las condiciones tecnológicas y sociales. En las empresas modernas la división del trabajo surgió de la diferencia de habilidades y fuerzas entre los miembros de una familia.

Las primeras organizaciones que surgieron denotan ya ciertas características industriales o comerciales.

"Dentro de las organizaciones encontramos los siguientes elementos humanos:

- Los propietarios
- El director
- Los subdirectores o altos ejecutivos
- Los oficiales o cuadros intermedios
- Los jefes secundarios

- Los empleados o trabajadores sin mando.

Todas estas personas que laboran en una empresa, tiene asignado:

- Trabajo
- Autoridad
- Responsabilidad" (44)

La organización ha sido objeto de múltiples definiciones, motivo por el cual consideramos pertinente hacer un breve análisis de algunas de ellas, a fin de dar una visión general del concepto.

El concepto de organización requiere de cuatro premisas fundamentales:

- 1) Coordinación de esfuerzos, cuya meta es la ayuda mutua.
- 2) Hay que alcanzar algunos objetivos o finalidades comunes a través de la coordinación de actividades.
- 3) División del trabajo
- 4) Jerarquización de la autoridad

Schein considerando estos cuatro conceptos elaboró una definición operativa de lo que es una organización:

"Una organización es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y objeti

(44) Carriedo Vasseur Jorge. "Administración de Empresas", México 1964, Pág. 10.

vo común y explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo, y a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad". (45)

John Piffner y Frank Sherwood, opinan que la Organización, "es el patrón de formas en que grandes cantidades de personas, demasiadas para tener contacto estrecho cara a cara unas con otras, y dedicadas a un complejo de labores, relacionadas entre sí para establecer y llevar a cabo sistemáticamente unos fines en los que todos han convenido". (46)

Isaac Guzmán Valdivia considera que Organizar "es coordinar las actividades de todos los individuos que forman parte de un organismo social, con el objeto de lograr el máximo aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos en la realización de los fines que dicho organismo persigue".

Harold Koontz y Cyril O'Donnell han considerado a la organización como "un establecimiento de relaciones de autoridad, con medidas encaminadas a lograr una coordinación estructural, tanto vertical como horizontal, entre los cargos a quienes se ha asignado tareas especializadas

(45) Schein, Edgar H. "Psicología de la Organización". Ed. Prentice/Hall International, Madrid, 1978, Pág. 19.

(46) Piffner, John M. y Sherwood, Frank P. "Organización Administrativa, México, 1971.

para la consecución de los objetivos de la empresa". (47)

Uno de los autores mexicanos más conocidos, Agustín Reyes Ponce, define la organización diciendo que "es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados". (50)

George R. Terry, explica la Organización como "El arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr el objetivo y es una indicación de la autoridad y responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas". (48)

Schein opina que "Una organización es, fundamentalmente una estructura constituida por roles y un esquema explícito de su coordinación, existe independientemente de cualquier persona y puede sobrevivir a pesar de un cambio total de las personas que la constituyen". (49)

Hemos visto como se le da una gran importancia al concepto de organización, y su aplicación no reconoce fronteras políticas ni ideológicas:

(47) Carrillo G. Gonzalo R., "Organización: Alcance y Beneficios, 7o. Ciclo de conferencias del IMSS, México, 1977. Pág. 215

(48) Terry, George R., "Principios de Administración". México, 1963.

(49) Schein, "Psicología de la Organización." Ed. Prentice/Hall International, Madrid, 1978. Pág. 20.

lo mismo se escribe sobre ella en los Estados Unidos que en Rusia y - así, técnica o al menos empíricamente, ordena las actividades de todos aquellos grupos de individuos que persiguen uno o más fines.

A continuación presentamos algunas tipologías de las organizaciones:

Barnard considera una organización de tipo "formal" cuando las actividades de dos o más personas están debidamente coordinadas al logro de ciertos objetivos. Esta existe cuando las personas:

- 1) Pueden comunicarse entre sí
- 2) Están dispuestas a actuar
- 3) Comparten un propósito común

Las organizaciones informales son aquellas que en contraste con las formales, no poseen metas y una estructura definida, pero que, sin embargo, basta para satisfacer una serie de necesidades de sus miembros; por ejemplo, una pandilla o camarilla que se forman dentro de las empresas.

Según Blau y Scott existen cuatro tipos de organizaciones:

- 1) Las que consisten en asociaciones de beneficio mutuo como son partidos políticos, clubs, sectas religiosas, sociedades profesionales, etc.

(50) Reyes Ponce, Agustín, "Administración de Empresas, Teoría y Práctica". 2a. Parte, México. 1971.

- 2) Sociedades comerciales con énfasis en la ganancia por ej. industrias, comercios, etc.,
- 3) Organizaciones de servicios que benefician principalmente a sus clientes por ejemplo, hospitales, escuelas.
- 4) Organizaciones de bienestar público que benefician a la sociedad general, como por ejemplo, la policía, las organizaciones científicas, etc.," (51)

(51) Blau, P., Scott W.R. "Formal Organizations", San Francisco, Chandler 1962.

CAPITULO TERCERO

"SALUD"

3.1 HISTORIA Y DEFINICIONES

Desde el origen de la creación del hombre, se ha tendido a permanecer en estado de salud, y preservar el estado físico y moral en condiciones óptimas. Aunque el concepto de salud, ha sido el mismo al través de la historia, los medios de conservarla o lograrla, han variado con la evolución de la humanidad, hasta llegar a la concepción científica de nuestros días, en que las normas de higiene la preservan y la medicina procura liberarnos de las enfermedades que la minan.

En las antiguas civilizaciones, la salud se hacía depender directamente o indirectamente de la voluntad de ciertas divinidades y del sacerdote que, como representante de los mismos, hacía las funciones de médico. Sin referirnos a los testimonios que en tal sentido dejó cada una de las antiguas culturas orientales, basta recordar que entre los griegos, Apolo era considerado médico divino, padre de Esculapio, dios de la medicina, y que los hijos de éste, los Asclepiades, a su vez recibían de Apolo el arte de curar. Por el carácter solar de esta divinidad su culto en

cerraba la idea de la purificación, y sus rayos libraban de padecimientos de cualquier índole.

En la duración de la vida, influyen factores, que no sólo están determinados por los rayos solares, aunque de alguna forma, estos ayudan a preservar la salud, sino que el régimen nutricional, el clima y las condiciones de trabajo, son factores sumamente importantes en la duración de la vida. En el mundo actual, se dan casos todavía de personas que creen en los poderes mágicos de los "curanderos" o en la factibilidad de los "remedios caseros", ésto, naturalmente influye en que gran parte de la población no acude a los Centros de Salud, y por tanto existe una mayor tasa de mortalidad al año en nuestro país.

Con lo expuesto anteriormente, de manera muy general, hemos tratado de dar una visión concreta, a la historia de la salud, como una introducción para a continuación, contemplar algunas definiciones sobre la salud.

"Las ideas sobre lo que es la salud, y la forma de preservarla, no han permanecido inalterables; en los últimos años introdujeron modificaciones en cuanto al gran desarrollo de las ciencias sociales y, la tendencia que hoy prevalece al aplicar sus recursos técnicos a la resolución de los problemas humanos.

Entre estos problemas destaca como de importancia capital, la satisfacción de esa necesidad básica del hombre que es la salud". (52)

Para adentrarnos al tema de salud, es necesario definirla.

La Organización Mundial de la Salud la define así:

"La salud, es un estado completo de bienestar físico, social y mental, y no solamente la ausencia de enfermedad". (53)

Por lo tanto, podemos decir, que la salud es parte integral del fenómeno social, y no una variable independiente que pueda considerarse aislada de su contexto.

Otra definición que se da de salud, dice:

"Es un estado en que el ser orgánico, ejerce normalmente todas sus funciones". (54)

Contemplaremos una tercera definición sobre la salud.

La salud considerada como valor y derecho humanos, represen-

(52) Aguirre Beltrán B.: "Programas de Salud en la situación Intercultural." Ed. por el Inst. Indigenista Interamericano México, 1955. Pág. 9

(53) Enciclopedia Ilustrada "CUMBRE"; Tomo XII. Ed. Cumbre S.A., México, 1959. Pág. 40

(54) Idem. Pág. 36.

ta la facilidad infinita para poder disfrutar o aprovechar la libertad, la alegría, la aventura, la proeza y la creación. Como factor dinámico por excelencia, más allá de un simple equilibrio hombre-medio, resulta ser:

"La capacidad para enfrentarse a las contingencias de la vida - con el mínimo de sufrimiento y desajuste". (55)

Por otra parte el School Health Education Study, opinó que la sa lud "es una cualidad de la vida, que implica interacción dinámica entre el bienestar y las acciones mentales y emocionales del individuo y el complejo social en que existe". (56)

Podemos captar inmediatamente, que en las dos primeras definiciones, existen aspectos similares, aunque la definición que da la OMS (Organización Mundial de la Salud) nos parece más completa; sin embargo la tercera definición, nos hace pensar, que la salud no sólo puede ser vista desde el contexto físico -- mental, sino como un proceso integrado por todos aquellos factores que nos hacen sentir bien.

(55) Dubós René: Instituto Rockefeller. E. U. A.

(56) Dirección General de Servicios Médicos: "III Jornadas Internas de Trabajo". Impresiones Modernas, S.A. México 1979.

El propósito de escribir las definiciones anteriores, fue, para dar una idea de como algunos autores conciben a la salud; en el capítulo siguiente, estableceremos lo que es la salud organizacional, ya que para satisfacer las necesidades de nuestra investigación, es indispensable hablar sobre ella y determinar algunos aspectos que servirán de base, para definir los parámetros que tomaremos en consideración, al elaborar nuestro instrumento de medición.

3.2 ASPECTOS GENERALES DE LA SALUD.

Por un principio de interdependencia entre la parte y el todo, la salud individual y la colectiva, tiene estrecha relación entre sí, y toda medida sanitaria o progreso higiénico dirigido a uno de ellos, produce también efectos favorables en la otra.

En la segunda mitad del siglo XIX, el mejoramiento de la salud pública recibió gran impulso, al descubrirse que la mayoría de las plagas y epidemias que afligían a la humanidad, tenían su origen en las concentraciones microbianas provenientes de la falta de higiene, y que esas plagas podían ser dominadas y aún extinguidas por medio de procedimientos científicos. A partir de entonces los rápidos progresos en materia de higiene de la comunidad, han sido paralelos a la evolución de las ciencias médi-

cas y su punto vital en todo programa de gobierno. El estado, por medio de sus organismos de sanidad o salubridad, crea instituciones adecuadas y destina parte de los fondos públicos a tareas conducentes al mantenimiento y elevación de la higiene y la salud públicas. Con ese fin, crea cuerpos de vigilancia y nombra autoridades que se encargan de velar por la calidad de los productos alimenticios y el agua potable, de organizar campañas educativas y combativas contra enfermedades contagiosas - como la tuberculosis, instalar dispensarios médicos en las zonas rurales y urbanas que lo requieran, aislar brotes epidémicos y contrarrestar males endémicos, reglamentar la construcción de viviendas en forma que permitan la suficiente ventilación e iluminación, recoger debidamente los desperdicios y basuras de las ciudades y eliminarlos, suspiciar la creación de institutos de investigación científica y estadísticas demográficas, en fin, - todo lo que rinde beneficio para la sociedad y por tanto de la salud de cada ciudadano.

Los factores básicos para que la salud persista son:

- a) La vestimenta; por un lado, guarda el calor del cuerpo y facilita la respiración de la piel, por otro la preserva de los agentes físicos exteriores.

- b) El ejercicio y el sueño; la falta del primero reblandece - los músculos y entorpece la función de los órganos vitales. El sueño que es una diaria necesidad del sistema nervioso, queda sujeto a las costumbres y exigencias del individuo, ya que se ha comprobado que hay personas cuyo organismo requiere de más horas de reposo que otros.

- c) La higiene mental; cuyo principal objeto es el de dominar las reacciones emotivas en forma que la personalidad pueda adaptarse al ambiente. Es la adaptación del individuo a la sociedad en que viva, para poder lograr el máximo desarrollo de sus capacidades, al mismo tiempo que procura causar la menor fricción posible con sus semejantes.

El hombre, como todos los seres vivos, está sometido constantemente a la variación, en tal forma que sus características -- anatómicas, fisiológicas, psicológicas e inmunológicas, no tienen un modelo fijo.

Existe pues una variación de lo normal con respecto a todas las actividades fisiológicas medibles y también con respecto a los - estados físicos, mentales y emocionales no medibles. Sin variación, el individuo no podría subsistir y no habría adaptación comunal. De esto se desprende que la variación estimulada por -

los cruzamientos raciales y por todos los cambios de la vida social, constituye el fundamento de la normalidad biológica de la salud y de la enfermedad.

El paso de la salud a la enfermedad, es un largo e insidioso camino, que a toda costa debemos evitar.

Hay algunos asuntos básicos que considerar cuando se inicia el estudio de los problemas de salud y enfermedad:

1. La salud del individuo y la salud de la comunidad, están directamente relacionados con el nivel de vida de la población.
2. Ambiente sano, alimentación y vivienda aceptables, educación para toda la población, son pilares ineludibles para construir la salud de la comunidad. Como individuo y como miembro de una familia y de una colectividad, el hombre está enlazado íntimamente en estado de salud o de enfermedad, con las condiciones de la vida social, presentes en el trabajo, en el hogar, en la escuela, en los grupos, etc., y con las oportunidades económicas y culturales que le ofrecen.

La organización de la estructura social, es la piedra angular de

todas las sociedades humanas.

Organización Social significa Cultura, un proceso lento de aprendizaje y progreso colectivo que es en su mayor parte inconsciente. La transmisión de esta organización y de los conocimientos acumulados por el hombre de generación en generación y de sociedad en sociedad, es lo que se llama "herencia cultural".

La cultura es pues, el modo de vida que adoptan las poblaciones. Todos los aspectos de la cultura, pueden estar relacionados directa o indirectamente con la salud y la enfermedad.

Los grupos sociales, tienen la importante función de transmitir la herencia social y cultural. Uno de los objetivos fundamentales de la antropología cultural y social, es modificar favorablemente, los hábitos humanos.

Cada sociedad tiene su propia cultura de tal modo que existen -- innumerables modos de actuar, a veces muy diferentes en el -- mismo país.

Teniendo en cuenta esto, es evidente la relación existente entre la cultura de la colectividad y su nivel de salud.

Los hábitos, las costumbres y los conocimientos de la población,

tienen influencia directa sobre su salud; por otro lado, los programas de salud, modifican favorablemente la cultura de la población.

Hay muchos otros factores culturales involucrados en este proceso. La cultura y subcultura de las personas para quienes se destinan los programas de salud, difieren a menudo de la cultura y subcultura de las personas que formulan y ejecuten dichos programas. Gran parte de la aparente falta de lógica y de cooperación de los enfermos, puede explicarse tomando en cuenta las diferencias culturales. Podemos citar un ejemplo para explicar lo anterior:

En América Latina, la fé en "curanderos" y en los "remedios caseros", impide con frecuencia que el público utilice recursos del Centro de Salud.

Por otra parte, representa un gran problema, el medir directamente y en forma precisa, el nivel de salud de un individuo o de una población.

La dificultad radica en que la noción de salud es relativo y no acepta una definición rígida y precisa.

En un sentido estricto, la salud de la comunidad, se debería me

dir en relación al número de personas que viven una vida sana desde el punto de vista físico, mental y social, que trabajan con utilidad para la sociedad y que son capaces para procrear niños sanos.

Se pueden usar diversos índices indirectas para medir las desviaciones del estado de salud, tales como encuestas de nutrición, censos de salud y de enfermedad, saneamiento, eficiencia en -- hospitales, centros de salud y personal sanitario, desarrollo -- económico y social de la comunidad, alfabetismo, relación entre salarios e índice del costo de vida, etc.

Para finalizar este capítulo, agregaremos que los países del -- mundo, se han reunido en organizaciones internacionales, para prestarse mutuo auxilio en casos de emergencia, para afrontar problemas de nutrición, de erradicación de enfermedades, o -- bien para reglamentar la supervisión de comunicaciones que constituyen un peligroso medio de contagio a grandes distancias. Con este fin, se han formado también, ciertas instituciones interna - cionales sostenidas por la iniciativa privada como la Cruz Roja - y algunas dependencias de la fundación Rockefeller.

"En 1946, como una de las más importantes dependencias de las Naciones Unidas, nació la Organización Mundial de la Salud.

Cuando hablan sobre salud, dicen que el goce del agrado máximo de salud, que se puede lograr, es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de razas, religión, ideología, política o condición económica, social. La salud de todos los pueblos es una condición fundamental, para lograr la paz y la seguridad, y depende de la amplia cooperación de las personas y los estados".

Entre las funciones de la OMS, figuran las siguientes:

- Actuar como autoridad directa y coordinadora en asuntos de seguridad internacional.
- Establecer y mantener colaboración eficaz con las Naciones Unidas, los organismos especializados, las administraciones oficiales de salubridad, las agrupaciones profesionales y demás organizaciones que se juzgue conveniente.
- Ayudar a los gobiernos a su solicitud, a fortalecer sus servicios de salubridad.
- Proporcionar ayuda técnica adecuada y, en caso de emergencia, prestar a los gobiernos la cooperación necesaria, que soliciten o acepten.
- Promover la salud y la asistencia maternal e infantil, y -

fomentar la capacidad de vivir en armonía en un mundo que cambia constantemente, etc." (57)

(57) San Martín Hernán; "Salud y Enfermedad". Ed. Prensa Médica Mexicana. México 1979. Págs. 342-343.

CAPITULO CUARTO

"SALUD ORGANIZACIONAL"

La eficacia de la organización frecuentemente se ha considerado como indicador de "salud organizacional", sin embargo el término no ha quedado claro, para unos es "el incremento de satisfacción por parte de los integrantes de la industria", para otros es "una gran productividad". La primera de estas concepciones está vinculada a los recursos humanos, como moral, motivación, salud mental, responsabilidad, cohesión, actitudes positivas o negativas hacia el trabajo; la segunda se refiere al rendimiento de la empresa.

Schein propone una adecuada definición de eficacia;

"Podemos definir la eficacia del sistema en función de su capacidad para sobrevivir, adaptarse y mantenerse, así como para desarrollarse con independencia de las funciones concretas que cumpla". (58)

"Bennis sugiere tres criterios de salud organizacional basados en una definición de Marie Jahoda; según la cual una personalidad sana "domina activamente su entorno, muestra cierta unidad de personalidad y es

(58) Schein, Edgard H. "Psicología de la Organización". Ed. Prentice/Hall International, Madrid, 1978, p. 130.

(60) Bennis G. Warren. "Toward a truly" Scientific Management: - The concept of organizational Health, General Systems Yearbook 7. 1962 p. 273.

capaz de percibir el mundo y a sí misma correctamente". (60)

1. "Domina activamente su entorno": Adaptabilidad, se refiere a la habilidad para resolver problemas la cual depende de la flexibilidad de la organización.
2. "Cierta unidad de personalidad": Un sentido de identidad, para que una organización pueda desarrollar adaptabilidad, necesita saber qué es y que debe hacer, o sea que debe tener cierta identidad claramente definida, esto se puede observar en las organizaciones al menos en dos aspectos:
 - a) Determinando hasta que punto son entendidas y aceptadas las metas organizacionales por el personal;
 - b) Determinando qué grado de organización es percibido verdídicamente por el personal.
3. "Es capaz de percibir el mundo y a sí mismo correctamente": capacidad para examinar la realidad. Es decir, capacidad para investigar, para percibir con exactitud e interpretar correctamente las propiedades reales del medio ambiente y especialmente a aquellas que se relacionan con el funcionamiento de la organización." (59)

(59) Marie Jahoda, "Current concepts of positive mental Health," New York. Basic books, 1958.

Tomando en cuenta los criterios de Bennis podemos definir a la salud organizacional como:

"La capacidad de adaptabilidad que posee una organización, con el fin de percibir sus posibilidades y la forma de encauzarlas para poder aprovechar exitosamente las propiedades reales del medio ambiente, especialmente aquellas que se relacionan con el funcionamiento de la organización".

"Miles y otros (1966) definen una organización sana en tres áreas generales: las concernientes a la ejecución de las tareas, las que corresponden a la integración interna y las que implican la mutua adaptación de la organización y su ambiente.

En el área de ejecución de tareas, una organización sana sería aquella que tuviera:

1. Objetivos razonablemente claros, aceptados, alcanzables y apropiados;
2. Fluidez de comunicación relativamente comprendidas;
3. Óptima nivelación de poder.

En el área de integración interna, una organización sería sana aquella que tuviera:

4. Utilización de recursos y buen ajuste entre disposición -

personal de los individuos y las demandas de las funciones;

5. Un grado razonable de cohesividad e "identificación organizacional", suficientemente clara y atractiva para que la - persona se sienta activamente ligada a ésta;
 6. Moral alta. Con el fin de tener crecimiento y activa variabilidad, una organización sana sería aquella que tuviera innovaciones, autonomía y adecuada solución de problemas."
- (61).

"Para Blake y Mouton la eficacia de una organización por tanto, su salud se consigue solamente, si la dirección logra el centrarse tanto en la producción como en las personas que forman su estructura".

(62).

(61) Miles, M.B. y otros "Data Feedback and organization change in School System", documento para la reunión de la American Sociological Association, Agosto 27. 1966.

(62) Blake R.R. y Mouton S. Jane, "The Managerial Grid", Gulf Publishing Co., Houston, Texas. 1964.

CAPITULO QUINTO

"DESARROLLO DE LA INVESTIGACION"

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La intención de la presente investigación, es la de establecer, si existen diferencias significativas entre el factor cultural (valor) que prevalece en las organizaciones del sector público, - comparada con la del sector privado, medida a través de un -- cuestionario de valores gerenciales y de ahí inferir la salud or ganizacional de dichos sectores.

5.1 PLANTEAMIENTO DE LAS HIPOTESIS.

H_0 - No existen diferencias estadísticamente significativas, entre el factor cultural (valor) de las organiza ciones del sector privado y las del sector público.

H_1 - Si existen diferencias estadísticamente significati vas entre el factor cultural (valor) de las organiza ciones del sector privado y las del sector público.

Las hipótesis planteadas anteriormente, se hacen con un nivel de significancia de 0.01, 0.05 y 0.10, que deter minará su comprobación o rechazo.

5.2 ELABORACION DEL INSTRUMENTO UTILIZADO EN ESTE TRABAJO PARA CONTRASTAR LAS HIPOTESIS PLANTEADAS.

El instrumento utilizado, fue un cuestionario de valores gerenciales, basado en la Teoría de Blake (1974), el cual consta de 45 reactivos.

Elaboramos el cuestionario, modificando los reactivos y reduciéndolos a diez, ya que la intención fue aplicarlo a "nivel ejecutivo", entendiéndose este como aquel nivel -- formado por:

1. Directores
2. Subdirectores
3. Jefes de Personal
4. Jefes de departamento
5. Jefes de Sección

Esta decisión se tomó en base a que pensamos que la cultura es una organización, emana principalmente de los directivos o gerentes, ya que un directivo es aquella persona que tiene la capacidad de tomar decisiones, de marcar las estrategias de dirección, de planear las actividades dentro de la organización, de establecer las metas, de solucionar los conflictos y los problemas que se presenten.

Por otra parte, el cuestionario constó sólo de diez reactivos, por limitaciones prácticas de tiempo de los ejecutivos.

Para elaborarlo, escogimos los procesos sociales que iba a contemplar, y decidimos que fueran cinco, basándonos en lo dicho anteriormente:

1. Toma de decisiones
2. Metas
3. Conflictos
4. Planeación
5. Solución de problemas

Después elaboramos los reactivos de tal forma que cada uno tuviera dos alternativas, y que por cada una de ellas, se identificara un estilo gerencial, como los propuestos por Blake; así tendríamos cinco estilos gerenciales:

1-1, 1-9, 5-5, 9-1, 9-9 (que serán descritos brevemente después).

De tal forma, que los reactivos:

- 1 y 6 contemplan la "Toma de decisiones"
- 2 y 7 las "Metas"

- 3 y 8 los "Conflictos"
4 y 9 la "Planeación"
5 y 10 la "Solución de problemas"

Por otra parte, cada una de las alternativas, de cada uno de los reactivos, median un estilo gerencial, es decir:

1 A	midió el estilo	1-1
1 B	el estilo	9 - 9
2 A	el estilo	1 - 9
2 B	el estilo	5 - 5
3 A	el estilo	9 - 9
3 B	el estilo	1 - 1
4 A	el estilo	5 - 5
4 B	el estilo	9 - 9
5 A	el estilo	1 - 1
5 B	el estilo	1 - 9
6 A	el estilo	1 - 9
6 B	el estilo	9 - 1
7 A	el estilo	9 - 9
7 B	el estilo	9 - 1
8 A	el estilo	5 - 5
8 B	el estilo	1 - 9
9 A	el estilo	9 - 1
9 B	el estilo	1 - 1
10 A	el estilo	9 - 1
10 B	el estilo	5 - 5

La forma de contestación y la calificación utilizada en es-

te cuestionario, fue igual a la elaborada por Blake, en --
donde se distribuyeron las puntuaciones de la siguiente -
manera:

Cada reactivo tiene dos alternativas (A y B), en las cua-
les los sujetos debieron haber distribuido tres puntos, ya
sea que su preferencia hubiese sido definitivamente por A,
esto es:

A 3

B 0

o definitivamente por B:

A 0

B 3

También pudo haber sido que su preferencia predominan-
te fuese A, pero también un poco hacia B, en tal caso de
bió contestar:

A 2

B 1

o a la inversa; su preferencia predominante pudo haber sido hacia B, pero también un poco hacia A, esto es:

A	<u>1</u>
B	<u>2</u>

Para calificarlo, se procedió de la siguiente manera:

Se elaboró una tabla matriz de 5 x 5, en donde las columnas horizontales, contenían los procesos sociales, citados anteriormente; las columnas verticales contenían los estilos gerenciales ya antes mencionados.

La calificación se obtenía sumando las puntuaciones obtenidas en cada una de las celdillas correspondientes a la columna vertical de cada estilo. De esta forma se obtuvieron cinco calificaciones de las cuales la primera más alta, según Blake, corresponde al estilo ideal de gerente; pero consideró la segunda calificación más alta como la real, es decir la que representa el estilo verdadero del gerente.

Para una mayor comprensión de lo explicado anteriormente, ver en la sección de anexos la tabla matriz de calificau

ciones y el cuestionario aplicado.

Para llevar a cabo la aplicación de nuestro cuestionario en las organizaciones, nos vimos en la necesidad de validarlo y por lo tanto se llevó a cabo un piloteo entre 100 sujetos elegidos al azar. En el tratamiento estadístico de los datos, se expondrá con mayor detalle la obtención de la validez.

5.3 SELECCION Y ASIGNACION DE SUJETOS A GRUPOS.

Para satisfacer las necesidades de nuestra investigación, elegimos dos grupos que pensamos son representativos de las organizaciones de nuestro país, estos son:

- Sector privado
- Sector público

Seleccionamos veinte organizaciones, diez de cada sector.

Dicha selección se llevó a cabo de la siguiente manera:

- 1o. Por referencias proporcionadas por el asesor de tesis
- 2o. Por recomendaciones de amigos
- 3o. Por iniciativa propia
- 4o. Por cadenas de referencias

Para que nuestra muestra se distribuyera homogéneamente se aplicaron cien cuestionarios, los cuales dividimos entre veinte empresas que teníamos, dándonos un total de cinco cuestionarios por cada organización. Así aplicamos cincuenta cuestionarios en el Sector privado y cincuenta en el Sector público.

El tipo de muestreo que se utilizó para seleccionar a los sujetos, corresponde al muestreo accidental no probabilístico, ya que éste estuvo supeditado a los ejecutivos que desearon participar en nuestra investigación.

5.4 PROCEDIMIENTO

5.4.1 Determinación del inicio de la investigación.

Una vez desarrollado el apoyo teórico, elaborado, piloteado y validado el instrumento de medición (cuestionario), procedimos a la aplicación de éste.

5.4.2 Lapso en que se realizó

Del 30 de abril al 13 de junio de 1980.

5.4.3 Establecimiento de las etapas.

1a. Concertar citas telefónicamente, en las em-

presas, con "el contacto" que tuviésemos en ellas, y explicar el por qué de nuestra investigación.

- 2a. Presentarse en las empresas en la fecha indicada y dejar los cuestionarios.
- 3a. Recoger los cuestionarios en la fecha señalada.

5.4.4 Duración de cada etapa.

Primera, dos semanas

Segunda, dos semanas

Tercera, tres semanas

5.4.5 Lugar (es) de las actividades.

Sector Privado

- a) Dirección de Informática
- b) Oficina de Selección de Personal
- c) Centro de Capacitación
- d) Departamento de Recursos Humanos

Sector Público

- a) Coordinación de Capacitación
- b) Oficina de Selección de Personal
- c) Dirección de Relaciones Laborales
- d) Gerencia Administrativa
- e) Departamento de Recursos Humanos

5.4.6 Número de investigadores

Tres

5.4.7 Función de cada uno.

Las funciones, se desarrollaron conjuntamente, y ya fueron especificadas en el establecimiento de las etapas.

5.4.8 Material que se utilizó y administración del mismo.

Se utilizaron cien cuestionarios sobre "Valores Gerenciales".

Se dejaron cinco cuestionarios en cada una de las empresas con la persona indicada, la cual se encargó de distribuirlos a los ejecutivos que quisieron cooperar.

5.5 TRATAMIENTO ESTADISTICO

A continuación se expondrá lo más detalladamente posible el tratamiento estadístico que se llevó a cabo.

5.5.1 Fórmula (s) elegida (s).

Para validar el instrumento de medición, utilizamos la fórmula de correlación de Pearson:

$$r = \frac{N \left[\sum E x y - (\sum Ex) (\sum Ey) \right]}{\sqrt{\left[\sum (N E x^2 - (\sum Ex)^2) \sum (N E y^2 - (\sum Ey)^2) \right]}}$$

Para sacar las diferencias significativas de las medias de los grupos en cada uno de los estilos gerenciales:

Media aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum E x}{N}$$

Desviación Estándar

$$S = \sqrt{\frac{\sum E (x - \bar{x})^2}{N - 1}}$$

Varianza

$$S^2 = \frac{\sum E (x - \bar{x})^2}{N - 1}$$

$$gl = N_1 + N_2 - 2$$

"t" de Student

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\frac{N_1 S_1^2 + N_2 S_2^2}{N_1 + N_2}} \sqrt{\frac{N_1 N_2 (N_1 + N_2 - 2)}{N_1 + N_2}}$$

5.5.2 Aplicación de las fórmulas.

En seguida haremos una breve explicación de cómo validamos el instrumento, y más adelante expondremos el desarrollo de las fórmulas, para establecer las diferencias significativas de las medias de los grupos.

Para validar nuestro instrumento de medición, llevamos a cabo el siguiente procedimiento:

- Se piloteó el instrumento con cien sujetos elegidos al azar, cuyo único requisito fue el de ser profesionalista o tener un puesto a nivel ejecutivo.
- Una vez aplicado, se procedió a vaciar los datos en una tabla matriz de calificación para cada uno de los cuestionarios.
- Para obtener la correlación, dividimos las alter

nativas A y B, tomando en cuenta los reacti -
vos que estaban contenidos en cada uno de los
estilos, formándose así dos grupos X y Y.
(Ver tabla matriz de calificaciones en los
anexos).

A continuación presentamos la forma en que se -
distribuyeron los grupos:

X	Y
1 A	5 A
3 B	9 B
2 A	6 A
5 B	8 B
8 A	4 A
2 B	10 B
9 A	10 A
6 B	7 B
3 A	7 A
1 B	4 B

- Una vez formados los grupos, sumamos las --

puntuaciones obtenidas por cada una de las alternativas de los reactivos, quedando así:

X		Y	
1 A	19	5 A	70
3 A	13	9 B	47
2 A	96	6 A	72
5 B	230	8 B	166
8 A	86	4 A	134
2 B	204	10 B	203
9 A	253	10 A	97
6 B	228	7 B	44
3 A	287	7 A	256
1 B	281	4 B	214

Por tener un número de casos mayor a 30, utilizamos la fórmula de correlación de Pearson.

En la página siguiente presentamos el procedimiento estadístico que se llevó a cabo hasta la obtención de la validez.

	X	Y	XY	X ²	Y ²
1A - 5A	19	70	1 330	361	9 409
3B - 9B	13	47	611	169	2 209
2A - 6A	96	72	6 912	9 216	5 184
5B - 8B	230	166	38 180	52 900	27 556
4A - 8A	86	134	11 524	7 396	17 956
2B - 10B	204	203	41 412	41 616	41 209
9A - 10A	253	97	24 541	64 009	9 409
6B - 7B	228	44	10 032	51 984	1 936
3A - 7A	287	256	73 472	82 369	65 536
1B - 4B	281	214	60 134	78 961	2 209
	E 1 697	E 1 303	E 268 148	E 388 981	E 221 691

Correlación de Pearson

Fórmula:

$$r = \frac{NE_{xy} - (E_x)(E_y)}{\sqrt{[NE_x^2 - (E_x)^2] [NE_y^2 - (E_y)^2]}}$$

en donde:

N = Número de sujetos

X = Sector privado

Y = Sector público

Sustituyendo:

$$r = \frac{10(268\ 148) - (1\ 697)(1\ 303)}{\sqrt{[10(388\ 981) - (1\ 697)^2][10(221\ 691) - (1\ 303)^2]}}$$
$$r = \frac{2\ 681\ 480 - 2\ 211\ 191}{\sqrt{[3\ 889\ 810 - 2\ 879\ 809][2\ 216\ 910 - 1\ 697\ 809]}}$$
$$r = \frac{470\ 289}{\sqrt{[1\ 010\ 001][519\ 101]}}$$
$$r = \frac{470\ 289}{\sqrt{524\ 292\ 529\ 101}}$$
$$r = \frac{470\ 289}{724\ 080.46}$$

$$r = 0.649$$

Dado que el universo de las organizaciones en México es amplísimo, nuestra muestra resulta pequeña, por lo tanto elegimos la "t" de Student, para comparar las diferencias entre las medias de los dos sectores, ya que ésta es un estadígrafo que se utiliza para muestras pequeñas.

A continuación se presenta la fórmula, y un ejemplo de

como se utilizó.

"t" de Student

Fórmula:

$$t = \frac{\bar{X} - \bar{Y}}{\sqrt{N_1 S_1^2 + N_2 S_2^2}} \sqrt{\frac{N_1 N_2 (N_1 + N_2 - 2)}{N_1 + N_2}}$$

en donde:

\bar{X} = Media aritmética del sector privado

\bar{Y} = Media aritmética del sector público

N_1 = Tamaño de la muestra del sector privado

N_2 = Tamaño de la muestra del sector público

S_1^2 = Varianza del sector privado

S_2^2 = Varianza del sector público

Sustituyendo:

Estilo 9 - 9

$$t = \frac{10.42 - 10.28}{\sqrt{50 (1.67) + 50 (2.57)}} \sqrt{\frac{50 (50) [50 + 50 - 2]}{50 + 50}}$$
$$t = \frac{0.14}{\sqrt{83.5 + 128.5}} \sqrt{\frac{2\,500 (98)}{100}}$$

$$t = \frac{0.14}{\sqrt{212}} \sqrt{\frac{245\,000}{100}}$$

$$t = \frac{0.14}{14.56} \sqrt{2\,450}$$

$$t = (0.009) (49.49)$$

$$t = 0.47$$

Empresas Privadas

	X	$X - \bar{X}$	$(X - \bar{X})^2$
1	0	-1.7	2.89
2	1	-0.7	.49
3	0	-1.7	2.89
4	1	-0.7	.49
5	3	1.3	1.69
6	2	0.3	.09
7	1	-0.7	.49
8	3	1.3	1.69
9	2	0.3	.09
10	1	-0.7	.49
11	5	3.3	10.89
12	3	1.3	1.69
13	0	-1.7	2.89
14	2	0.3	.09
15	1	-0.7	.49
16	3	1.3	1.69
17	4	2.3	5.29
18	0	-1.7	2.89
19	3	1.3	1.69
20	3	1.3	1.69
21	0	-1.7	2.89
22	1	-0.7	.49
23	0	-1.7	2.89
24	4	2.3	5.29
25	4	2.3	5.29
26	5	3.3	10.89
27	1	-0.7	.49
28	0	-1.7	2.89
29	1	-0.7	.49
30	1	-0.7	.49
31	0	-1.7	2.89
32	3	1.3	1.69
33	1	-0.7	.49
34	0	-1.7	2.89
35	2	0.3	.09
36	2	0.3	.09
37	2	0.3	.09
38	2	0.3	.09
39	1	-0.7	.49
40	0	-1.7	2.89
41	1	-0.7	.49
42	2	0.3	.09
43	3	1.3	1.69
44	2	0.3	.09
45	4	2.3	5.29
46	3	1.3	1.69
47	0	-1.7	2.89
48	1	-0.7	.49
49	1	-0.7	.49
50	0	-1.7	2.89

E 85

E 100.5

- 106 -

Estilo 1 - 1

Media

$$\text{Fórmula: } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Desviación Estándar

$$\text{Fórmula: } S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

Varianza

$$\text{Fórmula: } S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}$$

Sustituyendo:

$$N = 50$$

$$\bar{X} = \frac{85}{50}$$

$$\bar{X} = 1.7$$

$$S = \sqrt{\frac{100.5}{50-1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{100.5}{49}}$$

$$S = \sqrt{2.05}$$

$$S = 1.43$$

$$S^2 = \frac{100.5}{50-1}$$

$$S^2 = \frac{100.5}{49}$$

$$S^2 = 2.05$$

	X	X - \bar{X}	(X - \bar{X}) ²
1	6	.44	0.1936
2	6	.44	0.1936
3	7	1.44	2.07
4	6	.44	0.1936
5	5	-0.56	0.31
6	6	.44	0.1936
7	4	-1.56	2.43
8	4	-1.56	2.43
9	6	.44	0.1936
10	5	-0.56	0.31
11	4	-1.56	2.43
12	4	-1.56	2.43
13	6	.44	0.1936
14	5	-0.56	0.31
15	4	-1.56	2.43
16	5	-0.56	0.31
17	6	.44	0.1936
18	7	1.44	2.07
19	6	.44	0.1936
20	7	1.44	2.07
21	6	.44	0.1936
22	4	-1.56	2.43
23	6	.44	0.1936
24	8	2.44	5.95
25	5	0.56	0.31
26	1	-4.56	20.79
27	6	.44	0.1936
28	6	.44	0.1936
29	2	-3.56	12.67
30	2	-3.56	12.67
31	9	3.44	11.83
32	4	-1.56	2.43
33	8	2.44	5.95
34	7	1.44	2.07
35	2	-3.56	12.67
36	4	-1.56	2.43
37	8	2.44	5.95
38	7	1.44	2.07
39	5	-0.56	0.31
40	4	-1.56	2.43
41	7	1.44	2.07
42	8	2.44	5.95
43	7	1.44	2.07
44	5	-0.56	0.31
45	6	.44	0.1936
46	6	.44	0.1936
47	11	5.44	29.59
48	4	-1.56	2.43
49	6	.44	0.1936
50	5	-0.56	0.31

E 278

E 168.19

Estilo 1 - 9

N = 50

$$\bar{X} = \frac{278}{50}$$

$$\bar{X} = 5.56$$

$$S = \sqrt{\frac{168.19}{49}}$$

$$S = \sqrt{3.43}$$

$$S = 1.85$$

$$S^2 = \frac{168.19}{50-1}$$

$$S^2 = \frac{168.19}{49}$$

$$S^2 = 3.43$$

	X	X - \bar{X}	(X - \bar{X}) ²
1	7	.88	0.77
2	6	-0.12	0.014
3	6	-0.12	0.014
4	7	.88	0.77
5	8	1.88	3.53
6	8	1.88	3.53
7	8	1.88	3.53
8	6	-0.12	.014
9	5	-1.12	1.25
10	7	.88	.77
11	7	.88	.77
12	6	-0.12	0.14
13	4	-2.12	4.49
14	9	2.88	8.29
15	9	2.88	8.29
16	4	-2.12	4.49
17	7	.88	.77
18	5	-1.12	1.25
19	5	-1.12	1.25
20	8	1.88	3.53
21	6	-0.12	.014
22	5	-1.12	1.25
23	6	-0.12	.014
24	6	-0.12	.014
25	5	-1.12	1.25
26	5	-1.12	1.25
27	6	-0.12	.014
28	5	-1.12	1.25
29	7	.88	.77
30	5	-1.12	1.25
31	5	-1.12	1.25
32	6	-0.12	.014
33	6	-0.12	.014
34	6	-0.12	.014
35	6	-0.12	.014
36	6	-0.12	.014
37	6	-0.12	.014
38	8	1.88	3.53
39	7	.88	.77
40	7	.88	.77
41	4	-2.12	4.49
42	5	-1.12	1.25
43	6	-0.12	.014
44	6	-0.12	.014
45	6	-0.12	.014
46	5	-1.12	1.25
47	3	-3.12	9.73
48	7	.88	.77
49	7	.88	.77
50	6	-0.12	.014

Estilo 5 - 5

N = 50

$$\bar{X} = \frac{306}{50}$$

$$\bar{X} = 6.12$$

$$S = \sqrt{\frac{79.13}{50-1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{79.13}{49}}$$

$$S = \sqrt{1.61}$$

$$S = 1.27$$

$$S^2 = \frac{79.13}{50-1}$$

$$S^2 = \frac{79.13}{49}$$

$$S^2 = 1.61$$

	X	$X - \bar{X}$	$(X - \bar{X})^2$
1	7	0.8	.64
2	7	0.8	.64
3	7	0.8	.64
4	6	-0.2	.04
5	6	-0.2	.04
6	6	-0.2	.04
7	8	1.8	3.24
8	11	4.8	23.04
9	4	-2.2	4.84
10	8	1.8	3.24
11	4	-2.2	4.84
12	9	2.8	7.84
13	6	-0.2	.04
14	7	.8	.64
15	7	.8	.64
16	4	-2.2	4.84
17	5	-1.2	1.44
18	6	-0.2	.04
19	4	-2.2	4.84
20	2	-4.2	17.64
21	5	-1.2	1.44
22	8	1.8	3.24
23	7	.8	.64
24	3	-3.2	10.24
25	6	-0.2	.04
26	6	-0.2	.04
27	6	-0.2	.04
28	11	4.8	23.04
29	6	-0.2	.04
30	6	-0.2	.04
31	8	1.8	3.24
32	8	1.8	3.24
33	5	-1.2	1.44
34	6	-0.2	.04
35	8	1.8	3.24
36	7	.8	.64
37	3	-3.2	10.24
38	4	-2.2	4.84
39	7	.8	.64
40	8	1.8	3.24
41	6	-0.2	.04
42	3	-3.2	10.24
43	6	-0.2	.04
44	7	.8	.64
45	6	-0.2	.04
46	5	-1.2	1.44
47	4	-2.2	4.84
48	7	.8	.64
49	6	-0.2	.04
50	8	1.8	3.24

Estilo 9 - 1

$N = 50$

$\bar{X} = \frac{310}{50}$

$\bar{X} = 6.2$

$S = \sqrt{\frac{170}{50 - 1}}$

$S = \sqrt{\frac{170}{49}}$

$S = \sqrt{3.46}$

$S = 1.86$

$S^2 = \frac{170}{50 - 1}$

$S^2 = \frac{170}{49}$

$S^2 = 3.46$

	X	$X - \bar{X}$	$(X - \bar{X})^2$
1	11	.58	.33
2	9	- 1.42	2.01
3	11	.58	.33
4	10	- 0.42	.17
5	10	- 0.42	.17
6	11	.58	.33
7	9	- 1.42	2.01
8	11	.58	.33
9	10	- 0.42	.17
10	8	- 2.42	5.85
11	11	.58	.33
12	11	.58	.33
13	9	- 1.42	2.01
14	12	1.58	2.49
15	12	1.58	2.49
16	9	- 1.42	2.01
17	8	- 2.42	5.85
18	11	.58	.33
19	12	1.58	2.49
20	10	- 0.42	.17
21	11	.58	.33
22	11	.58	.33
23	10	- 0.42	.17
24	11	.58	.33
25	11	.58	.33
26	11	.58	.33
27	11	.58	.33
28	7	- 3.42	11.69
29	11	.58	.33
30	11	.58	.33
31	12	1.58	2.49
32	8	- 2.42	5.85
33	12	1.58	2.49
34	10	- 0.42	.17
35	12	1.58	2.49
36	11	.58	.33
37	11	.58	.33
38	9	- 1.42	2.01
39	10	- 0.42	.17
40	11	.58	.33
41	12	1.58	2.49
42	12	1.58	2.49
43	8	- 2.42	5.85
44	10	- 0.42	.17
45	8	- 2.42	5.85
46	11	.58	.33
47	12	1.58	2.49
48	11	.58	.33
49	10	- 0.42	.17
50	11	.58	.33

Estilo 9 - 9

$N = 50$

$\bar{X} = \frac{521}{50}$

$\bar{X} = 10.42$

$S = \sqrt{\frac{81.86}{50 - 1}}$

$S = \sqrt{\frac{81.86}{49}}$

$S = \sqrt{1.67}$

$S = 1.29$

$S^2 = \frac{81.86}{50 - 1}$

$S^2 = \frac{81.86}{49}$

$S^2 = 1.67$

Empresas Públicas

	Y	$Y - \bar{Y}$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	1	- 0.28	0.0784
2	0	- 1.28	1.6384
3	2	0.72	0.5184
4	2	0.72	0.5184
5	4	2.72	7.3984
6	1	- 0.28	0.0784
7	6	4.72	22.2784
8	1	- 0.28	0.0784
9	0	- 1.28	1.6384
10	2	0.72	0.5184
11	6	4.72	22.2784
12	1	- 0.28	0.0784
13	1	- 0.28	0.0784
14	2	0.72	0.5184
15	0	- 1.28	1.6384
16	0	- 1.28	1.6384
17	2	0.72	0.5184
18	0	- 1.28	1.6384
19	2	0.72	0.5184
20	2	0.72	0.5184
21	1	- 0.28	0.0784
22	1	- 0.28	0.0784
23	1	- 0.28	0.0784
24	0	- 1.28	1.6384
25	0	- 1.28	1.6384
26	0	- 1.28	1.6384
27	1	- 0.28	0.0784
28	1	- 0.28	0.0784
29	1	- 0.28	0.0784
30	1	- 1.28	1.6384
31	1	- 0.28	0.0784
32	0	- 1.28	1.6384
33	1	- 0.28	0.0784
34	1	- 0.28	0.0784
35	4	2.72	7.3984
36	0	- 1.28	1.6384
37	1	- 0.28	0.0784
38	0	- 1.28	1.6384
39	0	- 1.28	1.6384
40	2	0.72	7.3984
41	0	- 1.28	1.6384
42	1	- 0.28	0.0784
43	1	- 0.28	0.0784
44	3	1.72	2.9584
45	4	2.72	7.3984
46	2	0.72	0.5184
47	0	- 1.28	1.6384
48	2	0.72	0.5184
49	0	- 1.28	1.6384
50	0	- 1.28	1.6384

- 112 -

Estilo 1 - 1

Media

$$\text{Fórmula: } \bar{Y} = \frac{\sum Y}{N}$$

Desviación Estándar

Fórmula:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{N - 1}}$$

Varianza

$$\text{Fórmula: } S^2 = \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{N - 1}$$

Sustituyendo:

$$N = 50$$

$$\bar{Y} = \frac{64}{50}$$

$$\bar{Y} = 1.28$$

$$S = \sqrt{\frac{104.08}{50 - 1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{104.08}{49}}$$

$$S = \sqrt{2.124}$$

$$S = 1.4574$$

$$S^2 = \frac{104.08}{50 - 1}$$

$$S^2 = \frac{104.08}{49}$$

$$S^2 = 2.124$$

	Y	Y - \bar{Y}	$(Y - \bar{Y})^2$
1	4	- 1.72	2.9584
2	7	1.28	1.6384
3	7	1.28	1.6384
4	7	1.28	1.6384
5	4	- 1.72	2.9584
6	5	- 0.72	0.5184
7	4	- 1.72	2.9584
8	6	0.28	0.0784
9	8	2.28	5.1984
10	5	- 0.72	0.5184
11	5	- 0.72	0.5184
12	7	1.28	1.6384
13	4	- 1.72	2.9584
14	5	- 0.72	0.5184
15	6	0.28	0.0784
16	7	1.28	1.6384
17	6	0.28	0.0784
18	6	0.28	0.0784
19	6	0.28	0.0784
20	5	- 0.72	0.5184
21	3	- 2.72	7.3984
22	4	- 1.72	2.9584
23	5	- 0.72	0.5184
24	7	1.28	1.6384
25	10	4.28	18.3184
26	8	2.28	5.1984
27	6	0.28	0.0784
28	7	1.28	1.6384
29	7	1.28	1.6384
30	7	1.28	1.6384
31	6	0.28	0.0784
32	4	- 1.72	2.9584
33	5	- 0.72	0.5184
34	6	0.28	0.0784
35	5	- 0.72	0.5184
36	10	4.28	18.3184
37	6	0.28	0.0784
38	6	0.28	0.0784
39	4	- 1.72	2.9584
40	6	0.28	0.0784
41	5	- 0.72	0.5184
42	5	- 0.72	0.5184
43	7	1.28	1.6384
44	2	- 3.72	13.8384
45	3	- 2.72	7.3984
46	5	- 0.72	0.5184
47	6	0.28	0.0784
48	6	0.28	0.0784
49	4	- 1.72	2.9584
50	7	1.28	1.6384
E286			E 124.08

- 113 -

Estilo 1 - 9

N = 50

$$\bar{Y} = \frac{286}{50}$$

$$\bar{Y} = 5.72$$

$$S = \sqrt{\frac{124.08}{50-1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{124.08}{49}}$$

$$S = \sqrt{2.532}$$

$$S = 1.59$$

$$S^2 = \frac{124.08}{50-1}$$

$$S^2 = \frac{124.08}{49}$$

$$S^2 = 2.532$$

	Y	Y - \bar{Y}	$(Y - \bar{Y})^2$
1	9	2.56	6.5536
2	6	- 0.44	0.1936
3	4	- 2.44	5.9536
4	7	0.56	0.3136
5	7	0.56	0.3136
6	7	0.56	0.3136
7	5	- 1.44	2.0736
8	7	0.56	0.3136
9	5	- 1.44	2.0736
10	10	3.56	12.6736
11	7	0.56	0.3136
12	6	- 0.44	0.1936
13	6	- 0.44	0.1936
14	5	- 1.44	2.0736
15	5	- 1.44	2.0736
16	5	- 1.44	2.0736
17	7	0.56	0.3136
18	5	- 1.44	2.0736
19	6	- 0.44	0.1936
20	7	0.56	0.3136
21	8	1.56	2.4336
22	9	2.56	6.5536
23	6	- 0.44	0.1936
24	6	- 0.44	0.1936
25	5	- 1.44	2.0736
26	6	- 0.44	0.1936
27	7	0.56	0.3136
28	7	0.56	0.3136
29	5	- 1.44	2.0736
30	5	- 1.44	2.0736
31	5	- 2.44	5.9536
32	8	1.56	2.4336
33	6	- 0.44	0.1936
34	7	0.56	0.3136
35	5	- 1.44	2.0736
36	4	- 2.44	5.9536
37	8	1.56	2.4336
38	5	- 1.44	2.0736
39	7	0.56	0.3136
40	4	- 2.44	5.9536
41	6	- 0.44	0.1936
42	6	- 0.44	0.1936
43	7	0.56	0.3136
44	9	2.56	6.5536
45	8	1.56	2.4336
46	8	1.56	2.4336
47	6	- 0.44	0.1936
48	6	- 0.44	0.1936
49	10	3.56	12.6736
50	8	1.56	2.4336
	E 322		E 112.32

Estilo 5 - 5

$$N = 50$$

$$\bar{Y} = \frac{322}{50}$$

$$\bar{Y} = 6.44$$

$$S = \sqrt{\frac{112.32}{50 - 1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{112.32}{49}}$$

$$S = \sqrt{2.292}$$

$$S = 1.514$$

$$S^2 = \frac{112.32}{50 - 1}$$

$$S^2 = \frac{112.32}{49}$$

$$S^2 = 2.292$$

	Y	Y - \bar{Y}	(Y - \bar{Y}) ²
1	8	1.72	2.9584
2	6	- 0.28	0.0784
3	5	- 1.28	1.6384
4	3	- 3.28	10.7584
5	6	- 0.28	0.0784
6	8	1.72	2.9584
7	7	0.72	0.5184
8	5	- 1.28	1.6384
9	5	- 1.28	1.6384
10	4	- 2.28	5.1984
11	9	2.72	7.3984
12	7	0.72	0.5184
13	7	0.72	0.5184
14	8	1.72	2.9584
15	8	1.72	2.9584
16	6	- 0.28	0.0784
17	5	- 1.28	1.6384
18	8	1.72	2.9584
19	7	0.72	0.5184
20	6	- 0.28	0.0784
21	7	0.72	0.5184
22	5	- 1.28	1.6384
23	6	- 0.28	0.0784
24	6	- 0.28	0.0784
25	3	- 3.28	10.7584
26	5	- 1.28	1.6384
27	7	0.72	0.5184
28	4	- 2.28	5.1984
29	7	0.72	0.5184
30	6	- 0.28	0.0784
31	10	3.72	13.8384
32	7	0.72	0.5184
33	7	0.72	0.5184
34	5	- 1.28	1.6384
35	6	- 0.28	0.0784
36	4	- 2.28	5.1984
37	4	- 2.28	5.1984
38	7	0.72	0.5184
39	8	1.72	2.9584
40	7	0.72	0.5184
41	7	0.72	0.5184
42	8	1.72	2.9584
43	6	- 0.28	0.0784
44	5	- 1.28	1.6384
45	6	- 0.28	0.0784
46	6	- 0.28	0.0784
47	9	2.72	7.3984
48	5	- 1.28	1.6384
49	6	- 0.28	0.0784
50	7	0.72	0.5184
	E 314		E 114.08

Estilo 9 - 1

N = 50

$$\bar{Y} = \frac{314}{50}$$

$$\bar{Y} = 6.28$$

$$S = \sqrt{\frac{114.08}{50-1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{114.08}{49}}$$

$$S = \sqrt{2.3281}$$

S = 1.526

$$S^2 = \frac{114.08}{50-1}$$

$$S^2 = \frac{114.08}{49}$$

S² = 2.3281

	Y	Y - \bar{Y}	(Y - \bar{Y}) ²
1	8	- 2.28	5.1984
2	11	0.72	.5184
3	12	1.72	2.9584
4	11	0.72	0.5184
5	9	- 1.28	1.6384
6	9	- 1.28	1.6384
7	8	- 2.28	5.1984
8	11	0.72	0.5184
9	12	1.72	2.9584
10	9	- 1.28	1.6384
11	3	- 7.28	52.9984
12	9	- 1.28	1.6384
13	12	1.72	2.9584
14	10	- 0.28	0.0784
15	11	0.72	0.5184
16	12	1.72	2.9584
17	10	- 0.28	0.0784
18	11	0.72	0.5184
19	9	- 1.28	1.6384
20	10	- 0.28	0.0784
21	11	0.72	0.5184
22	11	0.72	0.5184
23	12	1.72	2.9584
24	11	0.72	0.5184
25	12	1.72	2.9584
26	11	0.72	0.5184
27	9	- 1.28	1.6384
28	11	0.72	0.5184
29	10	- 0.28	0.0784
30	12	1.72	2.9584
31	9	- 1.28	1.6384
32	11	0.72	0.5184
33	11	0.72	0.5184
34	11	0.72	0.5184
35	10	- 0.28	0.0784
36	12	1.72	2.9584
37	11	0.72	0.5184
38	12	1.72	2.9584
39	11	0.72	0.5184
40	11	0.72	0.5184
41	12	1.72	2.9584
42	10	- 0.28	0.0784
43	9	- 1.28	1.6384
44	11	0.72	0.5184
45	9	- 1.28	1.6384
46	9	- 1.28	1.6384
47	9	- 1.28	1.6384
48	11	0.72	0.5184
49	10	- 0.28	0.0784
50	8	- 2.28	5.1984
	E 514		E 126.08

Estilo 9 - 9

N = 50

$$\bar{Y} = \frac{514}{50}$$

$$\bar{Y} = 10.28$$

$$S = \sqrt{\frac{126.08}{50 - 1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{126.08}{49}}$$

$$S = \sqrt{2.573}$$

S = 1.6042

$$S^2 = \frac{126.08}{50 - 1}$$

$$S^2 = \frac{126.08}{49}$$

S² = 2.573

5.5.3 Establecimiento de la significatividad.

Para poder establecer la significatividad de nuestros resultados, tomamos en cuenta los datos - obtenidos en la "t" de Student, contrastándolos con los computados en el "Apéndice C;" (63) a través de los datos obtenidos, rechazamos o aceptamos la Hipótesis Nula o la Hipótesis Alternativa, mediante la siguiente fórmula:

$$t_c \cong t_o \Rightarrow H_0 \text{ se acepta}$$
$$H_1 \text{ se rechaza}$$

en donde: t_c = "t" de Student computada en el Apéndice C

t_o = "t" de Student obtenida

H_0 = Hipótesis Nula

H_1 = Hipótesis Alternativa

(63) Downie, N.M. y Heath R.W.; "Métodos Estadísticos Aplicados". Ed. Harla, México 1970. Pág. 328

En el siguiente espacio se presentan los resultados.

TABLA DE SIGNIFICATIVIDAD

Estilos	t_c 0.01	t_c 0.05	t_c 0.10	t_o	H_o	H_1
1 - 1	2.57	1.96	1.64	1.44	se acepta	se rechaza
1 - 9	2.57	1.96	1.64	- 0.45	se acepta	se rechaza
5 - 5	2.57	1.96	1.64	- 1.13	se acepta	se rechaza
9 - 1	2.57	1.96	1.64	- 0.23	se acepta	se rechaza
9 - 9	2.57	1.96	1.64	0.47	se acepta	se rechaza

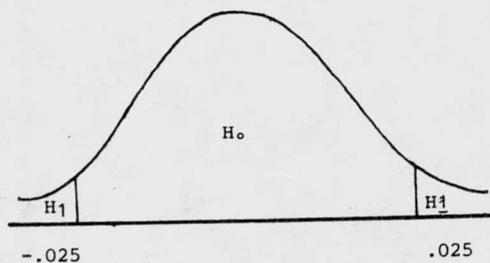
5.5.4 Elaboración de gráficas

ESTILO GERENCIAL

1 - 1

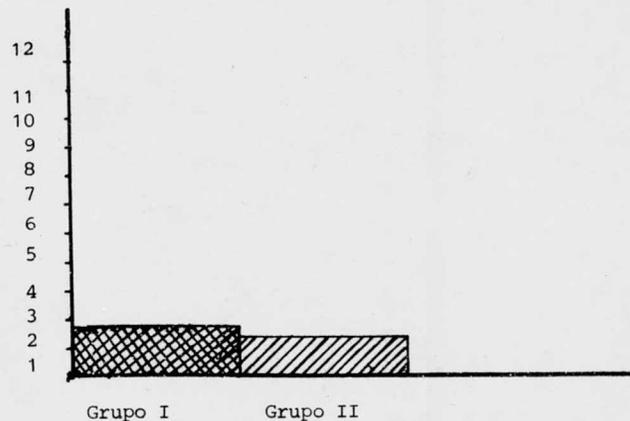
		Grupo I	Grupo II
Totales por Grupo N = 50	\bar{X}	1.7	1.28
	S^2	2.05	2.12
	S	1.43	1.45
Valor "t"		1.44	
Valor de la tabla		1.96	

= 0.05



Grupo I = Sector Privado

Grupo II = Sector Público



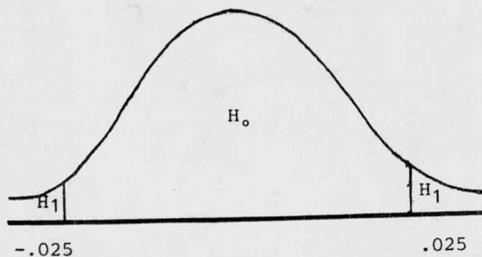
HISTOGRAMA DE MEDIAS

ESTILO GERENCIAL

1 - 9

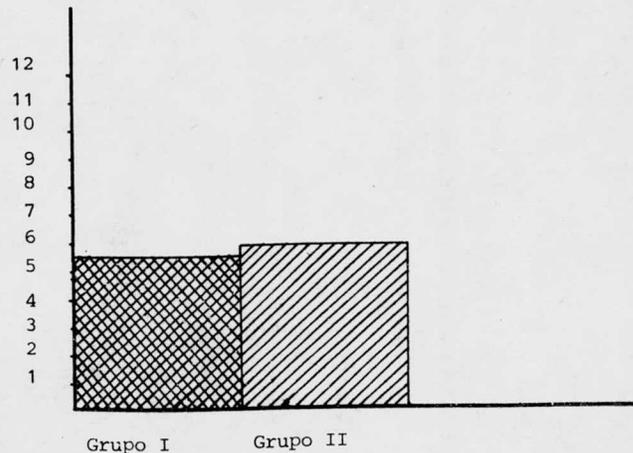
		Grupo I	Grupo II
Totales	\bar{X}	5.56	5.72
por	S^2	3.43	2.53
Grupo	S	1.85	1.59
N = 50			
Valor "t"		-0.45	
Valor de la tabla		1.96	

= 0.05



GRUPO I = Sector Privado

Grupo II = Sector Público



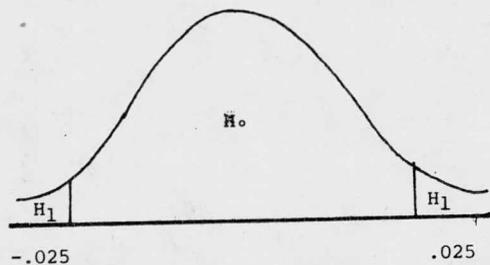
HISTOGRAMA DE MEDIAS

ESTILO GERENCIAL

5 - 5

		Grupo 1	GrupoII
Totales	\bar{X}	6.12	6.44
por Grupo	S^2	1.61	2.29
N = 50	S	1.27	1.51
Valor "t"		-1.13	
Valor de la tabla		1.96	

= 0.05



Grupo I = Sector Privado

Grupo II = Sector Público



HISTOGRAMA DE MEDIAS

ESTILO GERENCIAL

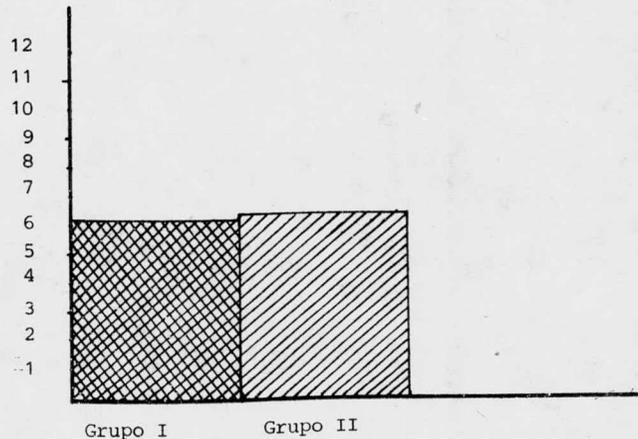
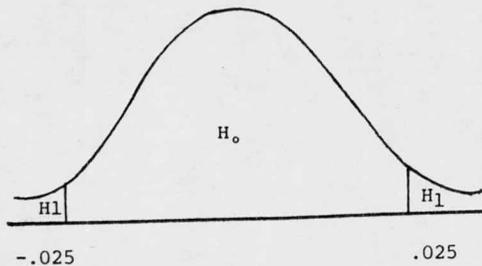
9 - 1

Grupo I = Sector Privado

Grupo II = Sector Público

		Grupo I	Grupo II
Totales por Grupo	\bar{X}	6.2	6.28
	S^2	3.46	2.32
	S	1.86	1.52
Valor "t"		-0.23	
Valor de la tabla		1.96	

= 0.05



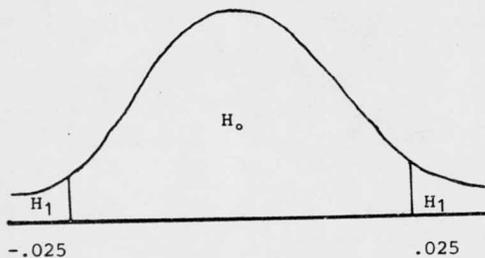
HISTOGRAMA DE MEDIAS

ESTILO GERENCIAL

9 - 9

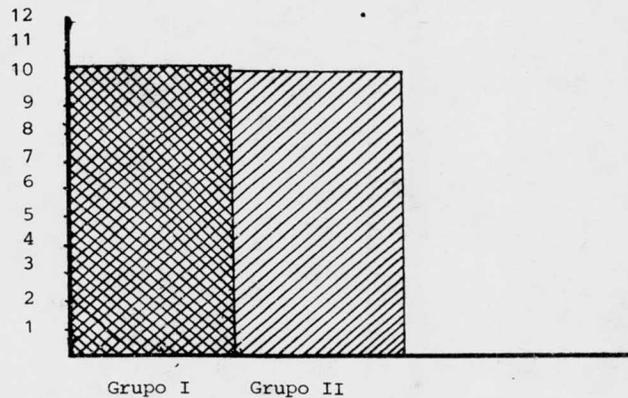
		Grupo I	Grupo II
Totales	\bar{X}	10.42	10.28
por	S^2	1.67	2.57
Grupo	S	1.29	1.60
N = 50			
Valor "t"		0.47	
Valor de la tabla		1.96	

= 0.05



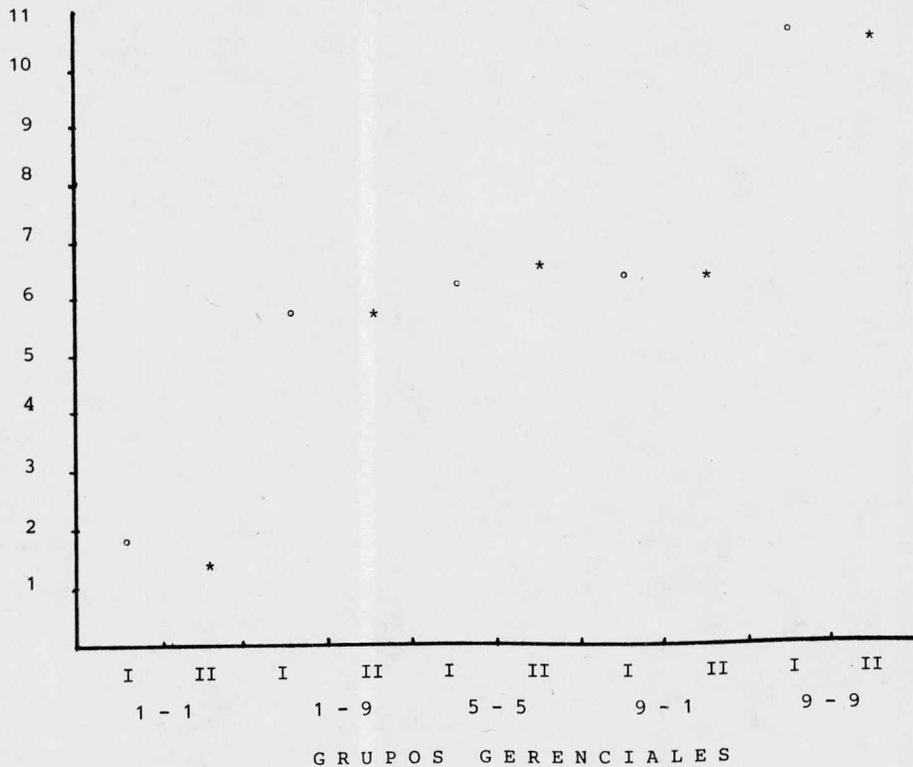
Grupo I = Sector Privado

grupo II = Sector Público



HISTOGRAMA DE MEDIAS

DISTRIBUCION DE MEDIAS



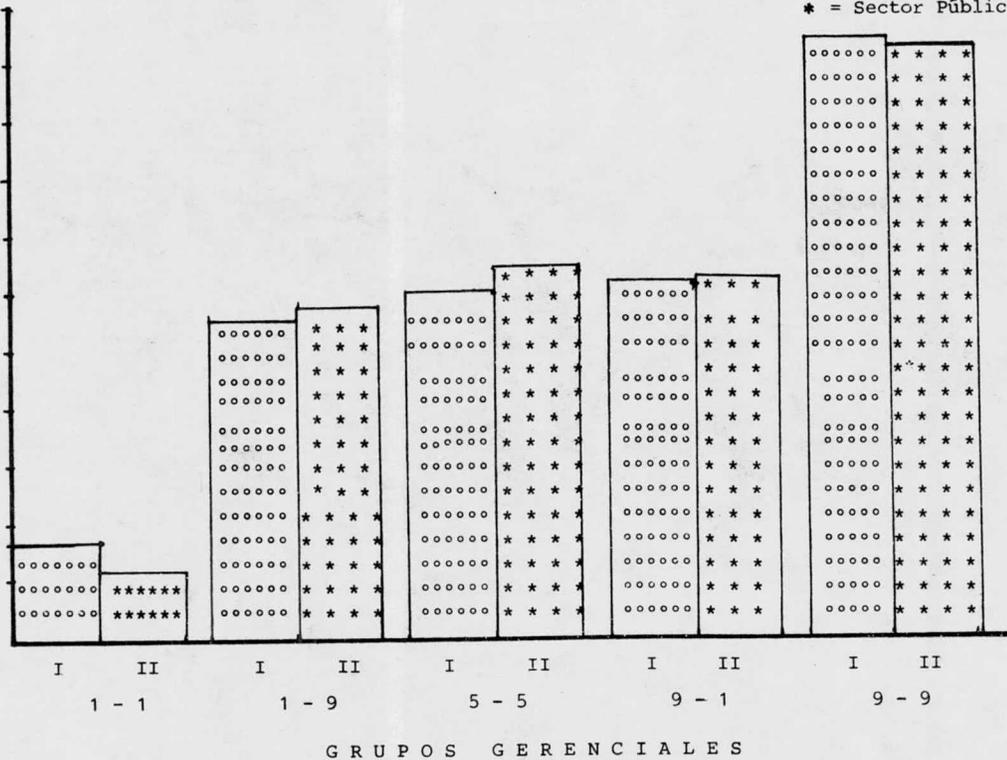
° = Sector Privado

* = Sector Público

DISTRIBUCION DE MEDIAS

o = Sector Privado

* = Sector Público



5.5.5 Porcentajes, Calificaciones y Gráficas para cada estilo Gerencial.

Se obtuvieron la primera, segunda, tercera, cuarta y quinta calificaciones por cada estilo, para cada sector. Una vez concentradas todas las calificaciones, se procedió a sacar el porcentaje de cada calificación.

La primera calificación más alta en cada sector corresponde al estilo 9-9; según Blake, este estilo corresponde al tipo ideal de todo gerente, por lo cual es conveniente tomar en cuenta la segunda calificación como real; encontramos que la segunda calificación corresponde al estilo gerencial 9-1, siendo igual para cada sector.

A continuación presentamos la forma en que quedaron distribuidos los porcentajes y calificaciones para cada estilo gerencial, así como también las gráficas en donde se comparan ambos sectores.

TABLAS DE FRECUENCIAS

SECTOR PRIVADO

ESTILOS	PRIMERA CALIFICACION MAS ALTA	SEGUNDA CALIFICACION MAS ALTA	TERCERA CALIFICACION MAS ALTA	CUARTA CALIFICACION MAS ALTA	QUINTA CALIFICACION MAS ALTA
1 - 1	0	0.5	3.5	15	18
1 - 9	0.5	13	15	12	1
5 - 5	0	16.5	18.5	5	0
9 - 1	3.5	17	12	7	2
9 - 9	46	3	0	0	0

SECTOR PUBLICO

ESTILOS	PRIMERA CALIFICACION MAS ALTA	SEGUNDA CALIFICACION MAS ALTA	TERCERA CALIFICACION MAS ALTA	CUARTA CALIFICACION MAS ALTA	QUINTA CALIFICACION MAS ALTA
1 - 1	0	0	2	14.5	16
1 - 9	0	11.5	15	11.5	3
5 - 5	3	17.5	12	9	0
9 - 1	2.5	19	19	6	0
9 - 9	44.5	2	0	0	1

TABLAS DE PORCENTAJES

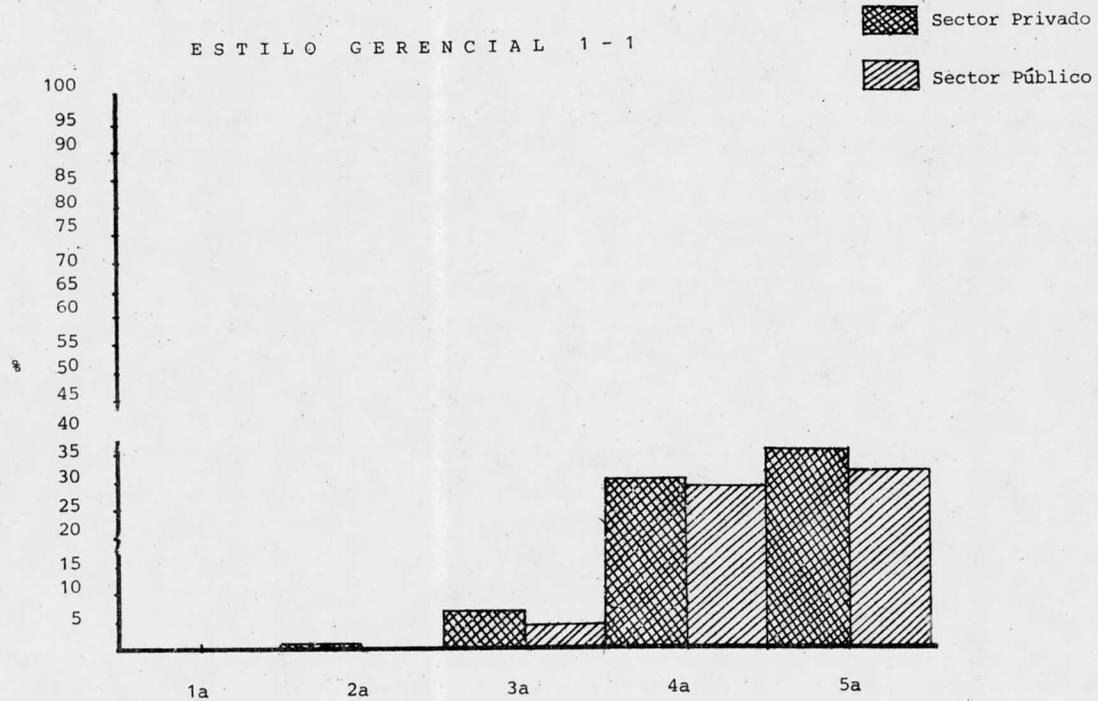
SECTOR PRIVADO

ESTILOS	PRIMERA CALIFICACION MAS ALTA	SEGUNDA CALIFICACION MAS ALTA	TERCERA CALIFICACION MAS ALTA	CUARTA CALIFICACION MAS ALTA	QUINTA CALIFICACION MAS ALTA
1 - 1	0%	1%	7%	30%	36%
1 - 9	1%	26%	30%	24%	2%
5 - 5	1%	33%	37%	10%	0%
9 - 1	7%	34%	24%	14%	4%
9 - 9	92%	6%	0%	0%	0%

SECTOR PUBLICO

ESTILOS	PRIMERA CALIFICACION MAS ALTA	SEGUNDA CALIFICACION MAS ALTA	TERCERA CALIFICACION MAS ALTA	CUARTA CALIFICACION MAS ALTA	QUINTA CALIFICACION MAS ALTA
1 - 1	0%	0%	4%	29%	32%
1 - 9	0%	23%	30%	23%	6%
5 - 5	6%	35%	24%	18%	0%
9 - 1	5%	38%	38%	12%	0%
9 - 9	89%	4%	0%	0%	2%

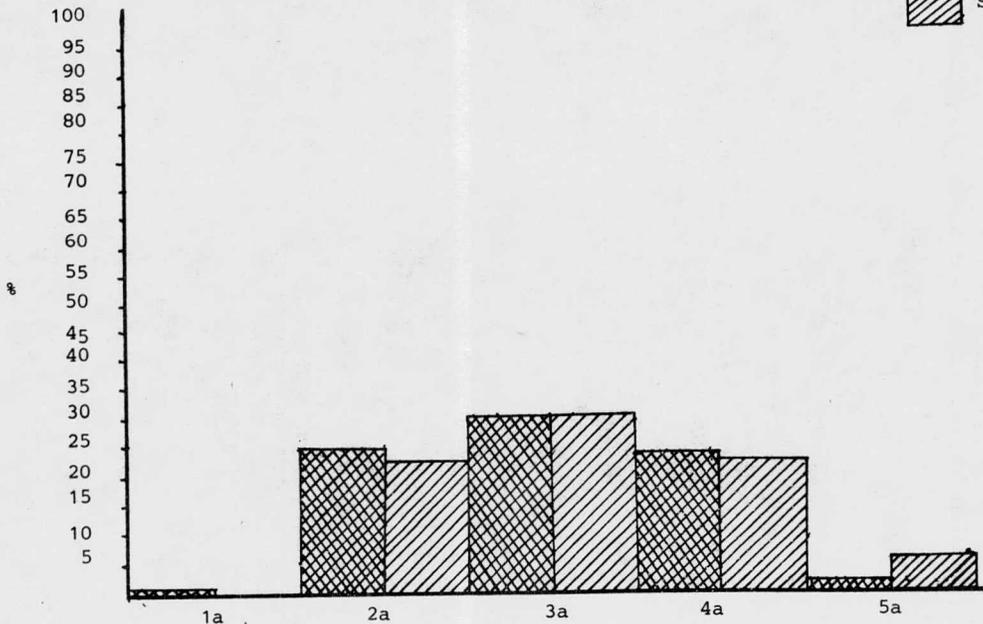
ESTILO GERENCIAL 1 - 1



CALIFICACIONES

ESTILO GERENCIAL 1 - 9

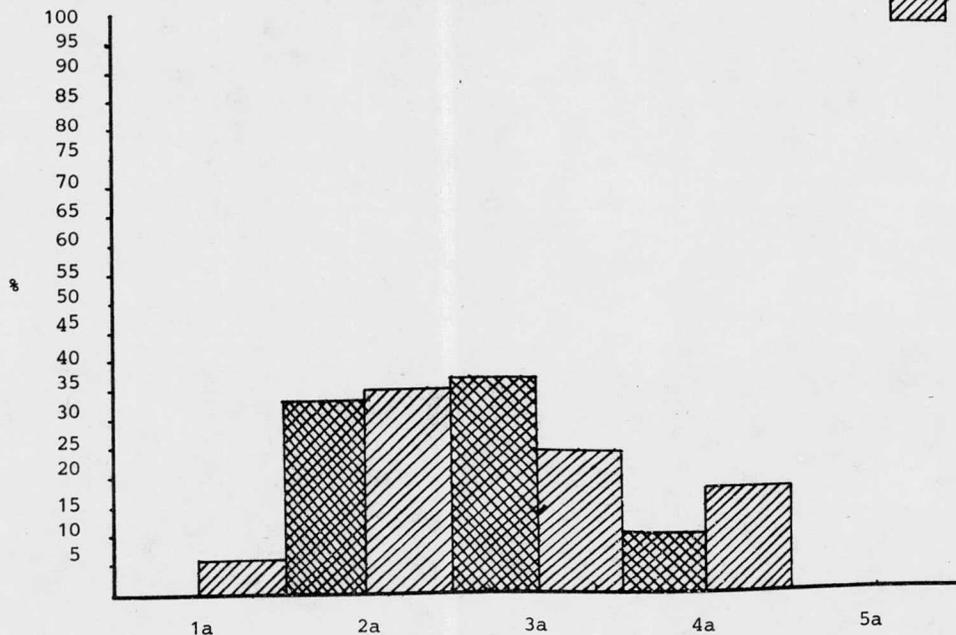
 Sector Privado
 Sector Público



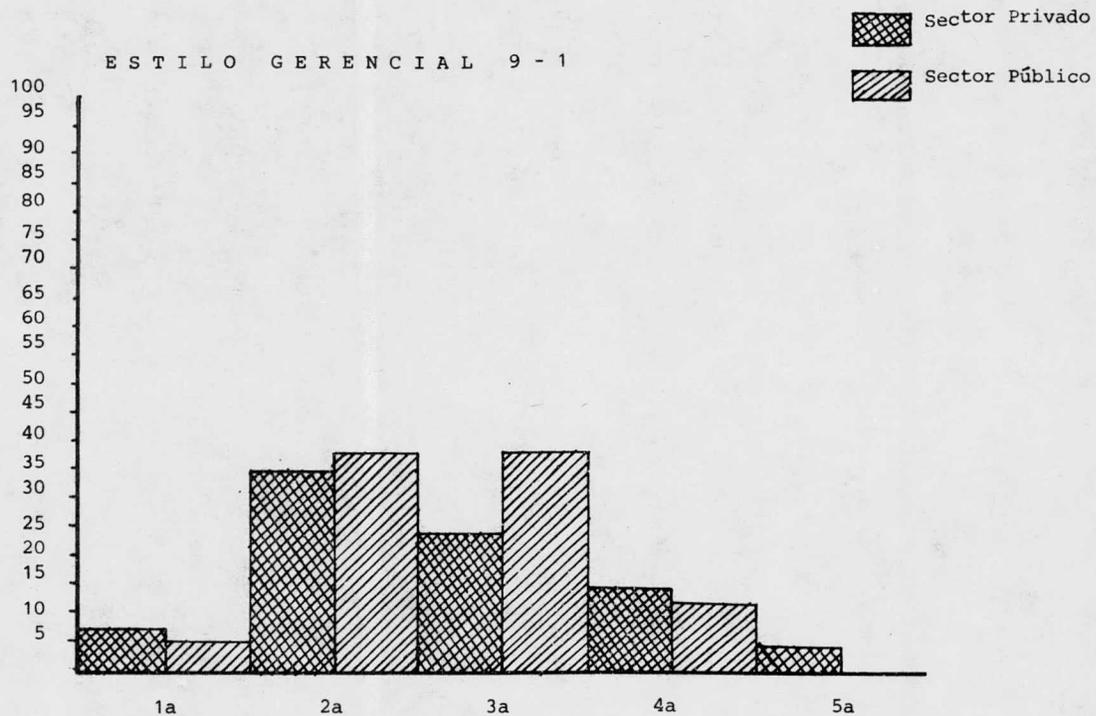
CALIFICACIONES

ESTILO GERENCIAL 5 - 5

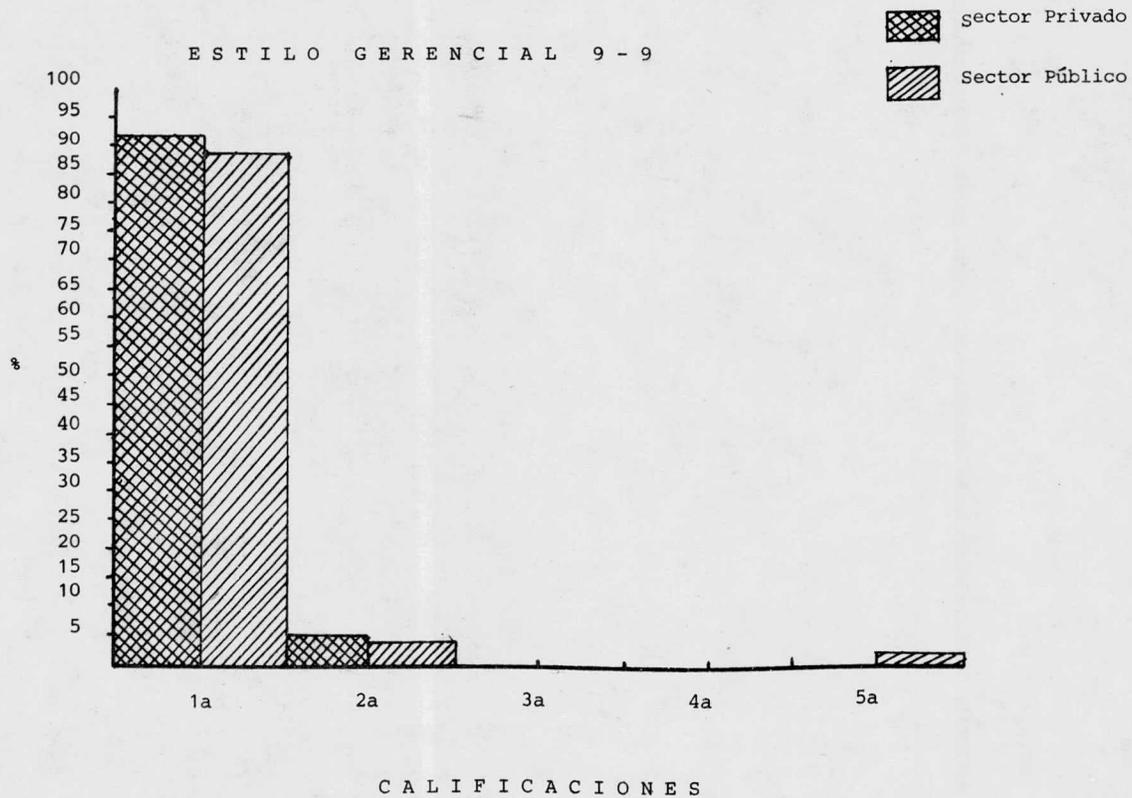
 Sector Privado
 Sector Público



CALIFICACIONES



CALIFICACIONES



5.6 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS ESTADISTICOS

En base a los resultados obtenidos en la tabla de significatividad, podemos concluir que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los sectores público y privado; así rechazamos nuestra hipótesis alterna (H_1) la cual dice que si existen diferencias estadísticamente significativas entre la cultura del sector público y la del sector privado, y aceptamos la hipótesis nula (H_0) que dice que no existen diferencias estadísticamente significativas entre la cultura del sector público y la del sector privado.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo encontramos datos muy importantes que trataremos de explicar sistemáticamente:

1. Encontramos que la cultura es un concepto muy amplio, que está formado por múltiples y variados elementos, tales como: actitudes, valores, intereses, hábitos, tradiciones, costumbres, normas, ideas y creencias, con los cuales es difícil elaborar un instrumento que mida a todos y cada uno de ellos. Por lo cual elegimos los valores para elaborar nuestro instrumento de medición, ya que éstos, son hechos sociales que pueden ser analizados metódicamente, además son criterios que dan sentido y significado a la cultura y a la sociedad total. El sistema de valores de cada persona, se ha ido formando con el paso del tiempo y por las experiencias de aprendizaje, así como por las tradiciones, costumbres, creencias, normas y hábitos de la cultura a la que pertenecemos, y expresados en las actitudes.
2. Al hacer la comparación porcentual entre las organizaciones del sector público y el sector privado, obtuvimos en ambos casos el estilo gerencial 9-9 como calificación más alta. Dado que las características de este estilo son las de lograr en común acuerdo con el personal, los objetivos de la organización -

a través de una acción de equipo, y la persona que se identifica con este estilo, enfoca los problemas desde una perspectiva diferente de los otros estilos gerenciales, ya que piensa que la solución de los problemas no necesariamente se logran a través - del ejercicio de la autoridad, sino que la solución está en el conocimiento y comprensión de las necesidades de la naturaleza humana, y el personal y la producción no se contraponen, sino que se complementan.

3. Pensamos que las aspiraciones de la gente se inclinan hacia la obtención de valores ideales y por tanto sus respuestas se ubican en el estilo gerencial 9-9, ya que este tipo de jefe, lleva - la dirección, a través de mutua comunicación, comprensión y acuerdo con su personal. Además parte de la base de que cuando el personal se identifica con sus labores y con los objetivos de la organización, no es necesario presionarlo, obligarlo ni vigilarlo de cerca y continuamente. Lógicamente la dirección de estilo 9-9, tiende a llevar la productividad a través de la eficiencia en el trabajo.

Por lo anteriormente expuesto consideramos la segunda calificación más alta como un elemento que nos habla de los intereses, motivaciones, etc., que corresponden al estilo real de gerente.

4. En base a las puntuaciones arrojadas por los cuestionarios, obtuvimos cinco calificaciones correspondientes a los cinco estilos gerenciales, (ver tabla de frecuencias y porcentajes de calificaciones).

5. Comprobamos por medio de las frecuencias y porcentajes, que tanto en las organizaciones del sector público como las del sector privado, no existen diferencias entre los estilos de los gerentes, es decir la segunda calificación más alta tanto en un sector como en otro, correspondió al estilo 9-1.

Acerca de este estilo, Blake (1964) afirma que este jefe dá gran importancia a la producción (9) y poco interés al personal (1); piensa que si se dá preferencia a uno de los dos factores, (producción o personal) es preciso sacrificar al personal con tal de lograr una alta producción. Este jefe utiliza mucho la relación de autoridad de jefe-subordinado y piensa que sus funciones son planear, dirigir y controlar el trabajo de sus subordinados para lograr los objetivos de la empresa. Por los motivos anteriores el jefe 9-1, no resuelve las causas de los problemas y éstos ---
tienden a acumularse hasta cierto límite en que "explotan" y surgen problemas e inconformidades mayores que tampoco se resuelven y tratan de suprimirse con el castigo.

6. Para comprobar y poner de manifiesto que hubo diferencias de estilo gerencial entre un sector y otro, recurrimos a uno de los métodos estadísticos que nos permitió comprobar por medio de una diferencia de medias de dos grupos, si existe una diferencia estadísticamente significativa; este método fué la "t" de Student. Por medio de él nos basamos para afirmar que no hubo diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los estilos.
7. Creemos que esto se debe a que la cultura en el Distrito Federal, es decir, valores, creencias, normas, etc. se encuentran muy arraigadas en las personas y por eso prevalecen las mismas características culturales en todas ellas.
8. Un diagnóstico de Salud-Enfermedad, tendría que referirse a la situación real de los estilos gerenciales que se utilizan en el ejercicio de la autoridad, porque una cosa es hablar de la situación objetiva de las relaciones de autoridad en la organización y otra muy diferente del nivel de aspiración expresado en forma valorativa de cómo deberían de ser esas relaciones de jefe-colaborador.
9. Nuestra investigación se enfocó al segundo aspecto y nuestras -

conclusiones están dirigidas a identificar un nivel valotativo de alto índice de salud organizacional en el sentido de que se aspira a un estilo gerencial democrático-participativo.

10. Dado que en segundo término se encontró el estilo 9-1 como aspiración de los ejecutivos, esto denota un nivel no muy alto de salud, pues el estilo autoritario, centralista e impositivo no es signo de buena salud organizacional.

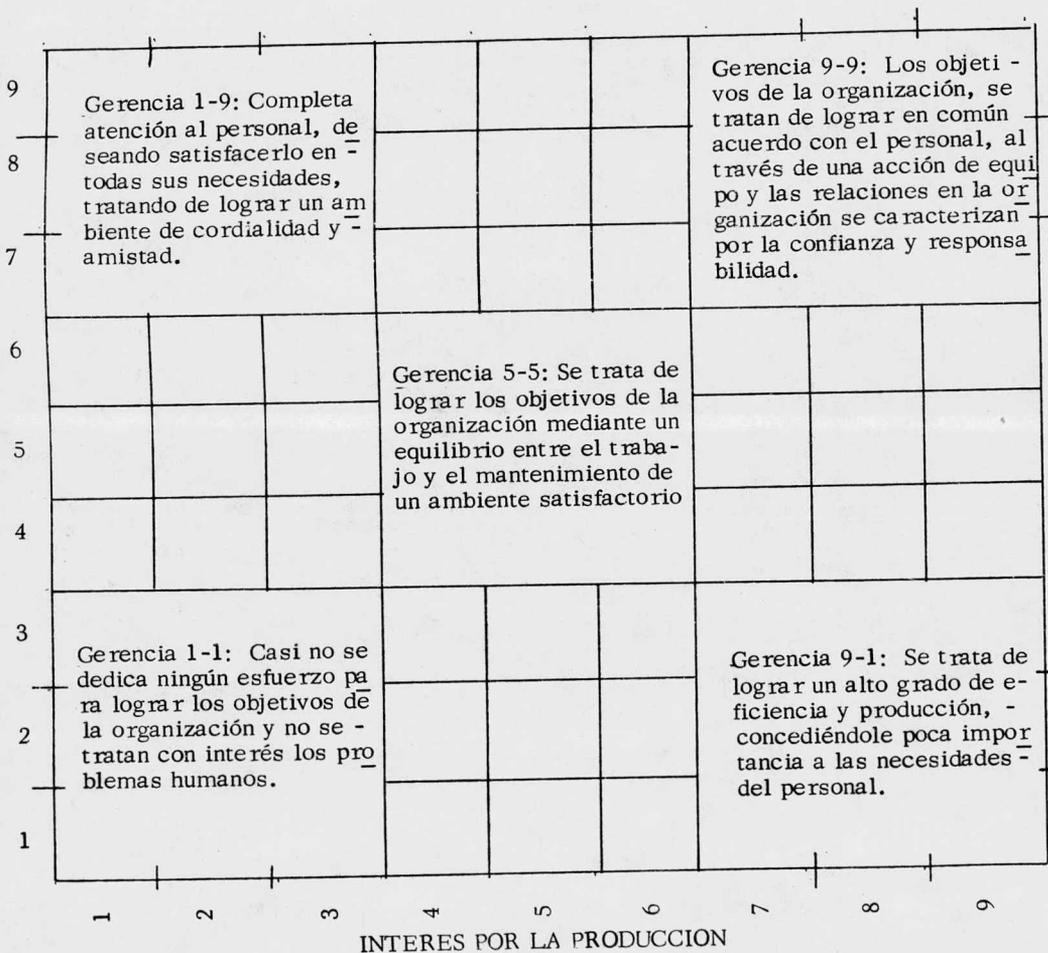
A pesar de que nuestra hipótesis de investigación fue rechazada, pensamos que queda un campo abierto para futuras investigaciones que podran ser más amplias.

ANEXOS

A N E X O S

GRAFICA GERENCIAL

I.



ESTILOS GERENCIALES

II.

	1 - 1	1 - 9	5 - 5	9 - 1	9 - 9
TOMA DE DECISIONES	1 A	6 A		6 B	1 B
METAS		2 A	2 B	7 B	7 A
CONFLICTOS	3 B	8 B	8 A		3 A
PLANEACION	9 B		4 A	9 A	4 B
SOLUCION DE PROBLEMAS	5 A	5 B	10 B	10 A	

A 2

B 1

O al revés, puede ser que su preferencia sea principalmente hacia B, pero un poco también hacia A. En este caso debe contestar así:

A 1

B 2

El caso es que cada aspecto tiene exactamente tres puntos, ni más ni menos contestando según sus preferencias, por lo que sus posibles contestaciones pueden ser únicamente las siguientes:

A 3

B 0

A 0

B 3

A 2

B 1

A 1

B 2

Cerciórese de que en cada aspecto siempre sumen sus puntos la cantidad de 3.

1. Un jefe debe:

A _____ Elegir cualquier decisión, sin revisar el trabajo realizado por los subordinados, sin tomarlos en cuenta.

B _____ Revisar conjuntamente con sus subordinados, las tareas y juntos tomar decisiones.

2. Cuando un jefe se reúne con sus subordinados, el principal objetivo debe ser:

A _____ Crear un ambiente de cordialidad y armonía que les permita sentirse cómodos en su trabajo.

B _____ Darle a sus subordinados la oportunidad de participar, haciendo sugerencias, pero siendo el jefe el responsable de regular las presiones de grupo.

3. Cuando existe algún conflicto, el jefe debe:

A _____ Discutir con sus subordinados activamente el problema para así poder llegar todos a una pronta solución.

B _____ No participar en el problema y permanecer al margen.

4. El gerente para planear sus actividades, debe consultar a su personal:

A _____ Hablando con cada uno de ellos en forma aislada, para llegar a conclusiones satisfactorias.

B _____ Para que trabajando conjuntamente se tomen mejores decisiones.

5. El jefe, cuando sus subordinados tienen problemas debe:
- A _____ No inmiscuirse en sus problemas y dejarlos que los resultados van por sí solos.
- B _____ Tratar amablemente a sus subordinados para resolver los problemas que se presenten y así eliminar dificultades.
6. Para que las reuniones del jefe con sus subordinados sean benéficas:
- A _____ Debe existir un ambiente cordial, aunque el tema relacionado con el trabajo, casi no se revise.
- B _____ Informar las decisiones de cómo debe hacerse el trabajo, a los subordinados.
7. El jefe debe proponerse metas u objetivos:
- A _____ Que los subordinados puedan alcanzar y que a su vez las consideren justas y relevantes.
- B _____ Que los subordinados acepten metas que el jefe les imponga.
8. Cuando hay conflictos entre los subordinados:
- A _____ El jefe debe tener conocimiento de los hechos y hablar con cada uno de los subordinados, para dar una solución que sea justa.

B _____ El jefe debe tratar de armonizar a sus subordinados, para ayudar a que se termine el conflicto.

9. Cuando un jefe (o gerente) está planeando su trabajo y recibe algunas sugerencias de sus subordinados debe añadir en sus planes:

A _____ Las sugerencias que él considere útiles, olvidándose de agradecer a los subordinados sus aportaciones.

B _____ Las primeras sugerencias que le proponen, sin importarle si son buenas o malas.

10. El jefe ayuda a resolver los problemas:

A _____ Si ejerce un buen control sobre sus subordinados para lograr una mayor eficiencia y producción.

B _____ Si invita a las personas a que colaboren positivamente en su trabajo para lograr un equilibrio entre los objetivos de la organización y los objetivos del individuo.

BIBLIOGRAFIA

1. Aguirre Beltrán G. "Programas de salud en la situación inter cultural". Instituto Indigenista Interamericano, México, 1955 pp. 9-12
2. Barnouw, Víctor. "Cultura y Personalidad", Ed. Troquel, Buenos Aires, 1967.
3. Beals, Alan R., "Antropología Cultural", Ed. Impresora Galve S.A., México, 1971.
4. Beckhard, Richard. "Desarrollo Organizacional: Estrategias y Modelos." Ed. Fondo Educativo Interamericano, S.A., E.U., 1973.
5. Bennis G. Warren. "Estructuras Tradicionales, Transformación y Cambio." Ed. Troquel, Buenos Aires, 1969.
6. Biesanz John y Biesanz Mario. "La Sociedad Moderna". Ed. Letras, S.A., México, 1969.
7. Blake, R.R. & Mouton S. Jane. "The Managerial Grid". Ed. Gulf Publishing Co., Houston Texas, 1974.
8. Chinoy, Ely. "Introducción a la Sociología". Ed. Paidós, Col. - Biblioteca del hombre contemporáneo, Buenos Aires, 1978.
9. Chinoy, Ely. "La Sociedad". Ed. F. C. E., México, 1966.
10. Collins Barry E. y Guetzkow Harold. "Psicología Social de los - Procesos de Grupos en la Adopción de Decisiones". Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 1971.
11. Dirección General de Servicios Médicos. III Jornadas Internas de Trabajo. Ed. Impresiones Modernas, S.A., México 1978.
12. Downie, N.M. y Heath, R.W. "Métodos Estadísticos Aplicados". Ed. Harla, S.A., México, 1973.
13. Enciclopedia ilustrada "Cumbre", Tomo XII. Ed. Cumbre, S.A., México, 1959.
14. Faris, R.E, Catton, W, Homans, G. Writerriley M. y Colemas, J. "La Ciencia de la Sociología". Tratado de sociología I. Ed. Hispano europea, Barcelona, 1975. pp. 3-7.

15. Fichter, J, "Sociología". Ed. Herder, Barcelona, 1977. pp.295.
16. Foster, George M. "Las Culturas Tradicionales y los Cambios Técnicos". Ed. F.C.E., México, 1964.
17. Gérez, V. y Grijalva M, "Enfoque de Sistemas". Ed. Limusa, México. 1978. Cap. 7.
18. Guttman, L. "The Basis for Scalogram Analysis", Princeton V. Press, 1950. p.102.
19. Herskovits Melville J. "El hombre y sus Obras". F.C.E., México, 1952.
20. Homans, George C. "El Grupo Humano". Ed. Eudeba, Buenos Aires, 1977.
21. James, William. "Principles of Psychology". New York, 1890.
22. Kelly Isabel. "La Antropología, La Cultura y la Salud Pública." Ed. Oficina Sanitaria Panamericana para promotores indígenas en Bolivia .
23. Likert, R. "A Technique for the Measurement of Attitudes". -- Arch Psychology, New York, 1932, número 194, p. 102.
24. Lindgren, H.C., "Introducción a la Psicología Social". Ed. Trillas, México, 1979.
25. Mc. Guigan F. "Psicología experimental". Ed. Trillas, México 1979. p. 238-239.
26. Mac Iver, R.M. y Rage H. Charles. "Sociología". Ed. Tecnos, Madrid, 1969.
27. Malinowski, Bronislaw. "Una Teoría Científica de la Cultura". Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1976.
28. Malpass F., Leslie. "Conducta Social; Texto Programado". Ed. Trillas, México, 1972.
29. Newcomb, Theodore M. "Manual de Psicología Social". Ed. Universitaria, Buenos Aires, 1976, Tomo I.
30. Olmsted Michael S. "El pequeño grupo". Ed. Paidós, Buenos Aires, 1978.
31. Paz, Octavio. "Revista Vuelta No. 34. 3 Sept. 1979". México 1979.

32. Predvechni G. P., Kon I. S., Platonov, K.K. y otros; "Psicología Social". Ediciones Ciencias del Hombre, Buenos Aires, 1977, p. 99-104.
33. Rosenberg, M.I. y C.I. Hovland, "Cognitive, Affective and --- Behavioral Components of an Attitude". en M.I. Rosenberg y C.I. Hovland (diracs) Attitude Organization and Change, New Haven, Conn., Yale University Press, 1960. p. 1-14.
34. San Martín, Herman. "Salud y Enfermedad". Ed. la Prensa Médica Mexicana, México, 1979.
35. Schein, Edgar H. "Psicología de la Organización". Ed. Prentice/Hall International, España, 1978, p. 19.
36. Schoeck, Helmut. "Diccionario de Sociología". Ed. Herder. Biblioteca de las Ciencias Sociales. V. 136. Barcelona, 1973.
37. Sorokin, Pitirin A. "Sociedad, Cultura y Personalidad". Ed. Ediciones Aguilar, S.A., Madrid. 1966.
38. Thurstone, L.L. y Chave, E.I. "The Measurement of Attitudes". University of Chicago Press. Chicago. 1929, P. 101.
39. Vansina, Jan. "La Tradición Oral." Ed. Labor. S.A., Barcelona, 1967,.
40. Whittaker, I.O. "La Psicología Social en el Mundo de Hoy". Ed. Trillas. México 1979. p. 238-239.
41. Young, Kimball. "Psicología de la Personalidad". Ed. Paidós. - Buenos Aires. 1969.
42. Young, Kimball y Raymond W. Mack. "Sociología y Vida Social". Ed. Hispano Americana. México, 1964.