

147  
2 ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LA ANSIEDAD Y LA DEPRESION EN LA  
CONDUCTA LABORAL DEL TRABAJADOR

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

Director de Tesis: Ma. del Carmen Gerardo P.

MEXICO, D. F.

1989

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAP. I. Emoción.....	3
I.1 Estados Emocionales y sus Efectos en el Trabajo... 9	
I.2 La Depresión.....	13
I.3 Ansiedad.....	16
I.4 Tensión.....	23
I.5 Stress.....	30
I.6 Importancia de la Emoción en la Motivación.....	37
CAP. II Motivación.....	39
2.1 Motivación en el Trabajo.....	43
CAP. III. Producción.....	49
3.1 Desempeño.....	53
3.2 Métodos para la Evaluación del Rendimiento y/o Desempeño.....	55
3.3 Problemas Relacionados con la Evaluación del Desempeño.....	59
CAP. IV. Metodología	
a) Antecedentes.....	62
b) Problema.....	63
c) Objetivos.....	64
d) Hipotesis.....	64
e) Variables.....	65
f) Def. de Variables.....	65
g) Muestra.....	67

h) Escenario.....	67
i) Instrumentos.....	67
Resultados.....	76
Conclusión.....	81
Discusión.....	83
Limitaciones.....	86
Apendice.....	88
Bibliografía.....	117

## INTRODUCCION.

El mundo es vasto teatro  
y hombres y mujeres sólo actores  
que tienen sus entradas y salidas  
y en su vida interpretan mil papeles.

William Shakespere  
As you like it, II, 7

Mucho se ha escrito sobre las emociones como componentes primordiales en la vida del individuo, y como estos de una u otra manera afectan a éste en la realización de su trabajo.

El hecho de revisar algunas de las teorías de la Emoción es con el fin de relacionarlas con la vida del individuo y sobre todo la manera en que los estados emocionales tales como: La Ansiedad, Depresión, Tensión, Stress están presentes en la vida laboral del trabajador.

Es desde luego, importante conocer también las características de la producción y el desempeño del trabajador para poder relacionar estas con el estado emocional.

Nuestro objetivo de estudio es el determinar si los estados emocionales que presenta el individuo afectan la cantidad de trabajo que realiza durante su jornada laboral.

Primeramente veremos de una manera general que es, y en que consiste el concepto de emoción, para que a partir de este nos adentremos en los estados emocionales de la ansiedad, depresión, tensión y stress.

En la parte de la Ansiedad encontraremos las características esenciales de ésta y la manera con que se relaciona con el ser humano.

En la depresión, también se verá cuales son sus características principales, su estructura y cuales sus síntomas.

En cuanto a la tensión y al Stress, de igual manera serán estudiados y explicados, finalmente se verá la relación que se da entre estos cuatro conceptos con la producción.

También se verá que la motivación juega un papel importante ya que la emoción al ser parte de la motivación le va a dar sentido a la fuerza que se imprima al trabajo.

Hablaremos de la producción y de sus características así como del desempeño y la relación que tiene este con la producción finalmente, basandonos en los diversos estudios del estado emocional y las investigaciones hechas; se llevo a cabo un estudio de campo con el objeto de encontrar las relaciones existentes entre los estados de Ansiedad-Estado, Ansiedad-Rasgo y la Depresión con la Producción; en dos grupos de trabajadores (mujeres, hombres).

Para esto se utilizó la correlación Producto Momento de Pearson así como las pruebas correspondientes a la ansiedad y la Depresión. Los resultados nos sugirieron que existe relación entre los estados emocionales y la producción.

## CAP. I

### I. EMOCION.

" La vida sin emoción sería muy monótona. Si no hubiera gozos ni alegrías, esperanzas ni desmayos, estremecimientos ni triunfos, el calor y el color faltarían en la experiencia humana. Los hombres prefieren disfrutar de estados agradables, los dolorosos o enojosos los terminan pronto y hacen todo lo posible para evitarlos " (1).

La palabra emoción, es un término tan general como difícil de definir. Aunque algunos de los esfuerzos más serios por enfrentarse con el problema de la emoción han surgido durante varios siglos de estudios de filosofía y de psicología, se tomara una de las varias definiciones que existen tratando de que defina lo mejor posible el concepto de emoción.

Según Catania (1965), la define como " los cambios correlacionados en una variedad de diferentes clases de respuestas como consecuencia de eventos ambientales ..." (2). Históricamente casi todos los autores, incluyendo los antiguos filósofos griegos, que han tratado el tema, han vinculado de alguna manera las emociones con las vísceras: el corazón el estómago, los pulmones y otros órganos internos.

(1) Hilgard, " INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA ", ED. Morata S.A. Madrid España 1970 Pag. 239.

(2) Hernández, V.J. Ramírez, F.M. " MOTIVACION Y EMOCION ". ED. Facultad de psicología U.N.A.M. 1985. Pag. 5.

En la actualidad, identificar a una emoción como la experiencia consciente de los impulsos viscerales no ha sido de mucha utilidad en el estudio de la emoción, particularmente debido a que los mensajes viscerales no parecen contener la diferenciación suficiente para explicar la gran variedad de emociones experimentadas.

Para esto veremos que una de las primeras teorías, fue la del estructuralismo, que buscaba los elementos mentales (o estructura) que constituían la experiencia compleja. Refiriéndose a la emoción, el estructuralista buscaba analizar los sentimientos y emociones en base a sus elementos conscientes. Otra aproximación históricamente importante al estudio de la emoción, es la de William James (1894), quien creía que la emoción era producto de cambios viscerales, y no que los cambios viscerales fueran producto, de la emoción.

Pero para Freud (1925), su teoría era hedonista. Al centro de su teoría de la emoción estaba el principio del placer, el concepto de que el organismo busca la auto-gratificación.

La teoría Talámica de la emoción de Cannon-Bard (1927), concebía a la emoción consciente como el resultado de procesos talámicos mediados por las vías talámico-corticales, la teoría de Cannon también ha sido llamada teoría de la emergencia debido a su énfasis en los mecanismos homeostáticos que capacitan al organismo para enfrentarse a las emergencias.

La teoría de la activación se refiere a la opinión general de que la emoción representa un estado de excitación elevada más que un tipo cuantitativamente único de proceso psicológico fisiológico o conductual. Puede considerarse que la excitación funciona en un continuo que se extiende desde los estados de quietud, como el sueño profundo, hasta estados extremadamente agitados como la ira o la furia extrema.

En suma la proposición general mantenida por varios teóricos es de tratar a la emoción como un alertamiento o activación, es decir que la eficiencia conductual aumenta desde un punto bajo a un punto alto para declinar una vez más.

Vemos pues que la emoción resulta de por sí difícil de definir sin considerar el problema de especificar si la reacción emocional es innata o aprendida.

En cuanto a como se va presentando la emoción en el desarrollo humano tenemos que " a medida que el niño crece, la excitación difusa presente en el momento del nacimiento se diferencia en cierta variedad de estados emocionales ... el aprendizaje actúa tanto al determinar las ocasiones en que pueden expresarse tranquilamente las emociones como en configurar la forma de la expresión para adaptarse a las normas aprobadas en la cultura. las tendencias emocionales se asocian con personas, objetos e ideas " (3).

(3) Hilgard, " INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA ", ED. Morata S.A. Madrid España 1973 Pág. 271.

En otras palabras el desarrollo de respuestas diferenciadas a partir del estado indiferenciado del recién nacido debe ser el resultado de la maduración.

Así pues, parece desprenderse que los procesos emocionales básicos son innatos y que se desarrollan y diferencian por sí mismos independientemente del aprendizaje.

Al considerar los estados emocionales en relación a la motivación, se observa que las emociones pueden actuar como tendencia, como metas o como acompañamiento de la conducta motivada; las emociones tales como el temor y la ansiedad funcionan como tendencias por que los estados de tensión que se buscan liberar mediante la conducta apropiada en relación a un incentivo. Cuando la meta de la conducta motivada es la excitación o el estremecimiento, la emoción actúa como incentivo.

Las emociones como acompañamiento de la conducta motivada surgen en el curso de la actividad que busca un fin, por ejemplo, en la tensión como una manifestación de la emoción, la energía de la motivación se dirige hacia el objeto, persona o situación de tensión, para liberarse de ella.

Las emociones se manifiesta en plano fisiológico mediante alteraciones en la circulación, respiración, digestión y en las secreciones glandulares que controlan el sistema simpático y parasimpático.

Pero también las emociones llegan hacerse visibles por medio de las reacciones corporales, ya que todo el cuerpo participa en la respuesta a un estímulo emocional. El reír, sollozar, gritar son algunas de las muchas "palabras" del lenguaje corporal. Vemos que la emoción, tiene como fundamento el sentimiento: esto es, el proceso mediante el cual una persona confiere a un contenido psíquico cualquiera, digamos un objeto percibido, un valor que lo hace aceptable o rechazable se trata pues, de una estimación en la dimensión general de lo bueno y lo malo, del placer y del dolor, de lo bello y de lo feo o de cualquier otro valor; en este aspecto, el sentimiento constituye un juicio, mismo que difiere del juicio intelectual en que no tiene por objetivo el establecer una relación conceptual, sino realizar el acto subjetivo de aceptación o de rechazo. Esta estimación o valorización se extiende a todo contenido consciente incluso al valorado como "indiferente", pero puede manifestarse igualmente en la forma de disposición afectiva o de humor, cosa que también expresa una valorización no de algún contenido particular, sino de todo estado momentáneo que se acepta o se rechaza, por ejemplo, en el caso donde exista un supervisor, si este está colérico por que un trabajo importante no estuvo listo en el instante previsto y en ese momento uno de sus subalternos se acerca a pedirle un aumento de sueldo, lo más probable es que el supervisor descargue contra él parte de su ira solamente por que entró a formar parte del contexto de ese momento.

En el aspecto externo de las emociones se van a manifestar por las expresiones faciales. Sin embargo, es interesante notar que nuestro repertorio de gestos emocionales son en gran parte convencionales y que no siempre es posible saber cuando son fingidos. (Geldard 1975).

De tal manera podemos considerar la conducta emocional como el mecanismo de respuesta de los estímulos externos. Y su interpretación depende también de nuestro conocimiento de las características que presente el sujeto.

Entre las emociones encontramos primeramente a el miedo, al amor, y a la ira; y a medida que evolucione el organismo se van diferenciando éstas (cólera, alegría, celos etc), y sólo necesitarán que la situación sea adecuada para que aparezcan, a ello se debe que todas las emociones sean susceptibles de ser condicionadas por estímulos.

Por lo tanto la conducta emocional es influida por el ambiente social y su interpretación depende también de nuestro conocimiento de las circunstancias que condicionan las normas de conducta, además de nuestra capacidad de observación.

## I.1 ESTADOS EMOCIONALES Y SUS EFECTOS EN EL TRABAJO.

Desde que el individuo nace empieza a percibir su realidad y a experimentar una serie de emociones. Estas emociones empiezan con su grupo primario, llamado familia, posteriormente será en la escuela, su religión, su trabajo y sus propias experiencias individuales. Todo esto lo hará que se comporte de diferente manera ante su medio.

Toda organización sea cual sea su razón social tiene normas, políticas, estructuras y procedimientos para alcanzar los fines que persigue, y para esto cuenta con grupos humanos de trabajo.

Estos grupos de trabajo en la organización representan un importante papel para el desarrollo de la organización y el comportamiento de éstos está en función del nivel de producción que existe en la organización.

El conocimiento de los factores que afectan o que entorpecen la producción, como son los aspectos económicos, la motivación, educación, medio ambiente y estado psicológico, etc; nos sirven como pauta para saber la forma en que influyen sobre el comportamiento del individuo dentro de su medio laboral. De estos factores uno de los aspectos que más se relaciona con la conducta del individuo es el psicológico en donde encontramos que la emoción juega un papel muy importante.

Este concepto de emoción, encierra un sin número de conductas como la timidez, la agresión, la cólera, la ira, ansiedad, depresión tensión, miedo, etc.

Todos estos aspectos afectan directamente al sujeto y esto a su vez repercute en su producción.

Hoy día, el rápido avance tecnológico que trae consigo el crecimiento y la aglomeración de las grandes industrias dentro o cerca de la ciudad, y que propicia el creciente urbanismo ha provocado serios cambios en la vida del ser humano.

Estos cambios psicológicos y sociales que se dan, hacen que el trabajador muchas veces afronte un problema que no puede resolver mediante el empleo de los mecanismos de defensa que anteriormente le habían servido. En consecuencia, aumentan su tensión y ansiedad y éste es cada vez menos capaz de encontrar una solución. En esta situación el trabajador se siente desamparado envuelto en un estado de gran trastorno emocional y se siente incapaz de actuar por su propia cuenta para solucionar su problema.

A pesar de los avances que ha tenido la psicología industrial en el estudio de las relaciones humanas, parece ser que aún no comprendemos al ser humano puesto que el descontento en los trabajadores es aun mayor.

Podemos pensar que dicho disgusto se deba a estados emocionales tales como la depresión, ansiedad, tensión, que repercuten lógicamente en su rendimiento.

Ahora bien, ¿ Qué ocasiona que el trabajador se sienta depresivo, ansioso o tenso ? Las causas de dicho estado pueden provenir ya sea fuera de su trabajo o dentro de este. Las causas internas, pueden ser; familiares, dentro de esta se puede encontrar la falta de apoyo moral por parte de los miembros de la familia, las externas la aceptación de compañeros de trabajo, la de su jefe, que su trabajo sea satisfactorio que su salario sea adecuado en base a su esfuerzo, conocimientos, expectativas, etc.

Dentro de la organización los principales síntomas de la falta de control emocional son: pago inadecuado de salarios, mal trato por parte de supervisores, etc.

Para esto el supervisor o jefe inmediato debe tomar en cuenta el papel que juega la empresa para persuadir a individuos predispuestos a la depresión. La persona que ha sido considerada como fiel sirviente de una empresa autoritaria, es con frecuencia alguien que ha sido tratado con tal despresion durante toda su vida, que teme defenderse ( y precisamente por esto es que se le aprecia ). Pero puede llegar, un día que le de un ataque de depresión psicótica y esta persona intente el suicidio, o bien padezca de una enfermedad psicosomática, como puede ser la presión arterial alta.

Un estado de depresión se puede presentar casi invariablemente en los hombres o mujeres concientes, trabajadores y controlados.

Los desórdenes emocionales, que se presentan en el trabajo a menudo interfieren con el buen desempeño de este. El bajo rendimiento de un trabajador debido a un estado emocional, debe ser evaluado para saber si es temporal o no, y si éste es producido fuera o dentro de su trabajo.

" Una de las señales más claras de perturbación emocional es una desmejoría incomprendible en la actuación del empleado en sus estados de ánimo o en su comportamiento. Un empleado que ha desempeñado su trabajo puede comenzar a cometer muchos errores entregando trabajo mal hecho, o no haciendo el trabajo en absoluto, puede comenzar a faltar al trabajo o llegar tarde y marcharse temprano puede volverse separatista y hosco y comenzar a tener toda clase de problemas con sus compañeros. Todo esto puede ser causa de un periodo temporal de tensión ". (5).

Hasta aquí hemos visto a grandes rasgos como algunos estados emocionales influyen en el trabajo, se profundizará acerca de estos conforme se vaya avanzando en el estudio y se analizará su influencia sobre el desempeño con relación a la producción.

(5) Bishop, I.M. " SUPERVISION DINAMICA ", ED. Técnica, S.A. Mexico 1977, Pág. 136

## I.2

### LA DEPRESION.

Dentro de los estados emocionales que afectan el desempeño laboral tenemos a la depresión. A continuación se mencionaran las características más sobresalientes y la relación que tiene ésta con nuestro tema de estudio.

Para esto veremos que es lo que vamos a entender por depresión, y al hablar de ella encontraremos que existen rasgos de ansiedad, tristeza, desesperanza y que además va acompañada de hipocondrias, minusvalía, insomnios, pérdida de interés hacia sí mismo y hacia los demás.

En la depresión encontramos dos características de esta, una de ellas es la depresión reactiva o exógena: es aquella que surge como respuesta a causas externas que habitualmente motivan tristeza. La depresión autónoma o endógena: no surge con experiencias reales, sino por experiencias propias del sujeto (interno), angustias ligadas a sentimientos de culpabilidad, son originadas en factores inconcientes.

Otra característica de la depresión es que el sujeto depresivo puede ser lento, o bien inquieto y agitado, puede padecer sentimientos de culpa irreales.

También podemos encontrar síntomas somáticos tales como pérdida de apetito y del peso, estreñimiento y perturbación del sueño.

Hemos de mencionar que la cultura en que vivimos juega un papel importante, para que forme parte como una de las causas de que se de la depresión.

Esto es a grandes rasgos lo que son las características más sobresalientes de la depresión. Ahora bien se vera la relación que se da entre el trabajador y la depresión.

Primeramente encontramos que el trabajador depresivo se encuentra extremadamente tenso y con sentimientos de infelicidad, perdiendo todo interés en su trabajo e inclusive su familia, y hasta en el mismo.

" Al perder el interés, sobre todo hacia su trabajo, el trabajador tiende a volverse un autómeta de éste realizándolo sin importar la calidad y la cantidad de la producción ". (5)

La depresión aparece en el trabajador también cuando éste, esta frustrado al no poder alcanzar la meta fijada por la organización o cuando éste, no es considerado como ser humano sino más bien como una pieza en el proceso de la producción.

El obrero encargado del doblar de cajas puede bajar su nivel de rendimiento y la calidad de lo que hace al sentirse tenso o presentar sentimientos de culpabilidad.

(5) Aguilera, Gómez M.A. " DEPRESION MENTAL ", Tesis de Licenciatura Facultad, de Psicología U.N.A.M. 1979 Pág. 13.

La persona deprimida tiende claramente hacia los ritmos lentos de trabajo. Los deprimidos tienen hábitos reactivos lentos, precisando estos para aumentar el ritmo de trabajo de una motivación muy marcada, ya que de lo contrario su trabajo será lento y su actitud ante el mismo será negativa. lo que no quiere decir ni muchísimo menos, que los deprimidos siempre tengan resultados negativos en el trabajo.

No obstante los individuos normales pueden mostrar conductas depresivas, cuando se enfrentan a situaciones difíciles de resolver.

### 1.3

#### ANSIEDAD.

Otro estado emocional que afecta el desempeño laboral es la ansiedad. La cual la definiremos de la siguiente manera: es un trastorno del estado afectivo, frecuente en la fase depresiva, caracterizada por un estado de tensión interna muy exagerada, aprehensión vaga e inquietante o sensación constante de algo desagradable.

Así podemos ver que la ansiedad es normal cuando se realiza un esfuerzo extremo o en una situación de la vida cambiante y que requiere de una adaptación continua.

Sullivan (1947), dice que " el hombre es un animal ansioso aunque la ansiedad está íntimamente asociada a los sistemas de tensión, hasta ser parte de ellos; también es algo más que un adjunto de otros sistemas. es uno de los motivadores centrales de la vida ". (7)

Las tensiones pueden provenir de dos fuentes de necesidades: orgánicas e inseguridad social que van a producir la ansiedad. Como necesidades orgánicas tenemos por ejemplo la necesidad de agua o la satisfacción de la sed, la necesidad del aire, la percepción de los olores etc; y por inseguridad social, tenemos al temor que se tiene al rechazo.

(7) Bishop, S.L. " INTERPRETACION DE LAS TEORIAS DE LA PERSONALIDAD " ED. Trillas Mexico 1982 Pag. 637

Para esto vemos que la " ansiedad varia en intensidad a veces haciendo que la personalidad se esfuerce a un más en controlar las tensiones y a veces causando conducta psicótica o neuróticas en su intento por rectificar los hilos torcidos de la existencia ". (8)

Ahora bien se dice que el hombre está rodeado por sentimientos de ansiedad desde el momento de nacer. A partir del ansioso momento de la madre porque él sobreviva, esté alimentado y vestido adecuadamente hasta las precauciones que la sociedad toma para mantener a sus componentes libres de daño, dolor o muerte ( como es el caso de la vacunación, adopción de medidas de seguridad etc. ); el individuo prolonga y desarrolla la ansiedad con la que nace. Las amenazas a su seguridad pueden ser reales o imaginarias. De cualquier modo es posible que la conducta reductora de tensión resuelva las situaciones de ansiedad. Por otra parte se dan los sentimientos de ansiedad debido a rechazos sociales reales o imaginarios.

Consideramos, como síntomas de ansiedad a las sensaciones de incertidumbre, temor y nerviosismo y preocupación al igual que los cambios fisiológicos y conductuales como los temblores, las palpitaciones y las náuseas.

Se dice que el siglo XX ha sido considerado como la época de la ansiedad.

(8) Idem, Pág. 637

Freud en 1936, fué el primero en proponer un papel determinante de la ansiedad en la formación de los estados neuróticos y psicósomáticos. Consideraba a la ansiedad como el fenómeno fundamental y el problema central de la neurosis. Freud modificó sus teorías para insistir en el papel crítico de la ansiedad como respuesta ante la presencia del peligro.

Horney, K; 1937, 1945, 1950; Fromm, E; 1941, 1955; se han dedicado a manejar el término de ansiedad con una marcada influencia sociológica y culturalista, relacionándolas con aspectos contemporáneos de la cultura occidental observando la manera en que el medio ambiente influye en el comportamiento de los individuos.

Horney que en ( 1937 ), enfatiza que la cultura en que vivimos genera una gran cantidad de ansiedad en los seres, por lo que la neurosis es el resultado natural del individuo que vive en una sociedad industrializada.

Siempre que una situación se percibe como algo amenazador independientemente de que el peligro sea real o imaginario, la sensación le conducirá a una desagradable reacción emocional el resurgimiento del estado de ansiedad, el cual es fácil de reconocer en uno mismo o en los demás ( si lo comunican ) pues contiene una combinación muy especial de pensamientos y sensaciones desagradables además de los procesos fisiológicos antes descritos, la persona se siente aprehensiva, tensa,

molesta, atemorizada, nerviosa y naturalmente tiende a preocuparse por las circunstancias específicas que provocan su estado de ansiedad.

Para reducir la ansiedad que es provocada por un estímulo externo, se puede modificar el ambiente de manera que el estímulo se elimine.

Los estados de ansiedad constan de sensaciones desagradables de inquietud, temor, nerviosismo y preocupación, las cuales sirven para prevenir a las personas de la necesidad de enfrentarse a la tensión.

La facilidad con que se adquieren las respuestas condicionadas de ansiedad esta, en parte en función de determinadas características, funcionales o adquiridas del que aprende. Hay algunas pruebas de que las personas introvertidas y emocionalmente reactivas forman las respuestas condicionadas de ansiedad con más facilidad y también las extinguen más rápidamente que las personas más extrovertidas y menos reactivas desde el punto de vista emocional. ( Bandura 1963 ).

" La ansiedad a menudo vuelve a una persona hiperalerta, irritable e incierta. Puede inquietarse o permanecer tensa inmóvil; la ansiedad interfiere el alcance de las actividades cotidianas del individuo y disminuye su producción en el trabajo " (9).

---

(9) Idem, Pág. 57

" Los factores culturales son importantes en la producción de la ansiedad. Los valores recibidos, las instituciones educacionales y religiosas, el marco legal y el propio grado de integración sociocultural del individuo todos contribuyen a determinar la frecuencia de culpa y de la conducta buscadora de metas mutuamente exclusiva ( conflicto ) que ocasiona ansiedad " (10).

La ansiedad es un temor vago pero perdurable. En situaciones de peligro es natural y hasta útil, en el trabajo obliga a la persona a enfrentarse constructivamente con el peligro, así un trabajador en el que su trabajo de cierto riesgo con alguna parte de su cuerpo, lo obliga a prestar más atención a lo que hace.

La ansiedad se va a manifestar en el trabajador de diferentes maneras; una de ellas sería el de presentar síntomas gastrointestinales, cuando el trabajador recibe alguna noticia de parte de su supervisor de que no se le autorizó el aumento que este pidió o de lo contrario se le aumentó la carga de trabajo o se le cambió de lugar, va a reaccionar característicamente con náusea y diarrea.

En un ataque de ansiedad y sin razón aparente, el corazón late con fuerza, la respiración se dificulta, ocurren vómitos, se siente aprisionado por circunstancias descomunales y oprimido por sentimiento de terror y desesperación.

(10) Idem, Pág. 89

Si el trabajador se siente ansioso ante la presencia de un jefe puede este generalizar su ansiedad ante todas las personas que tengan cierto grado de autoridad.

Debido a los efectos nocivos que sobre el organismo tiene la ansiedad generalmente, se tiende a evitarla o tratar de reducirla mediante conductas a veces eficaces para el sujeto, pero son respuestas no aceptadas socialmente como serian las respuestas de agresión, ostilidad, consumo excesivo de alcohol de tabaco, tranquilizantes, drogas, etc que van a repercutir en la salud física y emocional del sujeto, y muchas de estas conductas las llevan a cabo en su trabajo como el tabaquismo y el alcoholismo y consecuentemente influye en el desempeño del trabajo.

Vromm ( 1961 ), dice que la ansiedad perjudica el desempeño por que existen respuestas autnomas involuntarias que podian interferir en la ejecución de una tarea siendo podible también que una persona excesivamente ansiosa dirija sus actos a reducir su ansiedad y no al desempeño de su tarea.

La ira y la preocupación por si mismas pueden ser producto de una ansiedad e inseguridad creciente sobre todo cuando resulta difícil asumir la responsabilidad el trabajo. ( Spilberger 1980).

El trabajador en un lugar con poco espacio y cargado de objetos y además de personas puede causarle también síntomas ansiosos.

La satisfacción en el trabajo, el éxito económico y el reconocimiento de los demás constituyen, en general, lo menos que esperan obtener de un empleo aún los menos ambiciosos...pero aún cuando una persona sepa claramente lo que desea hacer y posea capacidad y el entrenamiento necesarios para llevarlo a cabo satisfactoriamente, competir por un empleo puede producir altos niveles de ansiedad.

## TENSION.

El siguiente estado emocional que también influye en el desempeño laboral es la tensión. La tensión, " es un estado anímico de excitación, impaciencia esfuerzo o exaltación producido por determinadas circunstancias, por ejemplo una atención o espera nerviosa " (11).

Durante el siglo XIV, el término tensión ( stress ) derivado del latín, se usó por primera vez para describir un estado de angustia, opresión, penuria y adversidad.

La tensión se refiere a un complejo proceso psicológico que comprende tres elementos principales, el proceso se inicia con una situación o estímulo potencialmente peligroso o amenazador que producirá una reacción de ansiedad. " El término agente se usa aquí para describir situaciones o estímulos que se caracterizan objetivamente por algún grado de peligro físico o psicológico. El término amenaza se refiere a la percepción o apreciación de dicha situación o estímulo, por parte del individuo como algo potencialmente peligroso o dañino... (12).

El estado de ansiedad describe una reacción emocional que causa en las sensaciones subjetivas de la tensión, el temor e nerviosismo y la preocupación, así como una elevada actividad del sistema autónomo. Al proceso total se le domina tensión.

(11) Equipo de redacción, Pal. " DICCIONARIO DE PSICOLOGIA ", ED. Orbis S.A. Barcelona España 1985 Tomo II Pág. 314

(12) Spialberger, Ch. " TENSION Y ANSIEDAD ". ED. Harper Row Latinoamericana, S.A. Mexico 1980 Pág. 15-16

Selye, H. en 1930, realizó experimentos acerca de los efectos de la tensión en los procesos fisiológicos. encontró un síndrome constante de los cambios dispersos inducidos por diferentes estímulos. Considerando que la repetición de tales reacciones fisiológicas. a una amplia variedad de estímulos se podía definir como un estado de tensión.

La tensión forma parte íntegra de la trama natural de la vida. cualquier situación en las que otros evalúan el comportamiento de una persona puede producir tensión.

En términos comunes, podemos decir que la tensión se refiere tanto a las circunstancias que demandan una respuesta, exigencia física o psicológica al individuo, como a las reacciones emocionales que se experimentan en dichas situaciones.

El hecho de que una situación de lugar o no a la tensión depende de la manera como cada persona vea o interprete dicha situación, así como a la habilidad individual para hacerle frente. La reacción de algunas personas, frente al trabajo pesado y las responsabilidades, es causa de preocupación y ansiedad.

Cuando alguien se halla en una situación angustiada y la interpreta como algo peligroso y amenazador, sufre una serie de cambios fisiológicos y conductuales, como resultado de la activación del sistema nervioso autónomo.

Por lo tanto, las circunstancias que producen tensión se encuentran cada día y en cada etapa del desarrollo humano.

" Dentro de la tensión emocional vemos que el trabajador que se enferma de úlcera duodenal es invariablemente un individuo ambicioso, trabajador, o excesivamente concienzudo y resulta particularmente interesante observar que la angustia causante de la úlcera parece estar siempre relacionada con el trabajo. Una situación similar se reveló en la frecuencia con que las personas sometidas a la tensión de la organización enferman y mueren de trastornos cardiovasculares." (13)

Herber Benson (1955), refiere que las situaciones llenas de tensión que exigen ajustes del comportamiento conducen a una reacción de " luchar o huir " respuesta que se caracteriza por aumento en la tensión arterial, el pulso, el ritmo respiratorio etc. Y que debido a las tensiones que imperan en la sociedad de la actualidad, hacen que dicha respuesta se produzca frecuentemente y que la comunidad empresarial tanto como cualquier otro grupo también se vea sometido a excesos de trabajo, presiones, tensiones que le producen ansiedad emotiva reaccionando con un malestar indefinible y sutil o incluso el infarto cardíaco.

(13) J.A.C. Brom " LA PSICOLOGIA SOCIAL EN LA INDUSTRIA ", ED. Fondo de Cultura Económica, Breviarios Mexico 1977, Pág. 321

Existen estudios, de Alpert (1946), Lantz (1945), Mc Clelland (1947), Apicells (1947), Mc Kinney (1933), Sears (1937), Williams (1947,1941), en donde se especifica que cuando a los individuos se les coloca en una situación de tensión para crear ansiedad, su desempeño tiende a ser menor que cuando la situación no es difícil.

Schachter (1961), quien demostró que las perturbaciones emocionales producidas por una situación de por resultado un mayor impedimento para la ejecución de tareas nuevas no estereotipadas.

Las tensiones, tanto en el trabajo como fuera de él crean una necesidad importante de asesoramiento ya que afectan a las emociones, los procesos del pensamiento y las condiciones físicas. Las cantidades excesivas de tensiones pueden ser perjudiciales para la capacidad que una persona tiene para enfrentarse a su ambiente. Como resultado de ello, los empleados sufren diversos síntomas de tensiones que pueden ser perjudiciales para su desempeño en el trabajo tales como: nerviosismo, presiones, preocupaciones crónicas, trastornos digestivos, hipertensión sanguínea, incapacidad para relajarse, uso excesivo de alcohol y/o el tabaco, insomnio, actitudes poco cooperativas sentimiento de incapacidad para afrontar la vida, ira y agresividad, estos síntomas incluyen tanto la salud mental como física.

#### Causas de tensión en el trabajo.

Casi cualquier condición de trabajo puede provocar tensiones sin embargo, hay muchas de trabajo que con mayor frecuencia causan tensiones a los empleados tales como:

sobrecargas de trabajo, presiones de tiempo, mala supervisión, clima político incierto, insuficiencia de retroalimentación sobre el rendimiento, autoridad inadecuada para cumplir las responsabilidades, ambigüedad en los papeles, frustraciones, conflictos interpersonales y entre grupos, diferencias entre los valores de la compañía y los del empleado, y los cambios de cualquier tipo.

#### Causas de tensión fuera del trabajo.

Con la gama de problemas que se plantean a las personas, algunos de los cuales son preocupaciones financieras, dificultades con los hijos, problemas físicos, problemas conyugales, cambio de lugar de residencia.

#### La tensión y el rendimiento en el trabajo.

Las tensiones, según su cantidad, pueden ser útiles o dañinas para el rendimiento en el trabajo. Cuando no hay tensiones el trabajo carece de interés y el rendimiento tiende a permanecer bajo. Al aumentar las tensiones el rendimiento tiende a incrementarse, aunque ese estado de ánimo ayuda a las personas a reunir sus recursos para afrontar los requisitos del trabajo. Es un estímulo sano para animar a los empleados a responder a los desafíos.

Eventualmente, alcanza un plano que representa aproximadamente la capacidad diaria de rendimiento máximo de una persona.

Si las tensiones se hacen demasiado grandes, el rendimiento comienza a disminuir, porque crean obstáculos para el desempeño.

" Un empleado pierde capacidad para afrontar las situaciones no puede tomar decisiones y su conducta es errática. Si las tensiones aumentan hasta un punto de ruptura, el rendimiento se hace nulo, porque el empleado tiene depresiones, se siente demasiado enfermo para trabajar. " (14)

Las tensiones aisladas del individuo o de la organización son meros reflejos de las tensiones generales de la sociedad total.

(14) William, B. Werther Jr. Keit Davis. " DIRECCION DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS " , Ed. Mc Graw Hill. Mexico 1982 Pág, 402.

## STRESS.

El último de los estados emocionales de nuestro estudio es de stress. Que es el stress ? de una manera general, se asocia con una perturbación del ingreso sensorial considerandose lo sensorial como compuesto por una estimulación aferente venida de fuentes externas e internas. Este concepto está muy relacionado con estados internos como la emoción, pero también deben incluirse factores externos (como son el cambio de estímulo).

Más específicamente el stress, es un estado de tensión aguda del organismo forzado a movilizar sus defensas para hacer frente a una situación amenazante. El agresor puede ser físico ( un traumatismo, un agente tóxico una infección, etc. ).  
O psicológico ( una emoción, por ejm. ).

" La reacción del organismo se caracteriza por modificaciones neuroendocrinas estrechamente mezcladas, que ponen en juego el hipotálamo ( centro de la emoción en el cerebro ) y las glándulas hipófisis y suprarrenales ( centro de actividad ). Esta reacción, que es la respuesta normal a un agente específico, se produce en todo el individuo sometido a una agresión... " (15)

(15) Equipo de redacción, Fal. " DICCIONARIO DE PSICOLOGIA ", ED. Orbis S.A. Barcelona España 1985 Tomo II Pag. 304

" El concepto de stress se ha utilizado más recientemente para describir y explicar las reacciones conductuales de la interacción constante de la ansiedad ante la serie de presiones a la que se ve expuesto el hombre de las grandes urbes es el llamado stress. Constituyendo éste un conjunto de reacciones neurofisiológicas o estímulos aversivos del ambiente. (16)

Fascal ( 1951 ), sitúa al stress según la situación ambiental percibida que amenaza la satisfacción de las necesidades. Lazarus, Deese y Osler ( 1952 ), dice que el stress ocurre cuando una situación particular amenaza el logro de alguna meta. J.G.Miller en 1953, al contrario considera al stress una variable de estímulo " cualquier estimulación vigorosa extrema o poco común que, constituyendo una amenaza cause algún cambio significativo en la conducta.

El stress " es el estado de un organismo cuando este percibe que su bienestar o integridad está en peligro y que debe dedicar todas sus energías a su protección ". (17)

- (16) Ocos Alvarado " PSICOLOGIA DEL DESASTRE Y TEORIA DE LA CRISIS ". Revista de información científica y tecnológica, ED. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología Vol. 7 No. III México Diciembre 1968 Pág. 5 - 7
- (17) Coffey G. N. " PSICOLOGIA DE LA MOTIVACION ", ED. Trillas México 1964 Pág. 449

Holtzman y Bitterman ( 1952 ), han clasificado la gran variedad de métodos que se han usado para inducir experimentalmente el stress en varios tipos principales de acercamiento: " Ruptura del equilibrio fisiológico: esto incluye la exposición a temperaturas severas, a drogas, al hambre, a la privación de sueño, etc; Estímulos desagradables o físicamente dolorosos: aquí incluyen la exposición al choque eléctrico a ráfagas de aire, a rociadas de agua, a sonidos fuertes y a otros estímulos nocivos.

Distracciones malas y presiones de tiempo; se les da a los sujetos tareas por realizar y, después se les molesta, se les critica, se les obliga a ejecutar con mayor rapidez etc. fracaso verdadero; buscando o anticipando, imponiendo una tarea imposible, o traduciendo estándares altos. En cualquier caso, asegura una ejecución de la tarea.

Lazarus, Dee y Osler ( 1952 ). clasifican a los provocadores de stress. El stress inducido por una tarea implica situaciones ( por ejemplo, instrucciones complejas, exigencias de una carga pesada, límites mínimos de tiempo ) que, presumiblemente serían más manipulables si se modificaran las tareas directamente, y menos dependientes de las manipulaciones de los estados internos del sujeto por medio de las intruccines dadas.

Entonces, pueden clasificarse los provocadores de stress en psicologicos según la forma en que contribuyen a la orientación ( o la disminuyen ). Se ven dos categorías principales la que implica deficiencias o excesos de estimulación, y la que implica ambigüedad o conflicto de estímulos.

Pueden incluirse en las situaciones de déficit categorías tales como el aislamiento físico, tareas monótonas y repetitivas o una actividad sin objeto. Cualquiera de estas condiciones de ( relativo ) déficit estimulante, si se acopla con una incapacidad de escape. Se transforma en provocadora de stress ( por ejemplo cuando el sujeto se encuentra en un lugar aislado lejos de sus compañeros de trabajo... )

... haciendo una tarea rutinaria, en la observación del acabado de un producto, y que por causa de su supervisor no tenga un descanso. Individuos distintos responden de formas diferentes a los provocadores de stress.

El individuo puede caer en un estado de stress al responder a un supuesto agente provocador de stress y no ante otro, en un momento si y en otro no; pero el papel de la percepción es una clave importante para determinar esas diferencias.

(Orchin : 1962 ), señala que las respuestas al stress, generalmente se manifiesta con: me siento tenso, estoy ansioso siento que mi cabeza me da vueltas, etc.

Witz, cit. Oscós Alvarado ( 1986 ) menciona que las características de las situaciones que se afrontan en una crisis y que provocar stress son: apresurar el procesamiento de información, estímulos ambientales nocivos, percepción de un peligro, perturbación de una función fisiológica, aislamiento o cárcel, presión del grupo y frustración.

Para el investigador Frankenhaenser, cit, Oscós Alvarado, ( 1986 ) el stress se relaciona con la ausencia de autocontrol ante los acontecimientos.

Cox, cit. Oscós Alvarado ( 1986 ), plantea que el stress surge cuando existe un desequilibrio entre las demandas y la percepción del individuo de sus capacidades para cumplir con ellas

En opinión de Timio, M. ( 1981 ), el stress es el denominador común de la reacción del organismo ante cualquier estímulo interno o externo ( ecológico ) de una intensidad y duración tales que, exigiría mecanismos suplementarios de adaptación y defensa para mantener su vida o la homeostasis.

En todos los organismos viviente algún tipo de stress es natural o inevitable. Al stress, del origen que sea ( individual, familiar social laboral, etc ) es posible adaptarse, y entonces no implica problemas. Por lo contrario, las dificultades surgen cuando un individuo no es capaz de adaptarse al stress, ya sea por su desproporcionada carga de intensidad o bien por que el sujeto deba y no pueda desempeñar un papel o rol a causa de su configuración somática y psicológica, la sensación de impotencia y el relativo conflicto frente a un obstáculo a una situación desfavorable o a una situación de injusticia es uno de los elementos productores de stress más difundidos.

" En el hombre moderno la constitución personal y hereditaria el carácter, la cultura y la educación en el sentido más dilatado son factores que pueden modular la respuesta a los elementos que generan stress ". (18)

(18) Gómez G.S. " HIPERTENSION ARTERIAL EN LA MUJER QUE DESEMPEÑA DIVERSOS ROLES ", Tesis, Fac. de psicología U.N.A.M. México 1987 Pág. 112

Finalmente diremos que los cuatro términos que se manejan aquí se derivan de un concepto mayor llamado emoción.

Ahora bien, que diferencia existe entre cada una de estas y cual es su relación. Primero se vio que la depresión, de una manera general se va a caracterizar por que el individuo se sienta triste y pierda todo interés por el mundo y lo que le rodea. Con respecto a la ansiedad, podemos decir que al estar el sujeto depresivo, esto le puede provocar ansiedad, es decir, está en espera de que le ocurra algo, como puede ser un peligro real o imaginario, un temor, nerviosismo, etc. Y este trastorno emocional se manifiesta por trastornos fisiológicos, como el presentar náuseas.

Si una persona es ansiosa, esta ansiedad puede ser consecuencia de que haya un control de la tensión; la tensión es un estado de impaciencia o excitación que causa nerviosismo y preocupación. Por último el stress, es un tipo de tensión (mayor) aguda, que usará el individuo como mecanismo de defensa ante cualquier estímulo que lo amenace.

Se ha visto cómo se relacionan unas con otras y cada una de estas interactúan entre sí.

## 1.6

### IMPORTANCIA DE LA EMOCION EN LA MOTIVACION.

Por que es importante la emocion? por que al ser un concepto tan amplio y abarcar terminos tanto positivos ( como el amor, gozo, placer etc) como negativos ( temor, depresion, ansiedad, miedo etc ) van afectar la conducta del individuo de diferente manera.

La emoción ligada a la motivación o viceversa actúan de manera activadora en el individuo. Así se ve que el individuo al no haber logrado llevar a cabo una tarea o al haber estado peor de lo esperado en alguna labor, puede este excusarse a sí mismo diciéndose que tenia deseo de realizar el trabajo, o que está dispuesto hacerlo mejor la proxima vez.

Por ejemplo, como funciona la emoción en el individuo por medio de un estímulo externo. " Supóngase que un hombre está pasando por una emoción...mientras ocurre esta experiencia el hombre también está recibiendo varios estímulos de su ambiente, su cuerpo, sus pensamientos y su propio estado emocional. Por ocurrir en forma continúa con la emoción, pueden asociarse uno o más de esos estímulos o indicios con el estado emocional; es decir, pueden en ocasiones posteriores, reactivar una parte de el. Al parecer, esta reactivación fraccional del estado emocional es motivante; es decir, el hombre se dedicará a actividades instrumentales en que experimente la emoción placentera.

De haber sido desagradable la emoción, las claves, igualmente podrían reintegrar una parte de este estado que lo hiciera apartarse de todo contacto con la situación que reproduciría en su totalidad ". (19)

Se puede decir, que la emoción es un alertamiento motivado anterior y en alguna forma puede interferir con el logro de la meta del individuo.

(19) Cofer, " PSICOLOGIA DE LA MOTIVACION ", Ed. Trillas México, 1976 Pág. 373

Platón consideraba que, " La conducta del hombre era de ser activada y racional, que podía hacer lo que quisiera. ( El era un racionalista ). El punto de vista mecanicista de Democrito se basaba en todas las sustancias tanto animadas como inanimadas eran reducibles a átomos de diferentes tamaños y formas. René Descartes con su dualidad de mente cuerpo explicaba racionalmente la conducta, mezclando ya los conceptos de emoción e instinto para la explicación de la conducta. El instinto era el origen natural de los motivos que tenían importancia biológica.

El materialismo con su principal exponente Thomas Hobbes explicaba que todo radicaba en movimientos físicos. Hobbes decía, que el racional busca el placer pero para él los hombres eran simplemente edonistas. Hasta aquí se a visto como se trataba de explicar la conducta animal y en parte la del hombre en términos mecanisistas.

Llega el asociacionismo con Lockke y Hume quiones plantean que la mente es una tabula raza y todo conocimiento e ideas provienen de la experiencia.

En el siglo XIX Charles Darwin, fué el primer determinista biológico al postular que, la diversidad de las formas vivientes que vemos frente a nosotros solo en términos de variación aleatoria y selección natural. En la evolución resaltan innecesarias las supociones de teología e intervención divina, y esto no es aceptado por la ciencia.

En el siglo XX se empiezan a formular teorías acerca de la motivación, una de ellas es la de Lewin. afirma que se deben explicar las acciones del hombre a partir del hecho de que percibe caminos y medidas particulares para, descargar determinadas tensiones.

Freud, sostuvo que los hombres actúan debido a que tienen razones inconscientes para actuar; estas razones son un conjunto ordenado de fuerzas y energías que van a dar origen a la acción y esta a su vez somete toda la conducta a leyes psicológicas, y en este sentido Freud es considerado determinista.

Lewin, al igual que Freud es determinista, ya que las condiciones determinantes de la conducta eran hechos dinámicos estructurales.

Para Murray, la conducta de una persona individual muestra ritmos de descanso y actividad.

La formación de las teorías siguen teniendo como base la conducta animal, para el desarrollo del concepto de motivación. Pero se necesita otro tipo de teoría que se base en evaluar los motivos de los hombres, para resolver o enfrentarse a problemas cotidianos de la vida humana.

Fur lo tanto diremos que la noción de motivación es necesaria para explicar la vigorización de la conducta. Y que esta vigorización energice o no muchas respuestas, unas cuantas o solo una va a depender de la situación del estímulo.

Ahora bien se dice, que la motivación esta constituida por todos aquellos factores tanto de tipo estrictamente biologico como pueden ser el hambre la sed, el sueño, etc. Asi como factores de tipo psicologico y aún de tipo social y cultural.

Y cada uno de estos factores va a depender del grado de motivación que presenten ante una situación dada.

Como hemos visto en el tema anterior el concepto de motivación es muy complejo y además amplio. Analizaremos aquí como se va a relacionar este concepto con el trabajo y la forma en que este a lo largo de la historia va adquiriendo cada vez más importancia en el estudio del trabajo.

Primeramente veremos a uno de los principales exponentes de este tema a Elton Mayo quien realizó cuatro estudios.

El primero de ellos de 1923 a 1924 en una fábrica textil de Filadelfia. Y el problema a tratar era la excesiva rotación de personal en un departamento donde el trabajo era particularmente monótono y extenuante.

Mayo creyó que tal comportamiento se debía a la fatiga, por tal motivo estableció una serie de descansos. Los resultados fueron de que disminuyó la rotación, aumentó la productividad y las muestras de melancolía desaparecieron, según Mayo, el desánimo era el resultado de tener que trabajar en un medio ambiente deshumanizador, aislados, siervos de hileras de máquinas impersonales. Aquellos hombres que con anterioridad se habían sentido " solitarios ", se unían ahora en un grupo coherente.

El segundo en los talleres de Hawthorne de la Western Electric Company; se trataba de incrementar la productividad por medio de la iluminación.

Este estudio reveló que al tratar a los trabajadores como seres humanos y no como máquinas y permitirles unirse en grupos informales, elevaría el nivel de producción.

El tercer estudio en 1943, en plantas de artículos para la defensa nacional. El problema a tratar era el ausentismo que como consecuencia bajaba el nivel de producción; y como resultado de este, estudio se determinó que existía una falta de relaciones humanas en dicha planta, por lo tanto no había motivación para ir a trabajar.

El cuarto estudio en una planta de aeronaves del sur de California en 1944, la población de la planta se encontraba en un constante estado de fluctuación: la gente emigraba o inmigraba en grandes cantidades. Los cambios de personal eran elevadísimos y, consecuentemente también el ausentismo. Como resultado de este estudio, fue el conocimiento del trabajador como tal y la importancia que se les dio a los hombres, la solidaridad que se dio entre ellos para formar grupos, y el sentir la sensación de ser importantes y no meramente objetos.

Estos estudios fueron el punto de partida para que los demás técnicos de la motivación como los de la teoría de las relaciones humanas, tuvieran un conocimiento más acerca del individuo, de esa necesidad que tienen de pertenecer y ser apreciado por la organización.

Una teoría más acerca de la motivación del trabajador, surgió con los estudios realizados en Michigan, pero estos tenían un mejor control que los de Mayo. Su enfoque se centraba en las actitudes y conducta de los supervisores de primera línea y en el modo en que ellos afectan la productividad de sus subordinados. La técnica empleada consistía generalmente en identificar a los grupos de trabajadores de alto y bajo rendimiento y determinar enseguida las actitudes de estos grupos y sus supervisores hacia varios aspectos de su trabajo. El descubrimiento que hicieron fue el que existía una forma definitivamente correcta y otra decididamente equivocada de supervisar, por lo menos en lo que se refiere a productividad se podría decir que la actitud errónea y autoritaria de supervisar era la causa de un bajo rendimiento.

El grupo de Michigan dedicó su atención a la conducta y actitudes del supervisor de primera línea. Se encontró que cuando la insistencia directa se centraba en que se hiciera el trabajo éste resultaba ser el peor método para lograrlo, pues el insistir en que se hiciera el trabajo y considerar a su gente como meros instrumentos para lograr el fin; en vez de tratarlos como seres humanos con necesidades y emociones que al paso del tiempo trae consecuencias a la producción.

Otro teórico más, Mc Clelland 1951, decía que a medida que la motivación aumenta de intensidad, primero causa un incremento en la eficacia de la actividad instrumental y luego la disminuye. Por tanto parecería que, en lo que se refiere a ajustes, existe cierto nivel óptimo de intensidad motivadora, un nivel de ansiedad creativa que conduce a una máxima eficiencia para la solución de problemas.

Herzberg y colaboradores en 1959 y 1966, dicen que una teoría generalizada de lo que motiva a la gente a trabajar, es que en el trabajo hay ciertos rasgos, como la autonomía y responsabilidad de la persona, que son motivadores. Los aumentos en estos rasgos aumentan la satisfacción y desempeño en el trabajo.

Sin embargo su postura parece ser la que los factores que generan satisfacción también producen un comportamiento motivador en el trabajo. Como sugiere que las características de la situación del trabajo caen en dos categorías generales las responsables de la satisfacción y de la insatisfacción y que solamente las primeras son las que pueden motivar la actividad.

En otras palabras los insatisfactores están relacionados con la integración (estas pueden ser buenas condiciones de trabajo, seguridad en el mismo, compañeros y sobrestantes amistosos, etc); y los satisfactores con (un trabajo interesante y retador etc).

Ahora bien después de haber conocido un poco como se va desarrollando el estudio de la motivación en el trabajo nos iremos adentrando más sobre el tema.

Para ver esto necesitamos comprender mejor la salud organizacional y tenemos que estudiar los principios básicos que gobiernan la motivación humana así como los factores que contribuyen al sentimiento de satisfacción individual en el trabajo. Ordinariamente se da por supuesto que la satisfacción resulta directa o indirectamente de la habilidad de la organización para responder a las necesidades humanas. Igualmente, la productividad ( la otra señal principal de una organización vigorosa ) depende principalmente del grado en que los individuos son " motivados " para el trabajo.

De acuerdo a esto si podemos observar a un grupo de personas que estan desempeñando el mismo trabajo, notaremos que algunos lo hacen mejor que otros. Esto es cierto ya sea que el grupo constante de secretarias, o empleados, ensambladores, vendedores o administradores. Las diferencias en el desempeño entre la gente que efectúa el mismo tipo de trabajo reflejan las diferencias en la motivación. En cualquier momento, la gente varía en el grado en que ésta dispuesta a dirigir sus energías hacia la obtención de los objetivos de la organización.

Pero el desempeño del trabajo de una persona se considera que ésta en función de las clases de variables, una de estas se refiere a la habilidad o destreza del individuo para efectuar el trabajo y la otra a su motivación a emplear su habilidad o destreza en el desempeño del trabajo.

En cuanto al comportamiento humano tenemos " que tiene consecuencias positivas y negativas, cualquier comportamiento específico es una interrelación compleja de las percepciones que el individuo tiene del objetivo y su propia actuación, de la situación exterior y de la tarea, y la importancia de ésta, del grado en que satisfará sus motivaciones y necesidades y de su dificultad. El individuo puede estar muy motivado para alcanzar el éxito, pero si la tarea parece demasiado difícil o poco remuneradora quizá ni siquiera la inicie ". (20)

Así vemos que si la motivación es muy pequeña origina lentitud e inercia, demasiada; desorganización y defenza contra la ansiedad u otro fuerte estado emocional en el que, a su vez perjudica el desempeño. Por eso la idea de que los altos niveles de motivación tienden a ir acompañados de ansiedad no es intuitivamente irrazonable.

(20) Huse, Bowdith EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACION ED. Fondo Educativo Interamericano S.A. México 1976 Pág. 61

### CAP. III

#### PRODUCCION.

La producción es de gran interés para cualquier organización y es la meta final de toda empresa. Para esto se debe de tomar en cuenta a los factores que interviene para que se de un alto rendimiento; y uno de los factores mas importantes son los hombres ya que sin estos no se podría llevar a cabo la realización del trabajo.

Hablemos pues de la productividad y, al referirnos a esta veremos primeramente como la definen algunos autores: Kahn y Morse, la definen en forma operacional como " el número de unidades de trabajo que se obtiene durante determinado intervalo de tiempo " (21).

Para Gerogopoulos, la productividad es el resultado de un complejo de factores, tanto individuales como situacionales, tanto fenomenológicos como objetivos y que esto factores a su vez propician o iniven de alguna forma el desempeño en la productividad.

Psicologicamente la productividad es " una correspondencia entre el numero de unidades producidas, la cantidad de comportamiento demostrada por el individuo y la cantidad de energias invertida en su actividad laboral " (22).

- (21) Vroom, H.V. " MOTIVACION Y ALTA DIRECCION ". ED. Trillas México 1979 Pág. 163  
(22) Idem. Pág. 164

En la actualidad resulta claro que el factor más importante que determina la producción es la actividad emocional del trabajador hacia su trabajo y compañeros, es estudiar lo que realmente necesita como ser humano que es, y lo que desde el ángulo de la eficiencia industrial lo impulsará a realizar una mayor cantidad de trabajo, o le impedirá trabajar.

Pero también las actividades personales y sociales influyen en la realización de la tarea en muchas formas.

Por eso es preciso hacer valorizaciones de los factores humanos en la producción y hacer descripciones cuantitativas. Para esto la valoración de un factor ya sea de eficacia del trabajador individual, se lleva a cabo haciendo comparaciones.

La medida comparable de variabilidad de rendimiento de un ser humano, puede descubrir los orígenes de ciertas dificultades.

También debemos de tener en cuenta que en la productividad el rendimiento depende de un conjunto de factores tales como la calidad y cantidad de las materias primas, del insytrumental o maquinaria, de las horas de trabajo, la habilidad profesional de los trabajadores, condiciones de ambiente, etc; más entre todas ellas se destacan por su creciente importancia el grado de interés o celo con que tales trabajadores usen su capacidad para obtener un aumento en la cantidad y calidad de rendimiento en sus respectivos trabajos.

Con relación a la producción tenemos que el rendimiento se relaciona con la cantidad y la calidad de lo que se produce pero el tiempo también juega un papel importante para que se den la cantidad y la calidad. ( Ver. siguiente diagrama )

PRODUCCION

CANTIDAD

RENDIMIENTO

TIEMPO

CALIDAD

Podemos decir, que la cantidad de producción es probablemente la medida más comúnmente utilizada para determinar la pericia en la tarea y a menudo es considerada la mejor.

Pero se debe de tomar en cuenta que el índice de la producción de una persona generalmente es la relación que existe entre su propia producción y la norma que se haya fijado, así como las normas que la organización a impuesto.

Se considera al nivel de productividad como un representante del comportamiento con un propósito el que se determina por medio de la interacción de las fuerzas propiciadoras e inhividoras las cuales están en el individuo y en el ambiente.

Es evidente que a veces la productividad y la calidad se excluyen mutuamente. Si el individuo debe concentrarse en mantener una alta calidad en el trabajo, probablemente el ritmo de producción desempeña un papel secundario. A la inversa, si debe concentrarse en el ritmo, generalmente la calidad debe reducirse en cierto grado.

El dilema ritmo calidad se resuelve en ocasiones haciendo que el individuo trabaje en forma rutinaria y con unidades que requieran mínimos cambios en el material, con objeto de que el incremento en el ritmo no afecte la calidad del producto.

" La productividad sólo puede pues ser aumentada mediante una modificación infima, que tenga lugar dentro de la cabeza de cada uno de los elementos humanos que intervienen en la producción "

(23).

Se puede tomar como un punto de referencia que para que haya un aumento en la productividad es, necesario introducir una mayor flexibilidad en los horarios, de suerte de que se pida el máximo esfuerzo en horas en que el trabajador está en condiciones de darlo.

(23) Mira y Lopez, " FACTORES PSICOLÓGICOS DE LA PRODUCTIVIDAD ",  
ED. El Ateneo Argentina 1961 Pág. 66

### 3.1

#### DESEMPEÑO.

¿Cómo se presenta el desempeño? El desempeño de un trabajador va a estar dado en un momento determinado, por el tono y el ambiente que establezca un supervisor. ( en cualquier ejemplo que se ponga de trabajo ), la clase de desempeño del trabajo que exige y el sistema de recompensas que utilice tienen un impacto tremendo sobre la realización del trabajo y sobre el ánimo de los empleados.

Para tener una mayor producción y un mejor desempeño en la tarea, se debe tener conocimiento de que algunas personas son más productivas cuando las asignaciones que se les dan son amplias y cuando tienen que tomar ciertas decisiones ellos mismos. Como lo sugiere Herzberg ( 1966 ), que hay que enriquecer los trabajos de la industria, sostiene que en vez de dar cada vez menos tareas a la gente, deberán dársele tantas relacionadas con su trabajo como pueda hacer.

Otros realizan mejor su trabajo en puestos estructurados, cuando saben exactamente lo que tienen que hacer..." Puede ser que estos empleados simplemente querran estar tranquilos y que no les presionen para que asuman una mayor responsabilidad...Algunos empleados son muy buenos para trabajar con la gente ( por ejemplo el caso de los depresivos ), pero otros no lo son y prefieren puestos en los que no haya mucho contacto interpersonal...(24).

( 24 ) Bishop, H.M. "SUPERVICION DINAMICA" , ED. Técnica S. A. México 1977 Pág. 125

Otro factor que interviene para el desempeño es que algunos empleados les gusta la responsabilidad pero a otros no, y a los que no les gusta para actuar y decidir en forma independiente se sentirán ansiosos e inseguros de sí mismos si se les fuerza a aceptarlos y su desempeño dejara mucho que desear.

Una forma de mantener elevado el nivel en el desempeño del trabajo es darle al empleado un reconocimiento adecuado y oportuno.

De especial importancia para el desempeño laboral es el control emocional que el trabajador pueda ejercer sobre sí mismo, ya que de esta habilidad dependera en gran medida que estos estados emocionales no interfieran en el desempeño del trabajo.

Es de hacer notar que las condiciones emocionales de los trabajadores no se genera únicamente en el ámbito familiar y en general son un resultado de los estilos de vida, de los hábitos de la vida misma; pero indudablemente para que la empresa pueda actuar como un intensificador de esta condición, no hay que olvidar que el trabajador pasa la tercera parte de su vida en el trabajo y ademas ésta significa una forma de realización y que es de esta actividad de lo que depende la satisfacción de sus necesidades:

### 3.2

#### MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO Y O DESEMPEÑO

Se dice que la meta de la valoración es hallar el valor de una relación con una norma de desempeño y para esto lo mejor básicamente sería la valoración por medio de la observación.

Es necesario tener información sobre el desempeño de la gente si se quiere que la organización pueda medir la validez de sus programas de incentivos y entrenamientos, apropiados para alcanzar las metas de producción.

Buena parte del trabajo de valoración de empleados se centra en el desempeño presente: para calificarlo, se utilizan técnicas como puntuación de méritos o de eficiencia. Sin embargo, en un terreno el concepto es que la valoración deberá ser una evaluación del actual desempeño y una guía para el mejoramiento del personal. Se van popularizando términos tales como revisión del personal, o valoración del desempeño y del desarrollo que reflejan este cambio en el énfasis.

Se puede decir que la evaluación del rendimiento es el proceso mediante el cual las organizaciones evalúan el desempeño de sus empleados en el trabajo.

Por que es necesario la evaluación del rendimiento ?

Para que de esta manera podamos saber como se desempeña cada uno de los empleados en distintos departamentos, y la forma de retroalimentación para obtener un mejor rendimiento.

Así mismo su evaluación le va a indicar al empleado cual va siendo su deficiencia.

De que manera sirven las evaluaciones del desempeño

Como

una verificación de control de calidad sobre el desempeño de los empleados. Para llevar a cabo una evaluación esta deberá ofrecer un cuadro preciso del rendimiento de un individuo en el trabajo. " Para alcanzar esta meta, los sistemas de evaluación deben de estar relacionados con el trabajo ser prácticos, tener normas y usar medidas confiables...". (25)

Los programas en sí fomentan la discusión con el empleado en lo que se refiere al informe de valoración, plantean con él su progreso y elevación.

Las personas encargadas de las puntuaciones para el desempeño deben conocer a la gente que vayan a puntuar, de formas conocidas para tal efecto y de procedimientos que produzcan entrevistas de significación con los empleados.

Llevar un registro diario del desempeño de cada persona da al supervisor un conocimiento detallado y objetivo de éste.

Las diferentes formas de puntuar, pueden ser cuantitativas o no cuantitativas, largas o cortas.

La entrevista de mejoramiento tiene como fin alentar el crecimiento de cada empleado.

(25) William, B. Werther, Jr. Text D. " DIRECCION Y RECURSOS HUMANOS ". ED. Mc Graw Hill 1966 Pag. 268

"Su eficiencia depende de que el supervisor pueda hallar metas comunes con su subordinado, de que se apoye al desempeño actual del empleado, de que subraye sus aciertos más que sus deficiencias y de que escuche lo que tenga que decirle. A la vez para que el supervisor haga su parte en forma venturosa, la organización deberá crear una buena atmósfera organizacional de apoyo ". (26)

Medir o evaluar el rendimiento de los trabajadores es necesario disponer un patrón que exija una determinada calidad al producto para que este sea aceptado. Si los unidades producidas son rechazadas por deficiencias cualitativas se habrán de considerar como desperdicio y se deberán deducir en la evaluación del rendimiento. Tiffin ( 1957 ), ha analizado lo más importante de métodos de valoración... Examinemos pues tres de los métodos que presentan una mayor confiabilidad.

a) Comparación de los Empleados:

En este método cada uno de los productores que trabaja a las órdenes de un supervisor dado, es comparado con todos los demás. Después se emparejan los productores y, periódicamente, el supervisor comprueba quien es mejor en el rendimiento total de cada pareja. Lo único que nos aporta es el hecho de informarnos que trabajador produce menos de un grupo.

(26) Smith, C.H. " PSICOLOGIA DE LA CONDUCTA INDUSTRIAL ". ED. Mc Graw Hill Mexico 1952 Pág. 317

b) El método de elección forzosa:

Requiere un trabajo considerable en la elaboración de la escala, se tiene que establecer pares de valoraciones respecto al rendimiento laboral, en los cuales se ha de detallar tanto lo positivo como lo negativo sobre cada nombre; pero solo una de las valoraciones de cada par presenta diferencias entre los nombres para deducir a través de ellas las diferencias en el rendimiento. Este método arroja evaluaciones objetivas que están relacionadas con los índices válidos de rendimiento bueno y malo.

c) Técnica de incidente crítico:

Este método establece un juicio, con ayuda de los jefes, sobre el comportamiento que los productores muestran o no en su puesto de trabajo y que resulta decisivo en el éxito o fracaso laboral. Con este método se obtienen informes sobre el comportamiento en un momento dado, no simplemente opiniones acerca del comportamiento.

Las evaluaciones del rendimiento proporcionan datos sistemáticos para fundamentar las decisiones sobre incrementos salariales, promociones, transferencias, degradación o terminaciones, etc.

## PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

Se mencionarán algunos de los problemas que se presentan en el trabajo con respecto a la valoración del desempeño.

Estos problemas se pueden encontrar en el lugar de trabajo tales como: El hastío que el trabajador presenta con su trabajo, sus dificultades con sus compañeros, sus desacuerdos con su supervisor, así como problemas personales, falta de incentivos por parte de la organización etc. Y todo esto afecta al desempeño consecuentemente a su producción.

Pero puede haber un buen supervisor que sea capaz y comprensivo y un medio que lo apoye y ayude para poder enfrentar los problemas y que estos no influyan en su valoración.

Otro problema más acerca de la valoración es que ha aumentado la oposición de los sindicatos a que se valoren los empleados con temor según ellos a que se les pague menos, el escepticismo de los gerentes a la validez de dicha valoración, y la preferencia a ayudar al trabajador en lugar de juzgar por su valoración. Se debe tener presente que hay que superar estos problemas para obtener una mejor valoración de su trabajo.

Vinacke ( 1962 ), ha demostrado que, existe un número de variables que afectan a la cantidad y calidad del rendimiento laboral de una persona: tales como la inteligencia, aptitud, coordinación muscular, experiencia anterior, práctica en el

trabajo, y por supuesto la motivación.

También hay que tener presente a los estados emocionales, tales como la depresión y la ansiedad que trae consigo cada trabajador cuando realiza su trabajo.

Resumamos, hemos revisado a lo largo del trabajo varias teorías, tratando de que se tenga un panorama más amplio de lo que es la emoción, así como de la motivación; sin aun llegar a una definición concreta por falta de acuerdo entre los teóricos. Se vio como la emoción primero fue considerada en relación a la teoría neonista de ( Jung ) aunque muy limitada, la teoría de James-Lange ya identifica a la emoción como un evento fisiológico; y una teoría más es la de la activación quien señala que la emoción representa un estado de excitación elevada.

En el desarrollo de lo que es la emoción se han visto a factores aprendidos y culturales que están implicados en su expresión.

Así mismo en lo que se refiere a emoción vimos otros términos de esta como son la depresión y la ansiedad, ya que estas son algunas expresiones emocionales más comunes en el ser humano, y son causa de que el individuo en su trabajo tenga problemas tales como impuntualidad, baja producción, desacuerdos con sus compañeros y supervisores etc.

En cuanto a la motivación como ya se mencionó existen varias teorías que tratan de esclarecer este concepto. Se ha colocado a la motivación al igual que la emoción en un correlato fisiológico, consideramos a la motivación como algo intrínseco, y la parte que da impulso al organismo a un objetivo, y este pueda ser, en el caso del trabajador el que emplee su destreza o habilidad en el rendimiento de su trabajo.

Finalmente en la producción encontramos como los conceptos anteriores ya descritos juegan un papel importante para que esta se efectúe, ya que un individuo que está emocionalmente depresivo puede tender a presentar una baja motivación hacia su trabajo, por consiguiente a bajar su rendimiento.

La relación que damos para estos tres conceptos, está en función de obtener respuestas a la influencia de los estados emocionales y la motivación en correlación a la producción.

CAP. IV  
METODOLOGIA

a) Antecedentes estudio similares.

Uno de los estudios clásicos sobre el comportamiento del ser humano en el trabajo se inicio con la observación de los efectos de la intensidad de la luz sobre la eficiencia de la producción esto sucedio en la fábrica Hawthorne de la compañía Western Electric, y la investigación fue hecha por Elton Mayo y colaboradores. Estos estudios comenzaron en 1924 y tuvieron una duración de más de 10 años. Esta investigación trajo como resultado el hecho de que hubo cambios en la actitud general de los empleados, pues estos sentían que eran observados con interés y tratados como personas importantes.

Después de los estudios Hawthorne, el énfasis se centro en los problemas de los empleados lo cual amplió el campo de la psicología industrial, con estudios acerca del comportamiento del hombre en el trabajo.

Hertzberg, en el año de 1957, resumió los resultados de 12 estudios que se han publicado sobre los efectos del estado emocional en la producción, como sigue: En el 54% de las investigaciones emocional excelente estaba asociado con la alta producción; en un 15%:

...no se encontro que el estado de emccion y la produccion  
tuvieran relacion y el 11% se asocio a: estado de emccion no  
excelente con una baja produccion. Esta relacion no es absoluta  
pero se debe presentar la debida atencion a las tareas como  
factor para mejorar el rendimiento de un trabajador.  
Asi tambien vemos que la emccion como estado psicologico,  
generalmente se va a referir a situaciones de colera, alegria,  
amor, pena, etc. los cuales estan acompañados por cambios o  
disturbios en las funciones corporales. Por tanto cuando un  
estado emocional se agudiza, tiende a ser un elemento perturbador  
y desorganizador de la conducta propositiva y/o inteligente.

Por consiguiente y de acuerdo a lo escrito nos plantemos el  
siguiente problema: EXISTE RELACION ENTRE EL ESTADO EMOCIONAL DEL  
TRABAJADOR Y LA PRODUCCION QUE REALIZA DURANTE LA JORNADA DE  
TRABAJO ?.

c) OBJETIVOS:

- 1) Determinar si el estado de ansiedad que presenta el trabajador en sus horas laborables afecta a la cantidad del trabajo que realiza.
- 2) Determinar si el estado depresivo que presenta en sus horas laborables afecta a la cantidad del trabajo que realiza.

d) HIPOTESIS:

- a) Existen diferencias estadísticamente significativas entre la ansiedad del trabajador y la cantidad de trabajo realizado.
- a') No existen diferencias estadísticamente significativas entre la ansiedad del trabajador y la cantidad de trabajo realizado.
- b) Existen diferencias estadísticamente significativas entre la depresión del trabajador y la cantidad de trabajo realizado.
- b') No existen diferencias estadísticamente significativas entre la depresión del trabajador y la cantidad de trabajo realizado.

## VARIABLES:

V.I. Ansiedad Estado. Ansiedad-riesgo. Depresión

V.D. Producción

Variables que no se controlaron: antigüedad en el empleo, duración de la jornada, estado civil, escolaridad.

## DEFINICIÓN DE VARIABLES:

**Ansiedad-Estado:** Es el estado emocional transitorio del organismo humano que se caracteriza por sentimientos de tensión.

**Ansiedad-Riesgo:** Es la diferencia que presenta cada sujeto a responder a un estímulo percibido.

**Depresión:** Es el estado emocional que presenta el individuo y que se caracteriza por sentimientos de minusvalía, pérdida de interés por las cosas que lo rodean, tristeza y sentimientos de culpa. Dentro de la depresión tenemos equivalencias tales como:

### I.- Afectos persistentes.

Deprimido, triste, melancólico, accesos de llanto.

### II.- Equivalentes Fisiológicas.

Variación diurna: exageración de síntomas en la mañana y algún alivio conforme avanza el día.

Sueño: despertar temprano o frecuente.

Apetito: disminución en la ingestión de alimentos.

Pérdida de peso: asociada con ingestión disminuida de alimentos o metabolismo aumentado. o reposo.

Sexualidad: libido disminuida.

Gastrointestinales: constipación.

Cardiovasculares: taquicardia.

Musculoesqueléticas: fatiga.

### III.- Equivalentes Psicológicas.

Agitación psicomotora.

Retardo psicomotor.

Confusión.

Desesperanza.

Indecisión.

Irritabilidad.

Inatisfacción.

Devaluación personal.

Tendencia suicida.

## MUESTRA

Se hizo una muestra de tipo propositivo, se utilizaron 44 trabajadores de los cuales 30 eran femeninos y 14 masculinos formando así dos grupos cuyas edades van desde los 17 años hasta los 61 años el mayor, con una escolaridad que va desde la primaria hasta nivel bachillerato, con un estado civil que va desde la soltería hasta la viudez, y finalmente con una antigüedad desde un mes hasta 70 meses.

## ESCENARIO

La investigación en cuestión se llevo a cabo primeramente en una fábrica llamada Industrias de Precision S.A. C.V. donde se elaboran cojinetes de suspensión para motores de tracción E.M.D. Y en la cual se ocuparon dos áreas de dicha empresa, una de ellas era la de fundición de material de desperdicio ( metal ) para la fabricacion de los moldes del producto, en dicha área se encuentran 4 hornos para el proceso de fundición a demas de un espacio donde se encuentra el material de desperdicio que se va a usar para su fundición.

en la otra área se encuentran las diferentes máquinas por las cuales ira pasando la fabricación del cojinete, dichas máquinas estan ordenadas de acuerdo elaboración, y con suficiente espacio entre cada una de ellas.

En la segunda empresa a la que se acudio era una maquiladora de camisas, comprendia un edificio de cuatro pisos; y se ocupo para el estudio el ultimo piso donde se encontraban 30 máquinas de coser ocupando la mitad de esta área y la otra mitad se encontraban el la parte del corte, planchado y envoltura de la prenda.

#### INSTRUMENTOS.

Se utilizaron dos instrumentos, uno el inventario de Ansiedad Rasgo-Estado ( IDARE ); y el otro la Escala de Autoevaluación ( EAMD ).

La primera de estas fue el inventario, el desarrollo de este fue iniciado por Charles E. Spielberger y R.L. Gorsuch en el Otoño de 1964 en la Universidad de Vanderbilt. Se deseaba construir un instrumento de investigación objetivo de autoevaluación que pudiese ser utilizado para medir la ansiedad-estado y la ansiedad-rasgo en adultos normales. Pero las metas del objetivo de investigación fueron cambiadas para incluir su utilización con individuos emocionalmente perturbados tanto para propósitos clínicos como de investigación.

Este inventario está constituido por dos escalas separadas de auto-evaluación que se utilizan para medir dos dimensiones distintas de la Ansiedad: 1.- La llamada Ansiedad-Rasgo. 2.- La llamada Ansiedad-Estado. La escala A-Rasgo del inventario de ansiedad consiste de 20 afirmaciones en las que se le pide al sujeto describir como se sienten generalmente. La escala A-Estado también consiste en veinte afirmaciones, pero las instrucciones requieren que los sujetos indiquen como se sienten en un momento dado.

La característica de A-Estado es que involucra sentimientos de tensión, nerviosismo preocupación y aprensión. Y la de A-Rasgo es la forma de responder a las situaciones percibidas como amenazantes con elevación en la intensidad de la Ansiedad-Estado.

Además los estados de ansiedad pueden variar de intensidad y fluctuar a través del tiempo.

#### Escala de Autoevaluación de la Depresión ( EAMD ).

Fue elaborada por el Dr. William W.K. Jung. Esta escala tiene por objeto medir cuantitativamente la intensidad de la depresión independientemente del diagnóstico clínico.

Esta integrada por 20 ítems: 10 redactados positivamente ( 1, 3, 6, 11, 12, 14, 16, 17, 19 y 20 ) y 10 en forma negativa ( 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 15, y 18 ) Cada uno de ellos hace referencia a una característica común del padecimiento, que pregunta al individuo como se aplica a él en el momento de contestar la prueba. Las respuestas se realizan en 4 momentos cuantitativos: pocas veces, algunas veces, gran parte del tiempo, y la mayor parte del tiempo. A lo largo del instrumento pueden distinguirse tres criterios clínicos.

- 1.- Afecto Persistente
- 2.- Concomitantes Fisiológicas
- 3.- Concomitantes Psicológicas

Criterios Clínicos	Reactivos y ubicación dentro del ERMD.
I. Deprimido triste Melancólico	(1)
Accesos de llanto	(3)
II. Equivalentes Fisiológicas.	
Variación Diurna: exageración de síntomas en la mañana y algún alivio conforme avanza el día.	(2)
Sueño: despertar temprano frecuentemente	(4)
Apetito: disminución en la ingestión de alimentos	(5)

Criterios Clínicos

Reactivos ubicación  
dentro del EAMD

Pérdida de peso: asociada con ingestión  
disminuida de alimentos, o metabolismo

aumentado o reposo.	(7)
Sexualidad: libido disminuida	(6)
Gastrointestinales: constipación	(8)
Cardiovasculares: Taquicardia	(9)
Musculoesqueléticas: fatiga	(13)
III. Equivalentes Psicológicas.	
Agitación psicomotora	(13)
Retardo psicomotor	(12)
Confusión	(11)
Vacuidad	(18)
Desesperanza	(14)
Indecisión	(16)
Irritabilidad	(15)
Insatisfacción	(20)
Devaluación Personal	(17)
Tendencia Suicida	(19)

Para la calificación de la escala se asigna un valor de 1 a 4 a cada respuesta, dependiendo de la forma en que se encuentra redactado el ítem. Si la afirmación está en forma negativa se califica 1 a 4; si esta en forma positiva se califica de 4 a 1, de tal manera que un individuo poco deprimido obtendrá una baja calificación (puntuación) en tanto el más deprimido obtendrá una calificación elevada.

...Esto se observa cuando el puntaje "crudo" obtenido por el individuo se transforma al índice escalar y posteriormente al cuadro de diagnóstico.

#### Antecedentes de la prueba.

La escala Zung fue publicada por primera vez en 1965 con un estudio realizado en 56 pacientes psiquiátricos separándose en dos grupos: Y aquellos que tenían un desorden depresivo (D.D) y aquellos que tenían un desorden depresivo y algún otro diagnóstico (D.O) Zung ( 1965 ). Los marcadores en escala de grupo ( D.D. ) fueron más altos ( promedio S D S = 0.73 ) que aquellos del grupo ( D. O. ) ( promedio S D S = 0.53 ) más tarde Zung y col. ( 1965 ) mostraron que pacientes no internos con diagnóstico de desorden depresivo psiconeurotico puntuaron mucho más alto que pacientes internos teniendo desórdenes de personalidad reacción de ansiedad psiconeurotica y desórdenes a situaciones transitorias de la vida adulta. aunque tres de pacientes no internos puntuaban mas que los controles normales del primer estudio. La escala se ha considerado muy confiable en el trastorno con enticepresivo en pacientes hospitalizados. ( Burke 1975 Wilson 1975 ) aunque otros lo han considerado insensitiva ante cambios por inducción de drogas. Hay datos que sugieren alguna evidencia de validez de este instrumento.

...Jung ( 1967 ) encontro las siguientes correlaciones con diferentes instrumentos de medición de la depresión como son el inventario multifasico de la personalidad ( M.M.P.I. ) con una  $r = 0.56$  ( Jung, 1967 ), con la escala de Beck se encontro una  $r = 0.76$  y con la escala de Lubin una  $r = 0.29$ , así como la correlación del SDS y las evaluaciones de los observadores en las mismas dimensiones la cual fue de  $r = 0.80$  ( Jung, 1972 ).

La escala ha sido criticada como inadecuada en su estudio de aspecto de la sintomatología depresiva. También se a criticado por no diferenciar significativamente entre pacientes deprimidos localizados en una practica general, en ambitos de tratamiento, y en el servicio psiquiátrico a pacientes internos (Carroll, 1973). Decia que también es cierto que muchos componentes de la depresión están cubiertos con un solo punto. Aun así, la escala tiene validez considerable para la asesoria, sintomatológica de la depresión en la población general.

Investigaciones realizadas en México con la ( EAMD ). Lara Tapia y cols. presentan la experiencia en la adaptación y estandarización de la escala de Auto medición de la Depresión de Jung en nuestro país, a través del estudio de esta en 5 grupos de sujetos sanos y enfermos psiquiátricos. Se concluye que las normas estándar de la escala original son válidas, con ligeras modificaciones para su empleo en nuestro medio y se proporcionan algunas normas para la discriminación de la depresión como

síntoma o confirmado el diagnóstico nosológico ( estudio de caracteres distintivos que permiten definir las enfermedades ). Se considera su utilidad en la investigación clínica en nuestro medio, así como su utilidad como auxiliar en la clínica.

#### Procedimiento de Investigación.

Se llevó a cabo en la Empresa llamada Industrias de Fresición S.A. de C.V. utilizando para efecto de la investigación el área de producción de dicha empresa, en donde se lleva a cabo el proceso de fabricación de los cojinetes de suspensión para motor de tracción E.M.D., y en donde se encuentran alrededor de 15 trabajadores distribuidos en diferentes máquinas de proceso de fabricación.

Se hizo una observación por espacio de una semana de como se lleva a cabo el proceso de fabricación de la pieza, y se anotó el número de piezas que realizó cada uno de los trabajadores. Posteriormente se procedió a la aplicación de los dos cuestionarios, uno de ellos fue el Inventario de Ansiedad-Rango Ansiedad-Estado ( IDARE ), y el otro la escala Automedición de la Depresión ( EAMD ), finalmente se les aplicara un cuestionario de datos generales para saber el nombre la edad, la educación etc. de cada trabajador.

De igual forma se llevó a cabo el mismo procedimiento, pero ahora en una fabrica maquiladora de camisas y en donde se escogieron 30 trabajadoras encargadas de las máquinas de cocer y donde cada una de ellas elabora una parte de la camisa hasta llegar a su total acabado. Cada una de ellas lleva su propio control del número de piezas que elabora por día, y al final del día de trabajo se compara con el que lleva su supervisora.

## RESULTADOS.

Para la obtencion de los resultados se utilizo el paquete estadístico aplicado a las ciencias sociales. ( SPSS ) ( NIE. FULL. 1968 ), através de la computadora. Dentro de éste se usaron diferentes programas los cuales respondian al objetivo de la investigación.

El primer programa utilizado fue el de frecuencias el cual nos proporciona las frecuencias absolutas y las frecuencias relativas así como medidas de tendencia central y medidas de dispersion. Este programa se utilizó con el objeto de elaborar una descripción de los datos sociodemográficos que caracterizan a la muestra ( sexo, estado civil, escolaridad, edad, antigüedad en el trabajo ). También la de conocer la distribución de las puntuaciones del IDARE ( Ansiedad-Estado Ansiedad-Rasgo ) y Zung ( Escala de Automedición de la Depresión ), al igual que la producción promedio.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: Para el sexo, se conservo que la mayoría de la muestra fue de mujeres.

( Ver tabla 1 ).

En escolaridad se tuvo que la mayoría de los sujetos presentan un nivel de escolaridad bajo. ( Ver tabla 2 )

En cuanto al estado civil se encontro que la mayoría de los sujetos son casados y en el mismo porcentaje son solteros. ( Ver tabla 3 ).

En relación a la edad de los sujetos la mayoría de estos se encuentran en una edad de 22 a 27 años respectivamente. ( Ver tabla 4 ), y con antigüedad en el empleo, la mayoría de estos presenta una antigüedad baja. ( Ver tabla 5 ).

Posteriormente para conocer la distribución de cada grupo ( hombres, mujeres ) con respecto a las pruebas aplicadas y la producción que se dio en los días que se observó se utilizó un polígono de frecuencia con las puntuaciones obtenidas por cada uno de ellos.

Los resultados fueron los siguientes: con respecto a la Ansiedad estado para el grupo de mujeres se encontró que tienen un porcentaje menor en comparación con el de los hombres. ( Ver tabla 6 grafica 1 ).

Para Ansiedad-Rasgo, el porcentaje en el grupo de mujeres también fue bajo con relación al de los hombres ( Ver tabla 7 grafica 2 ).

En depresión, el porcentaje que obtienen el grupo de las mujeres es más alto, que el de los hombres aunque la depresión se da en los dos grupos ( Ver tabla 8 grafica 3 ).

En cuanto a la producción por día se observa que el grupo de mujeres tienen un nivel de producción más alto que el de los hombres durante todo el tiempo en que se llevo a cabo la investigación ( Ver tablas de la 9 a la 16 y graficas de la 4 a la 11 ).

Finalmente la producción promedio para el grupo de mujeres presento un porcentaje constante, pero para los hombres hubo variación en el nivel de producción ( Ver tabla 13 grafica 14 ).

Ahora bien el segundo programa que se utilizó fue el de correlación Producto Momento de Pearson, con la finalidad de conocer si existe relación entre la ansiedad, la depresión y la producción.

Los resultados obtenidos de manera general para los dos grupos, mostraron que existe correlación entre la ansiedad estado y la ansiedad-rasgo (  $r = 0.71$   $p = 0.00$  ) por otro lado se vio que existe relación entre la depresión y la ansiedad-estado sin embargo esta es negativa (  $r = -0.26$   $p = 0.04$  ) finalmente la relación que existe de la ansiedad-estado con días laborables y el promedio de producción no es significativa y la correlación fue baja, y con respecto a la ansiedad-rasgo se observa al igual que en ansiedad-estado que la correlación con la producción fue baja y no significativa.

Más sin embargo, al utilizar la correlación para cada grupo primero mujeres y posteriormente hombre: observamos que las mujeres hay correlación pues al disminuir su ansiedad-estado aumenta su nivel de producción (  $r = 0.14$  ), en la ansiedad-rasgo: para este grupo no se presenta la correlación con la producción (  $r = 0.029$  ), y en cuanto a la depresión hay correlación, aunque negativa a mayor producción disminuye su depresión (  $r = -0.14$  ).

ESTOS TEMAS  
NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

En cuanto al grupo de los hombres con relación a si existe correlación con la ansiedad-rasgo y la producción no hay tal relación ( $r = -0.018$ ), pero con la ansiedad-rasgo y la producción si se da la correlación, al aumentar una consecuentemente aumenta la otra ( $r = -0.28$ ). finalmente con la depresión tenemos que también hay correlación aumenta depresión, aumenta la producción ( $r = 0.22$ ).

Finalmente se aplicó un análisis inferencial en este caso el análisis de varianza simple, con el fin de saber si había diferencias estadísticamente significativas en la producción con respecto a cada una de las variables estudiadas (sexo, estado civil, escolaridad, edad, antigüedad en el trabajo, ansiedad-estado, ansiedad-rasgo, y depresión).

Los resultados obtenidos muestran que no hubo diferencias estadísticamente significativas con relación a las variables. Pero sin embargo se encontró que la variable sexo si hubo diferencias estadísticamente significativas, lo cual indica que el grupo de mujeres con relación a la producción son más productivas que los hombres ( Ver tabla 20 ).

En cuanto al análisis a las pruebas aplicadas en la investigación se encontraron los siguientes resultados.

Para el grupo de mujeres se obtuvieron los siguientes porcentajes: En ansiedad-estado el 25% de estas no presentan ansiedad durante su jornada laboral; y en cuanto a la ansiedad-rasgo el 15% tampoco la presenta, y la depresión existe un porcentaje de 35% de presencia durante sus horas de trabajo. ( Ver tabla 21 ).

Con esto se encontro que aunque existe ansiedad no es tan significativa como la depresión ya que de acuerdo a la prueba que hizo dicho estado, se vio que los reactivos más frecuentes eran aquellos que denotaban rasgos sobresalientes de la depresión tales como:

- " No me gusta que estoy perdiendo peso "
- " Todavía disfruto de las relaciones sexuales "
- " Me cuesta trabajo dormir por la noche "
- " Como igual que antes solía hacerlo "
- " Siento que soy útil y necesario "

Para el grupo de los hombres los estados emocionales de ansiedad como depresión se dan en un porcentaje de un 20% durante su jornada laboral ( ver tabla 22 ).

En cuanto a las características principales que se dieron en la aplicación de la prueba de la depresión fue las de encontrar rasgos de insatisfacción sexual, indecisión devaluación personal y falta de esperanza hacia el futuro.

## CONCLUSIONES.

En esta investigación se considero a los estados emocionales de la Ansiedad y depresión con referencia a nuestra parte teoricas así como de hipótesis como causantes de que el individuo tenga un rendimiento bajo durante su jornada laboral.

De acuerdo a nuestro estudio se encontro que no hay (en cuanto al grupo de mujeres) relación entre la ansiedad-trasgo con el nivel de producción. Más sin embargo en cuanto a la ansiedad-estado, tenemos que si esta se da al estar trabajando, va a disminuir dando como resultado el aumento de su producción. Para la depresión también se da la relación con la producción, o sea que entre menos ansiedad-estado y depresión muestren estas en sus horas de trabajo mejor sera su producción.

El hecho de que aunque tuvieran menos depresión o ansiedad y se mantuviera el promedio de producción se debía a que ellas trabajan por destajo, lo cual indica que aunque se tuvieran problemas tenían que trabajar para obtener mayores ganancias.

Una de las causas que se detectaron para que este grupo presentase depresión, fue por el factor económico, y las relaciones familiares.

La motivación en este caso fue una motivación de tipo social, ya que esta dada por lo económico, el dinero fue la parte principal de fuerza para que estas trabajasen. Esto funciono para los dos grupos.

En cuanto al grupo de los hombres concluimos que estos no muestran ser tan ansiosos y depresivos como el grupo de las mujeres, más sin embargo su ansiedad y depresión esta dada por la carga de trabajo que se les da durante su jornada de trabajo.

## DISCUSION.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo, encontramos que el estado emocional que presenta el individuo, en este caso los estados de Ansiedad-Rasgo, Ansiedad-Estado y Depresión; mostraron que el grupo de mujeres aún y cuando presente la ansiedad o la depresión durante su jornada laboral tienden a desplazar su estado emocional hacia su trabajo y concentrarse en el produciendo más, pero hay que recordar que las características del trabajo influyen para que se de la alta producción ya que este es por destajo.

En cuanto al grupo de los hombres estos muestran características de ansiedad-rasgo y se presenta cuando el hombre tiene más trabajo. En el caso de los dos grupos el que se den la Ansiedad o la depresión no afecto para que estas disminuyeran o aumentaran su producción.

De acuerdo al análisis del presente estudio, vimos que la aplicación de las pruebas para medir la Ansiedad-rasgo, Ansiedad-estado y depresión mostraron que el trabajador ya sea hombre o mujer, presente algún tipo de estado emocional durante su jornada laboral; respondiendo con esto al cuestionamiento planteado en nuestro objetivo.

Para tener una base más firme revisaremos algunos autores que han hecho investigaciones acerca de este tema.

Para Brown ( 1954 ), A. Gómez ( 1979 ), afirma que un estado de depresión ( emocional ) tiende a afectar la vida del individuo por consiguiente a su trabajo. También Albert ( 1946 ) Lantz ( 1945 ), Mc Clelland ( 1947 ), especificaron que, si los individuos se encuentran en estados de ansiedad van a tender a disminuir su rendimiento. Aquí en este punto podemos hacer referencia que en nuestro estudio no hubo tal disminución en el rendimiento si no que entre menos depresión o ansiedad tenían más producción.

Otro estudio más realizado por Ballesteros Julian C.B. y Bravo Diaz Ma. C. ( 1985 ) quienes mostraron que la estabilidad emocional en la familia afecta al trabajador en su medio laboral, al demostrar que si en su familia existe la depresión, Ansiedad-rasgo, Ansiedad-estado; estas van a influir para que el trabajador presente conductas tales como ausentismo impuntualidad, accidentes y poca producción.

Gómez Carrillo M.E. ( 1985 ) encontró en su estudio que la influencia de la Ansiedad en el trabajo cuando se ocupan puestos de responsabilidad, la Ansiedad-rasgo, Ansiedad-estado no afectaron a sus grupos de estudio ( mujeres, hombres ) no hubo relación con el aumento o disminución en la producción. Concluyendo que estos estados emocionales son una reacción particular de cada sujeto.

Ahora bien, para que el trabajador se habituara a la presencia del investigador consideramos que si este se presentase con cada uno de los trabajadores y se les especificara que no se tenía ninguna relación con la empresa haría que disminuyera su recelo hacia este. Con esto advertimos el cambio del trabajador y su cooperación hacia el estudio. Cabe mencionar que en cuanto a esto hubo algunos y algunas que se acercaron al investigador para referir algún problema familiar que lo tenía preocupado. Hay que tomar en cuenta que las investigaciones hechas al respecto son pocas y los datos aportados con respecto a la influencia del estado emocional muestran que si en algunos casos la ansiedad o la depresión influyen para el decremento en la producción, en otros no existen ninguna relación.

## LIMITACIONES.

En este estudio se encontro con algunas dificultades para su realizaci3n. Siendo uno de ellos el no permitir el acceso para entrar a algunas empresas grandes por haber tenido oposici3n por parte de las autoridades sindicales por argumentar que se afectaba los intereses de los trabajadores. En estas empresas se pudo haber realizado el estudio con mayor exactitud por que se utilizaria un n3mero mayor de individuos, asi como un trabajo continuo y en gran cantidad.

La investigaci3n se realizo en una empresa pequena, la cual facilito su instalaci3n y su cooperaci3n al igual que los trabajadores para que se llevara a cabo, pero la muestra que se tomo de esta fue minima por no encontrar suficientes sujetos que entraran en dicha muestra.

En cuanto al trabajo tambien fue escaso, por que lo realizaban por pedidos, y en ese momento eran muy escasos y no de gran cantidad. Por lo tanto se concretaban a sacar lo que tenian y a cumplir con sus horas de trabajo sin necesidad de elevar su producci3n. En esta empresa todos los trabajadores eran masculinos por lo tanto para hacer mas completo este estudio y abarcar a ambos sexos se tuvo que recurrir a otra empresa.

Ahora bien, para el segundo grupo de nuestra muestra se tuvo que buscar otra empresa en la que hubiera mujeres trabajando, con el fin de ver cual era la producci3n de estos dos.

En este caso el acceso a esta empresa y a los sujetos en cuestion fue limitado exclusivamente a observación y aplicación de pruebas, no permitiéndose obtener mas información de parte de la empresa.

Tambien se hubo necesidad de que hubiera un observador más por haberse empleado un grupo de mayor tamaño que el anterior.

Otra causa que pudo influir fue el cansancio por parte de el grupo de las mujeres.

#### SUGERENCIAS

Dado a lo extenso que puede ser este tema, se sugiere para próximas invastigaciones llevarlas a cabo en empresas de mayor tamaño y con grupos de trabajo más homogéneos y que su producción sea en cadena para tener otro tipo de resultados.

A P E N D I C E

( tabla 1 )

	SEXO	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relative
Mujeres	1	30	68.2%
Hombres	2	14	31.8%
Total		<u>44</u>	<u>100.0%</u>

( tabla 2 )

	Escolaridad	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relative
Primaria	1	29	65.7%
Secundaria	2	10	22.7%
Preparatoria	3	5	11.4%
Total		<u>44</u>	<u>100.0%</u>

( tabla 3 )

	Estado Civil	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relative
Casado	1	19	43.2%
Soltero	2	19	43.2%
Divorciado	3	3	6.8%
Viudo	4	3	6.8%
Total		<u>44</u>	<u>100.0%</u>

( tabla 4 )

Edad	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
17	1	2.3%
19	1	2.3%
20	2	4.4%
21	1	2.3%
22	7	15.7%
23	6	13.6%
24	1	2.3%
25	1	2.3%
26	1	2.3%
27	4	9.1%
28	2	4.5%
29	2	4.5%
30	2	4.5%
33	2	4.5%
37	2	4.5%
39	1	2.3%
41	2	4.5%
42	2	4.5%
48	1	2.3%
51	1	2.3%
52	1	2.3%
53	1	2.3%
55	1	2.3%
61	1	2.3%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.0%</b>

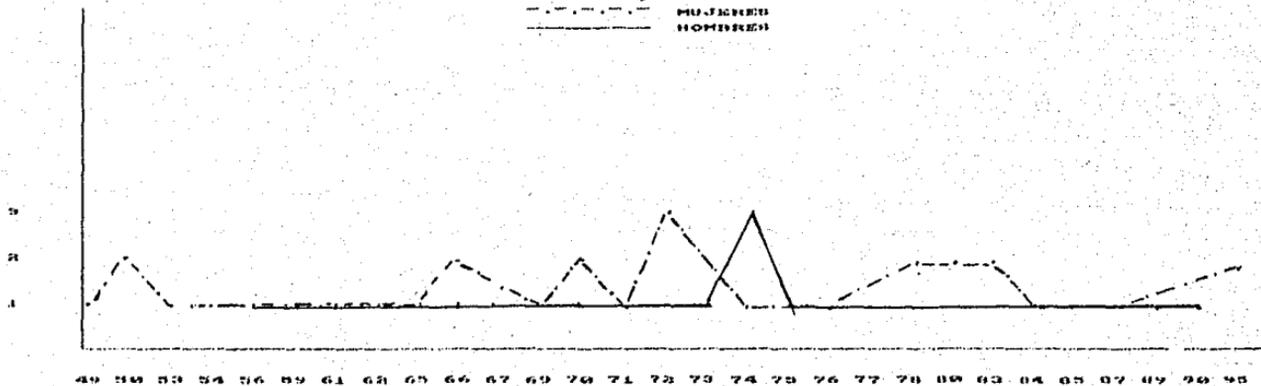
( tabla 5 )

Antigüedad Trabajo (meses)	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1	4	9.1%
2	2	4.5%
3	4	9.1%
4	1	2.3%
5	4	9.1%
6	1	2.3%
7	2	4.5%
12	2	4.5%
24	6	13.6%
30	1	2.3%
36	7	15.9%
48	2	4.5%
54	1	2.3%
60	3	6.8%
66	1	2.3%
72	2	4.5%
76	1	2.3%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.0%</b>

( tabla 6 )

Ansiedad-E		Mujeres		Hombres	
M	H	F	%	F	%
49	56	1	3.3	1	7.1
50	59	2	6.7	1	7.1
53	66	1	3.3	1	7.1
54	67	1	3.3	1	7.1
61	70	1	3.3	1	7.1
62	73	1	3.3	1	7.1
65	74	1	3.3	3	21.4
66	75	2	6.7	1	7.1
69	77	1	3.3	1	7.1
70	85	2	6.7	1	7.1
71	89	1	3.3	1	7.1
72	90	3	10.0	1	7.1
74		1	3.3	14	100.0
76		1	3.3		
78		2	6.7		
80		2	6.7		
83		2	6.7		
84		1	3.3		
85		1	3.3		
87		1	3.3		
95		2	6.7		
Total		30	100.0		

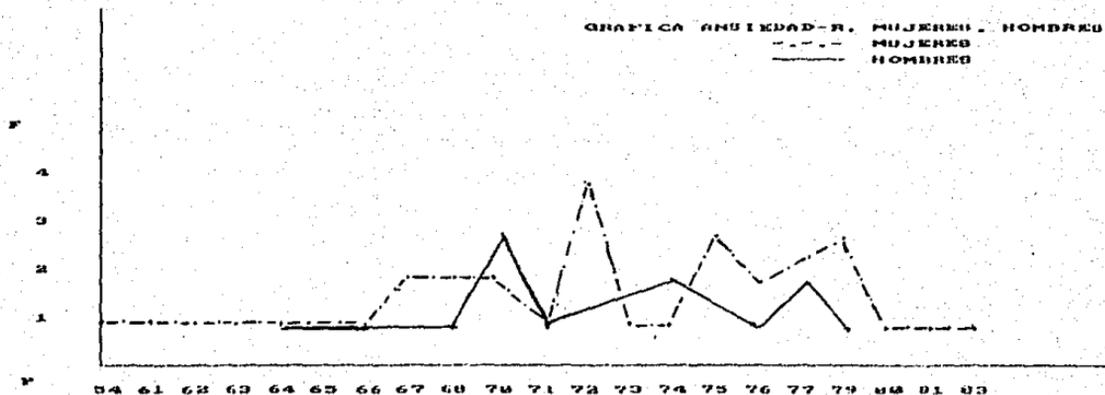
GRAFICA 1 ANSIEDAD-E., PARA MUJERES Y HOMBRES



COMO SE PUEDE OBSERVAR EN LA GRAFICA LAS MUJERES TIENDEN A PRESENTAR MENOR ANSIEDAD-ESTADO QUE LOS HOMBRES

( tabla 7 )

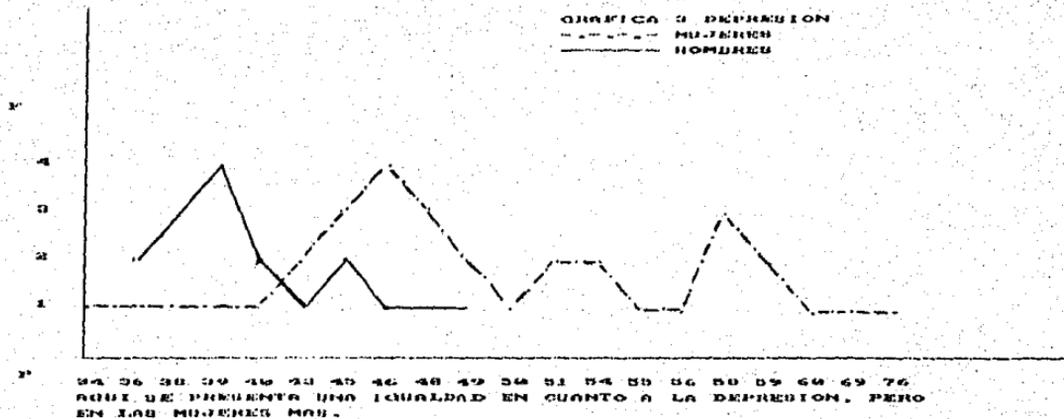
Ansiedad-Rasgo		Mujeres		Hombres	
M	H	F	%	F	%
54	64	1	3.3	1	7.1
61	65	1	3.3	1	7.1
62	66	1	3.3	1	7.1
63	68	1	3.3	1	7.3
64	70	1	3.3	3	21.4
66	71	1	3.3	1	7.3
67	74	2	6.7	2	14.3
68	76	2	6.7	1	7.1
70	77	2	6.7	2	14.3
71	79	1	3.3	1	7.1
72		4	13.3	14	100.0
73		1	3.3		
74		1	3.3		
75		3	10.0		
76		2	6.7		
79		3	10.0		
80		1	3.3		
81		1	3.3		
83		1	3.3		
Total		30	100.0		



AL IGUAL QUE LO ANTERIOR ( ANE ) LAS MUJERES TIENDEN A PRESENTAR MENOR ANSIEDAD-RASGO QUE LOS HOMBRES .

( tabla 6 )

Depresion		Mujeres		Hombres	
M	H	F	%	F	%
34	35	1	3.3	1	14.3
38	39	1	3.3	4	28.6
40	40	1	3.3	0	14.3
43	43	2	6.7	1	7.1
45	45	3	10.0	2	14.3
46	46	4	13.3	1	7.1
48	48	3	10.0	1	7.1
50	49	1	3.3	1	7.1
51		2	6.7	14	100.0
54		2	6.7		
55		1	3.3		
56		1	3.3		
58		3	10.0		
59		2	6.7		
60		1	3.3		
69		1	3.3		
76		1	3.3		
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100.0</b>		



( tabla 9 )

Producto. M	1 dia H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
250	0	2	6.7	7	50.0
300	5	3	6.7	2	14.3
350	7	3	10.0	3	14.3
400	9	5	16.7	2	14.3
450	10	1	3.3	1	7.1
500		1	3.3		
550		2	6.7	14	100.0
600		2	6.7		
700		2	6.7		
800		6	20.0		
900		2	6.7		
950		2	6.7		
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100.0</b>		

( tabla 10 )

Producción M	2" dia H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
250	0	2	6.7	1	7.1
300	2	1	3.3	1	7.1
350	3	4	13.3	2	14.3
380	7	1	3.3	3	21.4
390	10	1	3.3	3	21.4
400	11	3	10.0	1	7.1
450	16	1	3.3	3	21.4
500		1	3.3		
550		1	3.3	14	100.0
600		2	6.7		
650		2	6.7		
700		1	3.3		
750		1	3.3		
800		4	13.3		
850		2	6.7		
900		1	3.3		
950		2	6.7		
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100.0</b>		

( tabla 11 )

Producción M	4 día H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
300	3	1	3.3	1	7.1
340	4	1	2.9	1	7.1
380	5	1	2.6	1	7.1
350	6	4	11.4	2	14.3
400	7	3	9.0	1	7.1
410	8	1	3.0	2	14.3
450	9	1	3.0	1	7.1
330	10	2	6.1	2	14.3
500	13	3	9.0	1	7.1
650	18	2	6.1	2	14.3
750		5	15.7		
780		1	3.0	14	100.0
800		1	3.0		
900		2	6.1		
960		1	3.0		
980		1	3.0		
Total		30 100.0			

( tabla 12 )

Producción M	4 día H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
300	3	2	6.7	2	14.3
330	3	1	3.0	1	7.1
380	6	1	3.0	3	21.4
350	7	4	11.4	2	14.3
380	8	1	3.0	1	7.1
400	9	2	6.7	2	14.3
500	10	2	6.7	1	7.1
550	19	2	6.7	1	7.1
600	25	2	6.7	1	7.1
730		5	15.7		
750		1	3.0	14	100.0
800		2	6.7		
850		1	3.0		
900		2	6.7		
Total		30 100.0			

( table 13 )

Producción M	6 dia H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
100	1	1	100.0	0	0.0
200	1	1	50.0	1	50.0
300	1	1	33.3	2	66.7
400	1	1	25.0	3	75.0
450	11	1	2.2	10	22.2
500	10	1	10.0	9	90.0
550		1	18.2	5	81.8
600		1	16.7	5	83.3
650		1	15.4	6	84.6
700		1	14.3	6	85.7
750		1	13.3	6	86.7
810		1	11.8	6	88.2
850		1	11.8	6	88.2
900		1	11.1	7	88.9
Total		10	100.0	6	60.0

( table 14 )

Producción M	6 dia H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
240	1	1	100.0	0	0.0
320	5	1	20.0	4	80.0
350	7	1	14.3	6	85.7
380	8	1	12.5	7	87.5
400	9	2	22.2	7	77.8
450	11	1	9.1	10	90.9
500	12	1	8.3	11	91.7
550		1	18.2	5	81.8
600		1	16.7	5	83.3
650		1	15.4	6	84.6
700		1	14.3	6	85.7
750		1	13.3	6	86.7
780		1	12.5	7	87.5
800		1	12.5	7	87.5
850		1	11.8	7	88.2
900		1	11.1	7	88.9
950		1	10.5	8	90.5
980		1	10.2	8	89.8
990		1	10.1	8	89.9

( tabla 15 )

Produccion M	7 dia H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
240	0	1	0.0	14	100.0
250		1	0.0		
340		1	0.0		
350		5	16.7		
400		0	0.0		
450		1	0.0		
500		1	0.0		
550		0	0.0		
600		0	0.0		
700		0	0.0		
750		0	0.0		
780		1	0.0		
800		1	0.0		
900		0	0.0		
950		0	0.0		
Total		10	100.0		

( tabla 16 )

Produccion M	9 dia H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
200	0	1	0.0	14	100.0
250		1	0.0		
300		1	0.0		
350		1	0.0		
400		0	0.0		
400		5	16.7		
450		1	0.0		
550		0	0.0		
600		0	0.0		
650		1	0.0		
700		1	0.0		
750		0	0.0		
800		4	13.3		
900		0	0.0		
950		1	0.0		
950		1	0.0		
950		1	0.0		
Total		10	100.0		

( tabla 17 )

Producción M	Día H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
150	0	1	3.3	14	100.0
200		1	3.3		
250		1	3.3		
300		5	16.7		
340		1	3.3		
380		1	3.3		
400		5	16.7		
500		2	6.7		
550		2	6.7		
600		2	6.7		
650		1	3.3		
700		5	16.7		
800		2	6.7		
900		2	6.7		
950		1	3.3		
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100.0</b>		

( tabla 18 )

Producción M	Día H	Mujeres		Hombres	
		F	%	F	%
180	0	1	3.3	14	100.0
200		1	3.3		
250		1	3.3		
300		4	13.3		
340		1	3.3		
350		2	6.7		
380		1	3.3		
400		2	6.7		
450		1	3.3		
500		1	3.3		
550		3	10.0		
600		1	3.3		
650		1	3.3		
700		5	16.7		
800		2	6.7		
900		3	10.0		
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100.0</b>		

( tabla 19 )

Promedio de P.		Mujeres		Hombres	
M	H	F	%	F	%
323	4	1	0.3	0	14.3
324	5	1	0.3	0	14.3
335	6	1	0.3	1	7.1
334	7	1	0.3	1	7.1
348	8	1	0.3	0	14.3
352	10	1	0.3	1	7.1
356	11	1	0.3	1	7.1
362	12	1	0.3	2	14.3
364		1	0.3	1	7.1
368		1	0.3		
371		1	0.3	14	100.0
415		1	0.3		
500		1	0.3		
510		1	0.3		
540		1	0.3		
555		1	0.3		
585		1	0.3		
630		1	0.3		
645		1	0.3		
715		1	0.3		
725		1	0.3		
740		1	0.3		
756		1	0.3		
771		1	0.3		
854		1	0.3		
855		1	0.3		
895		1	0.3		
934		1	0.3		
938		1	0.3		
Total		14	100.0		

( tabla 20 )

La siguiente tabla muestra el análisis de variancia simple para cada una de las variables con respecto a la producción.

VARIABLES	F	F
A - E	0.07	0.055
A - R	0.00	0.99
Depresion	0.50	0.47
Edad	0.74	0.39
Est. C.	1.19	0.29
Esc.	0.32	0.72
ANT. FUES.	0.00	0.99
SEXO	.7810	0.00

( tabla 21 )

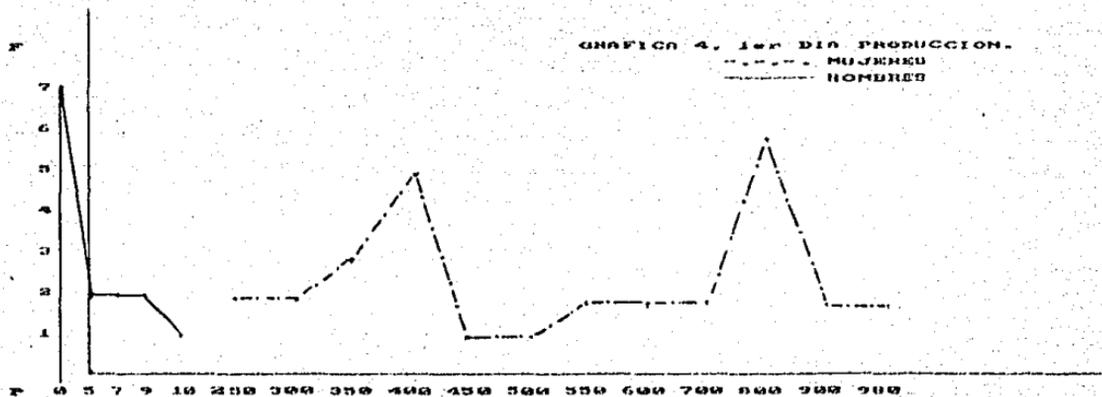
Porcentajes obtenidos para cada una de las pruebas aplicadas en el estudio.

Ansiedad-Estado			Ansiedad-Rasgo			Depresion		
36	40	5%	36	40	15%	30	40	15%
41	50	70%	41	50	70%	41	50	40%
51	60	25%	51	60	10%	51	60	35%
61	65	5%	61	65	5%	61	70	5%
100.0			100.0			71	50	5
100.0								

( tabla II )

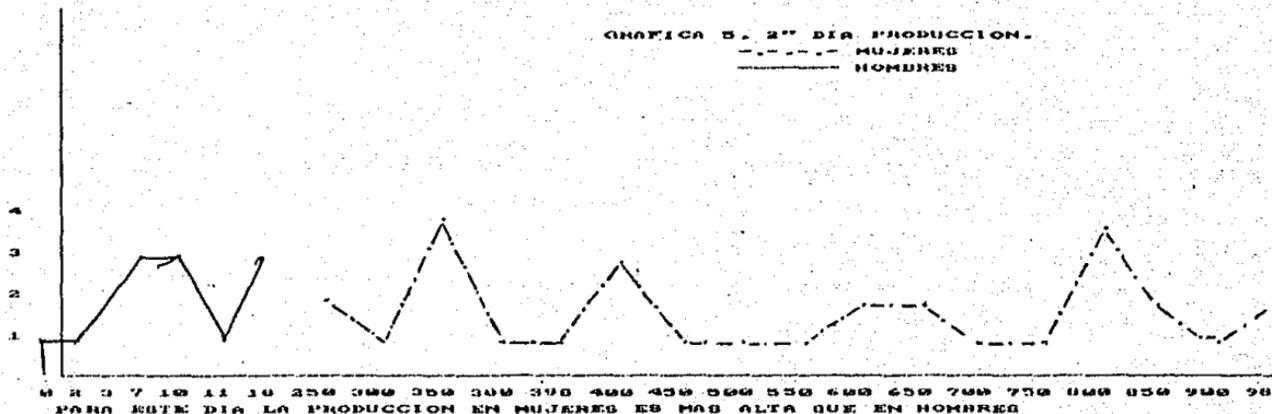
Porcentajes obtenidos para cada una de las pruebas aplicadas en el estudio ( hombres ).

Ansiedad-Estado			Ansiedad-Rasgo			Depresión		
35	40	10%	41	49	80%	30	40	60%
41	49	20%	50	60	20%	41	50	20%
50	60	10%			100.0			100.0
100.0								



AL 1er DIA DE PRODUCCION LAS MUJERES TRABAJAN MAS QUE LOS HOMBRES.

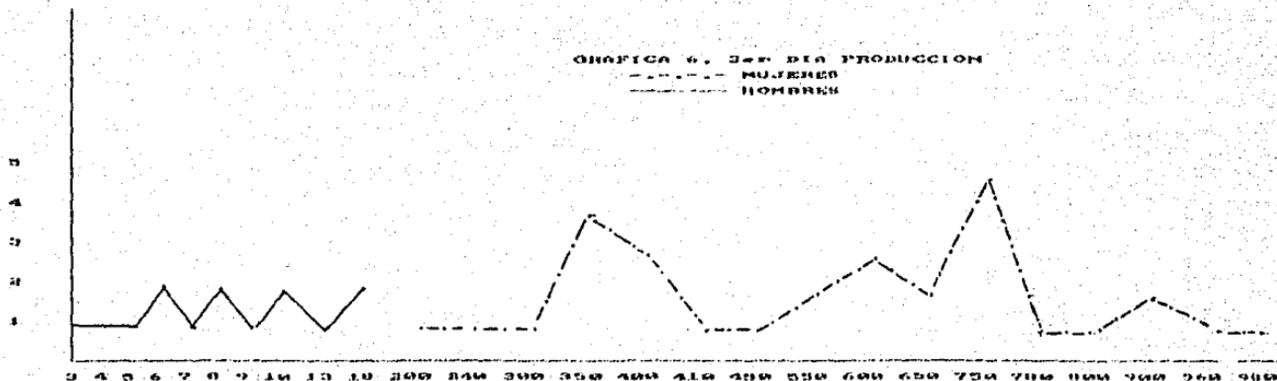
GRAFICA 5. 2<sup>o</sup> DIA PRODUCCION.  
 - - - - - MUJERES  
 ———— HOMBRES



PARA ESTE DIA LA PRODUCCION EN MUJERES ES MAS ALTA QUE EN HOMBRES

GRAFICA 6. 3er DIA PRODUCCION

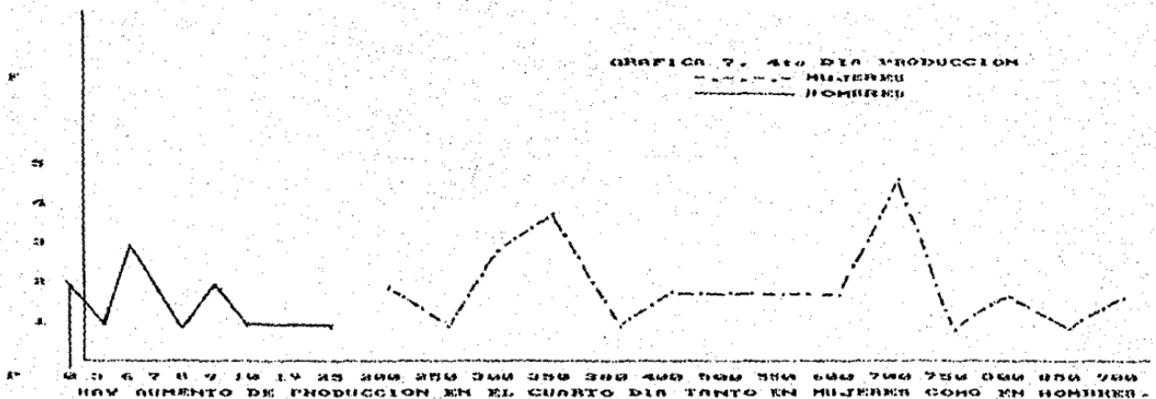
--- MUJERES  
 --- HOMBRRES



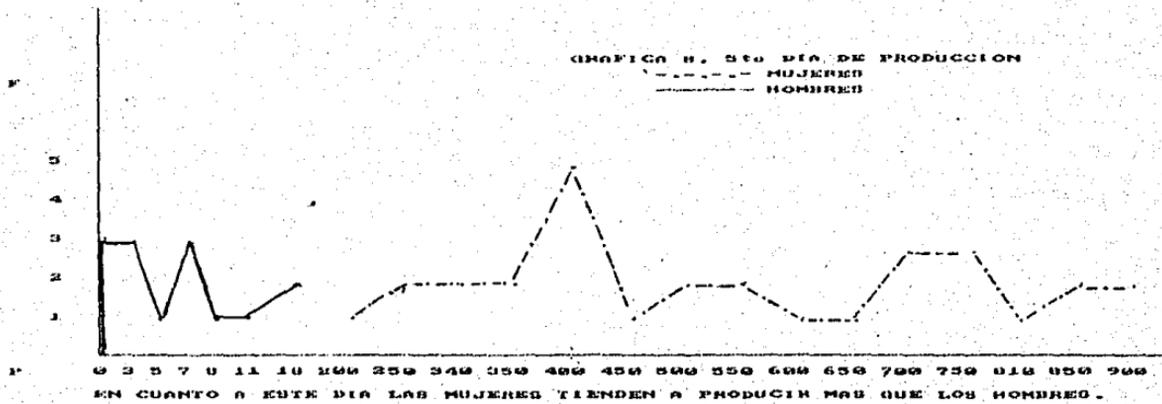
3er DIA LAS MUJERES AUMENTAN EL NIVEL DE PRODUCCION, SIN EMBARGO LOS HOMBRRES SE MANTIENEN EN UN CIERTO NIVEL.

GRAFICA 7. 4to DIA PRODUCCION

----- MUJERES  
----- HOMBRES

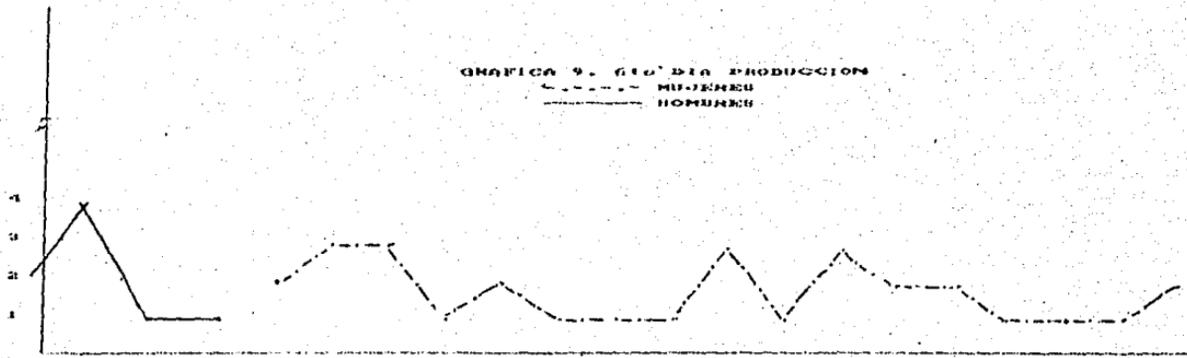


HAY AUMENTO DE PRODUCCION EN EL CUARTO DIA TANTO EN MUJERES COMO EN HOMBRES

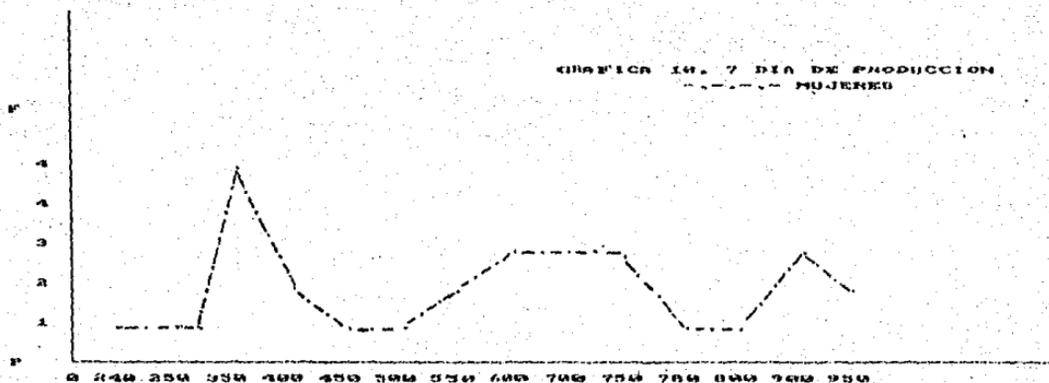


GRAFICA 9. GLO'DIA PRODUCCION

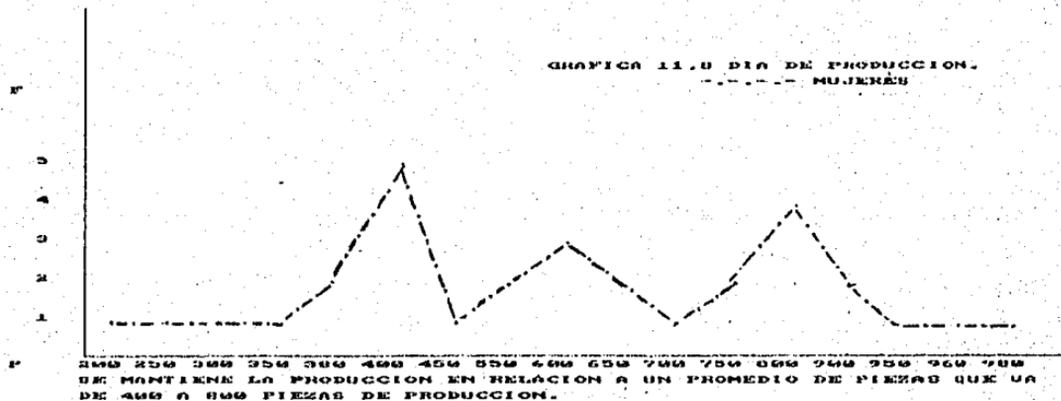
----- MUJERES  
 - - - - - HOMBRER

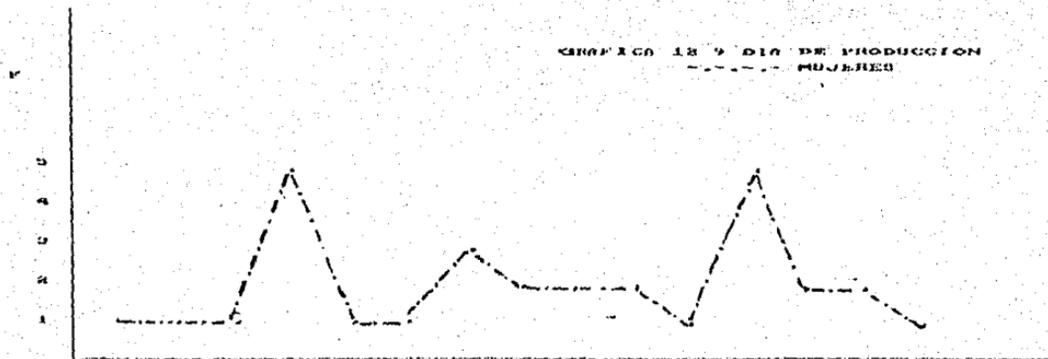


1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25  
 EN EL 2do DIA LAS MUJERES TIENDEN A MANTENERSE CONSTANTES O EN ELEVAR NI BAJAR SU PRODUCCION Y LOS HOMBRER LA ELEVAN PARA POSTERIORMENTE BAJARLA.

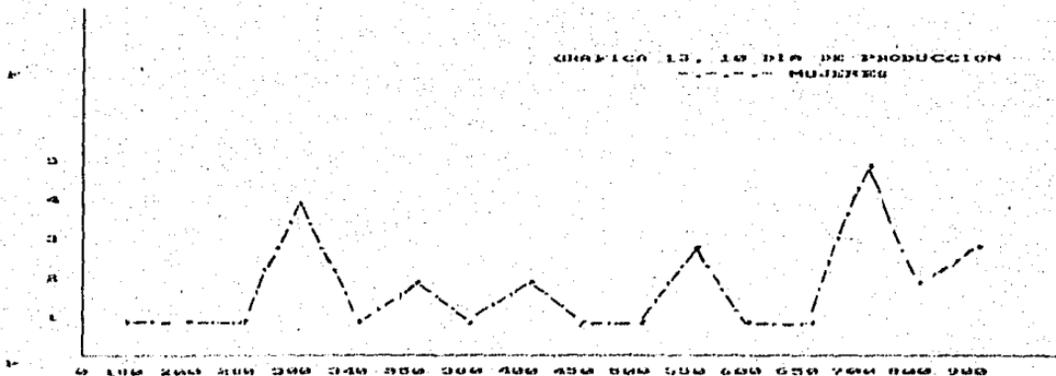


AQUI SE OBSERVA QUE HAY UNA ALTA PRODUCCION EN LAS MUJERES.  
PERO ES DE POCAS PIEZAS.





COMO SE PUEDE APPRECIAR LAS MUJERES TIENDEN A MANTENER UNA ALTA PRODUCCION TANLO MINIMA COMO MODERADA TENIENDO CIERTA ESTABILIDAD CON LA PRODUCCION BAJA Y MEDIA.

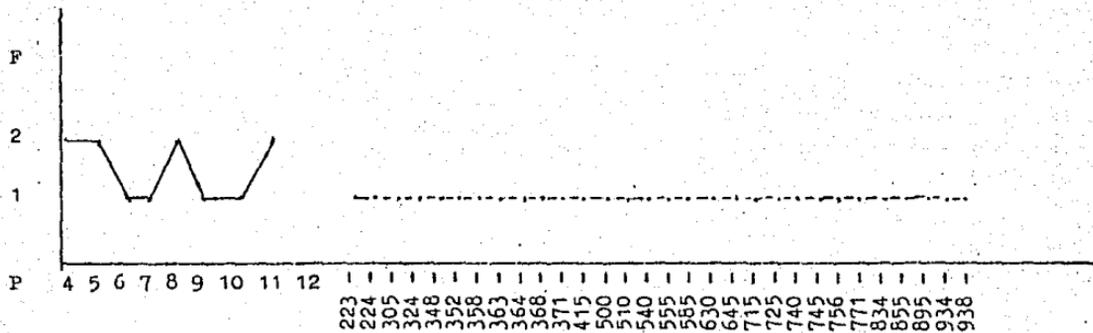


HAY CIERTO TENDENCIA A MANTENER UN NIVEL DE PRODUCCION BAJO COMO ALTO.

Gráfica 14 Px (promedio) producción de mujeres y hombres

--- -- Mujeres

\_\_\_\_\_ Hombres



Como se puede observar en las mujeres se mantiene cierta constancia en cuanto a su promedio de producción, pero, en hombres hay variación.

#### BIBLIOGRAFIA

- Aguilera Gomez M. A. DEPRESION MENTAL. Tesis Inedita. Lic. en Psicología. Fac. U.N.A.M. Mexico 1985.
- Aguilera Messick. CONTROL DE LOS CONFLICTOS EMOCIONALES. Ed. Interamericana, Mexico 1976.
- Alvarez Barret. L. PRODUCTIVIDAD. Ed. Centro Nacional de Productividad. Mexico.
- Arias, G.F. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. Ed. Trillas. Mexico 1984.
- Argyle, Nicneil PSICOLOGIA SOCIAL DEL TRABAJO. Ed. Artes graficas Griselmo, S. 4. España 1977.
- Argyris Chris EL INDIVIDUO DENTRO DE LA ORGANIZACION. Ed. Harper Barcelona España 1979.
- Argyris, Chris PERSONALITY AND ORGANIZATION. Ed. Harper International Student Reprints 1965.
- Arnold B. Magda EMOCIONES. Volumen I y II Ed. Lozada Mexico 1978.
- Ballesteros Pulido. R. LA PSICOLOGIA APLICADA A LA EMPRESA. Ed. CEAC. Barcelona España 1982.
- Bellows M. Rogers PSICOLOGIA DEL PERSONAL EN LA INDUSTRIA Y EN LOS NEGOCIOS. Ed. Diana Mexico 1975.
- Bishop I.M. SUPERVISION DINAMICA. Ed. Tecnica S.A. Mexico 1977.
- Bolles. C.R. TEORIA DE LA MOTIVACION. Ed. Trillas Mexico 1980.
- Brown C.A.J. LA PSICOLOGIA SOCIAL EN LA INDUSTRIA. Ed. Fondo Cultura Economico Breviarios. Mexico. 1977.

- Byars, Lloyd ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, ED. Nueva  
Editorial Interamericana, Mexico 1983.
- Coffey N. PSICOLOGIA DE LA MOTIVACION, ED. Trillas, México 1974.
- Equipo de redacción Fal. DICCIONARIO DE PSICOLOGIA, ED. Orbis  
S.A. Barcelona España 1985.
- Gellerman, S.W. MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD, ED. Diana México  
1979.
- Ghiselli, E.E. Brown PSICOLOGIA INDUSTRIAL, ED. Letras México  
1959.
- Gilmer Hiller V.B. TRATADO DE PSICOLOGIA EMPRESARIAL, ED. Martínez  
Roca S.A. Barcelona España 1976.
- Gómez Carrillo M.E. ANSIEDAD Tesis inédita Lic. en Psicología  
Fac. U.N.A.M. Meco 1985.
- Gómez G.B. HIPERTENSION ARTERIAL EN LA MUJER QUE DESEMPEÑA  
DIVERSOS ROLES, Tesis inédita. Fac. de  
Psicología, U.N.A.M. México 1987.
- Hersey Paul LA ADMINISTRACION Y EL COMPORTAMIENTO, ED. Técnica,  
México 1970.
- Huse E. Bowditch EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACION,  
ED. Fondo Educativo Interamericano S.A.  
1976.
- Hilgard INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA, ED. Morata S.A. Madrid  
España 1971.

- Jimenez A. EL ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA. ED. Trillas  
México 1976.
- John Powan Wilson y LA MENTE. Coleccion Cientifica de Time Life  
Redactores de los Ed. Offet Multicolor,  
S.A. México D.F. libros Time Life 1977
- Katz D. Kant PSICOLOGIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES. ED. Trillas  
Mexico 1977.
- Mc. Guigan. J.F. PSICOLOGIA EXPERIMENTAL. ED. Trillas. Mexico  
1980.
- Nuttin Joseph, F.P. MOTIVACION EMOCION Y PERSONALIDAD. ED.  
Paidós. México 1973.
- Oscos-Alvarado PSICOLOGIA DEL DESASTRE Y TEORIA DE LA CRISIS.  
Revista de Informacion Cientifica y  
Tecnologica. Ed. Centro Nacional de  
Ciencia y Tecnologia. Vol. 7N. III  
México, diciembre 1968.
- Oficina Internacional INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL TRABAJO. Cera.  
Edición. Ginebra Suiza. 1968.
- Pick Susan, López V. COMO INVESTIGAR EN CIENCIAS SOCIALES. ED.  
Trillas, México 1982.
- Schein H. Edgar PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION, ED. Pretenica Hall  
Internacional. Mexico 1971.
- Smith. C.H. Wakeley. H. J. PSICOLOGIA DE LA CONDUCTA INDUSTRIAL,  
ED. Mc. Graw. Hill/ Mexico 1982.

- Solomon, F.F. Vernon MANUAL DE PSIQUIATRA, ED. Manuel Moderno 2a Ed. Mexico 1976.
- Spielberger, Ch. TENSION Y ANSIEDAD, Harper Row Latinoamericana, S.A. Mexico 1980.
- Tannenbaum Sherwood A. PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION LABORAL, ED. Continental, S.A. de C.V. Mexico 1981.
- Valdivia G, Issac LA PSICOLOGIA DE LA EMPRESA, ED. Jus, Mexico 1979.
- Vroom H.V. Deci, LA MOTIVACION Y ALTA DIRECCION, ED. Trillas, Mexico 1977.
- Werner Wolff INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA, ED. Fondo de Cultura Económica, México 1981.
- William C. Howell PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL, ED. Manual Moderno S.A. México 1979.
- Willia, B. Werther, Jr.  
y  
Davis Keith DIRECCION DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS, ED. Mc. Graw Hill, México 1982.