

01962

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ASPECTOS SOCIALES Y PSICOLOGICOS DEL
AUSENTISMO LABORAL

T E S I S

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

LILIA CATALINA COLIN ESTRADA

PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRIA EN PSICOLOGIA CLINICA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1990



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.

CONTENIDO	4
INTRODUCCION	6
CAPITULO I	10
EL TRABAJO: LIDERAZGO Y MOTIVACION	
La evolución del trabajo	11
El desarrollo industrial	12
Concepto de Ausentismo	14
Clases de Ausentismo	15
Riesgos de trabajo	16
Ausentismo injustificado	17
Antecedentes del Ausentismo	18
Ausentismo y Productividad	19
Concepto de Productividad	19
Causas del Ausentismo	21
La Empresa. Concepto de Supervisor.	22
Funciones del Supervisor.	23
El Supervisor y La Autoridad	24
El Liderazgo	25
Teoría de los rasgos: Litterer	26
Teorías sobre el manejo del liderazgo: El Grid de Blake y Mouton	27
K. Lewin	30
Organización formal e informal	31
R. Tannenbaum y W. H. Schmidt	32
R. Likert	34
Teorías sobre el Contexto situacional	34
F. E. Fiedler y P. Hersey y K. Blanchard	35
Motivación A. Maslow	40
F. Herzberg	43
D. Mc Clelland	45
C. P. Alderfer	47
V. Vroom	48
D. Mc Gregor	48
C. Argyris	50
Desarrollo Organizacional	51
CAPITULO II	55
GRUPOS DE TRABAJO	
Definición de grupo	56
Tipos de grupo	57
Características de los grupos	58
El grupo de trabajo	60
Comunicación formal e informal	60
Diversos enfoques de la administración	61
Como influye el grupo de trabajo en el ausentismo	62
Tamaño de la empresa	63
El tipo de trabajo	65
Estructura de grupo	67
Estructura de Autoridad y poder	72
La posición del supervisor	73
Los gremios. Su evolución. El sindicato	74
Funciones del sindicato	77
Las relaciones Obrero-patronales	78
El conflicto en las organizaciones	81
La frustración como parte del conflicto	83
Desarrollo organizacional	88

CONTENIDO	PAG.
CAPITULO III	92
LA FAMILIA	
Concepto de familia	93
Antecedentes de la evolución de la familia	94
Funciones de la familia	95
El trabajador y la familia	97
Aspectos teóricos de la dinámica familiar	98
Teoría del sistema familiar, teoría del rol y teoría de la comunicación familiar	104
Teoría del sistema familiar: Función y rol	107
Teoría psicoanalítica de las relaciones objetales	108
Concepto de identificación	111
Aspectos patológicos de la identificación	
CAPITULO IV	120
EL ALCOHOLISMO	
Dificultades en la identificación del alcoholismo	121
Factores del alcoholismo	122
Concepto de alcohólico y "bebedor problema"	125
Clasificación del alcoholismo	126
Efectos iniciales del alcoholismo: Aspectos bio-- químicos	126
Aspectos psicosociales	127
Efectos crónicos del alcoholismo	128
Aspectos epidemiológicos	129
Aspectos sociales, económicos, legales y laborales	130
Etiología del alcoholismo, factores genéticos, hereditarios y biofisiológicos	131
Factores sociales	132
Factores del aprendizaje	133
Factores sociales y psicológicos: Teoría del sistema familiar y del rol	134
Conducta alcohólica y la teoría de las relaciones objetales	136
CAPITULO V	145
ESTUDIO EXPERIMENTAL	
El Problema. Planteamiento de investigación. Objetivos	146
Planteamiento de hipótesis. Hipótesis alternativas	147
Descripción de los sujetos de estudio	148
Instrumentos de medición. La entrevista laboral	150
La escala de actitudes. Confiabilidad y Validez de la escala de actitudes.	151
Historia clínica	157
Test de Barsit. M.M.P.I.	158
Escenario. Procedimiento	163
Resultados. Entrevista laboral	165
Gráficas. Entrevista laboral	166
Escala de actitudes. Datos obtenidos	168
Cuadros. Gráficas. Escala de Actitudes	172
Historia clínica. Cuadros. Gráficas	176
Test de Barsit	190
M.M.P.I.-168. Datos. Gráficas y Cuadros	191
Discusión. Entrevista y Escala de Actitudes	194
Discusión. Historia clínica	196
Barsit. Discusión. M.M.P.I.-168	200
Conclusiones	203
Apéndices	206
Bibliografía	210

INTRODUCCION

**"El espíritu iniciador
nunca debe cesar"**

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

En la actualidad hay más personas que sufren de disturbios emocionales, que de trastornos mentales severos. Estos desordenes son causados en la mayoría de los centros de trabajo por frustración y por conflicto que se reflejan en conductas problemáticas como: accidentes de trabajo, rotación de personal, elevación de errores, baja calidad, baja productividad y ausentismo, entre otros.

El presente estudio trata del ausentismo y de varios de los factores relacionados con este problema, como las situaciones sociales que prevalecen en el clima laboral, manejo de liderazgo y motivación, dinámica grupal, aspectos económicos y ambientales de trabajo, por una parte y los aspectos familiares y de alcoholismo por otra que influyen en la conducta del trabajador.

Esta situación es frecuente no solo en México sino también en los países industrializados y post-industrializados. Los nuevos procesos de movimiento de capital de industrias líderes han traído como consecuencia la aplicación de nuevos sistemas tecnológicos, así el mundo de trabajo ha cambiado en este siglo; calificando los sistemas de "poco humanitarios". Estudios sociológicos han considerado el ausentismo como una forma de conducta activa de los trabajadores comparable a las huelgas o a la baja productividad, o sea que son actitudes de rechazo a la situación laboral.

Se mencionan también causas relacionadas con la alienación de los roles de la organización, esto es, roles burocráticamente estructurados, la centralización en la toma de decisiones, inadecuada motivación, fricciones entre los empleados, baja cohesión grupal y el tipo de liderazgo.

Por otra parte, el ausentismo se ha correlacionado en diferentes países con problemas familiares, farmacodependencia y alcoholismo.

Como todo mundo sabe, la conducta alcohólica se acompaña de problemas emocionales y es causa de ausentismo y accidentes en el trabajo además de otros perjuicios sociales, económicos e indi-

viduales.

El presente estudio se basa en una revisión bibliográfica de -- los aspectos citados en relación a este fenómeno social: el ausentismo.

Para poder ubicar este fenómeno social del ausentismo en el capítulo I se aclara el concepto y la obtención del índice de ausentismo. Se toman en consideración el marco macrosocial como el desarrollo industrial y el microsocial: el grupo de trabajo con aportes teóricos de diversos autores sobre la motivación y teorías del liderazgo, con la idea de apoyar la influencia de la supervisión y la dirección de la empresa como causantes de un incremento de Ausentismo.

Al desarrollar el capítulo II, se retoma el grupo de trabajo revisando los aspectos teóricos grupales que pueden influir en la conducta de los trabajadores. El grupo de obreros apoyado por un sindicato frente al patrón, nos remite nuevamente al manejo de un liderazgo en las relaciones obrero-patronales que fomenta el conflicto en la organización debido a las quejas de los trabajadores y esto se refleja en el aumento del índice de ausen--tismo.

En los capítulos III y IV, se consideran los aspectos persona--les del trabajador como: la familia, la personalidad y el alcoholismo. De estos puntos se hace una revisión teórica de las teoorías de sistemas, comunicación y desempeño del rol y la teoría de las relaciones objetales.

La dinámica familiar esta basada en un equilibrio con manteni--miento de roles, que en un momento dado son simultáneos, complementarios, sin continuidad lógica, simbióticos o fusionados. -- Cuando los roles son de este tipo mantienen un equilibrio precario o con costos de la personalidad de alguno de los miembros de la familia con severas carencias en el desarrollo. Con la teoría de las relaciones objetales apoyamos un proceso de identidad con el uso de mecanismos de escisión que separan aspectos dolorosos internos y aspectos displacenteros de la realidad externa. El uso constante de estos mecanismos de escisión, se observa en rasgos de la personalidad, de tipo agresivo y psicótico.

Nuestra hipótesis es que el bebedor problema, abusa del alcohol como una manifestación de esas partes de la personalidad reduciendo así un gran monto de ansiedad.

Por último, en el capítulo V se presenta la investigación de -- campo que se llevó a cabo dentro de una empresa en México, de -- la industria hulera. Se estudió el Ausentismo con un muestreo probabilístico de dos grupos: un grupo de ausentistas y otro -- grupo de No ausentistas y se compararon con instrumentos de medición como: M.M.P.I.-168, historias clínicas y el test de -- Barsit. A otro grupo de ausentistas se le aplicó una Entrevista laboral y una encuesta de actitudes.

Las hipótesis se basan en la confrontación de las diferencias -- entre los resultados de un grupo y otro y la aplicación de una Encuesta de Actitudes. El método estadístico empleado fue la T de Student.

Los resultados se presentan en gráficas y cuadros. Su interpretación y las conclusiones se basan en los antecedentes teóricos de los capítulos anteriores y los propios resultados.

Al estudiar el fenómeno grupal llamado: Ausentismo, dos aspectos sobresalen, el primero de ellos es la dinámica del grupo de trabajo; como es la relación interpersonal entre los jefes y -- los subordinados. El segundo punto es la dinámica familiar del trabajador; sus vicisitudes, sus relaciones que entran en juego, con sus respectivos roles, determinan ciertas características de personalidad. Estas pueden fomentar en un momento dado, la conducta del "bebedor problema" y los desajustes emocionales, que se ven reflejados en el trabajo con el ausentismo.

C A P I T U L O I**EL TRABAJO: LIDERAZGO Y MOTIVACION.**

"El ser humano es la fuente de energía más importante, más sobresaliente y más valiosa de una sociedad industrial."

Peter Drucker.

LA EVOLUCION DEL TRABAJO

Podemos citar cinco fenómenos derivados de la revolución económica, social, tecnológica y política:

1. El creciente dominio de la ciudad sobre el campo.
2. La difusión del sistema fabril.
3. La fuerza irresistible del progreso tecnológico.
4. Los cambios en las condiciones de trabajo.
5. El cambio en las relaciones de propiedad.

Estos fenómenos trascendieron en toda la estructura social, con características de inestabilidad y de continuo cambio. De esta manera el mundo del trabajo es más complejo, las organizaciones laborales presentan problemas que antes no existían. En el año de 1800, el 90% de los habitantes en los Estados Unidos vivían en granjas y ese porcentaje en Europa era similar. Dubin, 1958. En México, la población urbana aumentó en el curso de este siglo de la siguiente manera: (Consejo Nacional de Población, 1982).

A Ñ O	% POBLACION URBANA	% POBLACION RURAL
1900	19.4	80.6
1940	35.1	64.9
1970	58.7	41.3

Por otro lado, la migración del campo a la ciudad ha sido determinante en el crecimiento demográfico, por ejemplo: el Distrito Federal, el Estado de México, Baja California Sur y Quintana Roo, son estados de fuerte atracción migratoria; así como otros estados presentan emigración a citar: en primer lugar, Chihuahua, Durango y Oaxaca y en segundo lugar, Jalisco, Michoacán, Tlaxcala e Hidalgo. A continuación puede observarse el crecimiento demográfico en el Distrito Federal y en el Estado de México:

	A Ñ O S			
	1 9 5 0	1 9 6 0	1 9 7 0	1 9 8 0
Distrito Federal	3'050,442	4'890,876	7'229,052	9'639,800
Estado de México	1'392,623	1'897,851	4'096,125	7'767,900

Con una tasa de crecimiento en 1980 de 3.0% en el Distrito Federal y 6.8% en el Estado de México. El aumento general de la población

blación en todo el país, tuvo un índice mayor, a partir de 1940, debido a que México, entró en una nueva etapa de desarrollo, impulsada primero por la intensificación de actividades agropecuarias y posteriormente por la industrialización apoyada en la -- sustitución de importaciones. Además de la tecnología sanitaria y de la farmacología que contribuyó a una mayor sobrevivencia. Así tenemos una población en:

México	1 9 8 0	tasa
Hab.	69'346.9	3.0

La población activa en el año de 1977 era de: 18.042 de los cuales 7,652 eran obreros y empleados. Consejo Nacional de Población, 1982.

Con todos estos datos podemos agregar que el aumento de las organizaciones laborales ha sido considerable. Los problemas que se presentan en el trabajo son múltiples y en parte se deben a los cambios, a la magnitud de las organizaciones u organismos sociales, a los roles burocráticos, al desarrollo tecnológico y a la industrialización.

EL DESARROLLO INDUSTRIAL

Con la Revolución Industrial, el artesano que anteriormente se encargaba de producir los productos con sus propias manos y con las herramientas. se vió desplazado por las máquinas lo que implicó que en la actualidad el obrero realice labores fragmentarias del producto total. Esto fue, como consecuencia de la especialización del obrero en una o en unas cuantas operaciones dentro del proceso total de la producción. Es decir, que una unidad de producción es un conjunto de recursos tecnológicos, administrativos, humanos y económicos y que el uso de las máquinas -- determinó el ritmo humano de trabajo. Este tipo de adaptación -- del hombre a la máquina produce cierta enajenación, que se manifiesta en diferentes tipos de conflicto como se detalla más adelante.

La industrialización ha influido en toda la sociedad, no sólo ha ce referencia a máquinas y a una economía de mercado, sino a hom

bres e instituciones dentro de una red de relaciones con determinados usos y costumbres con una compleja división del trabajo y una urbanización acelerada. La mecanización no puede entenderse formando solo parte de la industria sino también ha influido en la agricultura y otras áreas por ejemplo los medios de comunicación y transporte alcanzan un desarrollo no esperado, la producción de la energía eléctrica ha creado un sistema operativo que incluye cambios económicos, políticos y sociales. En forma paralela se presentan rápidos incrementos de la población y la movilidad de las poblaciones, este fenómeno entre otros, origina una problemática social que afecta a las relaciones de los individuos en el trabajo, haciendo más complejas las relaciones de los trabajadores con los supervisores o jefes. Las relaciones obrero-patronales implican una interrelación de todos estos factores, económicos, sociales, psicológicos y tecnológicos.

En la actualidad, las empresas industriales, comerciales, de servicios, de capital público, mixto o privado, presentan diversos problemas de cierta trascendencia como son: baja productividad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, Ausentismo, paros, huelgas y sabotajes, entre otros. Varios de estos problemas son resultado de expresiones de conflicto de los trabajadores, reflejan su agresión y su apatía. En este estudio se tratará de las causas de estos problemas, en lo particular del Ausentismo.

El Ausentismo laboral tiene relación con problemas como: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y resulta ser una expresión de conflicto menos agresiva o violenta que los paros y huelgas y hasta cierto punto tolerable para una empresa. Si nosotros hablamos de la empresa, como un organismo social, podemos pensar que como todo organismo presenta un equilibrio, una estabilidad organizacional y que a mayor índice de problemas de este tipo, su punto de equilibrio no es el más adecuado, podemos indicar que una salud organizacional va a depender en parte de la prevención de todas estas manifestaciones. Las cuales, tienen diferentes causas con múltiples factores que inter-

vienen; vemos en el caso del Ausentismo, como se presentan y de sarrollan.

CONCEPTO DE AUSENTISMO

La palabra Ausentismo se refiere a: "ausencia, del latín absentia, falta de presencia de una persona en el lugar en que debe hallarse para la realización de cualquier acto jurídico". Diccionario Enciclopédico, 1952.

En el presente estudio nos referimos a la ausencia del trabajador, cuando no asiste al centro de trabajo; a este conjunto de ausencias de los trabajadores se le ha llamado Ausentismo.

Cada empresa tiene su método particular de sumar las ausencias, en parte esto, se debe a los controles financieros. Por ejemplo algunas empresas incluyen las vacaciones, lo cual crea cierta confusión al abordar el problema. Los índices de una manera global pueden ser muy altos, pero hasta cierto punto con justificación. En cambio si separamos las vacaciones, e incluimos, enfermedad general, riesgos de trabajo, permisos y sanciones o castigos; podemos acercarnos al problema en forma más clara. - Si tenemos estadísticas sólo del Ausentismo, podemos tener idea de las pérdidas económicas por ejemplo en Estados Unidos, se estima como resultado de este fenómeno 400 millones de día perdidos por año, cerca de 5.1 día por empleado. En muchas industrias, el índice de ausentismo va del 10 al 20 %.

Se combina la media de días perdidos por año con un estimado de costo diario de ausentismo por trabajador, se calcula en el año de 1980 un costo anual de 26.4 billones de dólares incluyendo el salario con prestaciones y pérdida de la productividad, -- Lawson y Lawson, 1978.

En México el 15% de la fuerza productiva se nulifica con una -- pérdida de miles de millones. Esto varía por la tasa inflacionaria con un ausentismo laboral de 1/5 días de la semana perdidos. Lazo, 1978.

De esta manera podemos ubicar la trascendencia de este problema desde el punto de vista económico, además de las consecuencias sociales y otros factores que vienen implicados.

CLASES DE AUSENTISMO

Hay diferentes conceptos por los cuales se presenta el Ausentismo, pero de manera general, de acuerdo a la literatura revisada propongo dividirlo en dos:

1. Falta justificada.
2. Falta injustificada.

1. La falta justificada puede deberse a conceptos como:

- 1.1. Enfermedad.
- 1.2. Accidente.
- 1.3. Enfermedad Profesional.
- 1.4. Accidente de trabajo.
- 1.5. Permisos con o sin goce de salario.
- 1.6. Comisiones sindicales o de otro tipo.
- 1.7. Sanciones.
- 1.8. Vacaciones (este concepto es considerado solo por razones financieras).

1.1. Ausentismo por enfermedad.

Este es uno de los aspectos más importantes desde el punto de vista de la medicina del trabajo ya que las pérdidas por ausentismo provocado por enfermedad son cuantiosas y es importante desglosar este concepto de otros motivos, que en un momento dado puede estar cubriendo ausentismo sin justificación alguna.

De un estudio que se llevó a cabo en España, durante un período de Noviembre de 1962 a Diciembre de 1966 inclusive, de 41,269 - trabajadores se produjeron 81,444 incapacidades laborales; la cual se traduce en 1'168,428 días perdidos por enfermedad. Montes, 1970.

1.2. Ausentismo por Accidente.

Este concepto está comprendido en el anterior, en el sentido de que requiere de una incapacidad justificada para dejar de laborar. También este tipo de accidentes se refieren a horas y lugares fuera del horario de trabajo o sea del trayecto de ida y regreso del lugar de trabajo.

RIESGOS DE TRABAJO

1.3. Ausentismo por enfermedad profesional.

Durante el trabajo, los trabajadores están expuestos a riesgos que lesionan su salud y por tal motivo presentan enfermedades -- llamadas profesionales o de trabajo. Entendemos como enfermedad profesional la definición del artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo: "Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero, o - del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoca en el - organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad por agentes físicos, químicos y biológicos.". Berea, 1974.

Los trabajadores que contraen enfermedades durante el trabajo, - no se percatan de ello hasta que los síntomas se refieren a un - estado avanzado como son las Neumoconiosis y la sordera, acucia o hipoacucia.

Corresponde a las áreas de Seguridad e Higiene del trabajo, preservar la salud de los trabajadores y prevenir las enfermedades, observando la legislación al respecto, vigilando que se cumplan las normas, se lleven a cabo las inspecciones y medidas necesarias, ya que muchos de estos problemas son ocasionados por la negligencia de los patrones, jefes y supervisores, quienes deben - atacar las situaciones insalubres o riesgosas.

1.4. Ausentismo por Accidente de trabajo.

El accidente de trabajo es otro riesgo al que se expone el trabajador y las cifras sobre accidentes de trabajo con consecuencias de incapacidad temporal, permanente y aún la muerte, tanto en México como en otros países son altas y reflejan lo trascendente - de este problema.

En países como los Estados Unidos y Japón se calculan dos millones de accidentes al año, O.I.T., 1965. En México en el año de 1961 se calcularon 957,000 accidentes, con 14'355,000 días perdidos (datos del II Simposio de Seguridad Industrial, No. 1961).

Para la definición de Accidente de trabajo se tomó de la Ley Fe-

deral de Trabajo, el Artículo 285: "Accidente de trabajo es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, -- producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido en las mismas circunstancias". Berea, 1974.

Estos dos tipos de riesgos profesionales, tanto accidente de trabajo como enfermedad profesional demeritan el trabajo, en todos los aspectos, con sus repercusiones económicas y sociales, además se refleja en forma negativa en la productividad.

2. Falta Injustificada.

AUSENTISMO INJUSTIFICADO

La falta injustificada es aquella en la que sin ninguna causa o explicación, el trabajador no se presenta a trabajar.

Este estudio comprende todo tipo de ausencias, pero se refiere fundamentalmente al Ausentismo Injustificado. En otras palabras no estamos refiriendo a la expectativa que se tiene, de acuerdo con un contrato de trabajo establecido, de que el trabajador tiene la obligación contractual de presentarse a trabajar dentro de determinado horario y no asiste.

Como hemos señalado, el método de recabar las estadísticas sobre Ausentismo son diferentes en las empresas, sin embargo hemos considerado importante separar los diferentes conceptos. Se anexa la siguiente fórmula para obtener la tasa de ausentismo:

$$\text{Tasa de Ausentismo} = \frac{\text{N días-hombre perdido por ausencias al mes}}{\text{N promedio de empleados por N días laborables}} \times 100$$

a manera de ejemplo, para obtener dichas cifras.

El Ausentismo ha sido un problema constante en las empresas, se ha mencionado las pérdidas económicas, no solo para la empresa, sino también en perjuicio del propio trabajador, por ejemplo en el Artículo 37 de la Ley del Seguro Social se menciona que: "El

Ausentismo fue un problema muy debatido entre las empresas... - El consejo técnico se vió en la necesidad de dictar numerosos - acuerdos para encausar los problemas. ... Si el Instituto Mexi- cano del Seguro Social otorga incapacidades médicas a un traba- jador, se dejará de cotizar, no obstante que sea un período in- ferior a cuatro días. Berea, 1974. Con lo anterior, nos pode- mos dar cuenta que las empresas presentan este problema con de- masiada frecuencia, por lo cual han tratado de lograr acuerdos para reducir sus pérdidas económicas por este concepto.

Por otro lado, la Ley Federal de Trabajo en su Capítulo IV, re- lativo a "Rescisiones de las relaciones de trabajo" en su Ar- - tículo 47, menciona como causa: Tener el trabajador más de - - tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin -- permiso del patrón o sin causa justificada. Berea, 1974.

De esta manera, el Ausentismo no solo es detrimento del salario del trabajador, sino que puede llegar a ser causa de la pérdida de su trabajo.

Claro esta, que el trabajador, cuida de esta situación, sin em- bargo el ausentista crónico, por descuido sufre la rescisión de contrato.

Para evitar esta situación, el Ausentista, puede recurrir ade- -- más a un Ausentismo justificado, como son las incapacidades mé- dicas.

Por todo lo anterior, es conveniente analizar los motivos que - originan el porcentaje del Ausentismo tanto justificado como in- justificado.

ANTECEDENTES DEL AUSENTISMO.

Compañías que no sufren de un índice especialmente alto pueden sentir que no necesitan cambiar su sistema. Goldhaber, 1977. - En este aspecto podríamos pensar cual es la media o el porcenta- je alto de ausentismo. El promedio de la mediana de la tasa de ausentistas en Estados Unidos de las compañías fue en 1979, cer- cano a 3%. En las áreas de manufactura más alto (3.2%) que en las áreas de no-manufactura (2.0) y se presentaron más en cier- tos días de la semana: Lunes, Viernes o un día después del día de pago o días de fiesta; y en ciertos turnos, de 3 P.M. a -.-

11 P.M. y de 11 P.M. a 7 A.M. y sobre todo el turno de 3 P.M. a 11 P.M., los viernes y sábados. Lawson y Lawson, 1978.

Por lo que podemos pensar que un índice igual o mayor de estos porcentajes de Ausentismo injustificado se debe considerar, estudiar, evaluar y tratar de solucionar.

AUSENTISMO Y PRODUCTIVIDAD.

También se ha considerado como Ausentismo: a la diferencia entre las horas en que el trabajador se compromete a trabajar y - las que realmente trabaja". Viteles, 1968.

Desde este punto de vista podemos incluir al Ausentismo, que no se puede sumar legalmente o computar bajo un sistema, como el siguiente:

- a) Faltar parte de la mañana, tarde o parte del turno correspondiente,
- b) Salir a media mañana o mitad del turno,
- c) Llegar tarde,
- d) Salir constantemente a los sanitarios, y
- e) Visitas al médico en forma constante, entre otros.

Este tipo de Ausentismo nos acerca al concepto de Productividad, a la baja productividad, pues como es lógico el rendimiento laboral decrece si el trabajador se ausenta por horas en el día, - o de otra manera la baja productividad se refiere a un bajo esfuerzo para cumplir con el trabajo. El trabajador puede controlar su trabajo, esto es, si trabaja rápido o lentamente, si - asiste o se ausenta con frecuencia. Strauss y Sayles, 1966.

CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD.

Podemos entender como Productividad a las riquezas producidas - entre los factores de producción utilizados, así una buena productividad es la óptima utilización de todos los medios de producción. Esto comprende no solo al elemento humano, sino también al adecuado equipo, herramientas, ambiente físico, a un - control de la producción y a una organización eficiente. - - - Gellerman, 1963.

También podemos expresar a la productividad como un quebrado en

donde el numerador son los resultados o productos de nuestro -- trabajo y en el denominador los esfuerzos que intervienen en es te proceso productivo, o sea la fuerza productiva, el elemento humano. Barea, 1966.

$$p = \frac{\text{Resultados}}{\text{Esfuerzos}}$$

Si hay un alto índice de ausentismo también se puede hablar de baja productividad y esto trasciende a la sociedad misma, si -- consideramos que mantener una elevada productividad constituye el principal medio para alcanzar un nivel de vida más elevado - al producir el mayor número de bienes y servicios posibles a un precio más bajo, o sea que la producción en serie, en un inicio, permitió producir más productos a un precio más bajo y al alcan ce de una mayoría. En suma, la productividad es el aprovecha- miento de los recursos humanos, tecnológicos, materiales y fi- nancieros en la obtención de un mayor número de bienes y servi- cios.

Se han llevado a cabo estudios en Estados Unidos con respecto a la Productividad, es importante la investigación Hawthorne rea- lizada en la Compañía Western Electric en 1924, en donde Pennock hizo un estudio sobre los efectos de la iluminación en el traba- jo, los resultados reflejaron que de una u otra manera la pro- ducción aumentaba, por lo cual se llevaron a cabo otros estu- dios en 1927 por Elton Mayo, Roethlisberger y Whitehead y otros de la Universidad de Harvard y un equipo de trabajo de la - - - Western Electric; en el área de montaje de redes telefónicas, - sobre la influencia de circunstancias físicas sobre la producti- vidad de los operadores incluyendo horas de descanso y los dife- rentes días de la semana, los resultados, entre otros, fue que el aumento de la producción era independiente de los períodos - de descanso, de los días de trabajo y las condiciones físicas; además se observó un decremento del Ausentismo en un 80%. Esto ilustra que la actitud del trabajador, (del ausentista), es fun- damental frente al trabajo, así como el estilo de supervisión y la motivación que reciba.

Otro estudio fue realizado por E. Mayo, en 1923, sobre la rota- ción de personal, en una fábrica de tejidos, cerca de Filadel--

fia, presentó un sistema de períodos alternativos de descanso y cada grupo de tres hombres decidía la manera de alternar estos períodos, lo cual redujo la tasa anual de rotación. Elton Mayo interpretó que esta reducción se debía a factores psicológicos. Más tarde Mayo en 1943, realiza un estudio sobre Ausentismo y - rotación de personal, en California, a una Compañía de Construcción Aeronáutica, en el que se observaron los grupos de operarios, uno satisfecho con su trabajo y otro insatisfecho; los resultados obtenidos correlacionaron en forma positiva la movilidad de la mano de obra, la baja moral, la baja productividad, - la insatisfacción en el trabajo con el Ausentismo. Guerreiro 1951. Algunos problemas como Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, aumento de desperdicio y baja productividad se encuentran muy relacionados con el Ausentismo, debido a factores en común.

CAUSAS DEL AUSENTISMO.

Quando nosotros observamos un fenómeno, sobre todo social, podemos entender que no puede ser originado por una sola causa o motivo, sino que puede deberse a diferentes causas, así propongo que el Ausentismo tiene una causalidad múltiple.

Nuestras hipótesis las hemos dividido en:

1. Los aspectos inherentes al trabajo:
 - 1.1. La relación interpersonal del trabajador con su jefe o supervisor.
 - 1.2. La relación del grupo de trabajadores con la empresa.
2. Los aspectos relativos al propio trabajador:
 - 2.1. Problemas familiares.
 - 2.2. Alcoholismo.
 - 2.3. Aspectos psicopatológicos.

El presente capítulo trata del primer punto, referente a la relación del trabajador con el Supervisor o Jefe, en el segundo capítulo la relación del grupo con la empresa y en capítulos --tercero y cuarto, los problemas particulares de los trabajadores.

LA EMPRESA.

En nuestro sistema de vida de una manera u otra, tenemos relación con las organizaciones. Cada una de ellas tiene una estructura con diferente propósito. Su estructura está representada en una carta de organización, la cual puede ser de línea, funcional y de staff, dependiendo de su tamaño y complejidad. Dentro de las primeras jerarquías, en el tope se encuentra la Dirección y Administración General, luego las Gerencias, las Jefaturas y los Supervisores, o mandos intermedios, estos últimos son los más cercanos a los trabajadores. Por esta razón, revisaremos los aspectos relacionados con la supervisión.

CONCEPTO DE SUPERVISOR.

En las líneas operativas, toda labor requiere de revisión y control, de ahí que la supervisión significa vigilar e instruir a las personas en el desempeño minucioso de su trabajo. Henrich, 1951.

En otras palabras, la supervisión es el arte de realizar el trabajo por medio de esfuerzos y habilidades de otras personas. - - Henrich, 1951.

El supervisor tiene a su cargo un grupo de empleados o trabajadores y su actividad medular consiste en dirigir el trabajo de esas personas para lograr que las labores se desempeñen con eficacia. Estos supervisores han sido llamados el hombre clave en la industria. R. Dubin afirma que el puesto de supervisor es el eslabón central y crítico en una cadena de mando que pone en contacto a la administración con los trabajadores.

Podemos mencionar que dentro de la organización de la empresa, el supervisor es la pieza de eslabón entre el área de ejecución y el área de planeación, en otras palabras entre el personal administrativo y el personal técnico y operativo.

En el mundo del trabajo hay millones de hombres y mujeres en los establecimientos mercantiles e industriales de la nación, trabajadores, expertos o noveles en talleres y oficinas, en la construcción, minería y transportes que esperan ser guiados y lo son por el compás de la batuta del supervisor. Simplemente no

podemos realizar ningún negocio sin una dirección responsable y un cierto control de la ejecución de los trabajadores. Estas son las tareas del supervisor. Este es el compás de supervisión. Herbert, 1962.

FUNCIONES DEL SUPERVISOR.

El supervisor lleva a cabo las fases administrativas de: previ sión, planeación, en tanto que él es el punto medio para la realización de los objetivos que la empresa persigue. Aunque el supervisor no determina las políticas, las estrategias o los programas y presupuestos si contribuye en vigilar que éstos se cumplan y los propósitos se logren por otra parte analiza los problemas que se presentan y toma las decisiones de su área de autoridad.

Una de las más importantes habilidades conceptuales de un supervisor, es la habilidad para organizar el trabajo. Debe ser capaz de concebir el trabajo que supervisa. Herbert, 1962. Organización es la forma de utilizar los recursos para lograr los mejores resultados en función de los objetivos de la empresa. También el supervisor efectúa los pasos de la integración al cooperar en la contratación de elementos idóneos y al ayudar al recién ingresado proporcionándole la información de la empresa y de todo lo referente a su trabajo como reglamentos, métodos, conocimiento de materiales, herramientas, equipo de trabajo y abastecimiento. Prepara y evalúa a sus colaboradores para ocupar puestos de nivel superior o cambios de área.

El supervisor dirige a sus subordinados y controla el progreso del trabajo efectuado tratando de que se apegue a los programas establecidos.

El supervisor es efectivo cuando: delega su autoridad, hace asignaciones claras y definidas, supervisa con base en los resultados, reduce al mínimo las órdenes detalladas, emplea poca precisión, adiestra a los subordinados, hace una labor distinta a la que hacen aquéllos, ocupa su tiempo más en problemas de largo alcance que a corto término. Bishop, 1971.

El supervisor está al frente de un grupo de personas y debe administrar de manera tal que obtenga dos objetivos fundamentales:

la eficiencia en el trabajo encomendado y la satisfacción de sus colaboradores.

Una función primordial como supervisor es la de desarrollar tanto como sea posible la experiencia, la habilidad y la confianza en sí mismo de sus subordinados. Delegar con base en:

- La asignación de deberes,
- El otorgamiento de permiso o autoridad para llevar a cabo las acciones necesarias,
- La creación de una obligación o responsabilidad en el subordinado.

Todo esto lo lleva a cabo el supervisor por medio de la dirección, coordinación y control. Heyel, 1967.

EL SUPERVISOR Y LA AUTORIDAD.

Se menciona autoridad, debido a que cada jefe tiene un nivel, - un grado de autoridad ante sus subordinados. Cada empresa tiene una manera gráfica de representar su estructura, mediante un diagrama de organización general o complementario, que muestra los aspectos más importantes de los niveles jerárquicos, los -- grados de autoridad y los canales de supervisión. La autoridad es, entre todas las formas de influencia la que distingue principalmente el comportamiento de los individuos como participantes de las organizaciones. Cooper, 1964.

La representación o estructura orgánica de la empresa nos da una organización formal, mediante la cual el jefe ejerce el mando o control sobre otras personas. Es la autoridad formal lo que le permite a un supervisor dar órdenes, ya que la orden es el ejercicio pleno de la autoridad.

Aunque pueden existir otras formas de mando: las instrucciones y la información son las más usuales; en el primer caso tenemos que pueden tratarse, de normas o procedimientos dentro de planes a seguir.

Según Urwick, hay tres clases de autoridad:

1. Formal.
2. Técnica (implícita en conocimientos y habilidades especiales).

3. Personal (la que confiere el liderazgo, la popularidad y la aceptación del grupo) Herbert, 1962.
1. La autoridad formal es conferida por la organización formal desprendida de las líneas de autoridad.
 2. La autoridad técnica es la autoridad funcional aquella que se tiene por razón del prestigio adquirido, la experiencia en virtud de los conocimientos técnicos o prácticos que posee una persona en determinado asunto o materia. Es la autoridad del técnico o del experto cuyas opiniones, consejos, ayuda, orientación o asesoría son requeridos.
 3. La autoridad personal, es aquella que ciertas personas poseen debido a algunas características psicológicas, que les hacen adquirir un ascendiente indiscutible sobre los demás, sin hacer autoridad formal alguna. En este caso nos estamos refiriendo a la autoridad informal, esto se presenta en todas las organizaciones; en el grupo informal es en el que se presenta el verdadero líder. Este tipo de autoridad esta basado en aspectos carismáticos, éste es, los aspectos de su propia personalidad que le permiten tener una influencia directa sobre las personas dentro de un grupo determinado.

EL LIDERAZGO

La palabra carisma se emplea para designar a una merced o don otorgado por Dios, el término fue incorporado por Max Weber, sociólogo, para definir al líder que posee cualidades por las cuales sus seguidores pueden identificarse con él.

El liderazgo se ha estudiado e investigado por muchos autores, se propone agrupar las teorías de liderazgo en:

1. Teorías de los rasgos, referida a las cualidades o características del dirigente, se incluye su tipo de personalidad, por ejemplo J. Litterer, Max Weber y Chester Barnard, entre otros.
2. Teorías sobre el manejo del liderazgo, comprende el manejo de la autoridad por ejemplo: K. Lewin, el Grid Gerencial de Blake y Mouton, R. Tannenbaum, R. Likert y V. Vroom, entre otros.
3. Teorías sobre el Contexto situacional, que consideran el entorno social, el objetivo y la tarea, el manejo de la info

mación por ejemplo tenemos: F. Fiedler, P. Hersey, K. -- Blanchard y Mourous, entre otros.

TEORIA DE LOS RASGOS.

Características del líder.

Se mencionan tres:

- 1). Sobresale del resto del grupo (aún cuando solo sea por el puesto asignado),
- 2). Presentan una mejor capacidad de adaptación al medio en general,
- 3). Tienden a mantener un cierto grado de distancia psicológica con los demás.

Estas características se refieren tanto a un líder como a un jefe o dirigente de un grupo.

El liderazgo desempeña cuatro funciones importantes de acuerdo a Litterer, 1928.

- 1a. Apoyo.- Conducta que intensifica los sentimientos de otros en cuanto a su valor personal.
- 2a. Simplificación de las interacciones.- Conducta que estimula a los miembros del grupo para crear relaciones mutuamente satisfactorias.
- 3a. Énfasis en las metas.- Conducta que estimula el entusiasmo para lograr la meta del grupo.
- 4a. Simplificación del trabajo.- Conducta que ayuda a alcanzar las metas por medio de actividades como planeación, coordinación de recursos idóneos como instrumentos materiales y tecnología. Henrich, 1951.

Para un supervisor lo ideal es que posea además de la autoridad formal que le brinda el puesto, posea las características de líder y pueda influir en el comportamiento de sus subordinados. La principal fuerza de la autoridad es que la persona que recibe la influencia, la acepta. Aquí hay una diferencia en -- cuanto al concepto del poder, en el aspecto de que puede implicar que una persona tiene la capacidad de pedir a otra que acc--túe en forma determinada, puede incluir la coacción y la fuerza.

El liderazgo es la influencia externa más poderosa en la motivación de una persona. Los líderes están en posición de lograr que los subordinados respondan a las órdenes y decisiones. Esa es la actuación del liderazgo. Los líderes deben poseer una capacidad que es observada por los subordinados como superior, -- puede ser una habilidad técnica o de organización o conocimientos que acrediten su posición. Un líder debe conocer las necesidades generales y expectativas de los seguidores (económicas, -- psicológicas) y atender los problemas de los subordinados tomando en cuenta el conjunto de ideas para conseguir los objetivos. Ahora bien el estilo del líder tendrá que estar de acuerdo con la situación, los elementos importantes acordes con los componentes del liderazgo. La cultura tiene componentes ideológicos, sociológicos, tecnológicos y de actitud. La diferencia de cultura da una idea del ejercicio de autoridad más flexible o menos flexible. El ejercicio inadecuado de la autoridad puede rechazarse, aparentar que se cumple pero en realidad evitar la -- instrucción o modificarla.

TEORIAS SOBRE EL MANEJO DEL LIDERAZGO

EL GRID DE BLAKE Y MOUTON

Los estilos de supervisión que mencionan Blake y Mouton, plantean un cambio de autoridad-obediencia a involucración-participación-compromiso. Claro que es difícil este cambio en todos los casos y mencionan varias posibilidades dentro de una escala de interés por la producción y de interés por las personas y -- describen cinco estilos aunque las combinaciones son múltiples.

Los principales estilos de dirección son:

- 9-1. Tendencia al interés por la producción.
- 1-9. Tendencia al interés por la gente.
- 1-1. Bajo interés por la gente y por la producción.
- 5-5. Interés por la producción y por la gente en forma parcial.
- 9-9. Genuino interés por la producción y por la gente.

Ilustrados a continuación.

EL GRID DE BLAKE Y MOUTON

I N T E R E S P O R E L S E R H U M A N O	ALTO	1-9 La atención cuida dosa a las necesi- dades del perso- nal, con miras a producir relacio- nes gratificado- ras, creando en - la organización - un trabajo activo y cómodo.	9-9 El logro de la misión es producto de un per- sonal dedicado; la de- pendencia mutua surge de un interés común, en los propósitos de la organización condu- ce a relaciones de -- confianza y respeto.
		5-5 El funcionamiento ade- cuado de la organiza- ción es posible me- diante un equilibrio entre la necesidad de producir y la de man- tener la moral a un - nivel satisfactorio.	
	BAJO	1-1 El realizar un esfuer- zo mínimo para efec- tuar el trabajo reque- rido es adecuado para mantener al personal en la organización.	9-1 La eficiencia en las - operaciones se logra - por el mejoramiento de las condiciones de tra- bajo de manera que el elemento humano inter- fiera en grado mínimo.
	BAJO		ALTO

INTERES POR LA EJECUCION DEL TRABAJO

El estilo 9-1 se caracteriza por un mando autoritario y riguroso con énfasis marcado por la producción. La comunicación es en un solo sentido de arriba hacia abajo, las instrucciones son claras para que no haya malinterpretaciones ni errores, si acaso los hay es por malas actitudes y hay que tomar acciones disciplinarias para que no se repitan.

El tiene completa fe en su propia aptitud y establece pñcticas

estrictas de rendir informes y revisa escrupulosamente el trabajo de sus subordinados. Para motivar usa el sistema de premios y castigos. Usa la fórmula autoridad-obediencia en los conflictos. Este estilo se encuentra en los supervisores que mantienen una presión irrazonable en busca de producción con escasa manifestación de benevolencia y adoptan actitudes punitivas. Este estilo puede crear que el grupo dirija sus esfuerzos en contra de la organización como boicots, ausentismo, huelgas y baja productividad.

En contraste tenemos el estilo 1-9 que es el supervisor que muestra interés máximo por sus subordinados y mínimo por el trabajo o la producción, se caracteriza por un don de mando débil y condescendiente. Con ese ejemplo las personas tampoco dedican esfuerzos e interés en los verdaderos objetivos de la empresa. Este estilo va paralelo a una baja productividad, ausentismo y además el ausentismo que no se puede sumar como visitas al servicio médico, enfermedades simuladas, faltar parte del día o del turno entre otros tantos. Blake y Mouton, 1977.

El estilo de supervisión 1-1 en donde hay bajo interés por la producción y también hacia las personas, es similar al Laissez-faire, las comunicaciones se manejan como información indispensable, las instrucciones se dan de manera general y vaga, los errores son inevitables y hay que evadirlos para no meterse en problemas, el jefe trabaja lo mínimo para sobrevivir dentro de las organizaciones, es obvio que un estilo así fomenta la desconfianza y la frustración en los subordinados con sus consecuentes conductas que hemos estado mencionando.

En el estilo 5-5 el supervisor se preocupa por la gente y por la producción de una manera parcial, la comunicación es constante, emplea conductos formales y también está atento a la comunicación informal a manera de adelantarse a los problemas, da las instrucciones de manera general y permite preguntas para lograr cierta idea de participación para un desempeño aceptable, los errores y equivocaciones se tratan de evitar con las normas y métodos ya descritos, se evitan innovaciones. En este caso es difícil que se presenten problemas como ausentismo, paros, excep

to que se trate de niveles especializados en donde se requiere - un cambio o que se trate de un cambio de estilo de 9-1 por ejemplo a este 5-5 entonces es posible que se propicien problemas mayores.

El estilo 9-9 de mando es el estilo ideal, la comunicación es un intercambio abierto, libre y franco entre el jefe y el subordinado, las instrucciones se dan sobre un plan acordado, los errores se ven desde el punto de vista de las causas, la queja se comprende y se atiende; así como los sentimientos hostiles se estimula, se reconoce el desempeño del subordinado y si los objetivos son bajos se le ayuda.

K. LEWIN

Tenemos diferentes estilos de mando, los más clásicos son los de Lewin, (1939) a citar:

- 1) El autocrático, en donde la conducta esta orientada al trabajo, escasa dedicación personal hacia los integrantes del grupo, esto se refleja en una conducta más dependiente, mínima capacidad de decisión y una mayor tendencia a comportarse agresivamente con los miembros débiles del grupo.
- 2) El estilo democrático, en el cual la conducta de los integrantes es de mayor dedicación a la tarea y un mayor grado de colaboración y comunicación.
- 3) El estilo Laissez-faire se refiere a una indiferencia por parte del jefe y entonces la conducta de los miembros es de irresponsabilidad, baja moral y en consecuencia baja productividad.

En la vida cotidiana lo común es encontrar estilos mezclados, o la tendencia hacia un estilo.

No se puede concluir que un estilo sea o no el más adecuado, -- por ejemplo el estilo autocrático puede funcionar en algunos -- grupos, en situaciones de emergencia, y es común encontrar diferencias en la manera de reaccionar según el tipo de cultura, se ha observado que en las culturas latinas es más aceptado el líder autócrata o autoritario que en las culturas nórdicas y sajonas. El grado de ambivalencia que se presenta hacia la figura

de autoridad, incluso resentimiento y hostilidad y es más manifiesta en algunas culturas, con estilo democrático y menos manifiesta con estilo de autoritarismo.

Es claro que la supervisión no resulta igualmente efectiva con todos los grupos. Tenemos que hacer notar que existen diferencias capitales en la cantidad de libertad que pueden tolerar las personas.

Además del hecho de que las personas sienten ambivalencia respecto a la autoridad y difieren en el grado de responsabilidad que están dispuestas a aceptar. En particular nos referimos a cierta dependencia o independencia respecto a la autoridad, - existen ciertas necesidades en el personal de autonomía y de realización. Si la dirección o el tipo de autoridad no proporciona la suficiente independencia el trabajador la actúa por su cuenta, recurriendo al ausentismo, a los paros y a otras medidas semejantes. Por otra parte una independencia sobrada crea confusión y relajamiento del orden.

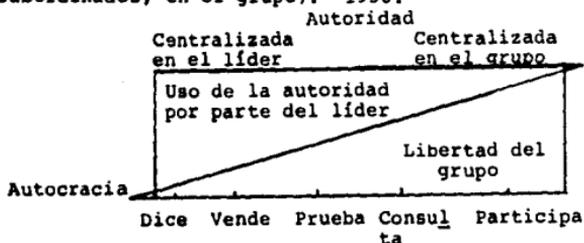
ORGANIZACION FORMAL E INFORMAL

El comportamiento laboral de cada individuo está condicionado por su pertenencia al grupo, basta modificar el grupo en que está incluido para que varíe sensiblemente su comportamiento, de esta forma aparece la estructura que llamamos organización formal o espontánea. La organización formal e informal van enlazadas y se condicionan mutuamente; sin embargo tienen objetivos diferentes, el objetivo de la organización formal es que se cumplan sus reglamentos y métodos de trabajo y lograr los planes económicos de la empresa. En cambio la estructura informal trata de lograr la satisfacción de ciertas necesidades psicológicas y sociales de los individuos que forman el grupo en relación a su seguridad, autoestima, prestigio en frente a los propios miembros del grupo. Ahora bien puede haber reconocimiento formal del líder o puede funcionar sin reconocimiento en el caso de que no ocupe un puesto dentro de la organización formal. Se puede analizar el liderazgo de cada jefatura o supervisión con base en la relación personal con los miembros del grupo; del po

der formal o la autoridad que su posición provee y el grado de estructura o repetición de la tarea asignada. El estilo de liderazgo puede ser centralizado o tender a la descentralización y ser efectivo dependiendo del caso, así el tipo de motivación - varía en una escala del manejo de la autoridad. Así la participación del subordinado y su reconocimiento dependerá del estilo de liderazgo de su jefe o supervisor. Tanto la participación - en las decisiones, la independencia o grado de libertad, el reconocimiento son aspectos de motivación en la conducta de los - integrantes del grupo.

R. TANNENBAUM Y W.H. SCHMIDT.

Por otra parte, se ha tratado de considerar un liderazgo que le permita al jefe el ser democrático en las relaciones con sus subordinados y al mismo tiempo mantener la necesaria autoridad y control en la organización de la que es responsable. Es decir, un continuo que parte de la toma de decisión por el jefe (liderazgo centrado en el jefe) hasta el otro extremo en donde el jefe permite que sea el grupo quien (es) tome las decisiones dentro de ciertos límites establecidos (liderazgo centrado en los subordinados, en el grupo). 1950.



CONTINUO DE R. TANNENBAUM Y W.H. SCHMIDT, 1950

Cada jefe debe considerar que papel quiere desempeñar porque muchos problemas de relación entre jefe y subordinados ocurren -- porque el jefe no es capaz de dejar clara la forma en que piensa ejercer su autoridad. Petersen y Grosvenck, 1971.

En esta línea de manejo de la autoridad, un jefe puede pregun--

tarse que tipo de decisiones puede confiar a sus subordinados y por otro lado el hecho de delegar la decisión implica que no delega la responsabilidad de la decisión. Además hay que destacar el hecho de que el grado de libertad que el jefe otorga a sus subordinados no puede ser mayor que la libertad que él mismo ha recibido de su superior ya que también se tiene que ser acorde con el tipo de liderazgo de la organización.

El jefe para elegir un determinado tipo de liderazgo, en primer lugar tendrá que considerar su propio tipo de personalidad (como es su sistema de valores, en que grado tiene confianza en sus subordinados, que tipo de liderazgo le gusta, que grado de predictibilidad puede él tener de los resultados, si cede o no, el control de la toma de decisiones, qué tolerancia tiene ante la situación y otros). En segundo lugar, tendrá que tomar en cuenta el tipo de personalidad de sus subordinados, si estos tienen necesidades de independencia, de asumir mayores responsabilidades, si se identifican con los objetivos de la organización, si tienen o no experiencia y conocimientos, que expectativas tienen hacia él, le tienen confianza, esperan sus subordinados que los guíe, tienen tolerancia a la ambigüedad o prefieren normas de actuación perfectamente claras.

Por último, tendrá que considerar las fuerzas que afectan a la situación, o sea que cada organización laboral tiene su escala de valores, tradiciones que se comunican, formas e ideas de cómo debe ser un jefe y esto determina el comportamiento de liderazgo esperado.

También influye el tamaño de la unidad de trabajo, su distribución geográfica, y el grado de seguridad inter-intraorganizacional requerido para alcanzar las metas de la organización, todo esto influye en la conducta de las personas que trabajan en la empresa.

Otro aspecto a considerar es la naturaleza del problema, la complejidad del mismo, por ejemplo hay problemas en que se requiere de los conocimientos de los especialistas.

Así mismo influye la presión del tiempo, cuanto más se sienta la necesidad de una decisión inmediata, más difícil será para -

él que otros participen.

Con base en esta gama de estilos de liderazgo podemos considerar dos puntos básicos: el grado de libertad que los subordinados estén dispuestos a aceptar; y el grado de necesidad de independencia o el grado de dirección que deseen, es decir, el manejo de la autoridad dada por el supervisor y la reacción de los subordinados.

Tanto de un lado permisivo como del otro impositivo se puede encontrar ausentismo y baja productividad.

En suma, un jefe puede cambiar de estilo de liderazgo en una atmósfera de confianza y respeto mutuo en donde es aceptable la flexibilidad en las relaciones mutuas.

R. LIKERT.

Likert, 1961, hace hincapie en la relación entre liderazgo y las cualidades del grupo. Un supervisor efectivo crea un buen cambio de trabajo donde la atmósfera es amistosa y de cooperación, de suma lealtad hacia el grupo mediante la participación y métodos adecuados de liderazgo, Likert, 1961. Es decir, que éste pueda mantener la confianza y la comunicación para que todos los integrantes del grupo cooperen como una sola unidad de trabajo, en la empresa.

Likert, 1961, supone cuatro sistemas de administración:

- Sistema 1 Explotador autoritario
El líder autocrático, con poca confianza en sus subordinados y siempre los motiva por medio del miedo y castigos o con recompensas ocasionales. - No son muy afectos a la comunicación ascendente y limitan la toma de decisiones en las altas posiciones.
- Sistema 2 Benevolente autoritario
El líder adopta una confianza paternal para con sus subordinados, motiva con recompensas y ciertos castigos y temores. Permite cierta comunicación ascendente y ocasionalmente solicita algunas ideas. Delega parcialmente la toma de decisiones pero, controlando estrechamente las políticas establecidas de la empresa.
- Sistema 3 Consultoría
Se le llama así porque quienes lo aplican tienen una confianza en sus subordinados aunque no total.

Por lo general tratan de utilizar las opiniones - e ideas de los mismos. Conceden recompensas como motivadores y de vez en cuando utilizan castigos. Permiten participación y comunicaciones ascendentes y descendentes. Al tomar decisiones y establecer políticas lo llevan a cabo por medio de los altos mandos, sin embargo dejan las decisiones específicas a los niveles inferiores y al tratar diversos asuntos piden asesoría de los subordinados.

Sistema 4 Los jefes

Tienen confianza absoluta en sus subordinados y la usan en su favor. Proporcionan recompensas económicas sobre la base de su participación en el grupo y su aplicación en áreas tales como fijación de metas y evaluación del progreso obtenido en su logro. Participan en comunicación ascendente y descendente así como laterales; promueven también la toma de decisiones en toda la organización además que en otros asuntos operan como grupo consigo mismos y con sus subordinados.

Likert descubrió que los administradores que utilizan el sistema 4 en sus operaciones son los que obtienen mayor éxito como líderes. Además observó que las compañías eran más realistas cuando fijaban metas y más eficaces en lograrlas, por lo tanto más productivas.

Con este liderazgo Likert puede ubicarse con el Continuo de Tannenbaum y Schmidt.

Liderazgo centrado
en el jefe

Liderazgo centrado
en el grupo

Sistema 1

Sistema 2

Sistema 3

Sistema 4

SISTEMAS DE LIKERT

Así como su relación con la teoría X de Douglas Mc Gregor ya citada. Todas estas teorías se enfocan al manejo del liderazgo por el líder y otro enfoque que tenemos es el de la contingencia del Liderazgo, esto es, que lo efectivo del grupo es contingente con lo apropiado del estilo del líder a la situación específica en que funcione.

TEORIAS SOBRE EL CONTEXTO SITUACIONAL.

Hemos citado que puede variar el comportamiento de un individuo al cambiar de grupos, podemos también mencionar que hay perso-

nas que son líderes efectivos en algunos grupos o en algunas situaciones y en otros inefectivos.

El liderazgo también va a depender "del grado en que la situación de grupo permita al líder ejercer influencia". O sea que no solo va a depender de su estilo sino también de la situación del Grupo.

F. E. FIEDLER.

Para Fiedler y sus colaboradores de la Universidad de Illinois (1964), los líderes se convierten en tales, no sólo debido a los atributos de su personalidad, sino también debido a diversos enfoques situacionales y a la interacción entre los líderes y la situación.

Con base en sus estudios, Fiedler encontró tres dimensiones "críticas" de la situación de liderazgo que afectan el estilo más eficaz del líder:

- 1) Poder del puesto.- El grado en que el poder de una posición (puesto) capacita al líder para hacer que los miembros del grupo cumplan sus órdenes. En el caso de la administración es el poder que surge de la autoridad organizacional.
- 2) Estructura de la Tarea.- Las tareas pueden describirse claramente y pueden hacerse responsables a las personas de éstas. Entonces el desempeño puede controlarse más fácilmente y tiene la persona, una responsabilidad más definida de su desempeño.
- 3) Relación líder-miembro.- El poder de la posición y la estructura de la tarea, puede en gran parte permanecer bajo control de una empresa, están relacionados en la medida en que los miembros del grupo aprecian y confían en un líder y están dispuestos a seguirlo.

Según Fiedler, los estilos de liderazgo son:

- a) Primero orientado hacia la tarea, el líder obtiene satisfacción al verla realizada.
 - b) Segundo dirigido a la gente y a las relaciones interpersonales, básicamente orientado hacia el logro de buenas relaciones interpersonales y la obtención de una posición de supremacía personal.
- Así el desempeño del grupo dependerá de la apropiada conjugación de los estilos de liderazgo con el grado de la situación favorable del grupo respecto al líder.

PAUL HERSEY Y KEN BLANCHARD.

Como se puede observar Fiedler se basó en las coordenadas de -- Blake y Mouton, y de la misma manera lo hacen Hersey y Blanchard, al retomar estas mismas coordenadas en 1974, con la idea de investigar cuando el liderazgo es efectivo, este enfoque situacional se basa en el grado de dirección (conducta de tarea) y el grado de apoyo socio-emocional (conducta de relación) que un líder debe proporcionar, de acuerdo a una situación y al nivel de madurez de los seguidores o grupo.

Este grupo de la Universidad de Ohio, encontró que se podía clasificar la mayor parte de las actividades de los líderes en dos diferentes y claras categorías o dimensiones de conducta. A -- las que denominaron:

- 1) Estructura de iniciación (conducta de tarea) que es el -- grado en que el líder entra en una comunicación unilateral, explicándolo que ha de hacer cada uno de los seguidores.
- 2) Consideración (conducta de relación) es el grado en que un líder entra en una comunicación bilateral proporcionando apoyo socio-emocional y facilitando las conductas.

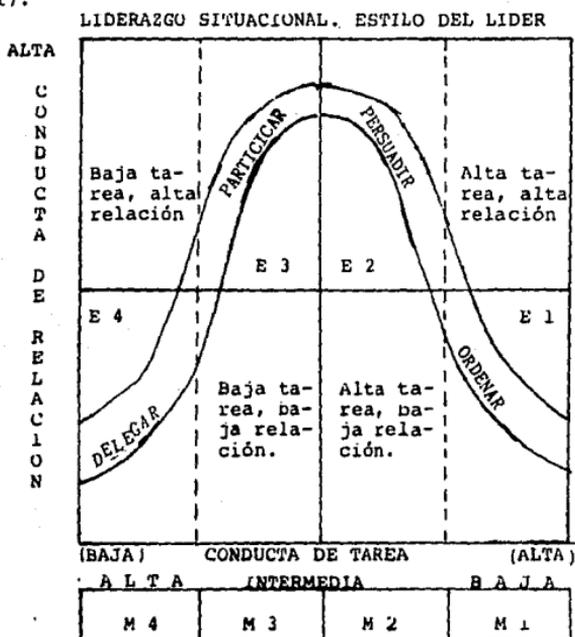
La teoría de Liderazgo Situacional está basada en la interacción entre:

- 1) Grado de dirección "Conducta de Tarea" que dá un líder,
- 2) Grado de apoyo socio-emocional "Conducta de Relación" -- que proporciona un líder y
- 3) Nivel de madurez que es la capacidad de establecer metas pero alcanzables (motivación de logro) y disposición y -- habilidad para asumir responsabilidades y la educación -- y/o experiencia de un individuo o grupo. Esto es considerado para "la tarea".

A medida que el seguidor presenta un nivel de madurez que aumenta, en términos del logro de una tarea específica, el líder debe comenzar a reducir la "conducta de tarea" y a aumentar la -- "conducta de relación" o sea que si un jefe o supervisor quiere mejorar el nivel de madurez para que éste asuma una responsabilidad significativamente mayor, lo mejor que puede hacerse es -- reducir un poco la dirección (conducta de tarea) y así tiene la oportunidad de asumir alguna responsabilidad mayor. Si el su--

bordinado la maneja bien, el supervisor o líder, deberá reforzar esta conducta con aumento de la conducta de relación. Así se produce un ciclo hasta lograr un nivel de madurez moderado de acuerdo al cargo o actividad que desempeñe. Cuando el individuo o grupo no es capaz de asumir esa responsabilidad mayor, o presenta una regresión, por cambio de puesto, por el ambiente laboral, por aspectos tecnológicos, o problemas familiares. Para estas contingencias el líder situacional posee una estrategia de sentido común basada en su propia experiencia: interviniendo de inmediato, tratando a la persona o grupo donde se encuentra (su nivel de madurez) y no donde se debería encontrar, proporcionarle interés en sus problemas, dando retroinformación y en su caso comentar el asunto en privado.

Esta teoría enfoca la efectividad de los estilos de liderazgo - conforme a la madurez de los seguidores o subordinados. Este ciclo puede ser ilustrado mediante una curva en forma de campana superpuesta sobre los cuatro cuadrantes de liderazgo; (fig. 1).



El estilo apropiado de liderazgo (estilo de líder) para niveles dados de madurez del seguidor se representa por una función curvilínea.

El nivel de madurez del individuo o grupo se representa debajo del modelo de liderazgo como un continuo que va de inmaduro a ma duro.

Tendríamos cuatro estilos:

- S1.- Alta tarea/baja relación, Ordenar: el líder define el - qué, cuándo, cómo y dónde, la comunicación es casi unilateral.
Corresponde M1 (bajo nivel de madurez).
- S2.- La conducta de alta tarea/alta relación, sería persuadir, con una comunicación bilateral, el seguidor expone sus puntos de vista pregunta, pero no toma las deci siones.
Corresponde un nivel madurez moderado bajo M2.
- S3.- Conducta de alta relación /baja tarea. Es participar, la comunicación es totalmente bilateral, y el líder y sus seguidores, en interacción toman las decisiones.
Corresponde a M3 Madurez moderada alta.
- S4.- La conducta de baja relación/baja tarea. Delegar. El líder confía decisiones más importantes en manos de -- los seguidores.
Corresponde a una madurez alta M4.

La madurez se da en grados, puede además presentarse madurez en unas tareas y en otras no, para aplicar esta teoría es necesaa-- rio conocer, el grado de madurez de los seguidores y diagnosticar la situación.

Por otra parte entrenar al Gerente, Jefe o Supervisor para que sea más participativo, y entonces realmente se puede dar un cam bio y permitir que funcione esta teoría. Argyris menciona que hay diferencia entre lo que el líder o jefe "predica" y otra -- "practica" en el sentido de que hay ciertos supuestos a los que se pretende llegar a hacer y lo que realmente se lleva a cabo y en estos casos se explica el que no hay teoría eficaz, sino hay una aplicación real. Rodríguez, 1987.

Esta teoría puede ser más completa debido a que comprende varia bles como: manejo del estilo del líder, en un continuo, los as pectos de la tarea o actividad, las características de los su--

bordinados y además este conjunto de variables se dan en un proceso dinámico, en donde hay condiciones de mayor o menor madurez, de tareas fáciles o complejas y la situación cambia, de un grupo a otro y de un subordinado a otro. Es difícil una situación ideal no sólo de madurez por parte de los subordinados, si no también del líder o jefe.

La teoría de liderazgo situacional se puede correlacionar con las coordenadas de Blake y Mouton mencionadas antes y que se en focan a la producción o la tarea y a la gente o a la relación emocional y lo mismo puede citarse con el continuo de Tannenbaum en donde la libertad de participación del grupo es el grado de madurez.

MOTIVACION.

Por otra parte tenemos las teorías Motivacionales que nos refieren los motivos o causas del comportamiento de los subordinados y en general del ser humano.

Teorías sobre Motivación, comprende autores como A. Maslow, F. Herzberg, S. Freud, D. Mc Clelland, F. Alderfer, V. -- Vroom, Mayo, D. Mc Gregor, C. Argyris entre otros.

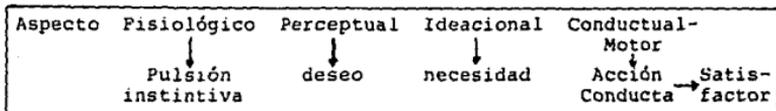
A. MASLOW

La conducta o el comportamiento humano es causada por diversas clases de determinantes, de los cuales la motivación es uno de ellos, y las fuerzas del medio ambiente son otras.

En el aspecto de reconocimiento del desempeño tenemos implicada la motivación, en este punto tendríamos que preguntarnos qué -- nos mueve a trabajar. La teoría que incluye varios estratos mo tivacionales es la de A. Maslow, 1954, con su teoría holística-dinámica haciendo una fusión del funcionalismo tradicional de -- James y Dewey, 1939, el holismo de Wertheimer, 1934, Goldstein, 1940, la teoría de la Gestalt y la teoría dinámica de Freud, -- 1933, Adler, 1929 y Maslow, 1954.

Al formular una teoría de la motivación, nos basamos en una demanda hipotética de necesidades. Estas son fisiológicamente -- llamadas impulsos, instintos o fuerzas, Freud utilizó este término de una manera más amplia comprendiendo el aspecto psicoló-

gico de los instintos y utilizó la palabra pulsión instintiva, necesidad interna. De esta manera la parte instintiva crea la necesidad, el deseo que mueve a actuar.



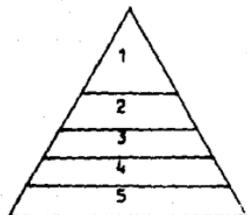
MODELO MOTIVACIONAL

Para comprender qué motiva la conducta tenemos que considerar tres aspectos:

- 1) El medio ambiente determinante, el cual precipita la conducta en cuestión.
- 2) La urgencia interna, motivo, pulsión, deseo, lo cual da el motor de la acción.
- 3) La meta o el objeto valuado, el cual atrae o repele al organismo.

Freud (1933) y Hull (1952) están basados en la suposición de -- que los individuos se comportan de manera que reducen la tensión producida por necesidades internas no satisfechas. Esto está relacionado con el concepto de homeóstasis que introdujo el fisiólogo Claudio Bernard (1813-78) como la relación de los factores que integran el estado interno del organismo, con óptimo funcionamiento en el cual, el equilibrio es perfecto. Cannon (1871-1945) ha descrito este proceso como el contenido del agua en la sangre, el contenido de sal, de azúcar, calcio, oxígeno, entre otros. De esta manera podemos hablar, de las necesidades que crean tensiones y éstas sustentan una conducta de búsqueda de satisfactores. Entonces el equilibrio perdido se restaura en el organismo, Cofer 1982.

TRIANGULO DE NECESIDADES DE A. MASLOW (1954)



- | | |
|---|---|
| <p>1) Necesidad de Auto-Actualización.
Aceptación de sí mismo, de los demás, autonomía, creatividad, filosofía de vida).</p> <p>2) Necesidades de Estima (Confianza en sí mismo, reconocimiento, ser útil y necesario).</p> | <p>3) Necesidades de Pertenencia y amor (afecto, identificación, agrupación, amistad, etc.).</p> <p>4) Necesidades de Seguridad -- (seguridad, estabilidad, -- constancia, protección, etc.)</p> <p>5) Necesidades Básicas (Hambre, sed, aire, abrigo, descanso, sexo, etc.).</p> |
|---|---|

El primer grupo de Necesidades referidas a las fisiológicas, son largas de enumerar, debido a que incluye varios placeres sensoriales como, el apetito, sexo, entre otras. No todas las necesidades básicas pueden ser consideradas homeostáticas sin embargo podemos agregar que la acumulación de insatisfacción de éstas - pueden acarrear cierto desequilibrio psicológico. Cuando estas necesidades están satisfechas emergen otras que son las necesidades de Seguridad; de protección, en relación al trabajo nos - podemos referir a la seguridad social, a las pensiones, prestaciones, a la estabilidad de la empresa, al apoyo que puede tener el empleado con su jefe.

Después de estas necesidades aparecen las necesidades de pertenencia y amor, que incluyen la necesidad de relaciones afectuosas, de amistad, de pertenencia al grupo de trabajo, de tener un lugar en el grupo. El ser humano necesita pertenecer a un grupo no puede permanecer aislado.

Tenemos el siguiente estrato de Necesidades de Estima, referida al propio respeto, a la autoestima y a la estimación por otros, el valor que se le da a la persona, el deseo de logro, de superioridad, de poder, de competencia, de confianza al enfrentarse al mundo, de independencia y de libertad. También comprende la reputación, el prestigio, (status), el reconocimiento, la atención, importancia y aprecio por parte de los demás.

Cuando todas estas necesidades están resueltas, que no es en todos los casos, aparece la necesidad de Auto-actualización, referida a la realización de sí mismo, a una conducta espontánea y natural, a la independencia del medio social y cultural, de cre

cimiento, de desarrollarse con su propio estilo. Implica sobre salir del medio familiar, de su círculo social, del medio político y económico de su ciudad, de su país y ser por sí mismo. Estas necesidades son cíclicas y se intercalan, o sea que se -- dan en forma simultánea. Por lo general la mayoría de las personas se ubican en los primeros estratos y transcurre su vida - sin lograr pasar a los siguientes, sobre todo al de realización que incluye un grado de madurez alto, autodisciplina y un tanto fuera de las condiciones y circunstancias de otros.

FREDERICK HERZBERG.

Tenemos otras teorías que mencionan como pueden satisfacerse -- las tensiones, así Herzberg (1955), afirma que la motivación se encuentra fundamentalmente en el trabajo mismo, en la responsabilidad y sentido de logro personal. Herzberg llevó a cabo 12 - investigaciones en el curso de dos años en Estados Unidos a 1685 empleados (supervisores, encargados de explotaciones agrícolas, personal de mantenimiento de un hospital, enfermeras, oficiales del ejército, ingenieros, científicos, amas de casa, profesores, técnicos, mujeres trabajadoras, contadores, capataces finlandeses e ingenieros húngaros) a los cuales se les preguntaron causas de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. De los resultados obtenidos dividió a los factores en dos:

- Los primeros los llamó factores higiénicos.
- A los segundos motivadores.

Los primeros se refieren a aquéllos factores que no motivan, pe ro que son necesarios de considerar como higiénicos o preventivos de problemas y además causantes de descontento e insatisfac ción. Estos están más relacionados con la naturaleza del hombre. Son 10 a citar:

- Normas y procedimientos, Supervisión, Relaciones con el - supervisor, condiciones de trabajo, salario, relaciones - con iguales, vida privada, relaciones con subordinados, - status, prestigio y seguridad.

Los factores motivantes son seis:

- Logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, promoción y crecimiento.

Estos factores a diferencia de los higiénicos están relacionados con el aspecto psicológico y existencial del hombre.

De acuerdo a este autor la supervisión y las relaciones con el supervisor son fuente de insatisfacción si no son atendidas adecuadamente y causan costos fuertes en la organización debido a problemas como: rotación de personal, ausentismo, equivocaciones, violación de normas de seguridad, huelgas, restricción de la producción además de otros.

Para este autor es importante considerar los factores higiénicos, pero para que los empleados, supervisores, jefes, mejoren en su trabajo es necesario no solo tratarlos bien, con tratarlos bien podemos esperar que hagan un buen trabajo y no un mal trabajo; para que lleguen a realizar sus potenciales es importante "enriquecer sus tareas" esto es, reestructurarlos en aquello que puedan tener realmente responsabilidades, iniciativa y crecimiento psicológico para aprender.

La satisfacción de los factores higiénicos nos evitarán ser in felices y la satisfacción de los factores "motivadores" nos da rán felicidad. La fuente de verdadera felicidad en los seres humanos viene de su desarrollo psicológico.

Podemos ver que los factores motivantes también pueden estar con la relación con el supervisor, por ejemplo el factor de re conocimiento que proporciona el supervisor y cuando esto no su cede se convierte en una situación de poca o baja productividad y también de ausentismo. Lo mismo puede citarse de la responsabilidad como otro factor motivante. Estos factores se encuentran muy relacionados con el tipo de estilo de mando que -- tenga el supervisor. Una forma adecuada por parte del supervisor es el reconocimiento del trabajo del subordinado, esto es, proporcionar informes periódicos sobre su actuación.

Por otra parte, Herzberg menciona que el enriquecimiento de la tarea no puede darse en todos los casos, pero si proporcionar algunas ideas en ciertos puestos. Por ejemplo, introducir tareas nuevas y más difíciles, así como tareas más específicas -- que les permitan llegar a ser peritos o especialistas. Cofer, 1964.

Este aspecto de las tareas es mencionado por Fiedler, 1969, como un aspecto más al que se enfrenta el líder, referente a la manera en que puede influir el supervisor en la estructura de la tarea, sobre todo cuando el trabajo es demasiado detallado o especializado en este caso el apoyo, guía y dirección evita la vaguedad, la falta de estructura y por supuesto las equivocaciones.

Otros autores como Myers, (1970), concluyen que un ambiente de trabajo rico en satisfactores estimula el desarrollo del empleado, mientras que un ambiente pobre en tales oportunidades conduce a una preocupación en los factores higiénicos.

La teoría de Herzberg ha sido criticada y revisada, por House y Wigder en 1971 y formularon cuatro postulados en relación a la satisfacción o descontento en el trabajo:

1. Un factor puede ser la causa de que una persona sienta satisfacción en su trabajo y otra descontento y viceversa.
2. Un factor puede ser la causa de satisfacción y descontento en la misma muestra de población laboral.
3. Los factores laborales intrínsecos son más importantes para la satisfacción y el descontento que los acontecimientos -- personales.
4. Por todo ello se puede llegar a la conclusión de que la teoría de los dos factores es una simplificación de las relaciones existentes entre motivación y satisfacción y descontento laborales.

DAVID McCLELLAND.

Otro autor que tiene relación con todos los factores y teorías que han sido mencionadas es McClelland, 1968, el cual hace énfasis en el deseo de logro. Tanto a un jefe como a un subordinado, les gusta tomar la responsabilidad, si él emprende la tarea entiende que la verá terminada por él o por otro (s). Un jefe o supervisor puede coartar la motivación de superarse del subordinado por ejemplo, si el supervisor siempre esta controlando con exceso las tareas de sus subordinados; su reacción será de que el supervisor está cerca para resolverle los problemas, o simplemente que no se le aceptan fallas si el tuviera la iniciativa; debido a que la confianza es escasa en la capacidad del subordinado y de no exigirle más allá de metas reales que se --

puedan realizar.

Otra forma poco motivante es aquella en que los jefes se acercan a los subordinados solo cuando van a hacer alguna reclamación, o reprimenda y jamás para considerar sus logros o aciertos, cuando se estudia el error con el subordinado es diferente a amenazar o sancionar el error en forma constante. Un jefe que no delega responsabilidades en sus subordinados no sólo alardea que él es el único capaz, sino menosprecia la capacidad de los demás, la posibilidad de aceptar responsabilidades de otros y toma una postura de crear problemas que podría evitar, de insatisfacciones, frustración, poco crecimiento por la poca responsabilidad en general, una conducta rechazante a las potencialidades humanas.

La teoría de McClelland (1968), identifica tres necesidades básicas:

- Necesidad de Logro .- Le gusta tomar responsabilidades, obtener el crédito del éxito de la empresa, se prepara si algo falla, le gusta competir en forma igualitaria.
- Necesidad de Poder .- Influir en otros, para que busquen y logren los objetivos organizacionales, escalar en la jerarquía de la empresa.
- Necesidad de Afiliación.- Necesidad de pertenencia a un grupo, de aceptación, identificación, reconocimiento, amistad, entre otros.

Todas las personas sienten en un momento dado alguna de estas necesidades, alguna o dos de ellas o las tres pero no con la misma intensidad, esto varía de acuerdo a la persona y a la situación. Los dirigentes, los empresarios tienden a presentar una necesidad de Logro más alta que otras ocupaciones como abogado, y una tendencia menor a la necesidad de afiliación y en otras ocupaciones se presenta en forma inversa. McClelland (1968) en su libro de "Sociedad creativa", sostiene que el bienestar económico de la sociedad está determinada por una actividad empresarial y se ha demostrado que esa actividad ha estado relacionada con la motivación de Logro de sus miembros.

C. P. ALDERFER.

Este autor Alderfer en 1972, retoma las necesidades que plantea Maslow y las agrupa en tres categorías básicas:

- Necesidades de existencia.
- Necesidades de relacionarse con otras personas.
- Necesidades de crecimiento personal.

Se anexa un cuadro comparativo de estas teorías. Chiavenato, - 1981.

MOTIVACION EN EL TRABAJO
CUADRO COMPARATIVO

MODELO JERARQUICO DE NECESIDADES DE MASLOW	Categorías de C.P. ALDERFER*	MODELO DE FACTORES DE HERZBERG Necesidades de D. McCLELLAND**
NECESIDADES DE AUTO-REALIZACION Necesidad de Crecimiento*	M S O A T I V I D A D O C T O R E S E S	EL TRABAJO EN SI MISMO LOGRO POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO RESPONSABILIDAD LOGRO**
NECESIDADES DE AUTO-ESTIMA		PROMOCION RECONOCIMIENTO STATUS PODER **
NESCI- DADES SOCIALES (PERTENECIA) Necesidad de relacionarse con otras -- personas +	D F I A S C A T I O R S E F E S A C D T E O	RELACIONES INTERPERSONALES (CON EL SUPERIOR, SUBORDI- NADO Y COMPAÑEROS) SUPERVISION TECNICA * AFI-- LIA-- CION**
NECESIDADES DE SEGU- RIDAD Y PROTECCION		POLITICAS Y ADMINISTRACION DE LA COMPANIA TRABAJO SEGURO TRABAJO *
NECESIDADES FISIOL- OGICAS Necesidad de Existencia*	N E S I G I E N E	CONDICIONES DE TRABAJO SUELDOS Y SALARIOS VIDA PERSONAL *

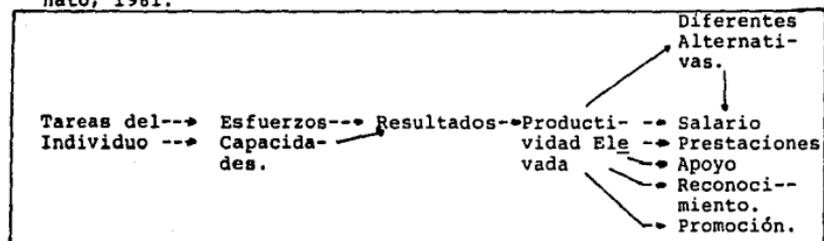
* Estos tres factores se sobrepone.

VICTOR H. VROOM.

Otros autores como Víctor H. Vroom, 1964 considera que el nivel de productividad individual parece depender de tres fuerzas básicas que actúan dentro del individuo:

- Los objetivos individuales, o sea, la fuerza del deseo de alcanzar los objetivos.- Incluye las expectativas como el salario, seguridad en el trabajo, aceptación social, reconocimiento, trabajo interesante, y esto es, en forma simultánea.
- La relación percibida entre satisfacción de los objetivos y alta productividad.- Su remuneración por alcanzar los objetivos y su aceptación social.
- La percepción de su capacidad de influir en su productividad.- Si su esfuerzo se ve reflejado en una mayor producción.

Este modelo se basa en la hipótesis de que la motivación es un proceso que gobierna elecciones entre comportamientos. Chiaveto, 1981.



ELECCIONES ENTRE COMPORTAMIENTOS

La teoría de Vroom resalta las diferencias entre las personas y entre las diferentes tareas del puesto o cargo asignado.

DOUGLAS MC GREGOR.

Otra teoría relacionada con la motivación es la Teoría X e Y de McGregor, 1960.

Teoría X, Supuestos:

- 1) Las personas son esencialmente perezosas, no les gusta trabajar y harán un esfuerzo por evitar el trabajo.
- 2) Las personas trabajan sólo por dinero.
- 3) Las personas son irresponsables y carecen de iniciativa.

Políticas.

- 1) Hay que dar a la gente tareas simples y repetitivas.
- 2) Hay que vigilar de cerca a la gente y establecer controles estrechos.
- 3) Establecer reglas y sistemas rutinarios.

De acuerdo a esta teoría un supervisor tiene que rondar incesantemente alrededor de sus hombres dándoles frecuentes detalles, e instrucciones y observar que se lleven a cabo, esto causa un efecto negativo porque el subordinado esperará el momento de la ausencia del supervisor para no hacerlo, o descuidar los detalles, hacer lo contrario o se fastidia de la insistencia del supervisor, se crea el conflicto y se ausenta, por ejemplo. El supervisor con estas ideas, tratará de controlar la conducta de su gente, bajo amenazas de castigos, esto puede también cubrir toda una gama de conductas, como baja productividad, descomposturas planeadas, ausentismo, paros, entre otros.

Este tipo de pensamiento da origen a una organización centralizada en la cual existe uno o pocos centros de decisión. El jefe decide y ordena a sus subordinados la ejecución de las tareas establecidas por él, en un tiempo fijado y con las características indicadas por él. No se preocupa por informar o explicar en un momento dado y su máximo interés radica en el control, -- Arias, 1980.

Este sistema ha recibido el nombre de tradicional porque se ha presentado en la historia del hombre desde el inicio del trabajo.

Likert (1975) retoma la teoría de Douglas McGregor pero la ubica como Paternalista, es un giro de autoridad-benevolencia y los supuestos son los mismos agrega dos políticas más:

- Hay que evitar que la irresponsabilidad haga a la gente ir en contra de sus propios intereses, entonces parte del salario hay que dárselo en prestaciones, préstamos para casa, automóvil, despensas familiares, seguros de vida, etc.
- No hay que usar el poder coercitivo, la cortesía rinde mejores frutos.

En estas dos políticas se ve reflejado un nuevo pensamiento, pe

ro que ubica a los trabajadores como inmaduros e irresponsables, a los cuales se les debe guiar y proteger.

C. ARGYRIS.

Otro autor que menciona un continuo de madurez-inmadurez, es -- Argyris 1964. Este autor encontro en sus primeros estudios -- prueba de que los valores con los cuales funcionan la mayoría -- de las organizaciones tienden a asumir que en el empleado existe o se puede producir un nivel de inmadurez psicológica conside--rándolo irresponsable y dependiente. Argyris considera que el dirigente tiene la tendencia a reforzar consciente o inconscien--tamente esos valores, esos supuestos que dificultan al jefe y -- a la organización en general, la tendencia a desarrollar mayor -- madurez psicológica.

Por lo que es importante que el jefe, este consciente de su com--portamiento y el impacto que éste tiene en sus subordinados. Es trascendental su capacitación y desarrollo para que conozca sus actitudes y motivaciones. Arias, 1980.

Estos aspectos del trabajo considerados en forma tradicional, a principios del siglo han cambiado, debido a la nueva concepción del significado del trabajo para el hombre; por esta razón -- Douglas McGregor partió de la Teoría X y así poder demostrar la Teoría Y, en la cual menciona que:

- 1.- El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso.
- 2.- El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización.
- 3.- El hombre se compromete a la realización de los objetivos de la empresa por las compensaciones asociado con sus logros.
- 4.- El ser humano ordinario se habitúa, en las debidas circuns--tancias no solo a aceptar sino a buscar nuevas responsabi--lidades.
- 5.- La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto, -- la imaginación, el ingenio, la capacidad creadora, es ca--racterístico de grandes y pequeños sectores de la población.

- 6.- En las condiciones actuales de la vida industrial, las potencialidades intelectuales del ser humano están siendo -- utilizadas en parte. Goldhaber, 1977.

Esta teoría inculca la preocupación por la naturaleza de las relaciones creando un ambiente que estimula hacia los objetivos -- del trabajo y brinda además oportunidades de tener iniciativa, del ingenio y la autodirección para realizarlos.

Los estudios entre el supervisor y los subordinados han señalado una porción de diferencias en la actitud y proceder del supervisor que guardan relación con la alta productividad y el entusiasmo de los subordinados. Hay correlación positiva entre -- la actitud de genuino interés por el bienestar de los subordinados y el espíritu de trabajo. Lawson y Lawson, 1978.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Lee, (1971), reconociendo paralelos en las obras de Maslow, McGregor, Likert, Blake y Mouton y Herzberg; propuso un nombre para sintetizar estos trabajos M.H.R.M. (Modern Human Resources - Management). Lee afirma que el M.H.R.M. consiste en tres proposiciones que Redding, 1973, resume:

- 1.- La gerencia debe tener confianza en que sus empleados sean más responsables en la realización de sus trabajos.
- 2.- La gerencia debe permitir, que los empleados participen en la preparación de sus trabajos.
- 3.- La gerencia debe remplazar casi toda la estructura mecánica característica de la mayoría de las instituciones por -- un método orgánico de organización. Goldhaber, 1977.

Redding propuso cinco componentes de lo que él llamó Clima Gerencial ideal:

- 1.- Apoyo.
- 2.- Participación en la toma de decisiones.
- 3.- Confianza y credibilidad.
- 4.- Sinceridad y candor.
- 5.- Énfasis en los objetivos de alta realización.

Gerald M. Goldhaber (1976) agrega dos aspectos más:

Confianza e integridad y representa una relación existente en--

tre ambos. Por ejemplo un ciclo constructivo será con una mayor confianza y en consecuencia, una mayor realización o por lo contrario un ciclo destructivo tendrá una menor confianza y también una menor realización.

Haney (1973), recomienda dos formas de romper este ciclo destructivo:

- Por iniciativa del empleado.
- Por iniciativa del superior.

Hersey y Blanchard, 1969, habían resumido el concepto de integración así:

La organización debe de crear un clima tal que ocurra una de las dos situaciones: 1) Que los individuos de la organización perciban sus objetivos como parte de los objetivos de la organización. 2) Que consideren que sus objetivos son satisfechos como resultado directo del esfuerzo realizado para conseguir los objetivos de la organización.

Por otra parte Fiedler, 1965-67 y Morse y Lorsch, 1970 han comentado que ninguna teoría gerencial motivacional es suficiente. Vroom, 1964 y Failbraith y Cummings, 1967 cuestionan las relaciones entre motivación y la realización de objetivos de la organización, por ejemplo: la productividad. Goldhaber, 1977.

Al mencionar el liderazgo que tiene un supervisor por la posición que ocupa, y revisando diferentes puntos teóricos del manejo del liderazgo y la motivación hacia los subordinados: podemos agregar que no podemos aislar al supervisor frente a los subordinados, sino que tenemos que comprender a la organización la boral en su conjunto.

El clima gerencial desde los primeros niveles jerárquicos prevalece hasta el nivel de la supervisión. Cada gerente, cada jefe, cada supervisor tiene un rol o papel dentro del grupo de la organización.

Por lo que se considera importante revisar la situación de grupo de trabajo.

RESUMEN

- 1.- El movimiento comercial de fines del s. XVIII fomentó cambios en el medio laboral; aumentando el proceso manufacturero y a su vez las revoluciones industriales. Estos factores aunados al movimiento de capital socialmente crearon grandes sociedades urbanas por fuertes migraciones de la sociedad agrícola, a las zonas urbanas, todo esto influyó en la división del trabajo y en la vida familiar.
- 2.- En todo tipo de instituciones laborales, grandes y pequeñas se presentan fenómenos sociales como el ausentismo y la baja productividad, derivados en parte de un mundo laboral más complejo de relaciones interpersonales.
- 3.- Se define Ausentismo como la falta de presencia de una persona en el lugar que debe de hallarse para la realización de sus labores. Hay diferentes tipos de ausentismo que en este capítulo los dividimos en dos: Falta justificada y falta injustificada; el presente estudio se ocupa del Ausentismo injustificado. Este fenómeno social se presenta en México como en otros países. Los días de mayor frecuencia comunes son lunes, viernes, un día después de pago, o antes o después de días festivos, también en el tercer turno (11 p.m. - 7 a.m.) y más en el sexo femenino que en el masculino.
- 4.- Se ha correlacionado positivamente el ausentismo con la baja productividad, la rotación de personal, el aumento de accidentes de trabajo entre otros problemas.
- 5.- De las causas hipotéticas que presenta este estudio están: la relación del trabajador con su jefe o supervisor, la relación del grupo con la empresa, problemas familiares, alcoholismo y psicopatía.
- 6.- El presente capítulo trata de la relación del trabajador con su jefe inmediato o supervisor. Una de las funciones del supervisor es manejar al personal bajo su mando, debido a su posición de autoridad y esto puede redundar en conflictos que se reflejen en una conducta ausentista.
- 7.- Este manejo de la autoridad, se puede observar bajo dife-

rentes puntos teóricos del estilo de liderazgo, así como - los aspectos motivacionales, una teoría es la de A. Maslow, otra de F. Herzberg, ambos mencionan que la empresa puede satisfacer necesidades básicas, de seguridad, pertenencia, identificación, reconocimiento, pero Herzberg menciona que es más importante la satisfacción del trabajo a través de la realización e importancia del trabajo, de otra manera - esto puede ocasionar fatiga, rutina y ausentismo.

- 8.- Las teorías de liderazgo nos permiten ubicar al supervisor en un continuo desde la centralización de la autoridad hasta la participación de los integrantes del grupo. Estos - diferentes enfoques nos permiten puntualizar que un inadecuado manejo de los trabajadores se traduce en conductas - ausentistas, de baja productividad, alto índice de errores, aumento de desperdicio, baja calidad, alta rotación de personal, entre otros. La teoría "X" de D. McGregor nos dan la concepción tradicional del trabajo, el autoritarismo, - el sistema autoritario-benevolente de Likert, la coordenada de alta producción de Blake y Mouton, son estilos de dirección que no siempre pueden ser efectivos, y que lo -- ideal es considerar un continuo considerando la situación, el tipo de tarea, y las diferencias individuales. Así como la posición de la Gerencia en general para crear un clima de productividad.

C A P I T U L O I I
GRUPOS DE TRABAJO.

"Lo fundamental, es la capacidad del hombre para colaborar con sus semejantes en Grupo"

Douglas McGregor.

DEFINICION DE GRUPO.

El Ausentismo Laboral como problema humano, es un problema de grupo, no se refiere a la conducta aislada de un individuo, sino a la conducta de un grupo; en la que hemos observado que influye el líder o jefe en la conducta de los integrantes de ese grupo. Ahora veamos como se desenvuelve o desencadena esta conducta grupal.

Empezaremos definiendo al grupo. Hay muchas definiciones y maneras de enfocar a los grupos, desde diferentes marcos teóricos, sin embargo para que un grupo sea tal requiere de ciertas características por lo que pensamos que "grupo es un conjunto de individuos cuyas relaciones mutuas hacen a éstas interdependientes en algún grado significativo, Brodbeck y Lewin, 1958.

En otras palabras, la interacción de los miembros constitutivos del grupo es el aspecto esencial en la vida del grupo. Según Homans (1950) sería el criterio único. Pero, de acuerdo a otros autores hay otros criterios como: La pertenencia al grupo, los miembros se definen como componentes del grupo, comparan normas y se identifican entre sí, persiguen metas interdependientes y tienden a actuar de manera uniforme respecto al medio o ambiente que los rodea. Cartwright y Zander, 1983.

Ahora bien, los obreros o empleados dentro de una empresa son un grupo con todas las características mencionadas. Aunque hay diferentes tipos de grupo debido a las condiciones por las que se forman, en el presente capítulo se tratarán solamente los grupos de trabajo. Se pueden mencionar varias circunstancias por las que se forman los grupos, pero la fundamental es el logro de un propósito y en este caso es llevar a cabo una tarea que en conjunto tiene determinados objetivos y metas, para la organización laboral.

Los seres humanos tenemos la tendencia a formar grupos, es en el grupo primario en el que nuestro compromiso personal es más profundo. Estos son aquellos en los que las relaciones interpersonales se llevan a cabo y con gran frecuencia, en algunos de los casos diariamente como son el núcleo primario: la fami-

lia, la escuela, el trabajo y otros más. Según Charles H. Cooley 1909.

En el medio laboral, los dirigentes y las organizaciones tienen una relación recíproca. Ahora según Daniel Katz y Robert L. Kahn (1966) las organizaciones son instrumentos sociales para cumplir eficazmente algún propósito determinado mediante los recursos del grupo. En otras palabras el trabajo es una actividad de grupo. Brown, 1954.

De acuerdo a Kurt Lewin los grupos se forman y evolucionan con base en una serie de características que son las siguientes:

- a) El hombre es por naturaleza sociable (gregario).
- b) El grupo contribuye a la formación de la personalidad de cada uno.
- c) Cada individuo adopta esquemas de conducta determinada, lo que contribuye a la cohesión de grupo.
- d) En el grupo persiste una uniformidad (homogeneidad de creencias, valores, actitudes y conducta).
- e) Predomina la lealtad del "nosotros" sobre el "yo".
- f) Esta lealtad se identifica cuando el grupo o algunos de sus miembros es atacado.
- g) Los miembros extraños al grupo son rechazados.

TIPOS DE GRUPO.

Ahora, tenemos diferentes tipos de grupo: primario y secundario, un ejemplo del primero es la familia, y del segundo: un club deportivo. Otra división es: natural y organizado. También podríamos llamarlos; grupo social y grupo de trabajo. La diferencia entre grupo social y el grupo de trabajo, es que en este último se establece un contacto estrecho entre sus componentes de acuerdo a las labores que realicen; en cambio en un grupo social se comparten valores comunes y su unión es voluntaria. Estos valores son los que constituyen la base del comportamiento del grupo. En otras palabras un grupo organizado, tiene roles asignados previamente, cada miembro ocupa una posición que implica una función especial.

CARACTERISTICAS DE LOS GRUPOS

Claro que cada persona puede considerar agradable o atractivo, el pertenecer o ser miembro de determinado grupo o sentir repelencia. En una sociedad libre en la que los individuos pueden cambiar de empleo y de residencia más o menos voluntariamente, los grupos tienden a formarse por mutua atracción. Cada individuo se siente atraído al grupo de acuerdo a su evaluación de -- las consecuencias deseables e indeseables que surgirán de pertenecer al grupo. Se sentirá más atraído hacia el grupo en la medida que encuentre más favorable el resultado que espera obtener de la membresía, por ejemplo, como se relaciona su opinión con sus necesidades y valores.

Para explicar la atracción de una persona por el grupo se mencionan cuatro variables:

- 1.- Su base motivacional de atracción (sus necesidades de filiación, reconocimiento, seguridad, dinero u otros valores que se pueden mediar).
- 2.- Las propiedades incentivo del grupo (sus metas, programas características de sus miembros, estilo de funcionamiento, prestigio u otras propiedades significativas de base motivacional).
- 3.- Su expectativas (la probabilidad subjetiva de que la membresía tendrá consecuencias beneficiosas o perniciosas).
- 4.- Su nivel de comparación (su concepción del nivel de resultados que debe proporcionar la membresía del grupo. - - - Cartwright y Zander, 1967.

La atracción también puede estar dada, por los componentes del grupo o sea que un individuo sentirá mayor atracción por pertenecer a un grupo cuanto más guste de sus miembros.

De otra manera, dos personas pueden sentirse más atraídas entre sí cuanto más similares sean sus evaluaciones de objetos del amiente común, la atracción aumentará en relación a la similitud entre los miembros. Aunque Gross, 1958, distingue dos grupos: el simbiótico, compuesto de hombres, con características disímiles, donde la atracción se basa en las diferentes contribuciones que un miembro puede hacerle a otro y el otro: el consensual, for-

mado por personas con características similares.

Las metas del grupo constituyen otra posible fuente de atracción, así como la naturaleza del liderazgo influye sobre la atracción del grupo. Otro punto es el tipo de actividades del grupo y la atmósfera de grupo nos referimos a una manera de reaccionar de -- los miembros del grupo como un todo, puede haber grupos amistosos, otros llenos de tensión y de sospecha, esto se encuentra relacionado con los rasgos de personalidad de sus miembros. Entonces si la atmósfera del grupo hace sentirse a los miembros aceptados y valorados, el grupo será atractivo para ellos. Ahora la permanencia en el grupo estará dada por lo atractivo del grupo y por lo atractivo de las membresías alternativas. Esto último se refiere al deseo de permanecer en los grupos en relación a los costos, recompensas y nivel comparativo. Así el grupo se desintegra cuando el costo por continuar formando parte de él excede a las recompensas potenciales, por ejemplo la recompensa puede ser el placer de expresar su propia individualidad. Los costos en sentido negativo pueden ser la irritación, la insuficiencia al verse rechazado. El nivel comparativo de sustitución es el punto de referencia que las personas emplean para decidir si permanecen o no en el grupo, Thibaut y Kelley, 1959.

Nuestra pertenencia a grupos es el principal factor que nos hace modificar nuestras metas personales. Los grupos a los que pertenecemos condicionan nuestra conducta hacia los demás. Las normas impuestas por nuestra pertenencia a un grupo particular habitan nuestra reacción al contacto personal.

El grado en que los miembros del grupo lo encuentran atractivo se llama Cohesión. Así como el grado en que desean permanecer en el Cartwright y Zander, 1968.

Una consecuencia de la cohesión es la que permite al grupo influir sobre sus miembros, contribuye a la capacidad del grupo para retener a sus miembros y es de esperarse un aumento de actividades del grupo.

A mayor cohesión, mayor atracción interpersonal, mayor cercanía o identificación con el grupo y mayor poder del grupo para lograr conformidad hacia sus normas y aceptar sus metas, así como para asignar tareas y papeles.

La cohesión es una de las características principales de los -- grupos que los diferencia de un mero conjunto de personas; es -- lo que les atrae a los miembros del grupo y es el resultado de dos elementos básicos: social que comprende el atractivo personal de los miembros y las actividades del grupo mismo y los medios para alcanzar las metas.

Al aumentar la cohesión, existe una comunicación más frecuente entre los miembros, un mayor grado de participación y de leal-- tad. Otro factor que forma parte de la cohesión es la dependencia; cuando una persona depende en mayor grado del grupo su -- cohesión será mayor.

Las presiones de uniformidad serán mayores cuanto más dependan del grupo los miembros para alcanzar sus metas. Una fuente central de fuerza para comunicarse es la presión a la uniformidad que puede existir dentro del grupo. Los miembros pueden o no -- estar de acuerdo respecto a un tema o un patrón de conducta.

EL GRUPO DE TRABAJO.

El grupo de trabajo presenta todas estas características cita-- das y se refiere a un grupo organizado y previamente determina-- do con asignación de tareas y de roles, de una manera formal. -- Se convierten en actividades sistematizadas y forman lo que he-- mos llamado "organización". Esta cuenta con una estructura planneada y creada por sus miembros para facilitar la obtención de objetivos fijados.

COMUNICACION FORMAL E INFORMAL.

La estructura formal comprende: la división del trabajo, las -- escalas y procesos funcionales, la estructura y el tramo de control. De las escalas jerárquicas se desprenden varios tipos de estructura organizacional: el de línea, el funcional y el staff. En la estructura formal, el manejo de la autoridad tiende a ser centralizado, aún cuando las contribuciones de la escuela neo-- clásica promueven una mayor participación y comunicación para -- lograr una organización más efectiva. Además de la estructura formal se presenta una estructura informal referida a las interrelaciones espontáneas, la comunicación también fluye a través

de los contactos informales de las personas. La estructura de la organización determina el establecimiento de los canales de comunicación formales entre las diferentes unidades; existen redes de comunicación originadas y estructuradas de acuerdo a programas, sistemas y procedimientos establecidos por el proceso de formalización. Ahora bien, el tipo de comunicación informal no sigue líneas establecidas, sino más bien puede darse por simpatía, amistad o compañerismo.

Sin embargo este tipo de comunicación informal nos permite conocer los problemas y sucesos importantes que se presentan en el trabajo.

Hay diferentes tipos de empresas, no sólo a lo que se refiere a su giro comercial o productivo, sino al tipo de organización que se da en cada una de ellas; podríamos hablar del estilo administrativo, la empresa como administradora de personas y cosas, depende de dos elementos para que su función social tenga éxito: las personas que llevan a cabo las cosas y los bienes de que se valen para realizarlas.

De las personas podemos mencionar: Los directivos, los jefes, los supervisores, los empleados y los obreros. De las cosas entre otras podemos enumerar: las máquinas, los materiales, los métodos y los recursos económicos. Claro que las cosas son elementos pasivos que sirven como medios para la realización de los fines de la empresa.

En cambio las personas, determinan el desarrollo, de las actividades, de cada uno de los pasos dentro del proceso administrativo, para alcanzar la coordinación operacional del organismo social de que se trate.

DIVERSOS ENFOQUES DE LA ADMINISTRACION.

Tenemos diferentes escuelas en administración, todas con la idea de una estructura administrativa más operativa y eficiente, por ejemplo la especialización pretende lograr una distribución adecuada de funciones entre los departamentos y los individuos. -- Con la división del trabajo Taylor trató de reducir las tareas a su mínima expresión. También se ha dado importancia a la pla

neación, dando un orden a las cosas que se van a hacer. Otro enfoque ha sido la teoría de las decisiones que se basa en analizar varias alternativas y escoger la mejor. Tenemos, también la escuela del comportamiento humano que se centra en las relaciones interpersonales. Enfatiza el estudio de las diferencias individuales, el estudio de los grupos y su dinámica, la comunicación, la motivación y su influencia en el comportamiento, el liderazgo y la administración de los cambios, Soria, 1983.

Aunque el proceso administrativo sigue siendo el enfoque más empleado, las otras escuelas han contribuido a mejorar las etapas del proceso. Las funciones de la gerencia son la planeación, organización, formación de cuadros de personal y la de control. Las relaciones humanas han permitido una nueva filosofía en la formación de los cuadros de personal, ya que además se considera una función básica para que los otros pasos de la administración se den. Las decisiones básicas para implementarlas corresponden a los ejecutivos y otros administradores de línea.

Este grupo de personas comprenden el liderazgo general de la organización; ya que éste es un fenómeno de grupo. Es el líder -- quien tiene que organizar, promover, dirigir el trabajo del grupo.

COMO INFLUYE EL GRUPO DE TRABAJO EN EL AUSENTISMO.

Una persona puede tener diferentes grupos de referencia (el grupo de referencia en principio es al que pertenece) dentro de -- una organización, por ejemplo con sus superiores, trata de conocer sus actitudes, creencias y deseos y después demostrar que -- comulga o no con ellos. Pertenecer a un grupo unido es de gran importancia para la mayoría de la gente y consecuentemente influye sobre la conducta. Así la persona que cuenta con aceptación y apoyo de grupos unidos tiene tasas menores de Ausentismo. El estudio de F. G. Mann y H. G. Baumgartel en Electric Power -- Company, en Michigan (1953) encontró una correlación negativa -- entre la solidaridad del grupo y el Ausentismo en oficinistas. La falta de amigos o de atractivo en el grupo puede causar -- tasas elevadas de ausentismo y de cambio de puesto, Mayo y Lombard, 1927.

La moral es una actitud de satisfacción con los objetivos de un grupo o de una organización en particular, un deseo de permanecer en ellos y una voluntad de esforzarse para conseguirlo. Cada individuo esta compartiendo los propósitos fundamentales del grupo de que forma parte.

Muchos estudios han demostrado que el Ausentismo y el frecuente cambio de puesto estan relacionados con la falta de cohesión, -- Goldhaber, 1977.

Se encontró un menor Ausentismo entre burócratas en relación a la cohesión de grupo y otra parte se correlaciono alto ausentismo y baja cohesión de grupo, Cartwright y Zander, 1967.

TAMAÑO DE LA EMPRESA.

Se ha encontrado que al aumentar la cohesión, aumenta la capacidad del grupo para retener a los miembros y una mayor participación de éstos en la actividad del grupo, de esta manera la cohesión va en relación directa con la falta de deseo de ausentarse del trabajo.

Un aspecto más que puede influir en el ausentismo, es el tamaño de las organizaciones, muchos han denunciado su carácter impersonal. Diversos estudios han demostrado que la magnitud de la empresa, tiene una correlación negativa con la satisfacción que produce el trabajo y la productividad, en cambio tiene una correlación positiva con el ausentismo, los cambios de personal, el índice de accidentes y las disputas laborales, Stagner, 1968. Los empleados con bajo ausentismo tienen actitudes de confianza y espíritu de equipo. Muestran sentimientos de solidaridad, -- Guerreiro, 1968. Esto es difícil que se dé en una organización tan grande que tiende a volverse un tanto burocrática.

El aumento del tamaño de unidades disminuye la satisfacción por el trabajo y aparece un concomitante aumento en las tareas de reemplazo y en la incidencia de disputas laborales, Kassalov, - 1973.

Otro aspecto puede ser el tipo de políticas en la administración de personal, por ejemplo, un impedimento para la creación de interés en el trabajo es tener demasiados empleados, que puede ser en parte, debido a tener un amortiguador contra incapaci

dades por enfermedad, ausentismo injustificado, rotación de personal, lo cual vuelve cíclico el problema.

Es fácil observar que la mayoría de las firmas con más personal en la nómina mensual consideran que la enfermedad real, es la principal causa de ausentismo aunque una tercera parte piensa que algunos empleados fingen, o cubren bebedores problema con enfermedades.

Este aspecto nos refiere a las empresas con amplio burocratismo ya sean del sector gobierno, paraestatales o privadas, que presentan cierta ceguera de las causas del problema, debido a que la división del trabajo ha llegado a un grado de exagerada especialización de la tarea, por una parte, además de que la dependencia hacia el grupo esta relacionada con su permanencia y cohesión. Así cuando la persona siente que su trabajo no es tan necesario puede ausentarse. *

El aumento de burocratismo así como el tamaño del organismo crea mayor dificultad en la comunicación, mayor grado de especialización de la tarea, mayor uso de formas impersonales de control, problemas de coordinación y manejo de reglas y reglamentos inflexibles. Lasser, 1952.

De acuerdo con Herzberg, 1955, el trabajo es un motivador, mientras se tenga que esforzarse el trabajador para su desempeño, de otra manera se torna monótono. Investigaciones realizadas en organizaciones comerciales e industriales revelan una tendencia general a correlacionar negativamente la satisfacción con el trabajo propio con la frecuencia de faltas al trabajo (ausentismo) y con la probabilidad de abandonar voluntariamente la organización. (rotación de personal). Thibaut y Kelley, 1959. Por otro lado se reduce la atracción al grupo de trabajo a causa de la falta de satisfacción en el empleo.

Dentro de las políticas de la empresa se encuentra la situación de como atiende sus problemas, en el sentido de que no se trata

*En este punto nos referimos también a ausentarse momentáneamente durante el día, el turno, por cualquier motivo no justificado. Como se menciona en el primer capítulo.

En el liderazgo de la empresa se encuentra el tipo de políticas y en general la forma de administración, por lo cual trasciende en los empleados o trabajadores, como se ha mencionado, un individuo que alcanza una función directiva, tratará de influir en el grupo y éste a su vez se dejará influir por el grupo. Así - los grupos son más eficaces con una dirección más apropiada. O sea que un buen grupo de gerentes o jefes constituye el mejor - ambiente para el desarrollo individual.

Las personalidades y las habilidades de aquellos individuos que tienen autoridad crean el ambiente de la organización. Cuando hay incompetencia a nivel gerencial, ésta produce incompetencia técnica en toda al línea descendente. Scaulan, 1978.

Quando el tipo de liderazgo es restrictivo y los individuos de posiciones inferiores no tienen derecho a comunicarse con sus superiores pueden reaccionar sabotando el funcionamiento de la - empresa de una manera sutil o descarada. Esta manera puede ser el Ausentismo.

Los gerentes o jefes con un estilo de producción inclinado a la producción (9-1) que mantienen una presión irrazonable en busca de producción con escasísima manifestación de benevolencia, - - adoptan actitudes punitivas que ocasionan conductas de saboteo de la producción, aumento de desperdicio y de ausentismo.

EL TIPO DE TRABAJO.

El trabajo en sí, es motivante y causa de satisfacción, pero -- también puede ser enajenante. Antes de la Revolución Industrial, el artesano, por ejemplo, preparaba con sus manos y herramientas, bienes, de principio a fin, aún cuando ya existía la división del trabajo ésta se enfocaba a las ocupaciones, más no a los productos; el cambio se origino después de la Revolución Industrial con el empleo de las máquinas, este punto es fundamental, ya que la máquina fue un avance superlativo en el desarrollo del trabajo, a diferencia de la herramienta que se usaba -- desde nuestros antepasados prehistóricos, las herramientas no - son autónomos y las máquinas sí, en cierta forma, además realizan varias operaciones. El ritmo de las máquinas no depende de

de saber porque se ausentan los trabajadores aún cuando este ín dice sea muy alto (de 11% a 18%) o tolerar un ausentismo por enfermedad que esta cubriendo un ausentismo injustificado. Se -- viene observando, desde hace años y en coincidencia con la im-- plantación de las leyes de Protección por la Seguridad Social, -- que el ausentismo por enfermedades de corta duración, ha aumentado en forma que no corresponde a la realidad clínica de la -- existencia objetiva de enfermedad, ni de la incapacidad para el trabajo. Esto es, más evidente en trastornos funcionales y orgánicos pasajeros, que en otros tiempos no precisaban baja para el trabajo, ni prolongadas y especiales exploraciones ni tampoco quizá medicación. Lawson, 1978. En una acería de Suecia se menciona que el Ausentismo por enfermedad ha aumentado a causa de los beneficios de la Seguridad Social más atrayentes, Gue-- rreiro, 1968.

También se puede sumar a lo anterior, referente a la empresa, -- el no poder atender este problema, debido a otros tantos que -- puede considerar de mayor costo, aún cuando el ausentismo sea -- altamente costoso.

En la empresa de gran tamaño, también se pierde el control y la objetividad de los problemas, por una deficiencia en la comunicación, por un liderazgo demasiado centralizado, o con la idea de que es necesario que exista un índice de ausentismo irremediable.

Un factor importante es la Seguridad Industrial, un ambiente de trabajo con alto potencial de accidentes puede contribuir a un ausentismo excesivo, puede suscitar un estado de angustia y por ende gravitar en la producción. Así como también la falta de -- normas de prevención de riesgos no atendidas por los directivos y los administradores de las empresas fomenta el ausentismo por accidentes de trabajo. En este aspecto la empresa puede intervenir en forma activa encauzando y controlando este problema, -- ya que el accidente de trabajo no tiene ninguna justificación y puede hacer que desaparezcan haciendo observar las normas de Seguridad impuestas por los Comites de Seguridad y la Ley Federal de Trabajo.

las características humanas sino más bien se ajusta a necesidades técnicas o desarrollo tecnológico y en esta forma es el obrero u operario quien tiene que adaptarse a la máquina, por tanto esta situación contribuye a la enajenación enormemente. Adan - Smith, (1723-1790), economista narra como en una fábrica de alfileres, la producción se incrementaba, al fragmentar todo el trabajo en operaciones y dedicaba a cada obrero una labor fragmentaria. Así surgió la especialización del obrero y esto fue llevado a su máxima expresión por H. Ford, (1926), al establecer una línea de montaje en la cual varios obreros van agregando piezas a medida que el producto pasa frente a ellos a una velocidad determinada. Las técnicas se han innovado y ahora existe la automatización que trata de crear nuevos métodos de producción, haciendo más barato el proceso y mejorar los productos y no sólo en el área de producción tenemos las máquinas sino también en áreas administrativas, todo esto con la idea de que las empresas sean más competitivas dentro del mercado.

Esto propició una mayor división del trabajo, una especialización de las tareas, lo cual causa fatiga, monotonía y falta de interés en el trabajo, contribuyendo a la enajenación del obrero. Kassalov, 1973.

Otra forma de acomodarse a un trabajo desagradable es rehuirlo lo más posible. En la práctica esto lleva al ausentismo, a las frecuentes visitas a los servicios médicos, a exceso de tiempo en los baños, a las indisposiciones fingidas y hasta al abandono del empleo. Walker y Guest encontraron ciertas correlaciones entre el ausentismo de corta duración y las características de producción en serie, propias de las labores de la línea de montaje. El ausentismo era más elevado en aquellas labores que exigían menos habilidad, que eran más reiterativas y que daban menos oportunidad a los trabajadores para autoexpresarse y así sucesivamente, Harris, 1980.

ESTRUCTURA DE GRUPO.

Otro aspecto importante además del tipo de trabajo, es el tipo de relación entre los integrantes del grupo y esto nos da la estructura, que es el patrón de esas relaciones interpersonales.

Puede estructurarse cualquier grupo según, Cartwright y Zander, 1967, en los siguientes tipos de relación:

- 1) Movilidad de la gente.- Tiene que haber permanencia de los integrantes del grupo, para que éste continúe, si hay cambio de los miembros del grupo, si no hay deseo de permanencia, es difícil la cohesión del grupo.
- 2) Flujo de trabajo.- Nos referimos al objetivo, a la tarea. De acuerdo a la división del trabajo, los roles se determinan, se especializan las funciones y así se agrupan las conductas de rol y como habrán de definirse unas con otras, -- unas con un nombre y otras con otro, la especialización produce los elementos del sistema social.

- 3) Prestigio, identificación, importancia y posesión de recursos. El prestigio (o status) es el valor que confieren los miembros de un sistema a una determinada posición dentro de éste; prescindiendo de una posición los miembros pueden conceder estima a una persona que para ellos la merece, o sea que la valoran.

La identificación se refiere aquí a aspectos en común de -- los integrantes del grupo. La importancia del grupo laboral al que se pertenece. La posesión de recursos, se relaciona a los bienes que tiene la empresa, o grupo al que se pertenece.

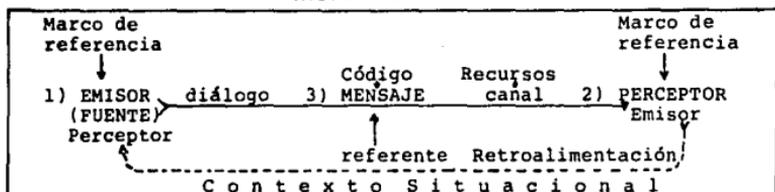
- 4) Relaciones sociométricas.- De la corriente de la microsociología tenemos la aportación del rumano Jacob Moreno, -- 1966, creador de la sociometría, que es el estudio de las microestructuras psicológicas de las relaciones interpersonales, con las cuales se tejen las macroestructuras sociales. Con base en el análisis de las relaciones de rechazo, atracción e indiferencia entre los socios (miembros del grupo) nos permite descubrir la génesis y la estructura de las formaciones colectivas. A través de la sociometría podemos conocer la moral del grupo, la cooperación y desarrollo grupal; la dirección en la elección de líderes, la adaptación social de los obreros a sus ocupaciones, o en general de --

los empleados al trabajo y métodos para conocer problemas - sociales que afectan la productividad. Entonces en el grupo puede haber rechazos o aceptaciones que influyen en las relaciones intergrupales, a manera de colaboración o enfren- tamientos, conflictos y desajustes.

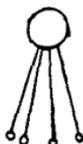
- 5) Flujo de comunicación.- El proceso de la comunicación es - una interacción continua de un gran número de variables - - (factores) en el cual cada variable afecta a otra y así su- cesivamente y están influenciados entre sí, se trata de un proceso dinámico.

Los elementos del proceso de comunicación son: 1) un emi- sor y un 2) perceptor (o receptor) que envía un 3) mensa- je a través de un diálogo, utilizando recursos de algún ti- po, (la palabra, el papel, etc.), bajo un determinado marco de referencia (por ejemplo el maestro en una aula de la es- cuela) y todo el proceso se da en un contexto situacional - (la época histórica, social, el lugar como el país). El mensa- je entre los miembros del grupo puede tener una relación de intencionalidad, participación o autoritarismo de acuerdo - a la persona que lo envíe y a quien lo envíe, en otras pala- bras depende de los roles o papeles que desempeñen. En una organización laboral la comunicación va de acuerdo al lide- razgo ejercido. Puede tratarse de un centralismo como el - mencionado en el continuo de Tannenbaum, o la posición de la teoría X, o el Sistema de Likert, o de otros, en donde la - persona recibe y transmite más información que los otros -- miembros del grupo. Esta posición central en relación a la comunicación lo convierte en líder del grupo. El patrón -- centralizado es útil en tareas simples, en niveles bajos de la organización con instrucciones sencillas y concretas y - dependerá su eficiencia de la naturaleza del trabajo y del tipo de personalidad, aquí nos podemos referir al liderazgo situacional que toma en cuenta la madurez que incluye el tí- po de personalidad y la dirección referida al tipo de tarea.

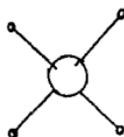
MODELO DE COMUNICACION



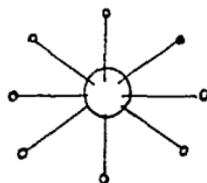
Este patrón centralizado funciona en organizaciones como: el -- ejército, Cuerpo de bomberos, policía, entre otros, así como en situaciones de emergencia.



Medusa



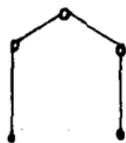
Rueda simple



Rueda Múltiple

PATRON CENTRALIZADO

El patrón no centralizado provee canales de comunicación entre todos los miembros o al menos con una mayoría de ellos, va a depender si se trata de un circuito abierto o de un circuito - simple.



Cadena semicircular



Línea



Patrón en Y



Patrón escoba

PATRON CENTRALIZADO DE COMUNICACION



Círculo abierto



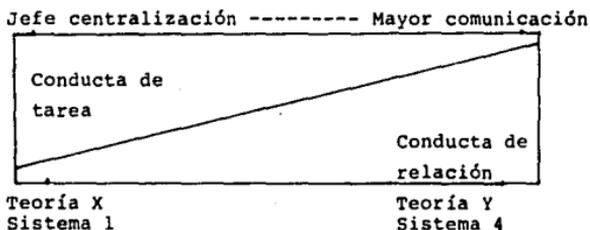
Círculo simple

PATRON NO CENTRALIZADO

En relación a la tarea, se trata de problemas más complejos. - Hay más comunicación formal e informal. Más flexibilidad en -- los cambios. Funciona mejor para comites de estudio, departamen- tos o proyectos de investigación; o grupos de asesoría.

Otro tipo de patrón de comunicación es la Estructura en cadena, la cual exige el paso de órdenes o información a través de va- rias personas. En este tipo existen problemas de las líneas de abajo hacia arriba, efectos de filtración, se deforma el conte- nido, quitando, agregando, malinterpretando o distorsionando los datos. Funciona de acuerdo a objetivos de la organización y a las tareas específicas del puesto.

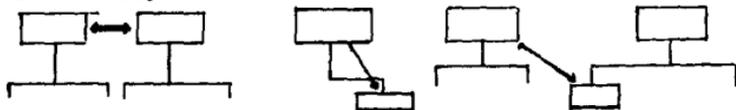
La estructura de la organización determina el establecimiento - de los canales formales e informales de comunicación entre las diferentes unidades. Entre más centralizada menor será la - -- comunicación con la dirección y los subordinados. Nuevamente - nos podemos referir a los estilos de dirección de Tannenbaum, - 1960, Likert, 1961, McGregor 1960 y Hersey-Blanchard, 1974, en relación a la centralización del liderazgo y la comunicación.



Los canales de comunicación son las vías o puentes a través de los cuales el mensaje viaja. Hay de dos tipos: formales e in- formales, los primeros establecidos por la organización, los - informales se establecen espontáneamente. Ejemplos de los for- males son: órdenes, opiniones, reportes, memos, replicas, ex- plicaciones, datos, e informes entre otros. Los informales: -- cualquier comunicación de tipo social y no derivada estrictamen- te de las cuestiones laborales.

Tenemos también Circuitos y Redes de comunicación. El Circuito es la unidad mínima de comunicación dentro de la estructura or-

ganizacional, consistente en un emisor y un receptor unidos por un canal de doble vía, que puede ser: 1) horizontal, 2) vertical ó 3) diagonal.



La red de comunicación está formada por dos o más emisores y un receptor o por dos o más receptores y un emisor o varios emisores y receptores. Una red de comunicación constituye un sub^sistema dentro del sistema general de comunicación dentro de una organización. La red de comunicación une mediante canales un centro de decisiones, de responsabilidades, de utilidades, de inversión y de costos.

Para propiciar una red de comunicación, es importante que todos los miembros interactúan participando y forman realmente un equipo de trabajo. Parece ser que solo en un clima de comunicaciones abiertas puede la integración de un grupo llevarse a cabo y alcanzar creatividad duradera. Rogers, 1980.

La comunicación es la esencia del grupo, cuando ésta no se presenta hay desintegración.

ESTRUCTURA DE AUTORIDAD Y PODER

Dentro de la empresa, el ordenamiento de posiciones está relacionado con el concepto de autoridad, ésta puede definirse como un conjunto de derechos prescritos a una determinada posición de rol, que permite a quien la ocupe controlar la conducta de otros en una organización.

La sociedad le dá al ocupante poder para influir. El poder designado para influir en el funcionamiento del sistema de la empresa esta relacionado con el rango de la posición dentro de ese sistema. El poder real de influencia puede o no corresponder a la jerarquía o grado de autoridad, es decir, que hay individuos que no tienen posición alguna pero ejercen influencia sobre el sistema a causa de sus características de personalidad, (la personalidad carismática).

La autoridad y poder están relacionados con el tipo de liderazgo estilo de dirección, porque podemos definir el liderazgo también como el intento expresado de influenciar e impactar la conducta de otras personas. Todo líder es un motivador, el liderazgo es una forma de comunicación interpersonal, el líder facilita la comunicación y entendimiento entre personas con puntos de vista diferentes. Sayles, 1982.

Se han mencionado las características del líder y los tipos de autoridad y las funciones que desempeña un supervisor y la importancia que tiene la manera de motivar a los subordinados y el manejo del liderazgo más centrado en el líder o en el grupo, de acuerdo a la situación, la tarea y la madurez de los subordinados.

El dirigente está consciente de que los problemas de la comunicación son complejos y esto se acentúa con el ejercicio del poder.

Al supervisar se presentan desacuerdos entre los operarios y el supervisor; algunas veces puede deberse a su estilo de dirección otras a las políticas de la compañía, pero no es difícil que surjan conflictos y debido a que las decisiones del personal están sujetas a las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, o contrato ley, la administración del personal se vuelve más compleja. Se requiere utilizar tiempo para negociar el contrato de trabajo y discutir problemas y quejas con los representantes del sindicato relativas a su administración. La habilidad de la gerencia para resolver problemas con los obreros o los empleados se hace en forma directa y rápida.

LA POSICION DEL SUPERVISOR.

Los supervisores pueden encontrar que su posición es relativa y que su autoridad se ha reducido y sus relaciones con sus subordinados son más difíciles, debido a la presencia de un delegado sindical o de los propios sindicalizados, quienes desafían sus decisiones, por lo que su posición se encuentra entre los obreros y la gerencia que pueden acordar independientemente de su opinión. Ecker, 1971.

El supervisor, se ve forzado a asumir un aumento de la responsa-

bilidad para cumplir con el trabajo y evitar que el sindicato viole el contrato de trabajo. Sus esfuerzos para mantener la disciplina están expuestos al desafío del sindicato. Schven y Dunand, 1979. En el caso de tener que dar marcha atrás a sus acciones disciplinarias, como sucede con frecuencia como resultado de los procedimientos de quejas, su actitud puede ser la de ignorar, en vez de enfrentarse a ciertos problemas con el personal de su departamento y pasar por alto ciertas violaciones cometidas por los subordinados. Lo contrario a esto, como un recurso para defender su posición de autoridad, será usar fuertes sanciones disciplinarias, reducir o negar permisos y ser hasta negligente.

Muchos sindicatos han surgido y sostienen su poder, al satisfacer necesidades de motivación, que son frustradas por la supervisión o la gerencia.

LOS GREMIOS. SU EVOLUCION. EL SINDICATO.

La evolución del trabajo trajo consigo, la unión de los trabajadores, los gremios se referían en la Edad Media, a grupos de trabajadores de un determinado oficio, así existían gremios de carpinteros, plateros, tejedores, etc. La diferencia entre lo que era un gremio, a lo que es un sindicato radica en que el gremio comprendía a todos los miembros de un determinado oficio, esto es, patrones y empleados; además se trató de que ninguno pudiera producir más y a un menor costo, y evitaban la competencia regulando los precios, la manufactura y la calidad de los productos. Este sistema gremial, tuvo su mayor auge en el siglo XIII y subsistió hasta el siglo XIX. En el siglo XVI aparece el sistema febril, debido al comienzo de un mercado de productos manufacturados estable y de creciente importancia, junto al aumento de poder adquisitivo de ciertos grupos (mercaderes y empresarios) y con el desarrollo de una economía monetaria. Estos productos entre otros, eran monedas, uniformes y pólvora, además de la introducción de artículos de lujo como: porcelana, cristal, seda, etc. Esta industria provoca la hostilidad de los gremios por lo que la industria es protegida por el Estado para asegurarse del abastecimiento de provisiones militares. En --

Francia los Sindicatos se empiezan a organizar a principios del siglo XVIII, lo mismo sucede en Inglaterra, debido a que poco a poco fueron como sociedades de resistencia y atrajeron sobre -- sus actividades la vigilancia del Gobierno. En 1799 y 1800 se declararon leyes de Asociaciones las cuales declaraban criminal al sindicalismo. En 1824 se promulga una nueva ley declarando lícitos a los sindicatos. En Alemania, en 1844, se crea el primer sindicato (la Unión de Impresores). En Francia, en el Congreso de Limoges, en 1895 se crea la Confederación General del Trabajo que se disuelve después de la segunda Guerra Mundial, - debido a la disensión entre los socialistas y comunistas, los - primeros constituyen la Fuerza Obrera.

En Estados Unidos, la historia del sindicalismo ha tenido diferentes etapas, el trabajador intenta percibir mejores salarios y mejorar su posición agremiándose con sus compañeros, a menudo tenía la oposición de la ley; esto se debió a que la jurisprudencia norteamericana había adoptado la Ley común inglesa, sobre la conspiración, surgida en la Edad Media. Esta se basaba en - dos conceptos básicos: 1). El salario máximo se fijaba por -- ley (desde el reinado de Eduardo III) y 2). Se afirmaba que se podía obligar a trabajar a la persona contra su voluntad. En - el siglo pasado con el uso de la maquinaria, grupos con cierto poder económico, desplazaron la fuerza humana, lo cual creó una idea de bajo a precio y estima de la fuerza humana y el abuso - continuo con horarios interminables, el trabajo a menores de -- edad, los salarios bajos y sobre todo la presión del patrón sobre los trabajadores. Con el crecimiento de la industria y el sistema fábril, los trabajadores se vieron en la necesidad de - agremiarse. La necesidad de democracia en las relaciones obreras, es más imperiosa todavía porque los trabajadores ya no son dueños de las herramientas con que trabajan, como sucedía con - los artesanos especializados de antaño. El dueño de la fábrica o corporación contaba con grandes recursos financieros y sólo - mediante la acción colectiva podrían negociar más cercanamente, a términos iguales. Cuando no ha sido así se han presentado - las huelgas, entre otras causas, como la huelga de tipógrafos -

en 1786, en Filadelfia. En 1827, apareció un movimiento obrero con la unión de trabajadores de distintos ramos, en una organización obrera central. En 1866, se forma la unión obrera nacional. Así hasta la aparición de la AFL (Federación Norteamericana del Trabajo) que se fundó en 1881. En 1886, contaba con - - 138,000 miembros. En 1905, se fundó la Organización de Trabajadores Industriales del mundo. IWW, destinada a formar sindicatos de trabajadores no especializados y semiespecializados. -- Existen además otros grupos de Asociaciones Sindicales. Los -- sindicatos han tomado importancia en varios aspectos, en la economía, la industria, la política y en la sociedad. Los Sindicatos satisfacen las necesidades de pertenencia de millones de trabajadores. El número de sindicatos locales, en Estados Unidos se aproxima a los 60,000. Neff, 1972.

El sindicalismo nace en Europa como reacción contra las tendencias moderadas que se atribuían al socialismo francés y contra el parlamentarismo. Lagardelle y Berth, así como otros teóricos, consideraban que la emancipación de la clase obrera no podía conseguirse por la vía parlamentaria ni bajo la dirección de los partidos políticos. Por lo que correspondía a los sindicatos por su composición clasista.

Los sindicatos obreros suelen ser controlados por las organizaciones políticas socialistas o comunistas, o por los núcleos -- anárquistas.

A diferencia de los Estados Unidos que tienen finalidades principalmente económicas.

En México aparece la CROM (Confederación Revolucionaria Obrera - de México) como reacción a un anarcosindicalismo. En Febrero de 1936 se crea la CTM (Confederación de Trabajadores Mexicanos) -- con el apoyo del Gobierno de L. Cárdenas. En 1940 contaba ya -- con una larga mayoría, de 878,000 miembros. McGuire, 1965.

En los países latinoamericanos, los sindicatos han influido en la política, como en el caso de México, los obreros petroleros, desempeñaron un papel decisivo en la nacionalización de la industria petrolera.

En 1957, 2.5 millones de trabajadores, o el 70% de los asalariados

dos pertenecen a Sindicatos. El Presidente López Mateos, antiguo Secretario de Trabajo, debió su éxito político, en gran parte, al fuerte respaldo de los trabajadores y a las organizaciones obreras, las cuales, ofrecen un importante apoyo nacional a su gobierno. Los representantes de los sindicatos constituyen una cuarta parte de los miembros de la Cámara de Diputados y -- una quinta parte del Senado de los Estados Unidos Mexicanos. -- (Lodge, 1964).

FUNCIONES DEL SINDICATO.

Los sindicatos tienen tres objetivos principales:

- 1). Ser representante del grupo de trabajadores ante el patrón.
- 2). Negociar las Revisiones del Contrato Colectivo y modificaciones.
- 3). Atender las quejas o problemas de los trabajadores con los Superintendentes o Jefes.

La manera en que cumpla con estos tres objetivos, le permitirá tener éxito con sus sindicalizados y constituirá la base de su poder. La habilidad para conseguir concesiones será parte de su Status, tanto con cada uno de los sindicalizados como en frente a otros líderes sindicales su habilidad para lograr concesiones del patrón, será un aspecto importante para su imagen. -- Fitch, 1959.

Es evidente que la elevación del nivel de vida mediante la acción colectiva de los trabajadores, ejerce una profunda influencia sobre una sensación de respeto a sí mismo y de dignidad humana entre los miembros de toda clase trabajadora, lo cual constituye una base imprescindible para una sociedad verdaderamente democrática. McGuire, 1965.

Los sindicatos crean entre los trabajadores no agremiados una demanda de mejores condiciones de trabajo, así directa e indirectamente esto ejerce una influencia estimulante sobre la economía de la nación.

En las grandes organizaciones y aún en las pequeñas, para los trabajadores, el Sindicato, ofrece un sentimiento de identificación y de comunidad. De acuerdo con A. Maslow las necesida--

des de Seguridad constituyen la principal razón para ser miembro del sindicato, referente a las condiciones de trabajo; salarios, horarios, prestaciones y otros beneficios. Sobre todo -- por la sensación de un trabajo más seguro y estable. Así también satisface las necesidades de Pertenencia y de Estima, referidas a tener un lugar en el grupo, de aceptación y de afecto. La evaluación de nosotros mismos, del auto-respeto y de la auto-estima, están basados en la estima de los demás, comprenden: el deseo de logro, de destreza, de suficiencia, de competencia, de confianza para enfrentarse al mundo, de independencia y libertad. Así también el reconocimiento, reputación, importancia y aprecio por parte de los demás.

LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.

Los Sindicatos de alguna manera representan la fuerza opositora en relación al patrón. La hipótesis propuesta es que a mayor influencia y presión del sindicato se usaría menor presión sobre los trabajadores. El objetivo primordial pues, al encarar las negociaciones, será lograr un mínimo posible de control sobre todos los aspectos de la utilización y productividad de los recursos humanos. De esta manera las relaciones obrero-patronales tratan de mediar las presiones con el sindicato ya que condiciona el trato a los subordinados. Los jefes y supervisores tienen que considerar el tipo de relaciones obrero-patronales que se maneje, para la supervisión de los obreros.

La interrelación de la toma de decisiones por parte de diferentes jefes, puede crear un clima de conflicto, por abuso del área de decisión de un jefe, por el estilo diferente de liderazgo o mando, por falta de definición de los límites de autoridad, o favoritismos por parte de un directivo hacia jefe o jefes, o competencia o rivalidad de las diferentes áreas, este tipo de problemas pueden ser fuente de quejas y problemas con los subordinados, trayendo constantes demandas de atención al sindicato y éste a su vez al administrador. Pelling, 1961.

Cuando las relaciones obrero-patronales son difíciles y tensas, se crea el conflicto que conduce a los trabajadores a ser diso-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ciadores al punto de hacer peligrar tanto la estabilidad organizacional como la productividad, sobre todo porque la empresa no acepta al Sindicato el cual presenta una posición rechazante. G. Alenson, 1973.

En otras palabras, la organización va a presentar un estilo de liderazgo, que se va a reflejar desde el tope de la administración hasta las líneas de los obreros y dado el caso de inadecuadas relaciones obrero-patronales, éstas agudizan los problemas, las inconformidades y las quejas. En estos casos se puede observar que los mismos líderes sindicales nacen de las áreas más conflictivas y con base en eso toman su bandera de inconformidad ante el patrón.

Si consideramos que el Sindicato tiene un poder social y hasta político, en consecuencia tiene potencialidad para inducir fuerzas en otras personas para hacerlas actuar o cambiar en una dirección determinada.

Por tanto, tenemos en los grupos, el miembro, que se contagia de una conducta de un miembro de alto poder y tratará de tener una conducta diferente en busca de aprobación hacia figuras de alto poder. Nos podemos referir en este caso, a actos de sabotaje, de tortuguismo y de un ausentismo programado.

Si hay un estilo de dirección, difícil, frustrante y de escasa satisfacción de relación personal con los jefes, el resentimiento contra la autoridad que supervisa al grupo es tan fuerte que obstaculiza el verdadero aprecio por sus miembros o éstos se sientan unidos por su odio a las personas de autoridad y esta hostilidad se expresa en la albor asignada ya sea saboteándola o ausentándose. Esta conducta hasta cierto punto es aprobada o protegida por el Sindicato. La expresión de bloqueo de grupo en las relaciones laborales es la acción concertada. Esto significa que los empleados se están congregando para resistir una acción administrativa. Hay muchos grados anteriores al bloqueo extremo: La huelga. Una forma favorita es el tortuguismo, en donde la fuerza de trabajo no cumple con los estándares. - - - McGuire, 1965.

Otra forma de bloqueo es mantener una tasa de ausentismo tal que sea imposible una continuidad adecuada del trabajo.

En la suposición de un tipo de patrón según la teoría X (Douglas McGregor) él estará seguro de que sus empleados sabotearán deliberadamente sus esfuerzos siempre que puedan, se aliarán para impedir que el patrón logre sus metas. Se afiliarán a Sindicatos para presentar un frente unido contra los esfuerzos de la administración y desplegarán todo su ingenio para subvertir las metas de la empresa.

Debido a que en Estados Unidos se consideraba a los Sindicatos - como conspiraciones criminales hace menos de 100 años; la imagen del Sindicato como de "clase baja", como de una organización carente de respeto aún persistente. Kassalov, 1973.

La agremiación puede ofrecer al trabajador una sensación de independencia del patrón así como la satisfacción de pertenecer a un grupo. La idea de otro grupo aparte en frente a los empleados y jefes, puede ser común, si hay una actitud por parte de los empleados y jefes de una clase inferior a la de ellos. Esto puede agudizarse creando conflictos constantes o pugnas de lucha de -- clases.

Para muchos miembros de los Sindicatos latinoamericanos, el patrón es el enemigo, hay que luchar contra él, con uñas y dientes. La comunidad de intereses entre los patrones y los trabajadores no es un concepto que el obrero pueda aceptar fácilmente. Las diferencias entre los ricos y los pobres han sido demasiado grandes durante muchísimo tiempo. Lodge, 1964.

El desarrollo industrial y tecnológico, la competencia en el mercado nacional e internacional, son determinantes para los Consorcios y grupos de empresarios, para tomar decisiones de aperturas o cierre de industrias, de movimientos de capital y de control de la oferta y la demanda. Esto implica para los Sindicatos y los obreros una marcada diferencia de poder económico y en consecuencia el constante enfrentamiento de clases; como se puede observar en algunos países, la fuerza obrera toma acciones políticas y bélicas.

Por otra parte, cuando un Sindicato progresa económicamente, esto implica también que se debilita el funcionamiento de su objetivo primordial: la lucha continua por hacer progresar a sus -- miembros.

Cuando hay colusión entre los dirigentes sindicales y el patrón o empresa, los trabajadores se encuentran desprotegidos. - - - Levenstein, 1971.

EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES.

Podemos mencionar que el conflicto, se presenta cuando hay una contraposición de elementos, de diferente valencia, para el individuo o el grupo. Una manera de no enfrentarse, es evadir y de ahí el conflicto. Las fuentes de conflicto son numerosas pero pueden agruparse en tres categorías:

- 1). Problemas basados en diferencias individuales.
- 2). Dificultades que surgen por diferencias de percepción, de estos casos podemos comprender: las diferencias sociales y culturales entre los obreros y empleados, la oposición de los objetivos del individuo dentro del grupo al que pertenece, o los de un grupo con otro, la falta de cohesión, la baja atracción hacia el grupo, entre otros.
- 3). Problemas que surgen de las dificultades y diferencias de un funcionamiento dentro de la organización. De estos, tenemos la falta de un buen equilibrio de la organización humana de la empresa, la tendencia a la burocracia, la deficiencia o inadecuada comunicación e información (incluye la coordinación) que pueden ser defectos consustanciales a toda institución laboral.

La percepción es el conocimiento consciente, la interpretación de los estímulos, de los sucesos en torno a uno y hay una tendencia a clasificarlos de manera benéfica, amenazadora o derogatoria. Las percepciones que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo tienen influencia directa e importante sobre el desarrollo y eliminación del conflicto.

Las expresiones psicológicas de los conflictos en el trabajo son derivados de la falta de expresión verbal del planteamiento de los problemas, lo cual va creando insatisfacción en el trabajo, aumento de tensiones y frustraciones constantes. Diversas formas de exteriorizar los conflictos consciente o inconscientemente son:

- 1) Ausentismo (alto índice).
- 2) Rotación de personal (alto índice).
- 3) Accidentes de trabajo (alto índice).
- 4) Baja productividad.
- 5) Retardos. (alto índice).
- 6) Elevación de errores.
- 7) Sabotaje.
- 8) Paros y huelgas.
- 9) Enfermedades en general.
- 10) Ineficiencia en general.
- 11) Quejas y toda clase de demandas o problemas laborales de tipo legal.

Los cuales se han mencionado en el curso de estos capítulos, además de sus relaciones entre los mismos.

Los extremos pueden ser los paros y huelgas, que son nuevamente manifestaciones de presión al patrón para la resolución de algún problema, queja o demanda. Cuando no se ha llegado a un acuerdo en la revisión contractual, o por algún otro motivo social, político o económico, la clase obrera tiene derecho a llamar a huelga que es una cesación de las actividades de trabajo. La huelga no era reconocida legalmente, así como los sindicatos y esto fue evolucionando hasta lograrse la aceptación legal. Hay diferentes tipos de huelgas desde "los brazos caídos" en donde los obreros se presentan al trabajo, permanecen allí día y noche, hasta la huelga revolucionaria que por su naturaleza política y su carácter violento adopta los caracteres de una insurrección.

La huelga general que afecta a los obreros y empleados de una empresa o varias, es promovida por el Sindicato con el fin de:

- a) obtener apoyo de otros sindicatos,
- b) apoyo del público,
- c) inducir al gobierno a que presione al patrón
- d) como ventaja negociadora.

Durante la huelga los obreros sufren reducciones del salario y de horas extra y a veces la desocupación parcial o total. Para muchos obreros es un riesgo la huelga, por lo que prefieren no presionar mucho en aumentos de salarios o mejores condiciones -

de trabajo, sobre todo si los empleos son escasos, en tiempos - de depresión económica.

Sin embargo, apoyan el movimiento sindical y se ha observado co- mo el fenómeno social del Ausentismo y sus índices, a pesar de la depresión económica no cambian significativamente, como pu- diera pensarse, de que decrecieran en etapas de inflación. Un ausentismo que oscila entre el 2% y el 6% es común y de acuer- do a algunas empresas no es alarmante; la preocupación empieza cuando se rebasan estos límites considerados como un fenómeno - constante y cotidiano.

El factor económico derivado del desarrollo industrial puede in- cidir en el aumento del índice del ausentismo, así como cambios políticos, económicos y sociales bruscos, éstos últimos pueden afectar aumentando el índice o disminuyéndolo de acuerdo a las circunstancias en que se den y los aspectos particulares de la empresa.

Podemos mencionar que una expresión de conflicto es el ausentis- mo y una expresión más extrema es el paro y otra más severa la huelga.

LA FRUSTRACION COMO PARTE DEL CONFLICTO.

Los conflictos se deben a una serie constante de frustraciones, o sea que la frustración surge al impedir que el impulso de ven- cer las dificultades a las cuales se enfrenta el individuo, sea expresado, o sea que hay una acumulación excesiva de energía, - imposibilitada para encontrar expresión.

Ahora para que la frustración se presente depende de varios fac- tores que según varios autores son:

- 1) La tolerancia del individuo al dolor, a la ansiedad y a la pérdida,
- 2) de sus frustraciones anteriores y
- 3) de su interpretación de la situación y de la presión a la - que se encuentre sometido.

Por lo que tenemos distintas reacciones a la frustración, de -- acuerdo a la personalidad del individuo, de sus antecedentes y de su ambiente que le rodea. La conducta frustrada tiene cua--

tro características principales, según Brown, (1955), son las siguientes:

- 1) La Agresión,
- 2) La Regresión,
- 3) La Fijación y
- 4) La Apatía.

1) LA AGRESION.

La frustración produce agresión solamente si la meta se considera obtenible. Pueden ser causas de frustración y de conflicto:

1.1. La pérdida de autoridad.- Si un trabajador observa que las acciones de otros, representan una amenaza a su libertad y a su derecho de actuar y tomar decisiones, originará un aumento de tensiones y hostilidades potenciales.

1.2. Incompatibilidad.- Si un supervisor siente que un jefe y sus subalternos son incompatibles y plantean exigencias irreconciliables, puede oponerse y resentir las fuentes de dichas exigencias contrapuestas. Coser, 1956.

1.3. Trato injusto o desigual.- Un trabajador puede sentir -- hostilidad o resentimiento cuando siente que ha sido castigado injustamente, recompensado inadecuadamente o ha sufrido un trato arbitrario y no tiene oportunidad de que lo escuchen. Una norma o regla caprichosa o sin una base racional provoca desobediencia y hostilidad.

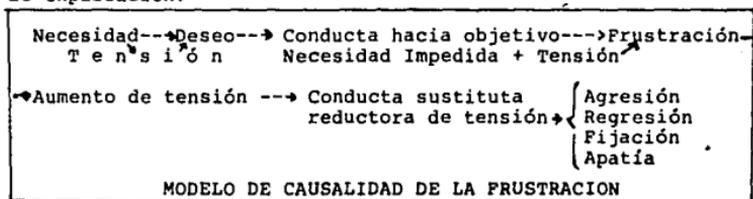
1.4. Incongruencias del Status.- Cada trabajador tiene una -- percepción de su posición social, estima y prestigio ante los ojos de los demás. Cuando las acciones de los demás se perciben como una amenaza a sus propias percepciones, se combatirán las acciones y sus orígenes. Kornhauser y Dubin, 1954.

1.5. Diferencias de metas.- Si un trabajador percibe que los demás le obstaculizan sus metas se crearán tensiones y oposición a su origen. Por ejemplo si le impiden acelerar la producción o requerir trabajo extra. Si la meta es grande y el objetivo pequeño, la frustración es fuerte y la hostilidad alta. - La incompatibilidad de metas entre los trabajadores sobre una base puramente funcional y de responsabilidad crea conflictos.

El conflicto puede ser un síntoma de problemas mucho más profundos, los sentimientos de frustración en el trabajo, han llevado a muchos empleados a tratar de sindicalizarse. Cualquier intento de formar sindicatos ha sido motivo de despido. Sin embargo se han presentado casos debido a la hostilidad hacia la empresa, por parte del empleado, la cual era lo bastante fuerte, para -- conducirlo a arriesgar el castigo económico implícito.

Este tipo de trabajadores resultan ser excelentes organizadores sindicales, son capaces de convertir en acción los resentimientos sufridos pero no expresados de su grupo.

Es necesario atender y tomar acciones correctivas y lograr una integración de ideas de las partes en conflicto más que una solución de compromiso. Se propone el siguiente modelo a manera de explicación:



La agresión es un concepto complejo, en el presente capítulo sólo nos hemos referido a un prolongado conflicto, que puede -- traer una agresión organizada, a la agresión que puede ser desplazada al sistema, a una manifestación destructiva hacia el patrón y hacia el propio trabajador, derivados de frustraciones -- constantes. A una conducta destructiva de ataque, en forma directa. Cuando el individuo se ve obligado a reprimir la agresión, puede desplazar la acción hacia otro objeto más seguro, -- como dañar deliberadamente la maquinaria.

Una alternativa a la frustración es sencillamente, abandonar la situación. Los empleados dejan los trabajos que les resultan -- frustrantes e incluso sino lo hacen físicamente, se ausentan -- psicológicamente, Hicks, 1977.

LA REGRESION.

Otra conducta del trabajador frustrado es la regresión, referi-

da a las personas frustradas que tienden a interrumpir los intentos de resolver los problemas y a retornar a una conducta -- más infantil y primitiva. Lewin, 1945.

En el medio laboral, los principales síntomas de la regresión -- son:

1) La falta de control emocional, 2) la predisposición a aceptar los rumores, 3) la ciega lealtad hacia determinadas personas u organizaciones, 4) la destructividad irracional.

Por parte de la administración, tenemos la negativa de delegar autoridad, la incapacidad de distinguir las peticiones razonables de las irrazonables y las generalizaciones absurdas sobre asuntos de trabajo o cuestiones políticas que también son signos de regresión, Lewin, 1948.

LA FIJACION.

La fijación que es la conducta compulsiva inclinada a prolongar algún tipo de acción exento de valor adaptativo. La misma acción repetitiva en forma indefinida, aunque la experiencia demuestra su inutilidad, Lendgren, 1972. Los síntomas comunes a la fijación son:

1) La incapacidad para aceptar el cambio, 2) La negativa obstinada y ciega a la aceptación de nuevos hechos, cuando la experiencia demuestra que los antiguos son insostenibles.

Dentro de la fijación podemos incluir el negativismo que se incluye en el inciso 2), que es un mecanismo de ajuste muy común. Las respuestas de este tipo suelen originarse en las relaciones de personas con la autoridad. Entre los empleados u operarios se encontrará a los que tienen sentimientos negativos hacia -- sus supervisores. En forma similar, los líderes pueden tener esos sentimientos hacia la gerencia y ésta hacia los líderes -- sindicales. Maier, 1963.

LA APATIA.

La resignación o apatía se refiere a que la persona no ve ninguna meta posible de conseguir, no se esfuerza mucho. Los trabajadores muestran poco interés en su trabajo. Esto va relaciona

do con la pérdida de la moral industrial, entendiendo por tal - la satisfacción de los individuos en el trabajo y la colaboración de los grupos. La moral industrial está producida por los grupos, para el individuo es la sensación de ser aceptado y pertenecer a un grupo de trabajadores gracias a la adhesión de un propósito común. Muchos de estos factores están controlados e influenciados por la Dirección de la empresa, por esta razón, esta en posición de elevar o disminuir a sus empleados. Una simple decisión del presidente de una compañía puede alterar la Moral de toda la empresa, más que un extenso programa de actividades administrativas en un nivel inferior. Un aspecto importante de la moral del empleado es su actitud hacia la compañía. Allport, 1961.

La pérdida de la Moral industrial, crea resentimientos que van aunados a la disminución de la productividad y en consecuencia en la administración y en los programas de desarrollo.

Un aspecto importante es que tenemos que aceptar que el conflicto es parte de la condición humana y que una forma positiva de éste, puede ser estímulo para el desarrollo, promotor de cambio y progreso. Lo importante es saber manejarlo, aprender a enfrentarlo y darle solución. Lorenz, 1971.

Es común que en las organizaciones de trabajo, el conflicto implica por una parte, los deseos de independencia que tienen los individuos y por otra, los de dependencia y apoyo. Se crea mucha ansiedad con estas necesidades opuestas. En otras palabras puede ser el origen de un conflicto común. Esto puede resolverse mediante programas de desarrollo organizacional.

De acuerdo con Lewin, también puede presentarse el conflicto -- cuando:

- 1) Hay dos esquemas motivacionales de igual valencia positiva o similar y se tiene que escoger entre ambas alternativas - (+ +).
- 2) Dos situaciones de valencia negativa y que se tiene que escoger necesariamente una de las dos. (- -).
- 3) Dos situaciones de valencia positiva una y valencia negativa otra y de intensidad semejante. (+ -).

Por lo que es importante identificar las causas del conflicto -

y eliminarlas o enfrentarlas, puede ser esto a través de entrevistas, encuestas de actitudes; para poder preparar programas de desarrollo organizacional.

Se ha mencionado que el método que use la gerencia y la supervisión es un factor principal, para determinar el clima de la organización. Otra vez mencionamos la importancia de considerar la motivación hacia el empleado, como el manejo del liderazgo. En el primer capítulo revisamos teorías al respecto, con ciertas características que debe tener la gerencia como apoyo, participación en la toma de decisiones, confianza e integridad, sinceridad y énfasis en los objetivos.

Otro aspecto a considerar es la satisfacción en el trabajo relacionado con la productividad, la cohesión en los grupos, la colaboración y la moral industrial.

En una organización laboral es común que se presenten conflictos y quejas, diferencias en la administración y cumplimiento del contrato colectivo por ambas partes (sindicato-empresa) así como problemas en la aplicación de políticas y sistema disciplinario, cuestiones legales como despidos, entre otros. Pero cuando el índice de ausentismo es alto, así como el de rotación de personal, hay baja productividad, quejas constantes, estamos hablando de una organización que requiere cambios en su manejo de su liderazgo y actitudes hacia el trabajo en general.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Mencionar cambio no implica algo realmente novedoso porque la organización es un conjunto de grupos que tiene una estructura con un sistema dinámico en continuo cambio, más bien nos referimos a algunas modificaciones que se llevan en el curso del proceso. Goldhaber, 1977.

Las áreas a considerar serían:

1. Area de estilo de mando, -- ¿Participativo, benevolente, autoritario?, ¿Es efectivo?.
2. Area de organización, -- ¿Es dinámico y adaptable al continuo de las necesidades -- tanto internas como externas -- de la empresa? (Lawrence y Lorsch, 1972).

3. Area de comunicación --> ¿Es abierta, vertical, horizontal, hay confianza, se explora el conflicto? ¿Hay un buen sistema de retroalimentación? ¿De medición de resultados?.
4. Area de objetivos, --> ¿Los individuos, los grupos, - la organización se dirigen a - objetivos iguales y concretos? ¿Hay una integración de los objetivos grupales e individua--les, de los operarios y la Ge--rencia? (Shirley, 1976).
5. Area de problemas, --> ¿Se utiliza a un máximo la ex--periencia y la inteligencia de los grupos en la solución de - los problemas? (Schein, 1974).
6. Area de responsabilidad y control, --> Los individuos y los grupos adquieren un alto grado de respon--sabilidad en cumplir con sus - compromisos.
7. Area de desarrollo indivi--dual y de grupo, --> Los programas de capacitación y desarrollo: ¿permite al individuo y a los grupos integra--ción con la empresa? ¿Desempe--ñar adecuadamente su trabajo y mejorar? ¿Se aprovechan las habilidades potenciales de los - individuos? (Bennis, 1972).
8. Area de actitud --> ¿Es positiva la actitud de los grupos hacia el trabajo? ¿Hay disposición al cambio, al desarrollo, al logro de metas, a - la autodisciplina, al auto control y a la satisfacción en el trabajo?.

En una organización eficiente, en un grupo bien integrado, las capacidades positivas de un individuo se utilizan a un máximo y las capacidades faltantes se suplen por los demás, de manera -- que el rendimiento total del grupo será mayor a la suma de un - rendimiento individual.

R E S U M E N

1. El fenómeno social del ausentismo, es una conducta grupal, por lo que se revisó el concepto de grupo como una interacción entre los individuos. El grupo de trabajo como un tipo de grupo primario por la frecuencia de la interacción. Las características de los grupos con: cohesión, dependencia, el atractivo y la interacción. Todas estas características se dan en una organización formal e informal con diferentes enfoques administrativos y estos aspecto influyen en el índice de ausentismo.
2. También influye en el alto índice de ausentismo el tamaño de la empresa, debido a la burocratización que hace más impersonal el trabajo, por la dificultad de una adecuada comunicación, las políticas de la empresa y cierta ceguera al justificar el ausentismo con la incapacidad por enfermedad "fingida" que puede cubrir patrones de consumo alcohólico. Además se considera el tipo de trabajo puede influir como otro aspecto más por la especialización de la tarea, la monotonía y la rutina, en suma poca satisfacción en el trabajo.
3. Se revisa la estructura de grupo, nuevamente viendo; el deseo de permanencia, el atractivo, el prestigio, el trabajo y la comunicación. Esta última relacionada con el manejo del liderazgo y poder, por patrones centralizados y no centralizados en la autoridad y comunicación del jefe. Así tenemos el grupo del Sindicato frente al patrón, representante de la empresa; el manejo de las relaciones obrero-patronales pueden influir en conflictos, en donde la posición del supervisor de línea quien tiene relación directa con los sindicalizados se puede tornar muy difícil, su estilo de liderazgo puede acrecentar las quejas, las sanciones disciplinarias y así el sindicato presentar movimientos de enfrentamiento con el patrón y conductas grupales derivados de estos, conflictos: el ausentismo, paros y conductas extremas como son las huelgas. Todos estos como movimientos

planeados y manejados de tipo político para hacer presión - al patrón.

4. Se revisa el concepto de conflicto y todas sus manifestaciones y se hace hincapie otra vez, en el manejo del liderazgo de toda la gerencia, de la supervisión y se mencionan los - pasos hacia un cambio en la organización laboral, como posibles soluciones del ausentismo y de otros problemas. De esta manera los empleados y los obreros pueden desempeñarse mejor y ser un grupo bien integrado de trabajo, beneficiándose ellos mismos y a su fuente de trabajo: la empresa.

CAPITULO III

LA FAMILIA.

"El paciente es toda la familia y esta "mutuación" de -- las maneras tradicionales de enfocar la psicopatología es una novedosa perspectiva del hombre."

I. Boszormenyi-Nagy.

CONCEPTO DE FAMILIA.

El trabajador pasa de un modo grupal a otro, de la familia, a la espera del camión, al trabajo. Esta transferencia supone -- una transformación que lleva dentro de sí un modo grupal de sociabilidad a otra. La persona se mueve en una sociedad pluralista, funciona de diferente modo, incluso simultáneamente, presenta diferentes roles, con diferentes actitudes y conductas. -- Todas éstas relacionadas entre si, el trabajador pertenece a un grupo primario llamado familia, que influye en su comportamiento general.

De acuerdo a Comte, la familia constituye la unidad social básica, posee un grado particular de unidad, un carácter moral que la diferencia de las demás unidades sociales. La familia es un grupo de personas que descienden de un antepasado común. El Código Civil reconoce tres tipos de parentesco: consanguinidad, afinidad y civil.

El parentesco de consanguinidad es el que se establece entre -- las personas que descienden de los mismos progenitores. El de afinidad es el que se establece entre los parientes de los cónyuges. Por último el parentesco civil es la relación que se establece entre adoptado y adoptante únicamente. La familia empieza con el matrimonio, dos personas se casan e inician un nuevo grupo familiar. El matrimonio en un comienzo es un hecho natural que posteriormente tiende a convertirse en contrato según Fouille, debido a que las sociedades son "organismos contractuales".

Existen dos tipos de familia: la nuclear y la extendida. La nuclear es aquella que esta constituida por el padre, la madre y los hijos.

La extendida comprende todos los parientes del mismo tronco familiar, abarca más de dos generaciones y se compone de más de una familia nuclear.

La familia nuclear es un grupo primario, caracterizado por el contacto continuo y de cara a cara, con elevada frecuencia de acción mutua y la sólida lealtad de sus miembros. Sus lazos de unión son de orden emocional. En cambio otros son los grupos -

secundarios, con menor interacción y menor frecuencia de contacto, a veces esporádico y con un intercambio emocional mucho menos intenso. Thomas Dawes Elliot propone como más adecuado el nombre de grupos afectivos o de intimidad unidos por lazos de simpatía por oposición a los meramente utilitarios o propone mucho mejor la expresión grupos originarios por oposición a los derivados. Hewlett, 1986.

El término de grupo primario es del sociólogo Charles H. Cooley. La familia es un "nos" común que se opone a "ellos" como ajenos al grupo. Se puede mencionar que lo que une a la familia es precisamente la condición de esa internalización (como menciona Sartre) que está unida a una imagen emocional. Cada familia tiene un tipo de relación entre sus miembros. Así la familia es un conjunto de relaciones introyectadas. Hewlett, 1986.

ANTECEDENTES DE LA EVOLUCION DE LA FAMILIA.

Las relaciones familiares han sido diferentes en otras épocas y en otras culturas, debido a que hemos tenido tres formas principales de familia, correspondientes en general a tres estados de evolución humana: en el salvajismo, los grupos matrimoniales; para el barbarismo, las familias apareadas; para la civilización, la monogamia, completada con el adulterio y la prostitución, Hewlett, 1986.

La supremacía del hombre en la familia y la generación de niños puede ser su sola descendencia y los destinados a heredar sus bienes; esto fue abiertamente reconocido por los griegos, por ser los objetos exclusivos de la monogamia, para el resto fue un cumplimiento, en cambio para ellos, una obligación hacia los dioses, el estado y sus propios ancestros. La monogamia ha significado entonces una reconciliación del hombre y la mujer para la historia entera y permanece como la forma más alta del matrimonio. Fue la primera forma de familia con bases económicas, la victoria de la propiedad privada sobre el colectivismo primitivo y natural.

Se ha observado que el tipo monogámico de unión como el más evolucionado y el que persiste aún como base de las estructuras sociales. También es importante señalar que por ser la monogamia

la más alta forma de evolución humana es la que requiere mayor esfuerzo, al salir de la barbarie y al retorno del primitivismo por lo cual su sostenimiento es muy difícil. Por otra parte, - los antropólogos aceptan que existen dos tipos de familia humana: la patrilineal que encuentra su expresión en la Patria Potestad de la ley romana y prevalece en la sociedad moderna y la matrilineal, en la cual el parentesco se deriva tan solo a través de la mujer y la sucesión y la herencia siguen la línea femenina, Hewlett, 1986.

La forma de organización familiar ha estado estrechamente vinculada a la actividad de subsistencia, así la familia matriarcal corresponde a la etapa de recolección de frutos, la caza y pastoreo; la familia patriarcal correspondió a la etapa en que los grupos humanos se volvieron sedentarios con las actividades de agricultura y ganadería. La forma poligámica fue predominante en el matriarcado y fue reglamentándose y perdiéndose este régimen familiar en el patriarcado, claro que la poligamia ha persistido en algunas culturas en nuestros tiempos.

Con la revolución industrial se abandonó la industria casera, - primero el hombre y luego la mujer y aún los niños entraron a trabajar a las fábricas. Esto fue debido a que se inicia un nuevo desarrollo de sociedad no agraria sino industrial en donde el resultado más significativo es el cambio de la familia tradicional rural al urbano-industrial, sobre todo la reducción de un grupo extenso de parentesco a la familia nuclear, como va sucediendo con la familia del obrero y que sus antecesores son campesinos.

FUNCIONES DE LA FAMILIA.

La familia tiene tareas cruciales como:

- 1) El cuidado físico de los niños, así ellos no morirán y podrán crecer sanos y fuertes.
- 2) La transformación de organismos biológicos en seres humanos, quienes podrán funcionar como miembros de la sociedad dentro de la cual nacieron. Esto incluye la formación de su personalidad individual y social.
- 3) La transmisión de la cultura a las nuevas generaciones.

- 4) La perpetuación de la especie humana.
- 5) La regulación del instinto sexual.

Algunos de estos puntos se llevan a cabo principalmente con el lenguaje y de esta manera asimilan el conocimiento, los patrones de conducta social y los valores, esto varía de una cultura a otra.

Parte de la función de la familia es la socialización primaria del niño y segundo los procesos de estabilidad de la personalidad adolescente y adulta. Para ello se deben de enseñar los valores y las normas de la macrocultura. Wernick, 1974. Estos valores están dados por las actitudes y conductas de lo que se considera el rol o papel adecuado del padre y de la madre. En México estos roles se encuentran comprendidos como principales disposiciones legales sobre la familia en el Código Civil y se establece que: "el marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales; por lo mismo, de común acuerdo, arreglarán todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y a la administración de los bienes a que estos pertenezcan. "El hombre y la mujer tienen roles característicos que los hacen diferentes pero al mismo tiempo complementarios".

Hay que considerar que un aspecto importante en el matrimonio es la relación colaborativa a largo plazo que se conoce bien. - Sus características son:

- Es una relación voluntaria aunque se desarrolla en una cultura que considera al matrimonio como casi obligatorio,
- Es una relación permanente, es decir, se le supone un contrato vitalicio,
- El matrimonio en el mundo occidental es una relación exclusiva, donde las partes se consideran virtualmente suficientes el uno para el otro, con una exclusión neta de terceros y de relaciones externas.
- Es en términos generales, una relación orientada hacia el logro de metas, con muchas tareas vitales mutuas que deben cumplirse a largo plazo y con etapas marcadas por límites de tiempo, cada una de las cuales tiene sus problemas particulares.

El proceso de industrialización ha influido en la familia, creando diferentes estructuras de valores y en consecuencia mayor complejidad en los roles del padre y de la madre y la pareja, por lo que se puede entrar en conflicto. Este es uno de los graves problemas que aquejan a la sociedad moderna y ha desembocado en una frecuente ruptura matrimonial ya sea que se exprese en:

- divorcio.
- separación.
- roles conflictuados.

En las últimas décadas se ha pensado en lo funcional de este tipo de contrato matrimonial por el aumento de divorcios. En otras culturas como Indochina se ha estimado que la mitad de los hombres y más de un tercio de las mujeres se han divorciado cuando menos una vez. De tales estudios se desprende la inestabilidad de la "familia". En 1970 un matrimonio de cada tres en Estados Unidos terminaba en divorcio. En Alemania Occidental fue de uno a siete. En la Unión Soviética de uno a cuatro y en Japón de uno a diez. (Hewlett, 1986). Debido en parte a que la mujer se ha emancipado más al trabajo, al tipo de relaciones de "vivir juntos" sin matrimonio contractual, ha aumentado el porcentaje de madres solteras en Europa, Estados Unidos y en Canadá.

EL TRABAJADOR Y LA FAMILIA.

Es necesario mencionar en el caso de nuestro país dos situaciones: la primera referida a una "unión libre" que el trabajador ubica como un contrato matrimonial (estado civil: casado); la segunda situación se refiere a que no existe un contrato ante la Ley, pero sí ante la costumbre de su grupo familiar y social. La observación de la interacción familiar provee elementos de prueba acerca de ciertas redundancias, pautas de interacción típicas y repetitivas que caracterizan a la familia como una entidad supraindividual, o sea que cada familia presenta características propias y cierta complejidad de patrones que pueden encerrar roles alineados. La familia es transferida al trabajo, o bien el fatigado trabajador proyecta "el trabajo" - fruto de la proyección de la familia - en el seno familiar. Como el trabajador forma parte de dos grupos principales:

el grupo primario que es la familia y el otro que es el trabajo.



El trabajador y sus grupos

Podemos partir de la hipótesis de que el trabajador con conflictos puede reflejar conductas problemáticas o inadaptadas en el grupo de trabajo. A su vez este tipo de conductas pueden acumular tensiones en la familia que requieran una forma de expresión. El trabajador guarda relaciones familiares que pueden influir en su conducta laboral por lo que es conveniente revisar algunos -- conceptos de la dinámica familiar y esclarecer el funcionamiento del sistema familiar.

ASPECTOS TEORICOS DE LA DINAMICA FAMILIAR.

Podemos considerar varios aspectos teóricos en relación a la familia:

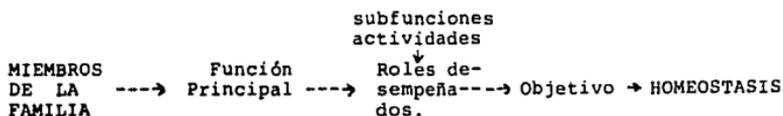
- 1) La teoría general del sistema familiar (comprendiendo la teoría del papel o rol y la teoría de la comunicación en el grupo familiar).
- 2) La teoría psicoanalítica de las relaciones objetales.

TEORIA DE SISTEMA FAMILIAR, TEORIA DEL ROL Y TEORIA DE COMUNICACION FAMILIAR.

Del primer enfoque teórico, tenemos un sistema familiar, palabra que es utilizada en las ciencias naturales y en la tecnología. Un sistema es un conjunto de entidades relacionadas entre sí por alguna forma de organización o interdependencia que interactúan para la consecución de un objetivo. Los sistemas se definen en forma arbitraria para comprender, analizar y crear una realidad. El sistema permanece unido ante su medio ambiente, con el que necesariamente interactúa. Además un sistema -- tiene una estructura que le permite descomponer una función -- principal en subfunciones o roles relacionados con las tareas o actividades desempeñadas, es decir, un sistema tiene un objetivo, que es la razón de su existencia y una meta adonde se pre--

tende llegar y un plan compuesto por varios pasos. Se propone - el siguiente Modelo de Sistema Familiar.

MODELO DE SISTEMA FAMILIAR



El sistema de la familia busca y mantiene una homeóstasis. Esto significa que cualquier evento interno o externo, que sucede a - la familia, que mueve a un cambio de patrones establecidos y pre- dictivos, los miembros tratarán de regresar o de mantener el cur- so anterior al movimiento o cambio conductual preservando así su tipo de homeóstasis. Es decir, cualquier experiencia emocional que perturbe el equilibrio psíquico de un miembro de la familia provocara una perturbación en el equilibrio psíquico de todos -- los miembros de la familia. Por ejemplo, toda la familia tiene su ideología privada y puede cubrir todo el ámbito de la vida. - Los sistemas ideológicos estan destinados a satisfacer distintas necesidades del individuo, de los grupos y de la sociedad. Aun- que los integrantes del grupo familiar cambien o las personas -- evolucionen en sus características, la ideología se mantendrá bá- sicamente igual a través del tiempo.

Por otra parte, los miembros de la familia parecen depender has- ta tal punto de esas operaciones grupales para estructurar su - espacio y su tiempo que sin ellas se sienten incapaces de mante- ner su equilibrio. Es decir, que las interacciones, las rela- ciones familiares, basadas en los patrones establecidos, en una ideología, son los movimientos u operaciones que lleva a cabo - cada miembro de la familia y su equilibrio forma parte del equi- librio del grupo familiar.

La familia es un sistema en pequeña escala cuyo equilibrio esta cambiando constantemente debido a:

- a) Nivel de complementaridad de papeles o roles,
- b) La toma de decisiones a un bajo nivel,
- c) Los acontecimientos tienden a producirse de manera automáti- ca, y

d) La espontaneidad en los miembros por relación recíproca.

Una fuente de desequilibrio es el conflicto de papeles. El papel puede ser definido como la más pequeña unidad en una cultura. Los papeles no aparecen aislados sino en conglomerados. Por ejemplo:

Hijo-Padre-Marido-Trabajador-Hermano-Compadre, etc.}SECTOR DE ROL

Al conjunto de roles o papeles desempeñados por una persona se le llama sector de rol.

La amplitud de los papeles cambia con el ambiente, la edad del individuo y la cultura a la que pertenece. Hay dos tipos de expresión de los papeles:

- 1) La percepción del papel,
- 2) El desempeño y la representación del mismo. Moreno, -- 1966.

Newcomb, 1943, concibe a un grupo como un sistema de posiciones y papeles intercambiables y un sistema de comunicación. Un sistema de diferentes roles engranados que son explícitos cuando los procesos de diferenciación del rol son percibidos por los miembros del grupo.

El sistema familiar tiene una estructura que comprende elementos como el rol o papel que se define como un conjunto de conductas con una determinada posición de rol. La posición se refiere a la categoría de una persona que ocupa un lugar en el sistema familiar. La estructura se produce con las conductas de rol. La familia comprende un sistema de roles y posiciones entrelazadas, un sistema de interacción con papeles asignados que mantiene un equilibrio.

Dentro de la teoría del desempeño de papeles se menciona que los lazos de unión entre los diferentes miembros se pueden determinar por la estructura del grupo familiar, como están distribuidos los papeles las responsabilidades y la ubicación de cada miembro puede ser un factor para afianzar la unión entre éstos. Por tratarse de un grupo primario, la interacción es tan frecuente que los lazos de unión son más firmes.

La formación de un rol y su diferenciación esta dada por:

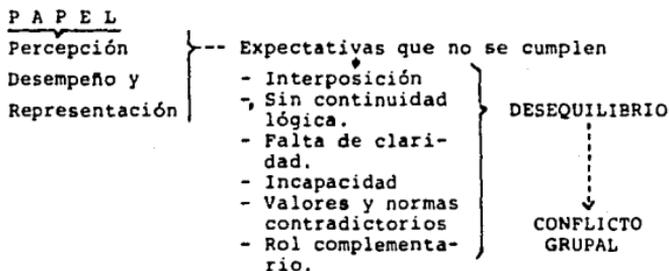
- | | | |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Los factores ambientales que inducen a la formación del rol a causa de -- los componentes de las actividades - de los miembros de una familia y 2) A los procesos internos implicados - en el establecimiento de personas en roles determinados. | } | Percepción, desempe
ño y representación
del papel |
|--|---|---|

Los conflictos o tensiones para asumir el rol por parte del individuo se presentan por:

- 1) Ocupación simultánea de dos o más posiciones.
- 2) Ocupación simultánea de roles con valores contradictorios.
- 3) Valores atribuidos a las conductas asociadas con determinado rol.
- 4) Ocupación de rol sin continuidad lógica.
- 5) Los miembros del grupo no están de acuerdo con las expectativas del papel.
- 6) Falta de claridad en las funciones del rol o papel.
- 7) Intra o interposición con el rol de otro(s).
- 8) Cuando es un rol complementario.
- 9) Cuando hay incapacidad por parte de la persona.

Se propone a manera de explicación el siguiente modelo:

MODELO DE DESEQUILIBRIO BASADO
EN LA TEORIA DEL PAPEL O ROL.



En los papeles se establecen las normas que prescriben las sanciones, las reglas y los valores que presentan en determinados grupos. En el sistema familiar las personas están unidas por la interdependencia funcional de los papeles que desempeñan. Las normas darán el aspecto de cohesión del grupo familiar y los va-

lores están dados por aspectos ideológicos (creencias, moral, o valores pragmáticos). Estas normas y valores facilitan las actividades de cada miembro del grupo familiar.

Dentro de la dinámica del sistema familiar se maneja energía que permitirá el mantenimiento del grupo. Hay aspectos que pueden influir en ese grupo:

- Los valores compartidos y
- La aplicación de reglas o normas.

Los problemas de adaptación e integración que enfrenta el sistema familiar se resuelven a través de patrones de mantenimiento y perpetuación de los valores.

Un grupo familiar se inicia con una relación de pareja podemos mencionar que el proceso de la dinámica de la pareja presupone:

PERCEPCION, DESEMPEÑO Y REPRESENTACION DE PAPEL	{	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de similitudes y percepción de sí mismos. - Logro de un rapport de pareja. - El conocimiento de sí mismos. - Inducción del descubrimiento de sí mismos. - El proceso de tomar el rol de pareja. - Logro de cumplir con el rol interpersonal de pareja. - Logro de una cristalización diádica. 	<ul style="list-style-type: none"> { aspectos sociales, edad, religión, factor económico, educación, etc. (Normas). { Compromiso positivo de afecto, intereses, aceptación y estima. { Comunicación, evaluación, satisfacción. { A través del otro o persona complementaria. { Empatía, necesidades complementarias. { Rol de pareja. { Compromiso progresivo, funcionamiento de dos (roles de pareja). Formación de identidad de pareja. Límites, obligaciones.
---	---	--	---

MODELO DE DINAMICA DE PAREJA BASADO EN HEISS, 1984.

Cuando todas estas etapas no se cumplen o son insuficientes o -- inadecuadas, tenemos de inicio una pareja con conflictos potenciales, que formarán un grupo familiar con un precario equilibrio que será necesario de mantener en forma constante.

Los roles son aprendidos en el proceso de interacción social; el aprendizaje se inicia con el lenguaje, que es una actividad temprana, que se da imitando sonidos que otros hacen, sobre todo - actos o palabras que para el adulto tienen un significado. En un principio, para el niño esto es vago, pero en el proceso de interacción con el tiempo llegará a pronunciar las palabras.

En forma paralela a la existencia de un lenguaje dado se considera el desarrollo de la empatía o de la habilidad para tomar el rol, la habilidad para imaginarse a sí mismos ver las cosas que ven otros.

Con la experiencia el niño tomará información para manejar otros roles diferentes en el futuro. Las habilidades en la percepción de las diferencias entre las situaciones es probable que se desarrolle a través del proceso de acierto-error. Presume la reacción del grupo hasta desarrollar un concepto de su grupo familiar. Por las respuestas de otros puede entender el lenguaje y puede interpretar los símbolos verbales y no verbales, a través de las reacciones que otros comunican.

Claro que en la interacción habrá fuente de mala interpretación debido a que también nos son importantes las comunicaciones de personas significativas, o porque actuamos aprendiendo de ellas con "lo significativo" de estas personas, que representan autoridad, o quien maneja el castigo o la recompensa.

El manejo de la autoridad, determina que los patrones de comunicación sean centralizados por la persona que la sustenta; en el caso del grupo familiar el padre o la madre pueden manejar los canales de comunicación restringiéndolos, distorsionándolos o abriendo canales de mayor afluencia. Esto está relacionado con el rol que se desempeña. En otras palabras, a cada miembro de la familia le corresponde un papel por el cual maneja o participa en la comunicación.

Los tipos de comunicación interpersonal dentro del proceso familiar tienen sus características específicas para enviar los mensajes.

El lenguaje, que es un sistema de signos y símbolos usados para comunicar, lo va a utilizar cada familia con un estilo característico.

tico de comunicación y va a ir de acuerdo a las necesidades de cada miembro de la familia y está basado en el tipo de cultura de la familia (aspectos socio-económicos, creencias, tradiciones, idioma, entre otros).

Cada familia preserva su propio estilo de comunicación, incluyen códigos no verbales, de tipo paralingüístico, gesticular o de pantomima, que acompañan a las expresiones verbales o se usan en lugar de la comunicación verbal. Esto crea patrones específicos de comunicación o la interiorización de la estructura de papeles de la familia contribuye a una "homeostásis". El patrón es una sucesión de acciones en las que participan dos o más miembros de la familia de carácter repetitivo con algún grado de automatismo y es empleado como una función adaptativa del sistema familiar y continúa a través del tiempo.

Así hay patrones diferentes de comunicación basados en los roles de cada uno de los miembros de la familia. Como se mencionó una fuente de desequilibrio es el conflicto de papeles. La modificación de papeles puede ser resultado de un nuevo equilibrio.

Así las funciones de los papeles son tan automáticos y naturales que los miembros familiares no se percatan de ello, y cuando se presenta el conflicto puede ser representado por alguno de ellos, representando la conflictiva familiar.

TEORIA DEL SISTEMA FAMILIAR: FUNCION Y ROL.

Otra forma de ver un sistema es considerando que una o varias personas constituyen un sistema de acción y presupone un sujeto y un objeto. El sujeto puede ser Nos, aquél o aquellos, o sea que las motivaciones determinantes de las acciones de una persona -- pueden encontrarse en las necesidades de autodelineamiento de -- otra persona.

Hay dos tipos de relación del Yo con el Otro (o los demás) basados en la interdependencia de los miembros o integrantes del grupo familiar según Boszormenyi-Nagy:

- 1) La funcional.- Se refiere a los actos instrumentales (de los roles o papeles, el uso y su ejecución funcional) entre socios o miembros que mantienen relación de acción recíproca o sea --

que el socio puede ser cambiado por otro, -- sin que haya sentimiento de pérdida, si él no cumple bien la función.

- 2) La relación óptica está basada en una dependencia fundamental respecto al lazo con el otro. Una estructura inherente al ser mismo. La relación convierte al otro en contraparte esencial de uno mismo. La necesidad de un determinado tipo de relación posee su propia función como en la familia. La relación de objeto se da sobre la base de propiedades antagónicas y complementarias. Es un nivel más alto de organización de sistema a la totalidad multipersonal de las transacciones familiares.

Esta relación óptica puede representar dos modos de relacionarse:

1) DIALOGO.

2) FUSION.

La familia saludable consiste en una red de relaciones tipo diálogo más que de fusión. Boszormenyi-Nagy, 1965.

Tipo Diálogo.- Es un modo de relacionarse basado en la retroalimentación entre dos sujetos. La posición* del compañero se convierte en meta motivacional secundaria y es un medio para obtener satisfacción de las necesidades primarias de uno dentro de la estructura del diálogo.

Tipo Fusión.- Es una manera de relacionarse donde el sujeto es demasiado dependiente "parasito" o simbiótico, se "aferra" al otro, parecieran carecer de fronteras del ego, de sí mismos.

Las relaciones familiares muestran una excesiva sucesión de intimidad y distancia. En las fases de intimidad emocional los sistemas intrapsíquicos de los miembros de la familia implicados están estrechamente fusionados que resultaba imposible distinguir uno de otro.

La fusión abarca toda la gama del funcionamiento del ego. Un ego puede funcionar más que el del otro. Un miembro de la familia puede saber con precisión, cuales son los pensamientos, fantasías, sentimientos y sueños del otro, además ponerse enfermo físicamente como reacción a la tensión emocional del otro. La fusión de egos es más intensa en las familias inmaduras. Se pre

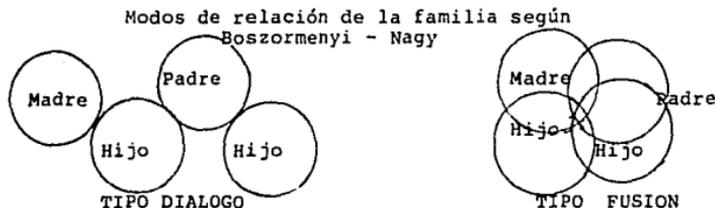
+ Posición o rol.

senta en cierta medida en todas las familias, salvo las de madu rez emocional completa.

La fusión es especialmente intensa en aquellos matrimonios con bajos niveles de diferenciación del Yo++. Tal intimidad se - transforma en una fusión de dos pseudo-Yoes hasta formar un Yo común y funcionan de la siguiente manera:

- 1) Luchan por sus derechos ambas partes,
- 2) Uno "cede" pierde fuerza, el otro gana,
- 3) Trata de ser el que cede y se convierte en un NO-YO que da - apoyo al yo fortalecido del otro. Puede alcanzar un estado de NO-YO suficiente para quedar incapacitado con:
 - a) Enfermedad física,
 - b) Enfermedad emocional
 - c) Disfunción social: ineficiencia en el trabajo, irrespon sabilidad social (alcoholismo y drog adicción).

Un matrimonio se estabiliza permanentemente si el cónyuge del NO-YO quedase incapacitado por una enfermedad crónica.



En la fusión, el sistema familiar es simbiótico o patológicamen te cerrado que mediante la eliminación tanto de la elección indi vidual como de no poder hacer planes propios convierte a estas - redes de relación en una fusión intersubjetiva. Esto difiere de las relaciones de diálogo de papel de los individuos diferencia dos.

Las personalidades de los miembros no solamente son producto de sistemas simbióticos sino que tienen un interés creado en el sis

++ La diferenciación del yo se refiere a la madurez que alcanzan los individuos claramente definidos, o sea cuyos egos - poseen fronteras bien definidas también. Equivale al concep to común de persona madura.

tema, el cual reduce el peligro de separación y de las experiencias de despersonalización.

Cuando la persona queda ligada a un sistema fusionado pierde su libertad de elección como individuo, a medida que el diálogo sujeto-objeto se hace imposible, el sistema transaccional cobra el carácter de pseudomutualidad o doble ligadura. De este tipo de patrones patológicos autores como, Lyman y Wynne describen algunas formas de relaciones interpersonales. Una de ellas la pseudomutualidad, forma de relacionarse que se considera particularmente patógena, es un tipo de relación que existe en los miembros de una familia, la preocupación por encajar y armonizar juntos en el desempeño de papeles a expensas de la identidad individual (Complementarios simbióticos). Mientras que en el caso de la verdadera mutualidad, los miembros de la familia pueden experimentar un sentimiento de identidad personal y separatividad. En la pseudomutualidad se presenta un dilema esta prohibida la divergencia, esto amenaza con deshacer la relación y debe evitarse pero si se hace esto, entonces es imposible el crecimiento de la relación. Boszormenyi-Nagi, 1965.

Papeles rígidos y estereotipados, dan lugar a un patrón inhibidor que impide una buena formación de la identidad y da lugar a una crisis grave.

Así a través de un proceso básico se desarrolla el concepto de sí mismo, con una imagen deseada, adquiere ideas de otros y tendrá una serie de identidades de otros y las expectativas de rol asociadas a estas identidades.

La conducta del individuo es el resultado de una completa interacción basada en estos elementos y los cambios se darán durante la interacción.

LA TEORIA PSICOANALITICA DE LAS RELACIONES OBJETALES.

Para comprender la esencia de los conflictos y procesos que ocurren en el grupo familiar y en el social tenemos que recurrir a la comprensión de cómo funcionan los mecanismos de identificación.

La teoría psicoanalítica de las relaciones objetales, se refie-

re a la teoría general de las estructuras que preservan en la -- mente las tempranas experiencias interpersonales. Estas estructuras intrapsíquicas y sus vicisitudes generales de la expresión de las necesidades instintivas en el medio psicosocial, dan la pauta para la formación de la identidad individual.

En un aspecto más restringido puede referirse a las representaciones intrapsíquicas como imágenes del sí mismo e imágenes objetales-de otros- como reflejo de la primitiva relación madre-hijo y su ulterior desarrollo en las relaciones interpersonales. Esto nos lleva a los mecanismos de identificación.

CONCEPTO DE IDENTIFICACION.

Freud menciona a la identificación como la expresión más precoz de la relación afectiva con otra persona. Freud, 1920.

El individuo en todo momento de su evolución se identifica con algunas de las actividades o formas de conducta o sentimiento - de las diferentes personas con quienes entra en contacto.

La identificación es el resultado de las distintas relaciones de objeto humano (se refiere a las personas como madre, padre, hermano, etc.).

Cada personalidad está compuesta por sucesivas identificaciones que contienen la historia de las respectivas relaciones de objeto.

Podemos definir a la identificación como un proceso fundamental de formación del Yo. Con una serie de mecanismos inconscientes y puede comprender además componentes preconcientes y conscientes significativos.

El desarrollo del Yo se realiza por sucesivas identificaciones - de distinta índole y desde los primeros instantes de la vida a - través de la relación con la madre. El objeto de identificación siempre es alguien emocionalmente significativo para el sujeto. La identificación tiene lugar no con una persona sino con una o más representaciones de esa persona determinada esto por:

- Necesidades urgentes o no.
- Intenciones del sujeto.
- Su estado de ánimo.
- Sus proyecciones.
- Percepción de la naturaleza y limitaciones.

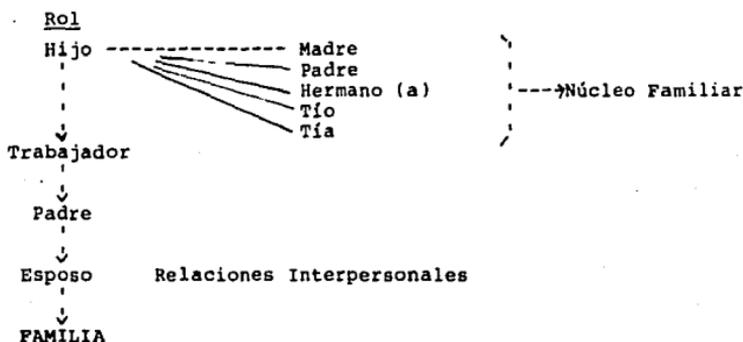
La identificación puede ser total o parcial, relacionado con -- partes del objeto de identificación o en su totalidad.

La identificación es uno de los procesos de internalización y - externalización que da como resultado la identidad del indivi- duo. Grinberg, 1978.

Las identificaciones llevan consigo una internalización de roles que tienen lugar cuando las capacidades perceptuales y cogniti- vas se han incrementado y le permiten al niño reconocer los ro- les en la interacción social.

A MANERA DE EXPLICACION SE PROPONE EL SIGUIENTE MODELO BASADO EN LA TEORIA DE RELACIONES OBJETALES.

PROCESO DE IDENTIFICACION



MODELO DE IDENTIFICACION

Se ha mencionado el rol como un conjunto de actividades o una - función socialmente reconocida y puede ser llevada a cabo por - ambos participantes en la relación o sea puede tratarse de roles recíprocos o complementarios. Estos roles aprendidos podrán -- ser las manifestaciones de la conducta.

La Internalización de las relaciones objetales es transformar - una experiencia externa en su totalidad o tomando algunos de sus elementos constitutivos parciales en una experiencia interna. -- Comprende los mecanismos de introyección, identificación, asimilación e imitación.

Las primeras formas de conducta imitativas sirven para iniciar - procesos identificatorios y hacer propio un patrón de conducta. El proceso de Externalización tiende a ubicar en el mundo externo los propios impulsos, ideas, conflictos correspondientes al - self.

Comprende mecanismos proyectivos, de identificación y de identificación proyectiva.

Según Melanie Klein, la identificación proyectiva es esencial para el desarrollo de las relaciones objetales. Es base de la comunicación y empatía. A través de la identificación proyectiva uno se coloca en el lugar de otro para comprender sentimientos, conductas, actitudes y reacciones. Grinberg, 1979.

El funcionamiento normal constituye un factor principal para la formación de símbolos y de la comunicación humana.

La identidad del Yo representa el más alto nivel de organización de los procesos de internalización de acuerdo con Erikson. La - identidad implica:

- Un sentido de la continuidad del sí mismo, la percepción -- por parte del niño de su propio funcionamiento en todas las áreas de su vida y su creciente dominio de las tareas básicas de adaptación.
- Una concepción coherente del mundo de los objetos, derivada de la organización de las representaciones, de imágenes objetales, que se iniciaron a través de identificaciones e in trayecciones, así como de sus propias interacciones inter-- personales.

La capacidad de seguir sintiéndose el mismo en la sucesión de -- cambios forma la base de la experiencia emocional de la identidad que es un proceso de interrelación entre los vínculos de:

- Integración espacial, que es la diferenciación entre las -- distintas partes del self, la cohesión en sí mismo y la com paración con los objetos.
- El vínculo temporal comprende relaciones entre las distin-- tas representaciones del self (del sí mismo) en el tiempo - estableciendo una continuidad entre ellas y otorgando la ba se del sentimiento de "sí mismo".
- El vínculo de integración social es la conotación social da

de por la relación entre los aspectos del self y aspectos - de los objetos (madre, padre, hermanos, familia, medio so- - cial) mediante mecanismos de introyección y proyección.

La formación de la identidad es un proceso que surge de la asimilación mutua y exitosa de todas las identificaciones fragmentarias de la niñez que a su vez, presuponen un contenido exitoso - de las introyecciones tempranas. Grinberg, 1978. Dependiendo - esta identidad de la relación satisfactoria con la madre y luego con la familia.

Para Erikson una identidad más madura va a depender del desarrollo del Yo, que obtiene apoyo de los recursos de una comunidad - más amplia. Esto va a comprender identificaciones más significativas como una anticipación de la identidad que se resignificará como una síntesis al final de la adolescencia. Erickson, 1958. Esta entidad organizada y diferenciada, separada y distinta al - medio que la rodea presenta una continuidad que le permite seguir siendo la misma en la sucesión de cambios y forma la base - de la experiencia emocional de la identidad.

Estos cambios se dan en el tiempo y en el espacio, permiten la - diferenciación del self del no-self o sea el concepto de individualización. El yo mismo en el curso del tiempo sería el siguiente aspecto y el último está referido a la interacción so- - cial, la pertenencia a un grupo, aquí la identidad implica una - combinación de roles específica de cada individuo. Cada individuo es una parte componente de numerosos grupos, esta influido - por lazos de identificación hacia muchas direcciones y ha constituido su ideal del yo con base en una gran variedad de modelos.

ASPECTOS PATOLOGICOS DE LA IDENTIFICACION.

Dentro de estos modelos una falta de integración de las representaciones del sí mismo se refleja en la ausencia de un concepto - integrado del sí mismo, de un concepto estable. Dado esta situación no hay una estructura yoica organizada y esto puede contribuir a un debilitamiento del Yo, a una labilidad yoica que se refleja sobre todo en la intolerancia a la ansiedad, la falta de - control de los impulsos y la falta de canales de sublimación, como se puede observar en el fracaso crónico en actividades creati

vas.

Esta falta de integración en las representaciones psíquicas, estará dada por la calidad de la relación con los objetos primarios, o sea que la madre determinará la calidad del funcionamiento de la identificación proyectiva en los posteriores vínculos - objetales, según Melanie Klein. Kernberg, 1976.

Otro aspecto que se puede observar como una inadecuada integración es la negación de la realidad psíquica, es decir, que la persona disocia partes del self junto con impulsos y ansiedades correspondientes, para la negación de sus problemas. Además -- utiliza excesivamente la identificación proyectiva y esto lo -- lleva a la regresión del pensamiento concreto debido a la pérdida de la capacidad del pensamiento simbólico. (Rosenfeld, 1957). Podemos agregar que en condiciones normales, la identificación proyectiva determina la relación de empatía con el objeto, no solo porque permite poder situarse en el lugar del otro y comprender mejor sus sentimientos, sino también por lo que evoca en él. El sujeto produce siempre alguna resonancia emocional en el objeto, por la actitud con que se presenta ante él, la forma en que lo mira o le habla, por el contenido de lo que dice o de sus gestos. Kernberg, 1976. Siempre hay un juego de intercambio de identificaciones proyectivas derivadas de las relaciones tempranas con la madre con sus respectivas respuestas -- emocionales: simpatía, enojo, pena, hostilidad, aburrimiento, entre otras. Esto sucede dentro de ciertos límites en toda relación humana y forma la base de la comunicación.

De acuerdo con Grinberg el aspecto patológico está muy ligado a lo normal y la diferencia está en:

- 1) El mayor o menor predominio de los impulsos agresivos.
- 2) El grado de tolerancia o intolerancia a la frustración, al dolor,
- 3) El tipo de relación o contacto con la realidad exterior y -- la propia realidad psíquica,
- 4) El self mismo con sus funciones yoicas, incluyendo mecanismos defensivos y
- 5) A la dinámica de los vínculos objetales.

El primero se va a referir a un equilibrio que debe existir entre las pulsiones libidinosas, constructivas, productivas y -- las pulsiones agresivas, destructivas, como una situación dual de la vida misma. Esto esta dado por la calidad de la relación materna y los antecedentes heredo-familiares. Una identidad -- bien integrada va a determinar el tipo de contacto con la realidad, así como funciones del yo, comprendidas éstas como funciones cognitivas, de adaptación y mecanismos defensivos, principalmente; éstos mecanismos le permiten al Yo a enfrentar, a metabolizar, o evadir de alguna manera los aspectos displacenteros de la realidad.

Un aspecto patológico se va a caracterizar esencialmente por el trastorno del pensamiento y la tendencia a la acción.

La tendencia a actuar, constituye la dramatización de ciertas - fantasías inconscientes asociadas con impulsos y emociones no - tolerados que no siempre alcanzan a desarrollarse y a descargar se plenamente y necesitan ser completados con conductas por - - ejemplo: conducta alcohólica, que es una acción por intolerancia frente a las frustraciones, lo desagradable de recordar, de enfrentar lo doloroso lleva a actuar, en lugar de pensar, recordar, sentir y decir.

Esta conducta la presenta uno o más miembros de la familia. La patología individual de los miembros de la familia como si estuviese constituida por patrones respectivos de la tendencia a actuar. En su acepción tradicional es una conducta intencional - derivada de una situación anterior que se adecua a una nueva -- que la representa simbólicamente.

Kernberg, (1977) menciona ciertos desórdenes del carácter con - tendencia a la "exoactuación"; con una falta de control de impulsos con la particularidad de manifestarse en forma selectiva, o sea que puede haber un eficaz de control de los impulsos, excepto en una área. Esto debido a la calidad de las relaciones objetales tempranas a cierta inadecuación de los mecanismos intro yectivos, proyectivos, en la formación de una identidad, que no ofrece un alto nivel de organización de los procesos de internalización.

Por lo que partimos de tres hipótesis:

- 1) Una falta de integración de las representaciones del sí mismo, como una función sintética del Yo.
- 2) Las conductas del niño que imitan la conducta paterna, o sea que se identifica con su modelo de identificación.
- 3) A los patrones de "exoactuación" de un miembro de la familia. Esto puede reflejarse en una disfunción.

Una situación disfuncional no puede ser aislada del resto de la familia por su interacción con la conducta. Aplicando la teoría de sistemas, el concepto de las familias alcohólicas, Erwing y Fox, 1979, describen un matrimonio alcohólico como un mecanismo homeostático que fuertemente resiste cambios y también puede desarrollar mecanismos organizativos de adaptación para la familia. Moss y Moss, 1984.

De acuerdo con nuestras hipótesis, una disfunción de un integrante del núcleo familiar, en este caso el trabajador, puede deberse a los aspectos de identificación y a los patrones de acting-out. Esto puede observarse en una conducta alcohólica. Si comprendemos la teoría de sistemas, de roles podemos ver que el alcohólico puede ser visto como una forma de interacción familiar en la cual una persona es asignada con el rol de "alcohólico" mientras otros juegan roles complementarios, tal como la esposa "martir" o "víctima" o niños "descuidados" o negligentes. Un juego de roles con consentimiento mutuo y cualquier intento de mover al actor "clave", crea dificultades para otros miembros de la familia, inclusive la familia puede tener éxito incluyendo al terapeuta con otro rol en el juego.

Como estos juegos de rol son circulares y se refuerzan por sí mismos es difícil señalar cómo empezó todo. En general la personalidad básica y sus aspectos inadecuados son transmitidos de generación a generación con sus particularidades en el juego de roles que se determinan por configuración accidental de personalidad.

La importancia de la familia en un mediano progreso y recuperación del alcoholismo ha sido bien establecida. En 1954 Jackson describió siete etapas por las cuales las familias pueden pre-

tender cubrirse del stress mediante el alcoholismo, Madden, 1986. Otros estudios posteriores estan relacionados con esposos y familiares del alcohólicos quienes refuerzan al alcoholismo. Recientes estudios demuestran una gran cantidad de conflictos y problemas de comunicación y disfunciones en los roles de tales familias.

Por su importancia y complejidad el tema de alcoholismo se revisa como un rubro aparte.

R E S U M E N

- 1.- El trabajador pertenece a su grupo primario que es la familia; que es la unidad básica social, un grupo de personas que descienden de un antepasado común. Cuando esta constituida por la madre, el padre y los hijos tenemos el tipo familiar nuclear cuando comprende más de dos generaciones tenemos la familia extendida. A la que pertenece el trabajador del presente estudio.
La familia tiene lazos emocionales profundos por la frecuencia de interacción. Las relaciones familiares han evolucionado hasta llegar al tipo monogámico.
Dentro de las funciones de la familia esta el cuidado, la socialización dada por la cultura. Los valores, las conductas y las actitudes de esta cultura se observan en el rol de madre y padre. Debido a la industrialización, la estructura familiar ha cambiado y ha fomentado problemas y roles conflictivos que se reflejan en mayor número de divorcios, separaciones e inestabilidad familiar.
El trabajador puede proceder de una familia conflictiva con roles alineados que puede transferir a su propio trabajo como conductas inadaptadas.
- 2.- Una teoría que nos permite comprender estas conductas es la teoría de sistemas que integra la teoría del desempeño de rol o papel y la comunicación. La familia es un sistema con funciones y subfunciones o roles. Como todo sistema tiene un objetivo y el de la familia es el mantenimiento de una homeóstasis que preserva su existencia. Cada miembro de la familia juega un rol o papel que interfiere en los acontecimientos, decisiones y en la interacción de los demás miembros de la familia.
La percepción y la representación del papel esta dado -- por los factores ambientales y los procesos internos. -- Las tensiones derivadas y la asunción de rol se refieren a valores contradictorios, expectativas, falta de claridad en sus obligaciones, interposiciones de rol, e inca-

pacidad del desempeño, entre otros aspectos y esto provoca un desequilibrio.

- 3.- Estos conflictos se inician desde la formación de la pareja que se convierte en una familia. Cuando esto sucede el proceso no se dá en forma lógica, congruente entonces la percepción, el conocimiento y la asunción de rol, se inicia con grandes carencias.

Un aspecto que impide el asumir el rol es la comunicación clara, abierta, que dá la empatía y el manejo de la autoridad que detenta el miembro líder de la familia (madre, padre o hijo).

- 4.- Otra forma de ver el sistema familiar es bajo la dependencia de los miembros que integran el grupo familiar. - Un tipo de relación es funcional, de acuerdo a como los socios o miembros familiares cumplen su rol o su función y estos roles pueden ser intercambiados.

En la relación óptica hay dos modos de relacionarse: a) a través del diálogo que permite al "otro" tener un retroalimentación e independencia en el rol.

b) En el tipo de relación de Fusión; el modo de relacionarse es simbiótico, parasitario, sin independencia, sin límites de funcionamiento psíquico y operativo entre los miembros.

Este modo presenta una lucha de derechos y obligaciones y dá como resultado una incapacidad física, o emocional o social o todas, de alguno de los miembros como puede ser la irresponsabilidad y la conducta alcohólica.

A este tipo de relación se le llama por otra parte de -- "pseudomutualidad o doble ligadura" por otros autores -- con la idea de enfatizar el "pseudorol", éste consiste en armonizar con los demás miembros de la familia, sacrificando su propio rol, se trata de roles simbióticos o complementarios, roles o papeles rígidos, con una identidad pobre en crecimiento.

- 5.- El concepto de identidad se aborda con la teoría de las

relaciones objetales que comprende un sistema de identificación bajo dos procesos generales de internalización: introyectivos y proyectivos que resumen las distintas modalidades de relación de objeto humano como: representaciones del mundo externo y de sí mismo y como parte del desarrollo psíquico, ésta incluye capacidades cognitivas, perceptuales, afectivas y de aprendizaje que le permiten al ser humano adoptar un rol y adaptarse al medio social. Este sistema de identificación incluye procesos o mecanismos introyectivos, proyectivos, de identificación proyectiva, de asimilación y de imitación, todos éstos bien integrados como procesos representativos de un alto nivel de organización del Yo, que le permite a éste comprender a través de la continuidad en el tiempo y en el espacio, su propio funcionamiento y tener del mundo representacional de los objetos, una concepción coherente, una interpretación de sí mismo y del medio externo físico y social.

Esta identidad se inicia con la familia y continúa toda la vida en su constante interacción social con los grupos a los que se pertenece y el funcionamiento de su rol. Cuando se presenta la patología hay una ausencia de integración de sí mismo, una inestabilidad yoica, un bajo nivel organizativo, una intolerancia a la ansiedad, (sobre todo por su incapacidad de manejo de su vida impulsiva) y por último el fracaso en su rol social.

La calidad de las relaciones objetales se inicia en la relación materna en las primeras etapas de la vida. El uso de mecanismos proyectivos e introyectivos que no se adecuaron en forma integradora se utilizan, entonces como sustitutos de esa falta de control y se empobrecen todas las funciones yoicas de autonomía como la capacidad del pensamiento simbólico y le limita para poder enfrentar un gran monto de ansiedad y se puede expresar en la exoactuación o continuos acting-out, que literalmente se refiere a actuar-afuera y se refiere a actuar en el afue

ra impulsos, deseos y fantasías y ésto se puede observar en la conducta alcohólica y en los conflictos de orden familiar.

Así un miembro disfuncional afecta todo el sistema familiar porque rompe el equilibrio o se requiere de un miembro enfermo para mantener un equilibrio aún precario.

C A P I T U L O IV
EL ALCOHOLISMO.

"El alcohol, las drogas estan consumiéndose en cantidades - cada vez más considerables. Se puede malgastar la vida -- por estos caminos y en cambio, seguir inalterado al final de ellos".

B. F. Skinner

EL ALCOHOLISMO.

Hay diversos y numerosos estudios relacionados con la familia y el alcoholismo. El alcoholismo tiene trascendencia en todos los aspectos sociales, económicos, culturales, de salud pública, por ejemplo el 7% o sea 13 millones de habitantes en Estados Unidos son alcohólicos, el 10% de los pacientes en Psicoterapia son alcohólicos y el 15% al 40% de ingresos de adultos a hospitales se deben a problemas relacionados con el alcoholismo. Goldman, 1986. En México el problema de ingestión alcohólica es un problema de salud pública y muy común en toda clase social. En el grupo de trabajadores también se presenta este problema, o sea el alcoholismo relacionado con el ausentismo en el trabajo.

DIFICULTADES EN LA DEFINICION DEL ALCOHOLISMO.

Aquí nos encontramos ciertas dificultades con el concepto, debido a que hay autores que lo consideran una toxicomanía (alcoholo~~o~~ manía) y otros la consideran como una conducta patológica. La diferencia del alcoholismo como una toxicomanía ha sido dada por O.M.S. sobre los otros tóxicos:

1. En los tóxicos existe una necesidad de continuar consumiendo la droga y procurársela por todos los medios.
2. Tendencia a aumentar la dosis.
3. Dependencia de orden físico y psíquico con respecto a los -- efectos de la droga.

EN CAMBIO EN EL ALCOHOLICO:

1. Falta la tendencia a aumentar la dosis, sobre todo ya establecido un patrón de consumo, que a veces es remplazada en los bebedores crónicos por una reducción en el consumo.
2. Hay una tolerancia que se opone a la tolerancia del verdadero toxicómano.
3. Por último los trastornos de desadaptación son mucho menos -- importantes, incluso inconstantes.

Estas diferencias no son del todo claras. Por otra parte tenemos que la intoxicación alcohólica es considerada como una enfermedad y como síntoma o síndrome.

Entonces podemos hablar de dos aspectos generales derivados de -- la conducta alcohólica del individuo.

COMO SINDROME O SINTOMA:

En este caso nos vamos a referir al alcoholismo, como parte de una organización neurótica, o trastorno o patología del carácter. En otras palabras cuando la conducta de beber alcohol, puede causar daño al individuo, a la sociedad, o a ambos; ésto comprende que la persona presenta problemas en una o en varias áreas de las siguientes: de salud, con la familia, de tipo legal, social o laboral. Puede tratarse de problemas con una determinada periodicidad según el caso.

COMO ENFERMEDAD:

En el segundo caso, nos referimos a un cuadro clínico, en donde lo más relevante son los síntomas causados por la intoxicación aguda y crónica, sobre todo esta última y comprenden los trastornos perceptuales, del pensamiento, memoria, lenguaje, motores, de conciencia, afectivos, somáticos y biológicos; (comprende la intoxicación patológica o embriaguez patológica delirante, alucinatoria y excitomotriz). Así como otros síntomas diversos, resultantes de estados crónicos o que se presentan como consecuencia o complicación de este tipo de intoxicación.

FACTORES DEL ALCOHOLISMO.

Otra de las dificultades en el concepto de alcoholismo, radica en ubicar a la persona alcohólica y esto se debe a cuatro factores principales; de acuerdo a la literatura revisada:

1. El nivel de tolerancia de la persona (esta es una curva variable que depende de la desintegración del alcohol en el organismo).
2. Condiciones generales debidas a la frecuencia y a la cantidad de alcohol en lapsos de tiempo y si es acompañada de la ingestión de alimentos y si estos alimentos son ricos en glúcidos.
3. El tipo de bebida de que se trate.
4. La aceptación social de la costumbre de ingerir alcohol, así como el manejo de la comunicación masiva en forma publicitaria que tiene como objetivo el mayor consumo de alcohol.

1.- La tolerancia es la relación que existe entre la concentración de alcohol en el organismo y el grado clínico de intoxicación.

La absorción del alcohol etílico es rápida, se difunde en los tejidos en 70 minutos, sin embargo su eliminación es más lenta, el 70% del alcohol ingerido es eliminado después de 12 horas y después de 24, el 100%, en una ingestión de una sola dosis. La eliminación va a depender, de la dosis, su dilución, la alimentación que acompañe, los hábitos del individuo y el estado de la mucosa gástrica. La desintegración del alcohol en el organismo es debida principalmente a una enzima hepática que engendra el acetaldehído, además del ácido acético. La parte que se efectúa por oxidación en los tejidos, la eliminación urinaria y respiratoria es menor del 5%.

La correlación del alcohol en la sangre se considera para los aspectos legales.

- 1 - entre 0.5 a 1 g ----- estadio infraclínico.
 - 2 - 1 g. ----- inicio de signos psicomotrices.
entre 1 y 1.5 g. ----- signos de embriaguez.
 - 4 - de 1.5 a 2 g. ----- estado de embriaguez.
 - 5 - arriba de 2 g. ----- estado de embriaguez profundo.
- Las dosis mortales se sitúan entre 4 y 6 g. Ey, 1969.

2.- Las condiciones generales que acompañan, a la ingestión de alcohol, como son el ingerir alimento conjuntamente; si se bebe con el estómago vacío, el resultado es una absorción muy rápida con la consecuente intoxicación. La cantidad de alcohol y la frecuencia, contribuyen también a una menor o mayor intoxicación del alcohol etílica en el organismo. Otro punto es el peso del individuo, el alcohol tarda un tiempo más largo en el cuerpo de una persona con 110 kg. que en quien pesa 57 kg.

3.- Por otra parte el tipo de bebida de que se trate disminuye o aumenta la tolerancia del individuo.

Tenemos diferentes tipos de bebidas desde las derivadas de la fermentación, con un contenido relativamente bajo de alcohol como son la cerveza y los vinos. También tenemos los productos -

que después de fermentados pasan por un proceso de destilación. Alcohol etílico se puede obtener por la fermentación de jugos - azucarados de origen diverso: remolacha, caña de azúcar, uva, así como los jugos obtenidos en la transformación del almidón o la celulosa en azúcares fermentables, esta transformación puede realizarse ya por la acción de la malta sobre el almidón, ya -- por la acción de los ácidos sobre el almidón o la celulosa.

Tipo de bebida	Grados Gay-Lussac†
Cerveza	2 - 4 gl. (el pulque es similar a la cerveza).
Vinos ligeros	6 - 8 gl.
Vinos fuertes	10 - 15 gl.
Jérez y Oporto	14 - 17 gl.
Otros aguardientes y licores	30 - 50 gl.
Ron, Brandy, Cognac, Whiskey	(mezcal, téquila, entre otros si milares en proporción en gl.) 40 - 50 gl.

4.- La aceptación de los productos alcohólicos se puede observar en el manejo publicitario, a través de la comunicación masiva de los medios de difusión. Desde la infancia hay una aceptación social, "natural" del consumo de bebidas alcohólicas. Debido a que es digestivo, tiene calorías, es medicinal, etc. Se menciona que una persona que bebe alcohol con frecuencia es "bebedor social" y no alcohólico.

De esta manera tenemos dos posiciones sociales: 1) de aceptación 2) de rechazo. La aceptación social es altamente influenciada por la publicidad. El rechazo es debido, a los problemas que causa una persona alcohólica, al alcoholismo como un problema de salud y por otra parte el estado lamentable al que llegan algunas personas.

En 1960 México se mantenía como uno de los 10 principales productores de bebidas alcohólicas; éstas y el tabaco represento -

+ La densidad de una mezcla de alcohol y de agua varía según la proporción de alcohol; el aparato graduado de esta forma se denomina alcolímetro ideado por el Físico y Químico Gay - Lussac.

dentro de la economía mexicana, en 1980, el 17% de la producción y el 36.8% de los impuestos en la división de productos -- alimenticios.

En 1979, la industria cervecera llegó a ser la más fuerte después de la automotriz y la siderúrgica. ++

En 1982 la cerveza "superior" tuvo el primer lugar en spots con 519 y más de 68 millones de pesos gastados. Ocupa el primer lugar en consumo la cerveza y en segundo lugar el pulque; la suma de éstos dos constituye el 80% de las bebidas consumidas en México.

Así las bebidas alcohólicas como producto de consumo, son fáciles de obtener, de adquirir, hay diferentes precios, que pueden llegar al alcance del ingreso a los diferentes estratos socio--económicos.

Por otra parte, la publicidad maneja valores de poder, éxito, - auto estima relacionados con el ingerir bebidas alcohólicas, -- distorsionando así, lo dañado de su amplio consumo.

Se presenta mayor alcoholismo en hombres que en mujeres; mencionan un 95% contra un 5% de mujeres (1975) en México. Se presenta mayor frecuencia en la edad adulta y aumenta con la edad entre los 20 y 30 hasta los 50 años y luego decrece. (Datos de la Rehabilitación de Alcohólicos del Centro de Salud de S.S.A.).

CONCEPTO DE ALCOHOLICO Y DE BEBEDOR PROBLEMA.

En suma, podemos mencionar que el alcohólico es cualquier persona que consume alcohol con frecuencia y en cantidad suficiente para dañar su salud física y psíquica, llegar a tener problemas legales, sociales y económicos, con su familia, interferir con su trabajo, disminuir su eficiencia y su desenvolvimiento personal y social.

Mientras que el "bebedor problema", se encuentra en una etapa - previa y puede tener cualquier problema o varios como familiares, sociales o laborales y permanecer en esta etapa por algún tiempo, después de 10 años pasa a ser un alcohólico crónico.

++ Como puede observarse hay un manejo de capital y de empleos en la industrialización de bebidas alcohólicas.

CLASIFICACIONES DEL ALCOHOLISMO.

Según la cantidad de alcohol ingerido en lapsos de tiempos continuos y su frecuencia, tenemos diferentes clasificaciones que de alguna manera son arbitrarias, mencionaremos solo algunas de las más conocidas. La Sociedad Psiquiátrica Americana y la Organización Mundial de la Salud distinguen tres tipos:

1.- Episódico.- Son intoxicaciones por consumo excesivo y su frecuencia es de 4 a 12 veces por año. Esta intoxicación es la que causa embriaguez profunda.

2.- El bebedor excesivo habitual.- Este tipo de bebedor presenta un consumo sistemático de cantidades excesivas al alcohol en más de 12 veces al año.

3.- La adicción al alcohol.- También es conocido como bebedor crónico dependencia al alcohol dipsomanía. Se dice que hay -- adicción cuando la ingestión de éste, en fuertes cantidades, du rante tres meses o más. Se acompaña de síntomas como: debilidad, temblor, hiperreflexia, diarrea, fiebre, presión arterial elevada y síndromes o complicaciones que pueden llegar hasta la demencia o la muerte. (Apéndices No. 1, 2) (Págs. 205, 206).

Tenemos otras clasificaciones, basadas en los criterios establecidos por el Comité Nacional de Alcoholismo de Estados Unidos, que consiste en dividirlos en tres tipos:

- 1.- Bebedor normal: áquel que consume entre 1 y 49 g. de - etanol,
- 2.- Bebedor exagerado: áquel que consume entre 50 y 100 g. de etanol,
- 3.- Bebedor inveterado: el que consume más de 100 g. de -- etanol.

Se anexan otras clasificaciones en el Anexo No. 1.

EPECTOS INICIALES DEL ALCOHOLISMO: ASPECTOS BIOQUIMICOS.

El alcohol es un depresor de la misma familia de las drogas psi coactivas como anestésicos y sedativos, del género de los barbi turatos y nárcoticos tales como la morfina, el opio y la heroína, que actua sobre el sistema nervioso, produce sensación de - relajamiento y alivia molestias y dolores menores. Reduce inh

biciones y ansiedad produce alegría y actividad intensa. Entorpece las habilidades perceptivas y motoras.

El alcohol es una de las pocas sustancias que se absorben en su mayor parte en el estómago, no es digerido como alimento, y el resto en el intestino delgado, de donde pasa a la sangre. Parte se oxida en el hígado y el resto se elimina por los pulmones y en menor cantidad por los riñones. Produce aceleración cardíaca y vasodilatación periférica acompañada de sensación de calor. En un inicio, a débil dosis, el alcohol es un vasoconstrictor y a mayor dosis es anestésico y vasodilatador.

El ingerir en forma constante bebidas alcohólicas va modificando el metabolismo y aumenta la tolerancia para él mismo. El bebedor acepta cada día mayores cantidades de bebida y siente el mismo efecto que tiempo atrás lograba con menor cantidad. Se extraña que él necesite una cantidad mayor para llegar al estado de embriaguez.

Esta tolerancia ocurre cuando después de ingerir repetidamente una cantidad de alcohol (bebida alcohólica) produce efectos cada vez menores y hay que administrar dosis o cantidades cada vez mayores para obtener los efectos producidos de las primeras veces.

Esto es debido a dos efectos principalmente:

- 1) El mecanismo por el cual el tóxico es eliminado del organismo, actúa con mayor rapidez, a éste se le llama tolerancia metabólica.
- 2) Existe alguna forma de adaptación de las células nerviosas a la acción del fármaco llamada tolerancia fármaco-dinámica, tisular o celular.

Así en una persona los dos mecanismos, tolerancia fármaco-dinámica y la tolerancia de eliminación contribuyen a disminuir la duración y la intensidad de la reacción a una dosis determinada.

ASPECTOS PSICOSOCIALES.

En un inicio, el nuevo bebedor se integra al grupo de los bebedores ya sea un padre joven, hermano, compadre, tío, primo, sobrino o amigo. Al principio será una experiencia novedosa y -

de un hábito pasará a una necesidad.

Desde un inicio afecta a la familia, cuando menos a cuatro o cinco personas (madre y hermanos, esposa e hijos, etc.) los problemas originados pueden actuar como retroalimentación cerrándose un círculo vicioso.

En el área laboral empieza el ausentismo que se puede convertir en ausentismo justificado y después injustificado. Además de otros factores de ineficiencia, irresponsabilidad y disminución en el desenvolvimiento social.

Las capacidades perceptuales, motoras, emocionales, del pensamiento y del razonamiento se ven disminuídas aún en las primeras etapas.

EFFECTOS CRONICOS DEL ALCOHOLISMO.

Aspectos patológicos físicos y psíquicos, dadas la frecuencia y la dependencia.

- | | | |
|--|---|--|
| S i s t e m a
Digestivo | } | - Deficiencias nutricionales. |
| | | - Gastritis y Ulceras Gástricas y duodenales. |
| | | - Hígado Graso. |
| | | - Pancreatitis crónicas y recurrentes. |
| | | - Hepatitis alcohólica aguda. |
| | | - Cirrosis; Cirrosis portal regular, irregular con colapsos variables y cirrosis pericelular, la variedad depende de la desnutrición crónica, padecimientos asociados. |
| S i s t e m a
Cardiovascular | } | - Cardiopatías agudas y crónicas. |
| | | - Lesiones cerebrovasculares. |
| | | - Enfermedades coronarias. |
| | | - Arteriosclerosis. |
| | | - Hipertensión. |
| | | - Cardiomiopatía alcohólica, entre otras. |
| Sistema Nervioso
Psicosis Alcohólica.
Agudas | } | - Intoxicación habitual. |
| | | - Embriaguez Patológica. |
| | | - Delirium tremens. |
| | | - Alucinosis Alcohólica. |

- Crónicas
- Paranoia Alcohólica.
 - Enfermedad Korsakof.
 - Enfermedad de Gayet Wernicke.
 - Alcohólicismo crónico: Encefalopatías, Demencias y Deterioro Alcohólico.
 - Degeneración cerebelosa.
 - Atrofia cerebral.

Entre otras enfermedades o padecimientos, así como en otros sistemas como en el endócrino y metabólico; impotencia, atrofia testicular, trastornos en la ovulación, etc., así como - - otros efectos indirectos menores: hipoglucemia, alcalosis hipoglucémica, bajo nivel de magnesio, anémia, elevación de ácido láctico, elevación de ácido úrico, depleción del potasio, - anormalidades del E.E.G. como decremento o incremento de REM - del sueño, entre otros.

ASPECTOS EPIDEMIOLOGICOS.

El alcoholismo es un problema de Salud Pública, por ejemplo de las enfermedades físicas, en un lapso de 28 años (1947-1975) se atendieron en el Instituto Nacional de la Nutrición 2394 enfermos de cirrosis hepática. De estos casos el 55.7% correspondieron a cirrosis alcohólica y 36.5% a cirrosis posthepatitis. La mayor parte de los casos ocurrieron en pacientes masculinos y se presentaron clínicamente por primera vez entre los 31 y 60 años de edad. La mayoría eran inveterados que ingerían alcohol en forma cotidiana.

El 81% de los pacientes tenían antecedentes de familiares alcohólicos. El costo promedio del consumo de alcohol representó aproximadamente el 25% del ingreso per capita de estos pacientes.

El 34.8% de los enfermos dejó de asistir al trabajo por su enfermedad siendo el promedio de ausencias de éstos de 4.2 días por mes. (Goldman, 1986).

Este problema es común en otros países, por ejemplo en Estados Unidos el 7% o sea 13 millones de habitantes son alcohólicos. Madden, 1986.

En Inglaterra se estima una tasa de 11.9 por cada 1000 habitan

tes y las prevalencias para Escocia e Irlanda son relativamente mayores para sus poblaciones más pequeñas. Madden, 1986. El 10% de los pacientes que ingresan a un método psicoterapéutico son alcohólicos y del 15% al 40% de ingresos de adultos a hospitalización se deben a problemas relacionados con alcoholismo. Goldman, 1986.

La literatura al respecto es amplia y estos son algunos ejemplos.

ASPECTOS SOCIALES, ECONOMICOS, LEGALES Y LABORALES.

En relación a las consecuencias del alcoholismo en la vida social y problemas de orden legal. Se puede mencionar amplias estadísticas de accidentes automovilísticos y otros tipos, así como conducta delictiva, violaciones, homicidios imprudenciales, pleitos, desórdenes sociales, discusiones con amistades, escándalos derivados de la conducta del alcohólico. Según el el D.D.F. El 73% de los accidentes automovilísticos y otros tipos son provocados por el alcohol. Para la S.S.A. en su programa de prevención de accidentes (1981) las bebidas fueron un factor asociado en el 50% de las muertes por accidentes de tránsito (alrededor de 25 mil personas al año). El 57% de los suicidios, el 82% de los divorcios, el 80% de los homicidios y el 50% de las aprehensiones tienen que ver con el alcoholismo. -- Alcohólicos Anónimos, 1955.

En Estados Unidos se habla de los problemas en terceras personas del alcohólico: el 67% de los hijos de padres alcohólicos son golpeados, 40% sufren de violaciones, el 51% de felonías, el 64% de homicidios, el 38% de suicidios y el 60% de divorcios con la causal de crueldad mental. Laverty, 1976.

El 97% de los alcohólicos en Estados Unidos tienen trabajo, hogar y familia (con hijos). Cerca del 45% de ellos tienen posiciones profesionales y gerenciales, 25% son oficinistas y 25% son obreros.

Más de la mitad han tenido estudios a nivel de preparatoria y profesional, solamente el 13% no terminó la secundaria. Kane, 1978.

Las características del abuso del alcohol se observa en el -- trabajo:

- 1) Baja productividad.
- 2) La eficiencia se reduce.
- 3) Crea interferencias en la relación con los compañeros.
- 4) Crea ausentismo, éste puede ser dentro de un patrón; cada 8 días, 15 o tres semanas o ausentismo justificado por en enfermedad.
- 5) Impuntualidad.
- 6) Ejecución errática, tendencia a poner mal las cosas, ne-- gligencia, culpa a terceros.
- 7) Cambios en la personalidad.
- 8) Cambios de humor frecuentes, irritable, quejas crónicas.
- 9) Falta de interés en el trabajo, reporta a su familia con frecuencia, dificultades financieras, lagunas mentales, - aturdimiento y desvarío.
- 10) Tiempos perdidos.
- 11) Tendencia a los accidentes.
- 12) Errores.
- 13) Ineficiencia en general.

La ausencia se justifica con problemas de enfermedad física.- Cabildo, 1983.

ETIOLOGIA DEL ALCOHOLISMO.

Tenemos varios supuestos teóricos en relación a las causas del alcoholismo. Se incluyen factores genéticos y hereditarios, - factores biofisiológicos, factores sociales, del aprendizaje, y nuestras hipótesis basadas en la teoría del papel, teoría de los sistemas familiares y teoría psicoanalítica de las relaciones objetales.

FACTORES GENETICOS, HEREDITARIOS Y BIOFISIOLOGICOS.

Se han llevado a cabo estudios con la idea de esclarecer la influencia de la herencia y de la crianza comparando por ejemplo hijos de padres alcohólicos en adopción con otro grupo control y hubo diferencias 4 veces mayor en el grupo de padres alcohólicos, con patrones de consumo, (Madden, 1986). Sin embargo - en otra investigación que siguieron el curso de vida en la - -

edad adulta de niños criados en hogares adoptivos; encontraron que no había diferencia entre los niños hijos de bebedores excesivos y los de grupo control en cuanto a problemas de consumo de bebidas alcohólicas con dependencia a las mismas. Madden, 1986.

Existe amplia literatura al respecto de investigaciones hechas en diferentes partes del mundo y no se ha podido determinar -- una relación positiva entre la herencia y la dependencia al alcohol. Madden, 1986.

Otros aspectos se refieren a los factores biofisiológicos y -- han propuesto diferencias entre los alcohólicos y los no alcohólicos en relación a la forma en que metabolizan el alcohol (probablemente en uno de los principales aminoácidos), sin embargo estudios recientes indican que el porcentaje de metabolismo en el etanol no es diferente entre alcohólicos y los que no lo son. Los esfuerzos para detectar diferencias entre estos dos grupos en la adaptación celular al alcohol o en mecanismos adrenomedulares o adrenérgicos han fallado también. Esos mecanismos dependen más del consumo de alcohol y otras variables nutricionales que en diferencias innatas entre alcohólicos y no alcohólicos.

Por otra parte, los mecanismos homeostáticos de la tolerancia en el organismo humano aún no han sido del todo esclarecidos, pues esta tolerancia puede ocurrir en tejidos aparte del sistema nervioso central debido a un proceso de tolerancia celular o funcional. Así la aceleración del metabolismo no es suficiente para explicar la tolerancia que se observa con el alcohol. Los cambios neuroadaptativos promueven una tolerancia que incluyen tanto procesos fisiológicos como psicológicos.

FACTORES SOCIALES.

La industrialización ha creado una sociedad urbana diferente a una sociedad mercantil y a una sociedad agrícola; esta sociedad urbana con características de una sociedad industrial capitalista del mundo occidental, como son: un proceso manufacturero en serie y masivo que impulsó aún más el aumento de diver

Los productos, su distribución y venta. Toda una estructura - publicitaria a través de los medios de difusión fomenta el consumo de los productos, crea nuevos hábitos y estilos de vida. Por ejemplo, la destilación y el proceso de producción permite ofrecer al consumidor una gran variedad de bebidas alcohólicas. Además de agregar otros componentes químicos sumamente dañinos al organismo.

Por otra parte, el proceso de transculturización de una sociedad agrícola a una sociedad urbano-industrial, crea el desarraigo de creencias, tradiciones, normas y valores familiares que se pierden en parte, en este proceso de adquisición de productos y mercancías con un valor artificial y transitorio. Esta nueva adaptación a un mundo del consumo constante de productos crea angustia, anonimato, soledad y depresión, el campesino deja de serlo para ser obrero, el minero manda a su hijo a la fábrica a trabajar, la separación entre generaciones se - acentúa y el alejamiento hacia un nuevo estilo de vida, lo lleva a una rutina repetitiva, monótona en un medio de maquinaria y de procesos novedosos que lo sitúan en una multitud que lo catalogan con un número más de los trabajadores. Pasa a ser otro trabajador más y otro consumidor más dentro de la nueva sociedad urbana. El trabajador necesita una falta de integración social.

Dentro de los grupos urbanos se extiende más el consumo de bebidas alcohólicas y como un proceso más de adaptación social, se une a patrones de consumo, como lo hacen sus parientes, amigos y compañeros de trabajo, de esta manera logra la aceptación de su grupo.

Estas influencias socio-culturales pueden predisponer a una persona al alcoholismo y aunque esto no es determinante hay otras variables sociales que juegan un papel importante en transformar esa predisposición en adicción.

FACTORES DEL APRENDIZAJE.

En la teoría conductista tenemos experimentos de animales de laboratorio que aprenden rápidamente a mover una palanca para recibir inyecciones intravenosas de drogas como opiáceos o bar

bitúricos, alcohol, cafeína o cocaína.

En un experimento clásico realizado con animales por Masserman Yum y Cols (1944 y 1946) en donde se entrenaron gatos para que operaran un dispositivo a fin de obtener ciertas cantidades de comida y luego se les indujo a una neurosis experimental dándoles un toque eléctrico en vez de alimento, sólo en algunas de las veces que operaban dicho dispositivo. Así neuróticos los gatos se les dejaba libres de elegir leche pura y leche con alcohol y prefirieron tomar la mezcla. Bajo la influencia del alcohol los gatos neuróticos se sobrepusieron a sus temores de operar el dispositivo. Una vez recuperados de su neurosis, los gatos mostraron disminución del deseo de beber alcohol. El experimento había establecido así un patrón de ingestión de alcohol a través de un proceso de condicionamiento operante. Madden, 1986. También a través del condicionamiento clásico se puede producir la dependencia alcohólica, -- que en un principio reduce la ansiedad y el temor y después -- puede convertirse en una manera de evitar el síndrome de abstinencia.

También podemos comprender dentro de los procesos fisiológicos y psicológicos la tolerancia hacia el alcohol como reacciones aprendidas que ayudan a eliminar los efectos del tóxico y desarrollar cada vez mayor tolerancia en el organismo. Edwards, - 1977.

Sumado a esto podemos mencionar que los hábitos son aprendidos por imitación del padre (padraastro, tío, hermano mayor, etc.) que resulta ser el modelo de aprendizaje para el hijo, su guía de identificación aprobado además no solo en el seno familiar sino socialmente.

FACTORES SOCIALES Y PSICOLOGICOS. TEORIA DEL SISTEMA FAMILIAR Y DEL ROL.

Dentro de un sistema familiar, el hijo o el padre desempeñan un rol aprendido, que se formó por procesos internos. La conducta alcohólica es una parte más de ese "rol" o "papel" que se desempeña dentro del grupo familiar. Ese rol fue percibido a través del medio social, a través del modelo "Padre", se de-

sempeña, y se representa.

Un patrón de conducta, es una conducta repetitiva que se establece con respecto a un rol y continúa en el tiempo.

Un matrimonio en donde alguno de los miembros tiene problemas de conducta alcohólica representa una perpetuación de un sistema de familia alcohólica y entonces constituye una transmisión en las generaciones. Steven, Bennett y Denise, 1979.

El sistema familiar puede jugar como un círculo vicioso de reforzamiento, en donde una personalidad básica ha sido producto de una transmisión de generación en generación y por una configuración accidental de personalidades, un niño es marcado con un futuro rol de alcohólico, puede ser el niño "más de pendiente", el niño "malo" o "incurable", o toda la familia puede jugar el rol de un "clan malo" viviendo otros roles dentro de la comunidad. Steven, Bennett y Denise, 1979.

Se ha podido observar el funcionamiento de un rol de la esposa después de que se ha recuperado su marido volviéndose abstemio, lo difícil que le es para ella compartir las obligaciones como padres.

La familia puede ser conflictiva evitando la fase de recuperación. Se sostiene la hipótesis de que las familias de alcohólicos muestran más disfunciones que las familias de alcohólicos recuperados y no alcohólicos. Moss y Moss, 1984.

Los roles de su esposa como "controladora" que se relaciona con un marido inepto y débil para poder controlarlo y dominarlo. El rol de "víctima" que selecciona un marido a través del cual sufre y contradictoriamente requiere de una fuerte necesidad de afecto y que espera de su marido inútilmente. Tendríamos otros roles como el de madre "protectora" y de "agresiva" que castiga el mal comportamiento del esposo. Mezclas de estos roles y otros resultan amplios reforzamientos que contribuyen a una mayor dependencia por parte del esposo al alcohol.

Se han informado casos en que la mujer o esposa se desequilibra cuando su marido alcohólico deja de beber, Kane, 1978. Por otra parte las hijas de padres alcohólicos tienen una muy

elevada probabilidad de casarse con un hombre alcohólico, - --
Madden, 1986.

Tenemos la hipótesis también de que una tensión acumulativa -- dentro de la familia lleva a uno de sus miembros -padre, hijo- a ser dependiente del alcohol, y que esto permite un "equili-- brio" dentro del grupo familiar. Se ha observado que no hay - separación de estos matrimonios o solicitan ayuda. Esta espe- cie de "homeóstasis" parece liberar a través del rol del alco- hólico aspectos depresivos y psicopáticos.

CONDUCTA ALCOHOLICA Y LA TEORIA DE LAS RELACIONES OBJETALES.

De acuerdo a la teoría psicoanalítica de las relaciones obje- tales, podemos mencionar dos hipótesis respecto a la conducta alcohólica:

1) Dentro de la estructura yoica del individuo puede existir una área de desorganización tal, de labilidad Yoica, de debi- lidad para un adecuado manejo de pulsiones sobre todo agresivas, derivadas de una falta de integración de los mecanis- mos de identificación de las primeras etapas de la vida, y una ma- nera de lograr la expresión de esas pulsiones es a través de conductas alcohólicas que le permite al individuo expresar -- sus rasgos psicóticos, o psicopáticos, de gran hostilidad, de una manera socialmente hasta cierto punto aceptable. En este caso estaríamos hablando de "acting out" como comportamientos que expresan emociones, fantasías e ideas no elaboradas y que el individuo manifiesta en forma selectiva, de acuerdo con -- Kernberg, 1979, hay un mecanismo de escisión, de separación, al aislar estas facetas que después, a través de la negación, se pueden eliminar de la conciencia. De esta manera la con- ducta alcohólica resulta ser un puente entre la expresión de impulsos sobre todo agresivos y la defensa caractereológica - específica. Las personas son conscientes de esta acentuada - contradicción de su conducta, pero niegan su importancia. En ocasiones se sienten que desean reparar y pretenden cambiar - su estilo de vida. Esta labilidad yoica se refleja sobre to- do en la intolerancia a la ansiedad, a la pérdida, al dolor, la falta de control de impulsos y el fracaso crónico en acti-

vidades creativas, intelectuales y hasta deportivas como mecanismos de sublimación.

El grado de patología depende de la organización estructural psíquica, entre más alto es el nivel de organización del Yo, más alto es el nivel de las defensas caractereológicas y más acentuadas son las manifestaciones generales de fortaleza yoica, Kernberg, 1978. Al considerar además del ambiente interpersonal y de los rasgos patológicos de carácter particulares. Tenemos toda una gama de comportamientos desde el abuso hasta la dependencia física, +pero siempre hablando del primer caso o sea de un síndrome o síntoma de alcoholismo dentro de una patología de carácter. En éste predominan rasgos psicopáticos y depresivos como lo indican diversos estudios y revisiones del alcoholismo.

Puede comprenderse este tipo de caractereopatía dentro de la estructura Borderline. Kernberg, 1978, como lo menciona Freud, 1923, en el "Yo y el Ello": es la transacción caractereológica entre el impulso y la defensa, Kernberg, 1979.

Fenichel, 1941, lo ubica en dos tipos: 1) sublimatorio, el impulso aparece en la forma de carácter. ++

2) Tipo reactivo, una fuerza de actitudes, de oposición o contradictorios que aparecen en los alcohólicos, drogadictos y -- otras conductas desviadas. Aquí se refiere a una fuerza que impide la salida del impulso. +++

Dentro de una descripción, desde el punto de vista genético, dinámico y estructural de las caractereopatías, descritas por -- Otto Rank, 1971, podemos ubicar a los alcohólicos en dos niveles, el intermedio, con rasgos patológicos de formaciones reactivas y expresión disociada de impulsos instintivos inaceptables o sea "una impulsividad estructurada" como se puede observar en una "borrachera" o en estados de drogadicción.

+ En un principio es "Abuso" con el tiempo es "dependencia".

++ Patrón de "abuso" esporádico.

+++ Patrón del "bebedor problema"

En el nivel bajo, nos encontraríamos con una situación más precaria con mayores problemas de identidad, impulsividad, conducta contradictoria, descarga del impulso y poca defensa. (Mayor dependencia) Grinberg, 1978, menciona en la estructura - Borderline además de lo citado, afectos intensos (específicamente agresivos como: ira, enojo, rabia, celos, etc.) pobre adaptación social, episodios psicóticos de corta duración y relaciones interpersonales transitorias, inestables y con gran dependencia. (Este episodio se disfraza de la "borrachera").- Como un intento de explicación volvemos a retomar la teoría de las relaciones objetales+, dentro de los procesos de internalización se forman imágenes objetales o representaciones de objeto+, que más tarde son auto-imágenes o auto-representaciones y con éstas ciertas disposiciones de estados afectivos, esta organización psíquica de sistemas, además de otros va a permitir una formación Yoica, un funcionamiento básico, que incluye entre otros pensamientos, memoria, lenguaje, motilidad, cierto control organizador de nuestro sistema interno y la defensa++, que en un principio se supone de mecanismos de escisión, de separación de partes de representaciones con su pulsión y disposición afectiva y en el curso del desarrollo normal, se integran con mecanismos represivos, esta represión ideacional reprime y controla la pulsión instintiva.

La hipótesis de Kernberg, 1978, menciona cierta predisposición del mecanismo de escisión del Yo para poder mantener afectos contradictorios y primitivos separados entre sí y relacionados

+ Hemos mencionado como las relaciones de objeto u objetales como las relaciones tempranas con la madre, padre, etc. y sus correspondientes imágenes. A través de procesos cognitivos.

++ La defensa se conceptúa como una función psíquica yoica, - que se presenta para el manejo de la ansiedad, derivada de las pulsiones instintivas, su representación ideacional y su afecto correspondiente y también de las relaciones del self (persona) con el medio ambiente. Son mecanismos importantes para el desarrollo normal que se pueden convertir en mecanismos de defensa patológica.

con autorepresentaciones de objetos internalizados, basado este mecanismo en relaciones objetales patológicas tempranas, - Kernberg, 1978.

Fairbain, 1952, menciona que las relaciones objetales fomentan que se establezcan las estructuras psíquicas.

Las relaciones objetales tempranas cargadas de conflictiva, - predisponen al Yo para utilizar este mecanismo de escisión y su relación con otros mecanismos defensivos dentro del proceso de identificación que provee la identidad de cada persona. La identidad del Yo es el nivel más alto de organización del mundo de las relaciones objetales. El resultado normal de la formación de identidad es gracias a la representación de identificaciones parciales selectivas de las personas que se quieren y se admiran en forma realista e internalizada, y en un proceso normal de individuación pasan de ser identificaciones sublimadas parciales a una bien integrada identidad del Yo. - La persistencia de tempranas introyecciones (internalizaciones) no comprendidas o no elaboradas por ser demasiado contradictorias, o dolorosas, dá como resultado una fijación patológica de relaciones objetales tempranas severamente afectadas. Esto esta ligado al mecanismo de escisión que interfiere con la integración del self (del sí mismo) de las representaciones del sí mismo, de las imágenes objetales internalizadas, de todo nuestro mundo representacional, como una reproducción cercana del mundo externo de los objetos y de uno mismo.

La escisión es un término utilizado por M. Klein como un mecanismo junto con la introyección y proyección en el curso del desarrollo psíquico como un ordenador de las impresiones emocionales y sensoriales como una capacidad previa a la discriminación de lo bueno y lo malo y como condición previa para - la integración posterior.

También como un mecanismo defensivo ante una ansiedad abrumadora o situaciones dolorosas difíciles de enfrentar, el yo se defiende de la ansiedad relacionada con tempranos conflictos intrapsíquicos y a causa de la falta de integración de las -- primeras introyecciones, después se utiliza en forma defensi-

siva, y persiste como una caractereopatía en forma posterior. En el curso del desarrollo procesos integrativos combinan todo tipo de introyecciones e identificaciones dentro de la identidad del Yo y esta consolidación se establece por el mecanismo de represión, también de tipo defensivo, consiste en rechazar un impulso y su representación ideacional de la conciencia y así protege al Yo de la ansiedad conectada a conflictos intolerables eliminando éstos de la conciencia. Así la represión es un mecanismo más efectivo y de mayor adaptación.

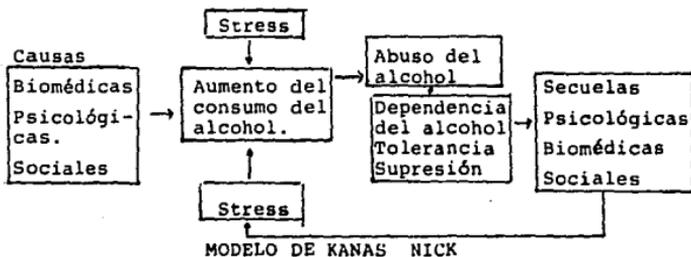
En otras palabras de varias partes dentro de la estructura psíquica con desarrollo o evolución diferente. Un predominio del mecanismo de escisión que separa parte de representaciones y autorepresentaciones con sus respectivas pulsiones y disposiciones de afecto en específico todo estado afectivo de tipo depresivo (que incluye toda una gama como tristeza, dolor, nostalgia, decepción, sufrimiento entre otros) de relaciones objetales tempranas. Como resultan conflictivas predisponen al Yo a utilizar a este mecanismo como expresión defensiva y debido a la falla del mecanismo de represión que lo aísla de la conciencia se utiliza la negación. Este aspecto de la regresión podría crear un círculo vicioso en el sentido que la conducta alcohólica puede funcionar como falla de la conciencia o atenuador de la realidad y así se busca nuevamente la salida o el tener conciencia de la realidad interna y externa mediante el consumo de la bebida alcohólica.

Estos aspectos del acting out o exactuaciones, se convierten en expresiones alternantes y complementarias del conflicto, en caractereopatías o rasgos de la personalidad.

Nuestra segunda hipótesis esta relacionada con el ya citado mecanismo de identificación pero no solo como una conducta aprendida sino con aspectos de internalización de la imagen paterna y a su vez una representación generacional de fallas de estos mecanismos de identificación en las primeras etapas de la vida.

También se puede mencionar que aspectos como el stress, o an-

siedad derivada de presiones externas como desencadenante de estas conductas alcohólicas. Al incluir el stress y las causas mencionadas tenemos el siguiente modelo:



RESUMEN

- 1.- Se revisa el concepto de alcoholismo con cierta dificultad, primero al separarlo de las toxicomanías, o sea de otros tóxicos.

Se ubica dentro de dos aspectos: como síndrome y como enfermedad y esto va ir de acuerdo al grado de patología o de lo severo del caso. El factor de la dependencia al alcohol será el paso entre uno y otro aspecto. El presente estudio lo comprende como síndrome dentro de una estructura caractereopática o de desorden de personalidad.

- 2.- Cuatro factores son básicos en la conducta alcohólica: - Tolerancia, condiciones como frecuencia, cantidad, tipo de alimentos que acompañan o no, tipo de bebida y la - - aceptación social que ha permitido a diversos autores -- sus clasificaciones de la conducta alcohólica.

- 3.- Así tenemos al bebedor problema como una persona que consume bebidas alcohólicas con frecuencia y cantidad suficiente, por lo cual tiene problemas en su trabajo, con la familia, de salud, legales o de tipo social.

- 4.- Los efectos iniciales al ingerir bebidas alcohólicas nos permiten entender que se trata de un ansiolítico y su metabolismo comprende diferentes pautas de aprendizaje para una tolerancia de mayor consumo incluyendo su aceptación social de inicio.

Los efectos crónicos del alcohólico y sus consecuencias en su salud física y mental, problemas legales, sociales y laborales ubican este problema con una gran trascendencia.

- 5.- De la etiología encontramos factores biofisiológicos, sociales, del aprendizaje y psicológicos.

Las teorías biofisiológicas mencionan la complejidad de mecanismos homeostáticos de la gran tolerancia del tóxico en el organismo humano.

Los aspectos sociales hacen énfasis en la retroalimenta-

ción y fomento del consumo de bebidas alcohólicas en todos los niveles socioeconómicos con la gran diversidad de productos que se encuentran en el mercado. Esto se observa en todo tipo de cultura y en las fases de transculturización el consumo de bebidas alcohólicas se hace más crítico.

La teoría del aprendizaje nos permite observar la facilidad de aprendizaje de patrones de consumo en experimentos con animales, además en los seres humanos el ambiente familiar y social crea patrones de aprendizaje a través de mecanismos de imitación e identificación.

En el sistema familiar vemos que un miembro alcohólico, incapacitado o conflictivo puede ser un punto de equilibrio para el grupo familiar y una familia de este tipo, el punto de equilibrio social, el rol de un enfermo se justifica como la expresión del conflicto familiar.

- 6.- De acuerdo a la teoría psicoanalítica de relaciones objetales tenemos que la conducta alcohólica presenta una estructura caractereopática o de desorden de la personalidad y se manifiesta en forma alternante, como una impulsividad estructurada, como una salida de impulsos a través de mecanismos precarios del proceso de identidad. La hipótesis es que la conducta alcohólica resulta ser un puente entre la expresión de los impulsos, sobre todo agresivos y la presentación de una conducta normal. Como este "pasaje" o "intervalo" entre un período del bebedor problema y su vida cotidiana no queda fuera de la consciencia, la persona se da cuenta de su contradicción. La explicación de estos "intervalos" se basa en el supuesto teórico de un mecanismo de escisión predominante que separa afectos contradictorios y autorepresentaciones dolorosas derivadas de tempranas relaciones objetales acompañadas de una gran ansiedad y este tipo de conducta evita el aumento de la ansiedad.
- La patología estará dada en grados de la organización estructural del self+ y así tenemos toda una gama de abuso

+ Self se refiere "yo mismo"; comprendiendo toda la estructura psíquica.

y dependencia al alcohol. Puede quedar comprendida dentro de la estructura Borderline el bebedor problema. Se trata de una persona con mayor dependencia, esta estructura comprende problemas de identidad, poco control de impulsos, pobres mecanismos de defensa, inadecuada adaptación social, inestabilidad interpersonal, y episodios psicóticos de corta duración ("borrachera"). De esta manera el abuso al alcohol permite la expresión de todos estos aspectos.

C A P I T U L O V.**ESTUDIO EXPERIMENTAL**

"Hay más de una explicación científica para la misma conducta".

Irving M. Copi

ESTUDIO EXPERIMENTAL.

El ausentismo es uno de los problemas de mayor relevancia en el medio laboral, debido a su incidencia, como a las consecuencias que de éste se derivan.

El estudio que se llevó a cabo es una comparación entre un grupo de trabajadores de conducta ausentista y otro grupo de trabajadores de conducta no ausentista, ambos grupos de la industria hulera del país de la región El Salto, Jalisco.

EL PROBLEMA.

Se trata de una empresa que ha tenido altos índices de ausentismo y que a pesar de diferentes propuestas como premios por asistencia regular, entrevistas con los trabajadores ausentistas, incentivos, entre otros; el índice de ausentismo ha ido en aumento cada año. Del año de 1978, de un 9% de Ausentismo; en 1980, llegó al 13%; en 1981, el 13.5%, en 1982, el 15%; en 1983, el 16.5% como ejemplo, se puede observar un incremento. Se observó que el ausentismo es mayor en el área de producción que en la de mantenimiento.

PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACION.

¿Hay relación de la conducta ausentista con los antecedentes familiares e individuales, la personalidad y la actitud del trabajador?

OBJETIVOS

- 1.- Comparar los perfiles de personalidad del ausentismo y no-ausentismo.
- 2.- Esclarecer las diferencias de los antecedentes familiares, individuales y de aspectos patológicos entre el grupo ausentista y el grupo no-ausentista.
- 3.- Esclarecer las diferencias del abuso del alcohol entre la conducta ausentista y la conducta no-ausentista.
- 4.- Dar a conocer la actitud ante el trabajo del trabajador ausentista.

5.- Dar a conocer si el ausentismo tiene relación con el manejo del estilo de liderazgo por parte del jefe hacia el subordinado.

DEFINICION DE VARIABLES.

DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES DEPENDIENTES.

Ausentismo.- Conducta tendiente a no asistir a trabajar por parte del trabajador. La suma total de inasistencias por cada trabajador anualmente entre 12 y 34 faltas injustificadas, lo ubican como Ausentista. Entonces el ausentismo es considerado al grupo de trabajadores ausentistas.

DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES.

Personalidad.- Es la organización dinámica dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente. Allport, 1961.

Los sistemas hacen referencia a rasgos. Un rasgo es una forma de disposición a una respuesta. O como una tendencia individual de acción. Eysenck, 1947.

Una teoría de rasgos, clasifica a las personas en términos de cierto número de rasgos.

La personalidad se mide con el M.M.P.I.-168, se considera el puntaje obtenido de las cinco escalas: Escala 1, Somatización, Escala 2, Autoevaluación, Escala 3, Depresión, Escala 4, Distorsión Psicótica y Escala 5, Extroversión-hostilidad.

Actitud.- Tendencia de la conducta que comprende componentes: intelectual y emotivo que predisponen a responder hacia un estímulo. Es decir, una consistencia de respuestas hacia objetos laborales o referidos al medio laboral.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS.

Se representa al grupo Ausentista con la letra A y al grupo No Ausentista con la letra N.

Ho NO HAY DIFERENCIAS ENTRE EL GRUPO (A) EN COMPARACION CON - EL GRUPO (N) RESPECTO AL PERFIL DE PERSONALIDAD.

Hipótesis alternativas.

Ho NO HAY DIFERENCIAS ENTRE EL GRUPO (A) EN COMPARACION CON - EL GRUPO (N) EN SUS HISTORIALES CLINICOS.

Ho NO HAY DIFERENCIAS ENTRE EL GRUPO (A) EN COMPARACION AL -- GRUPO (N) RESPECTO A PATRONES DE CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHO LICAS.

H LOS TRABAJADORES AUSENTISTAS PRESENTAN ACTITUDES DE RECHA- ZO HACIA EL TRABAJO.

H LA CONDUCTA AUSENTISTA SE CORRELACIONA NEGATIVAMENTE CON - EL MANEJO DEL LIDERAZGO DEL SUPERVISOR HACIA EL OBRERO.

Para la hipótesis central, se utiliza el M.M.P.I.-168, el in-- ventario multifacético de la personalidad de Minnesota, con el método estadístico de comparación de la T de Student.

En la primera hipótesis alternativa se consideraron los datos obtenidos de las historias clínicas y una comparación con los datos arrojados por el M.M.P.I.-168.

Para la información acerca de los patrones de consumo de bebi- das alcohólicas se utilizaron también, los datos de las histo- rias clínicas.

Toda la información relacionada con la tercera y cuarta hipóte- sis alternativas se obtuvo, a través de la construcción de una Escala de Actitudes y de la Entrevista Laboral.

DESCRIPCION DE LOS SUJETOS DE ESTUDIO.

Las características generales de los grupos son: trabajadores del sexo masculino, con edades comprendidas entre los 18-60 -- años, con escolaridad de primaria y secundaria, en puestos co- mo: operador tubos de rodillos, operador tratamiento cuerdas, ensamblador máquina programadora, molinero, integrador, fogone ro, electricista, vulcanizador, mecánico de instrumentos, en- tre otros.

Todas las actividades pertenecientes al ramo hulero de la re- gión del Salto, Estado de Jalisco. Se consideró personal con contrato permanente.

ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO

Intervalos	N	%	N	%
1 año	2	8 %	1	4 %
1 año 1 mes - 3 años.	9	36 %	2	8 %
3 años 1 mes - 6 años.	8	32 %	12	48 %
6 años 1 mes - 9 años.	1	4 %	6	24 %
9 años 1 mes - ó más.	5	20 %	4	16 %

INSTRUMENTOS DE MEDICION.

El estudio se llevó a cabo con la utilización de varios instrumentos de medición:

- 1) Entrevista Laboral y
- 2) Escala de Actitudes,
- 3) Historia Clínica,
- 4) Test de Barsit y
- 5) M.M.P.I.-168.

Se describen a continuación cada uno de ellos.

1) LA ENTREVISTA LABORAL.

Los datos de la entrevista están enfocados para identificar -- otras causas del ausentismo y corroborar ciertas actitudes ante el trabajo por parte de los obreros, en estudio, así como - aspectos motivacionales y de manejo de liderazgo por parte del supervisor.

La entrevista laboral comprende los siguientes apartados:

- 1).- Motivación (aceptación y reconocimiento del trabajo).
- 2).- Expectativas de desarrollo dentro y fuera del trabajo.
- 3).- Salarios.
- 4).- Prestaciones.
- 5).- Incentivos.
- 6).- Horas extra.
- 7).- Ausentismo.
- 8).- Relación con el Supervisor.

1) ENTREVISTA LABORAL.

- 9).- Relaciones Obrero-Patronales.
- 10)- Sindicato.
- 11)- Promoción de actividades deportivas y culturales.
- 12)- Opinión sobre la empresa.

2) ESCALA DE ACTITUDES.

Para medir fenómenos inaccesibles a una observación o condición interna como puede ser una actitud, tenemos que determinar que muestras conductuales se pueden manejar para hacer inferencias acerca de lo que pretendemos medir, luego recolectamos las muestras conductuales y las convertimos en una variable cuantitativa. Se recopilaron declaraciones afirmativas -- acerca de una diversidad de conductas bajo dos componentes: intelectual y emotivo. Basadas en creencias e ideas y el segundo en emociones, sentimientos ligados a un concepto. Ambos -- comprenden una evaluación y al aspecto motor de la conducta.

La actitud tiene elementos afectivo-emocional, cognitivo y evaluativo que ejercen una influencia directiva en la conducta, ante un objeto o persona o situación. Se ha observado que la actitud es persistente y produce consistencia en las manifestaciones conductuales, lo que implica que posee una característica motivacional.

Las declaraciones las vamos a dividir en:

- a) Información acerca de creencias y emociones.
- b) Conducta manifiesta.
- c) Reacción a estímulos parcialmente estructurados y
- d) Ejecución de tareas.

Con un método indirecto que tiene tres características:

- 1) Categorías y dimensiones diferentes así el entrevistador puede seleccionar lo que quiera contestar y el investigador interpreta la conducta del sujeto.
- 2) La segunda característica es hacerle creer al sujeto, que no hay respuestas correctas e incorrectas pues cualquier respuesta es aceptable.

3) En la respuesta abierta el sujeto responde sin ayuda del - investigador a estímulos parcialmente estructurados. Así no - corremos el riesgo de imponer nuestras categorías o conceptos.

En el diseño y construcción de la escala A.L. Edwards como parte de la técnica de la construcción de escalas menciona algunos pasos a considerar en la redacción de las frases como:

- a) Referida a hechos.
- b) Se interpreta de un solo modo.
- c) Lenguaje simple y claro.
- d) Mencionan un pensamiento completo.
- e) 20 palabras como máximo.
- f) Reflejan lo presente.
- g) No implican sugerencias.
- h) Evitar palabras extranjeras poco difundidas, términos especiales o doble sentido.
- i) Evitar aseveraciones con conceptos confusos.

Las frases están adecuadas a una escala numérica ordinal con la técnica de elaboración de Likert. Se presentan generalmente como una serie de afirmaciones que describen una diversidad de respuestas potenciales a los estímulos y el sujeto indica su acuerdo o desacuerdo con cada afirmación descriptiva, de la siguiente manera:

- 1) Estoy muy de acuerdo 2) Estoy de acuerdo 3) Estoy indeciso 4) No muy de acuerdo 5) No estoy de acuerdo

La puntuación total del sujeto equivale a la suma de los indicadores por él en todos los reactivos presentados.

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ESCALA DE ACTITUDES.

Nos vamos a referir a que el instrumento de medida presenta -- consistencia o sea que tan confiablemente se ordenan los datos dentro de la escala. En qué grado están relacionados los reactivos entre sí, es decir, un universo hipotético de reactivos entre sí, es decir, un universo hipotético de reactivos miden un atributo en común en este caso la actitud ante el trabajo, se busca entonces la homogeneidad o índices de consistencia in

terna, el grado en que los reactivos de la prueba se intercorrelacionan.

La validez de contenido que se refiere al grado en que la puntuación o escala usada representa el concepto por el cual se van a ser las generalizaciones.

Se determina la validez de contenido mediante la comparación sistemática de los reactivos de la prueba con el dominio de contenido postulado. Se le pidió a varios jueces (5) su opinión acerca de los reactivos de la escala. Los reactivos no significativos fueron eliminados.

Este procedimiento de validación es lógico y racional, puesto que incluye un juicio sobre la correspondencia entre la prueba y el dominio básico. Se considera además: el número de reactivos de la escala y la amplitud de su estructuración. Así de 64 reactivos se consideraron 41 en la aplicación.

En la validez de construcción vemos las cualidades que mide la escala y que determinan el grado en que ciertos conceptos o construcciones explicatorias dan razón a la ejecución de la escala validando la teoría que la fundamenta. Esto ha sido mencionado con el concepto de actitud.

Un instrumento de medida no debe ser afectado seriamente por el objeto en su función de medir, si su función de medir resulta afectada se limita su validez.

Por lo que se aplicará el criterio de ambigüedad. El grado de ambigüedad de las aseveraciones se aprecia y puede medirse con precisión.

Cuanto menor sea su amplitud más precisa es la aseveración. Por medio de este criterio se eliminan las afirmaciones que proyecten demasiada dispersión. La medida objetiva de ambigüedad es la desviación estándar.

Para obtener la homogeneidad o sea la consistencia de la escala se intercorrelacionaron los reactivos de la escala con una calificación estándar que expresa la ejecución de una persona en función de su desviación de la media en unidades de desviación estándar.

Es preciso indicar varias propiedades de las calificaciones estándar:

- 1) Se expresan en una escala que tiene una media de 0 y desviación estándar de 1.
- 2) El valor absoluto de una calificación z indica la distancia a la que se encuentra la calificación bruta de la media de la distribución. El signo de las calificaciones z indica si la calificación cae por encima o por debajo de la media; las calificaciones por encima de la media tendrán signos positivos; los que se encuentren por debajo de la media, negativos.
- 3) Puesto que las calificaciones estándar se expresan en una escala de intervalos, se pueden someter a las operaciones algebraicas comunes.
- 4) Si la distribución de las calificaciones brutas es normal, los rangos de las calificaciones z irá aproximadamente -3 a $+3$.
- 5) Para evitar decimales y valores negativos las calificaciones z se transforman por lo común a otra escala. Esta es:

$$Z = A + Bz$$

En donde Z es la calificación estándar transformada y A y B son constantes. A transforma la media y B la desviación estándar.

El objetivo de la escala fue conocer la actitud del obrero ante el trabajo, información sobre el ambiente laboral o clima organizacional, la causalidad del ausentismo.

La entrevista laboral y la escala de actitudes, se enfocan a nuestras hipótesis de los primeros capítulos sobre el aspecto laboral.

La historia clínica y el M.M.P.I.-168, se refieren a las hipótesis, del área familiar, patrones de consumo de alcohol y psicopatología.

El método estadístico para comparar las escalas del M.M.P.I.-168, es la T de Student y corroborar si hay o no diferencias significativas.

Con la distribución Z se pretende obtener la relación de los indicadores al aplicar la escala y de esta manera tener datos válidos sobre la actitud del obrero ausentista hacia su trabajo, así como de su contexto situacional del medio laboral.

Los temas de la escala de Actitudes son:

REACTIVOS NUMEROS:

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| 1. Condiciones de trabajo | 3, 18, 31, 34, 4, 32, 35. |
| 2. Seguridad Industrial | 12, 13, 22, 23, 39. |
| 3. Políticas administrativas. | 36, 37. |
| 4. Relación con el supervisor. | 5, 6, 7, 8, 41. |
| 5. Relaciones Interpersonales. | 9, 11, 33, 38. |
| 6. Relaciones obrero-patronales. | 27, 28. |
| 7. Concepto de sí mismo. | 10, 20, 21. |
| 8. Relación con el trabajo en sí. | 1, 2, 18, 19, 29, 30, 38. |
| 9. Capacitación y Desarrollo. | 14, 15, 16, 17, 40. |
| 10. Renuencia al cambio. | 25 y 46. |

ESCALA DE ACTITUDES

REACTIVOS.

1. Cuando desempeño mi trabajo siento que se me reconoce.
2. Mis labores son necesarias en el proceso de fabricación.
3. Los salarios y las prestaciones son buenos.
4. Los cambios de turno son pesados.
5. El supervisor no explica bien las órdenes.
6. Cuando quiero decir algo mi jefe no tiene tiempo para escucharme.
7. Cuando el Supervisor pasa por el área me saluda.
8. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son buenas.
9. Cuando un compañero de trabajo no se ha apurado, mi jefe - lo presiona.
10. Mis compañeros de trabajo opinan que soy difícil de tratar.
11. Los empleados de confianza son presumidos y no nos hablan.
12. Al trabajar en el piso, las condiciones ambientales (ruido, calor, polvo, ventilación, etc.) son aceptables.
13. El trabajador de nuevo ingreso no necesita entrenamiento.
14. Cuando desempeño mi trabajo, el ruido, el polvo y el calor, son difíciles de soportar.
15. Sería conveniente tener más preparación para desempeñar el trabajo.
16. Si se programan cursos de capacitación me gustaría participar.

17. La compañía es una empresa sólida que ofrece buenos salarios, prestaciones y prestigio.
18. Sería muy útil tener entrenamiento sobre mi trabajo.
19. Estoy a disgusto trabajando a pesar de mis prestaciones.
20. Como persona considero ser valorado.
21. Tengo poca fe en mí mismo y siento que valgo poca cosa.
22. La mayoría de los accidentes suceden por no observar las reglas.
23. Los riesgos presentes en el trabajo pueden traer como consecuencia accidentes.
24. Las obligaciones y las normas son parte del trabajo, se - deben seguir al pie de la letra.
25. Sería preferible que no se implantarían nuevos métodos de trabajo.
26. Cuando se presenta la huelga en la industria se pueden resolver los problemas.
27. Si se hicieran algunas reformas en la fábrica me parece - que sería bueno.
28. Los paros y huelgas son un desorden y hay problemas económicos.
29. El trabajo me gusta bastante.
30. Una persona se siente útil teniendo responsabilidades del trabajo.
31. En la compañía se gana regular.
32. Se adapta uno a los cambios de turno.
33. Nosotros, los trabajadores sindicalizados nos sentimos -- aceptados por los empleados de confianza.
34. Las horas extra me ayudan económicamente.
35. Los roles de descanso me molestan.
36. Las amonestaciones son ocasionales.
37. Conozco la información sobre cambios en el trabajo.
38. Al "Sr. López" no le hubiera pasado el accidente si se -- hubiera protegido.
39. Las sanciones son constantes.
40. No hay suficiente confianza para platicar sobre problemas de trabajo.
41. Me gustaría poder desarrollar mis habilidades mediante cursos.

3) HISTORIA CLINICA.

La Historia Clínica es un conjunto de datos que integran un in forme psicológico. La historia clínica forma parte del examen médico, del examen psiquiátrico y el conjunto de datos junto con los conocimientos del Psiquiatra o el investigador ayudan a determinar un diagnóstico. En el caso que nos ocupa se utilizó para obtener datos que nos permitieran conocer la existencia de problemas personales, familiares y de alcoholismo y correlacionar con los demás instrumentos de medición las posibles causas del ausentismo.

La Historia Clínica que se utilizó es un patrón estándar de la Asociación Americana Psiquiátrica, aplicado en México, en el área clínica por más de 30 años en las principales instituciones, clínicas, centros y hospitales psiquiátricos y de salud.

La Historia Clínica comprende los siguientes apartados:

- 1) Datos Generales : Nombre, edad, escolaridad, fecha y lugar de nacimiento, estado civil, puesto y antigüedad en el trabajo.
- 2) Antecedentes familial : Nombre, edad, escolaridad, ocupación, lugar de nacimiento, domicilio de padres y hermanos, así como esposa e hijos, como antecedentes heredo-familiares y patológicos, etc.
- 3) Historia Personal : Aspectos relevantes de su infancia, adolescencia, juventud, adultez, en relación a patrones específicos de patología, desordenes en hábitos, usos y costumbres, intereses, actitudes, aspectos recreativos, sexuales, ocupacionales, identificando todo tipo de síntomas.
- 4) Descripción de la enfermedad actual o del problema. : En este caso se investigaron causas del ausentismo y patrones de consumo de bebidas alcohólicas.
- 5) Datos psiquiátricos. : Comprende la identificación de la persona, su descripción la impresión ante el entrevistador. Elementos procesuales, funciones integrantes, y posible diagnóstico. Este último apartado solo nos per-

mitió discriminar la existencia en el grupo estudiado de problemas de patología severa.

4) TEST DE BARSIT.

Se incluye la aplicación de la prueba de Barsit (Barranquilla Rapid Survey Intelligence Test) de Francisco Olmo, prueba que ha tenido aplicación en México desde hace 20 años, fue adaptada a la población por el Colegio de San Jose Barranquilla en 1944, posteriormente se hicieron estudios de confiabilidad y validez en Caracas en 1948 y en países latinoamericanos como Colombia, Uruguay y Argentina. Para establecer las normas se reunieron tres grupos de adultos de acuerdo a su edad e instrucción. El test de Barsit comprende 60 items o reactivos, escalonados con arreglo de dificultad, contiene cinco tipos de preguntas: 1) información, 2) vocabulario, 3) razonamiento verbal, a través de la discriminación, 4) razonamiento lógico mediante la asociación, y 5) razonamiento numérico mediante series de números incompletos.

Debido a que no existen Baremos en México, no se considera para hacer una comparación estadística, salvo como información adicional.

M.M.P.I.- 168.

La investigación del M.M.P.I. comenzó en 1939, Hathaway no se imaginó el alcance de este inventario, ya en 1960 se contaba con más de mil informes de investigaciones. Se ha traducido a 16 idiomas. La traducción al español se hizo en diferentes países latinoamericanos, una de las primeras fue llevada a cabo por A. Bernal y E. Fernández, 1967. El doctor Abelardo Medina y el Dr. Rafael Nuñez, 1967, trabajaron con las frases en español junto con dos psiquiatras, uno del Perú y otro de Argentina se normalizaron los cuestionarios y escalas y ha resultado una escala de gran utilidad por ser una técnica objetiva para evaluar la personalidad.

Uno de los problemas en su aplicación es la extensión, los 566 reactivos con la corrección K toman un tiempo aproximado de una hora treinta minutos y los pacientes o sujetos de estu

dio se cansan de leer y las personas que no tienen un mínimo - de secundaria de escolaridad tienen problemas para llevar a ca bo esta prueba, por lo que se ha visto que las formas simplifi- cadas ayudan mucho.

En 1974 Overall y Gómez-Mont intentaron una forma abreviada -- usando 168 reactivos porque en éstos aparece la base y provee un punto conveniente de término. Es decir que los 168 frases representan las 10 escalas que califica la prueba. Para la va lidez y la confiabilidad de esta aplicación abreviada del - -- M.M.P.I.-168 se hicieron estudios correlacionando las puntuaciones T estándar con las puntuaciones T abreviada lo cual pe rmitió determinar la aplicación similar del M.M.P.I.-168 y el - M.M.P.I. La utilidad del M.M.P.I.-168 ha sido determinada por la proporción de casos, en sus aplicaciones por los altos pun- tajes y los perfiles correspondientes al M.M.P.I. estándar. Posteriores aplicaciones en 1976 llevadas a cabo por Newmark y Finch demostraron su eficacia en el diagnóstico de 135 pacien- tes psiquiátricos y los desacuerdos en los diagnósticos entre las dos formas del M.M.P.I. en los perfiles representaron el 7%.

Overall, Hunter y Butcher (1974), investigaron el factor estruc- tural de las 168 frases, identificando factores que represen- tan:

Somatización, Depresión, Autodevaluación o Baja moral, Distorsión Psicótica y Extroversión-hostilidad que son las escalas - con las que se aplica el método estadístico de comparación entre las dos muestras.

ESCALA 1 SOMATIZACION.

Esta escala se refiere a aspectos de depresión de problemas -- emocionales por medio de una canalización somática, manifiestan- do persistentemente y a menudo en forma extrema sus preocupa- ciones relacionadas con su salud. Nuñez, 1968.

Los sujetos, no aceptan fácilmente el hecho de que la sintoma- tología física que presentan tenga un origen psicológico, ni - tampoco se dan cuenta de que en realidad requieren psicoter--

pia para resolver el interés extremo que muestran por su salud. Nuñez, 1968.

ESCALA 2 AUTODEVALUACION.

Esta escala puede tener relación con la citada por Barron, -- 1953.

La escala se llama "Fortaleza del Ego", incluye 20 frases en la aplicación del M.M.P.I.-168. Nos podemos referir a ciertos rasgos de la personalidad que son considerados socialmente -- aceptados y que para la persona son valiosos en su concepto de sí mismo. Esta escala mide el sentido inverso, sujetos que se sienten inadecuados, incompetentes, poco aceptados socialmente, con cierta dificultad de adaptación social, y poco nivel de tolerancia a la frustración.

ESCALA 3 DEPRESION.

Mide estado de ánimo, grado de depresión, esto es común, en -- cualquier cuadro clínico, es decir que los aspectos psicopatológicos se acompañan de depresión.

Los rasgos se refieren a tendencia al pesimismo, aislamiento, -- personas insatisfechas con el medio y consigo mismas, tienden a preocuparse demasiado. Son individuos que muestran un estado de malestar por su fracaso en lograr satisfacciones y adecuada adaptación. Nuñez, 1968.

ESCALA 4 DISTORSION PSICOTICA.

Esta dimensión de la personalidad de psicótica o psicotismo es mencionada por Eysenck, 1950. La relaciona no solamente con -- un criterio social importante que incluye desordenes psicológicos severos, sino que también esta relacionado con uno de los conceptos claros de la teoría psicoanalítica: el Yo. Así el aspecto psicótico es una falla del Yo al perder contacto con -- la realidad o al regresar a estadios infantiles y primitivos. Al aspecto psicótico, Freud lo describe como una perturbación de las relaciones del YO o de sí mismo con el mundo exterior. Ahora "estas perturbaciones son un tanto complejas, y esta disociación del mundo exterior es impuesta por la realidad por --

ser considerada intolerable". Este apartamiento de la realidad lo lleva a cabo mediante la creación de una nueva realidad. Aquí nos estamos refiriendo a rasgos psicóticos de la personalidad, entendemos por rasgo como cualidades de la conducta que tienen elementos en común de acuerdo a Allport, 1950, o como una forma de disposición de respuesta al estímulo. De acuerdo con la teoría de los rasgos, las personas se pueden clasificar según sus rasgos.

ESCALA 5 EXTROVERSION-HOSTILIDAD.

La escala se refiere a una tercera dimensión que menciona -- Eysenck, 1957, y que fue propuesta por el psiquiatra C. Jung, 1909, con su división de Extroversión-introversión:

- El grupo de extrovertidos esta comprendido por sujetos cuyas motivaciones son principalmente condicionadas por objetos externos, sus percepciones son rápidas y en grados extremos su proceso de pensamiento es confuso por la rapidez con que maneja sus ideas. Presenta un desarrollo más rápido que el introvertido tiende a canalizar su energía hacia otros, incluyendo todo el aspecto emocional.

- En cambio el introvertido canaliza la energía hacia sí mismo, es reflexivo, con cierto temor concerniente a los objetos desconocidos, presenta una tendencia a cierta aseveración de sí mismo.

Eysenck ubica a la extroversión con los siguientes rasgos observables: Sociabilidad, Impulsividad, Actividad, Vivacidad y Excitabilidad.

Los términos biológicos en que estan basados estos aspectos son: excitación e inhibición como construcciones hipotéticas que se refieren a determinados fenómenos observables. Se pueden utilizar estos términos para describir de una forma general el patrón de actividad del extrovertido.

Los individuos cuyo potencial excitatorio se genera lentamente y cuyos potenciales excitatorios así generados son relativamente débiles, estan por ello predispuestos a desarrollar conducta extrovertida, o cuya inhibición reactiva se desarrolla rápi

damente, que genera fuertes inhibiciones reactivas y esta inhibición se disipa lentamente, predispone a desarrollar patrones de conducta extrovertida. Esto esta relacionado con lo que -- Hull, 1943, ubica como producto de la fatiga o la disipación -- de la inhibición con el tiempo y como esta fatiga desaparece -- con el descanso. El stress o fatiga psíquica puede influir en la persona para una tendencia mayor en la desinhibición, así -- el extrovertido se comportará como una persona más fatigada en comparación con el introvertido.

Por otra parte se ha encontrado que las personas extrovertidas bajo stress, muestran supresión de las respuestas o sea que no responden a los estímulos, así como también son más propensas a la monotonía como sugirió Munsterberg en 1913, confirmado -- por Thompson en 1929 y por Bartenmefer en 1957.

Presentan mayor rendimiento en condiciones de grupo (Bakan y -- Belton 1963) y se caracterizan por sus intensas tendencias sociales, consecuencia de su fuerte hambre de estímulos.

Se han encontrado en diferentes estudios gran cantidad de delinquentes, psicópatas e histéricos en las personas con este -- tipo extrovertido.

Por último los extrovertidos presentaron en diferentes estu- -- dios los umbrales de sedación más bajos y los estados de ansie- -- dad más altos. Por lo que podemos suponer una tendencia a la toxicidad más rápida en el organismo, referente al alcohol.

EXTROVERSION-HOSTILIDAD.

En relación a la hostilidad, es la expresión de conductas agre- -- sivas. El término de agresión es complejo, podemos ubicarlo -- como:

- 1) Pautas innatas para la conservación de la especie y de la vida, basadas en instintos o pulsiones biológicas.
- 2) Como una conducta destructiva en comparación a una conduc- -- ta constructiva, producto de problemas familiares sociales y -- lucha por el poder.

Sobre esta situación el quantum o sea el grado es el que va a -- determinar lo destructivo de la conducta humana y el grado --

psicopatológico.

ESCENARIO.

La aplicación de las pruebas y de la historia clínica, así como de la entrevista laboral y la escala de actitudes, se llevó a cabo en las oficinas del área de Recursos Humanos y del área de Manufactura, que presentan buenas condiciones físicas para el desempeño del trabajo. Esto es, buena iluminación, clima, espacio, mobiliario apropiado, condiciones sanitarias y de seguridad industrial. El espacio del área es ocho metros por doce metros, el cual se utilizó para la aplicación colectiva de las pruebas. En una de las esquinas del área se utilizó un escritorio y dos sillas; una para el entrevistado y otra para el entrevistador, todo esto, para la aplicación individual.

PROCEDIMIENTO.

De un universo de 1056 trabajadores se hizo una selección mediante los siguientes criterios:

- 1.- Los trabajadores con más de 12 faltas injustificadas en un período de un año laboral, corresponde al grupo que se nombra: Ausentistas.
- 2.- Los trabajadores con menos de tres faltas injustificadas en un período de un año laboral, corresponde al criterio de: No-Ausentistas.

Así se consideraron para el estudio:

- 100 Ausentistas.
- 100 No-Ausentistas.

Mediante el método de números aleatorios se seleccionaron dos grupos:

1. 25 Ausentistas.
2. 25 No-Ausentistas.

A estos dos grupos se les aplico:

- Historia Clínica ---- Aplicación individual.
- Test de Barsit y ---- Aplicación colectiva.
- M.M.P.I.-168. ---- Aplicación colectiva.

Por otra parte, del grupo de Ausentistas, se seleccionaron 50 trabajadores. A este grupo se le aplicó:

- Entrevista laboral y -----→ Aplicación individual.
- Escala de Actitudes ante el trabajo. → Aplicación colectiva.

Los resultados obtenidos se detallan a continuación en el siguiente orden:

- a) Entrevista laboral, y
- b) Escala de Actitudes,
- c) Historia Clínica,
- d) Test de Barsit y
- e) M.M.P.I.-168.

a) ENTREVISTA LABORAL.

CUADRO No. 1

DATOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS.

GRUPO AUSENTISTA (50)

Motivación en el trabajo

Se sienten reconocidos en su trabajo

N	%
50	100 %

Les gusta su trabajo

50	100 %
----	-------

Capacitación en el trabajo

Es necesario el adiestramiento y capacitación en el trabajo

44	88 %
----	------

Salarios

Los salarios son buenos

38	76 %
----	------

Los salarios son promedio

2	4 %
---	-----

Los salarios son muy buenos

8	16 %
---	------

Los salarios son bajos

0	0 %
---	-----

Horas Extra

¿ Qué opina del tiempo extra ?

Son una ayuda, una motivación, me gusta, a todos nos interesan

20	40 %
----	------

Son muy pesadas, muchos no las necesitamos, son muy cansadas, viene uno por compromiso.

30	60 %
----	------

Le interesa que se promuevan actividades deportivas y culturales.

SI

48	96 %
----	------

Opinión del Supervisor

No saben mandar, son altaneros, déspotas, se encierran en sus ideas, no están preparados, no ayudan, no guían, no tienen la suficiente autoridad.

44	88 %
----	------

Algunos tienen buen modo, son aceptables, si tienen conocimientos.

6	12 %
---	------

CUADRO No. 1

Relaciones Obrero-Patronales

Es normal que se lleven mal, hay bastantes problemas, donde -- hay dinero no puede haber cordialidad, son tirantes, es un conflicto.

Grupo A (Ausentistas)

N	%
26	52 %

Estan distanciados, desde la base hasta los supervisores, son tirantes.

34	48 %
----	------

Opinión sobre el Sindicato

Se interesan por los problemas de los trabajadores, han respondido a las peticiones, estan bien organizados.

18	36 %
----	------

No saben aprovechar los conocimientos de otros, no tienen conocimientos saben de una área y de otra no, estan equivocados, cometen los mismos errores.

16	32 %
----	------

No lo ocupo, estan mal las circulares, no se que hacen estoy poco enterado, si pasan boletines no los leo, no entiendo, no me meto con ellos.

16	32 %
----	------

Expectativas en el trabajo

Pienso tener una categoría mejor, o cambiar a otro departamento, tener entrenamiento, quiero aprender y participar en nuevos planes.

44	88 %
----	------

Pienso renunciar más adelante, juntar dinero y poner mi propio negocio aquí no puedo ascender más, no puedo ser supervisor.

6	12 %
---	------

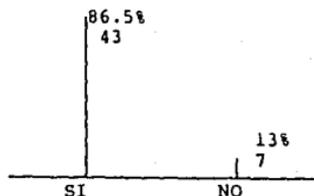
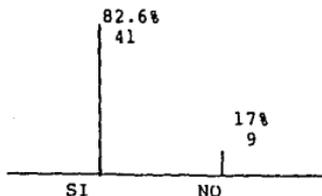
GRAFICAS No. 1

Identificación

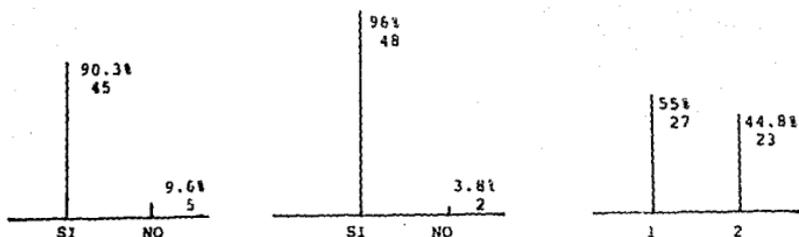
¿Se siente que forma parte de la compañía?

Adiestramiento y Capacita--

¿Necesita Ud. adiestramiento y capacitación para su trabajo?



GRAFICAS No. 2



Motivación ¿Necesita Ud. que su jefe le reconozca su trabajo?

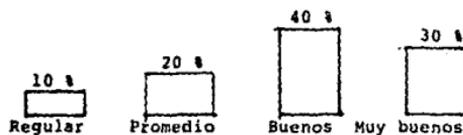
Actividades Deportivas y Culturales ¿Le gusta?

Horas Extra ¿Esta Ud. de acuerdo en laboral horas extras?

Horas Extra No. 1 : "A todos nos interesan, las necesitamos".

No. 2 Comentarios: "No tengo necesidad, son cansadas, lo acaban a - uno, Desatiendo a mi hogar".

Salarios
¿Cómo considera su salario?



Prestaciones
¿Cómo considera sus prestaciones?



b) ESCALA DE ACTITUDES

CUADRO No. 2

DATOS DE LA ESCALA DE ACTITUDES

En la escala de actitudes se obtuvieron las medias y las desviaciones estándar de las calificaciones para observar que reactivos presentan mayores desviaciones del promedio.

Reactivo	5	4	3	2	1	N	M	\bar{X}	σ
1	13	25	-	8	50	50	185	3.7	0.27
2	25	25	-	-	-	50	225	4.5	0.22
3	13	32	-	2	3	50	200	4.0	0.25
4	14	21	8	3	4	50	188	3.7	0.26
5	14	8	2	10	16	50	144	2.8	0.30
6	12	21	1	6	9	49	168	3.4	0.29
7	16	20	4	6	4	50	128	2.5	0.30
8	19	26	-	1	4	50	205	4.1	0.24
9	23	27	-	-	-	50	223	4.4	0.22
10	18	21	2	5	2	49	192	3.9	0.25
11	8	8	6	10	18	50	128	2.5	0.39
12	15	27	-	6	2	50	167	3.3	0.29
13	10	24	1	5	10	50	169	3.3	0.29
14	15	21	1	8	4	49	152	3.1	0.30
15	23	25	-	1	1	50	218	4.3	0.22
16	23	27	-	-	-	50	223	4.4	0.22
17	21	26	-	2	-	49	213	4.3	0.23
18	15	29	-	4	2	50	201	4.0	0.24
19	13	23	1	4	9	50	177	3.5	0.28
20	22	22	1	-	3	48	105	2.1	0.45
21	23	26	-	-	-	49	219	4.4	0.22
22	12	19	-	8	9	48	161	3.3	0.29
23	19	24	1	1	1	46	197	4.2	0.23
24	23	25	-	-	-	48	215	4.4	0.22
25	13	22	3	8	3	49	181	3.6	0.27
26	11	19	7	6	4	47	168	3.5	0.27
27	16	20	-	9	4	50	185	3.7	0.27
28	17	24	-	2	5	50	190	3.8	0.26
29	20	27	-	3	-	50	214	4.2	0.23
30	23	25	-	2	-	50	219	4.3	0.22
31	15	23	-	7	5	50	186	3.7	0.26
32	10	20	4	11	4	49	168	4.0	0.25
33	22	25	1	2	-	50	217	4.3	0.23

CUADRO No. 2

ESCALA DE ACTITUDES

Reactivo	5	4	3	2	1	N	Σ	\bar{X}	σ
34	22	27	-	1	-	50	225	4.5	0.22
35	11	15	6	2	16	49	153	3.1	0.32
36	9	18	1	6	15	49	147	3.0	0.32
37	15	23	4	5	2	49	191	3.8	0.25
38	9	15	4	7	14	49	145	2.9	0.33
39	15	23	1	4	4	47	182	3.8	0.25
40	21	24	-	3	-	48	207	4.3	0.23
41	18	8	2	8	12	48	156	3.2	0.30
	676	910	62	176	193				
	16.4	22.1	2.8	5.0	6.4				

Las desviaciones estándar corresponden a los reactivos relacionados con la supervisión y el trabajador por lo que podemos observar nuevamente las inadecuadas relaciones interpersonales entre el supervisor y el obrero.

La confiabilidad y validez de la escala de Actitudes se llevó a cabo con una correlación entre los reactivos buscando así su consistencia y homogeneidad que nos da el tipo de confiabilidad. La validez se llevó a cabo con el método de los jueces descartando los reactivos que eran irrelevantes al criterio de la actitud hacia el trabajo.

CUADRO No. 3

ESCALA DE ACTITUDES

Comparación entre los reactivos con el objeto de obtener su --
confiabilidad.

Reactivo	1 y 2		4 y 5		dif σ	Z		
	\bar{x}	σ	$\sigma \bar{x}$	\bar{x}				
1	6	2.83	2.0	19	8.49	6.0	6.32	- 2.06
2	-	-	-	25	-	-	-	-
3	2.5	0.71	0.5	22.5	13.4	9.5	9.51	- 2.10
4	3.5	0.71	-	17.5	4.9	-	5.0	- 2.8
5	13	4.24	3.0	11	4.2	3.0	4.2	- 0.47
6	7.5	2.12	1.5	16.5	6.3	4.5	4.7	- 1.90
7	5	1.41	-	18	2.8	-	3.1	- 4.59
8	2.5	2.12	-	22.5	4.9	-	5.3	- 4.04
9	-	-	-	25	2.83	-	2.8	- 8.83
10	3.5	2.12	-	19.5	2.12	-	2.9	- 7.55
11	14	5.66	4.0	8	-	-	4.0	1.5
12	4	2.8	2.0	21	8.49	6.0	6.3	- 2.69
13	7.5	3.53	2.5	17	9.9	7.0	7.4	- 1.36
14	6	2.83	-	18	4.2	-	5.1	- 2.35
15	1	-	-	24	1.4	-	1.4	-16.31
16	-	-	-	25	2.8	-	2.8	- 8.83
17	1	1.41	-	23.5	3.5	-	3.81	- 5.91
18	3	1.41	-	22	9.9	-	10.0	- 1.90
19	6.5	3.54	2.5	18	7.07	5.0	5.59	- 2.06
20	1.5	2.12	-	22	-	-	2.12	- 9.67
21	-	-	-	24.5	2.12	-	2.12	-11.56
22	8.5	0.71	0.5	15.5	4.95	3.5	3.54	- 1.98
23	1	-	-	21.5	3.54	-	3.54	- 5.79
24	-	-	-	24	1.41	-	1.41	- 7.02
25	5.5	3.54	2.5	17.5	6.36	4.5	5.15	- 2.33
26	5	1.41	1.0	15	5.66	4.0	4.12	- 2.43
27	6.5	3.54	-	18	2.83	-	4.53	- 2.54
28	3.5	2.12	-	20.5	4.95	-	5.38	- 3.16
29	1.5	2.12	-	23.5	4.95	-	5.38	- 4.09
30	1	1.4	-	24	1.4	-	1.99	-11.56
31	6	1.4	-	19	5.66	-	5.83	- 2.23
32	7.5	4.95	3.5	15	7.07	5.00	6.10	- 1.23
33	1	1.41	-	23.5	2.12	-	2.55	- 8.82

CUADRO No. 3

ESCALA DE ACTITUDES.

Comparación entre los reactivos

Reactivo	1	2	4		5		dif σ	Z
	\bar{x}	σ	$\sigma\bar{x}$	\bar{x}	$\sigma\bar{x}$	σ		
34	.5	0.71	-	24.5	3.54	-	3.61	-6.65
35	9	9.90	7.0	13	2.83	2.0	7.28	-0.55
36	10.5	6.36	4.5	13.5	6.36	4.5	6.36	-0.47
37	3.5	2.12	-	19	5.66	-	6.04	-2.57
38	10.5	4.95	3.5	12	4.24	3.0	4.61	-0.32
39	4	-	-	19	5.66	-	5.66	-2.65
40	1.5	2.12	-	22.5	2.12	-	3.0	-7.0
41	10	2.83	2.0	13	7.07	5.0	5.39	-0.56
	184.5	12.02	-	793	165.46	-	165.9	-3.67

Nivel de significancia Prueba Z

Total de reactivos

	1	2	3	4	5
1	-	0.43	3.60	-14.9	-10.54
2	-	-	4.54	-18.23	-13.33
3	-	-	-	-22.83	-17.99
4	-	-	-	-	5.04
5	-	-	-	-	-

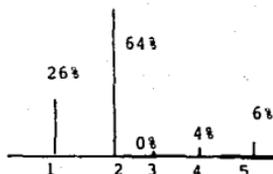
Z para 1 y 2 = X y 4 y 5 = y = -3.67

GRAFICA No. 3

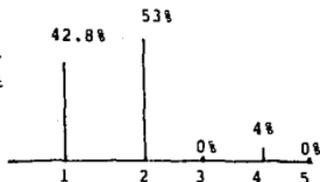
ESCALA DE ACTITUDES

Salarios y prestaciones

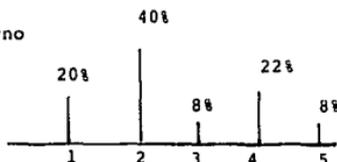
- Los salarios y las prestaciones son buenos.



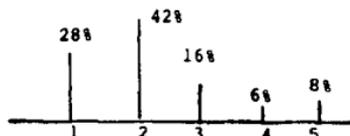
.. es una empresa sólida que ofrece -- buenos salarios, prestaciones y prestigio.

Turnos de trabajo

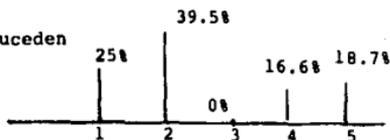
- Se adapta uno a los cambios de turno



- Los cambios de turno son pesados

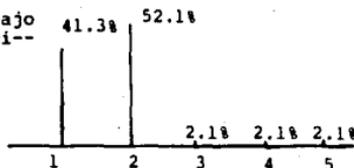
Seguridad Industrial

- La mayoría de los accidentes suceden por no observar las reglas.



- Los riesgos presentes en el trabajo pueden traer como consecuencia accidentes.

1. Si estoy de acuerdo.
2. Medianamente de acuerdo.
3. Me es indiferente.
4. No muy de acuerdo.
5. No estoy de acuerdo.

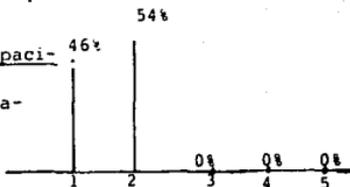


GRAFICA No. 4

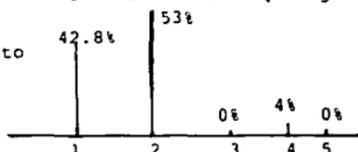
ESCALA DE ACTITUDES

Necesidades de Adiestramiento y Capacitación.

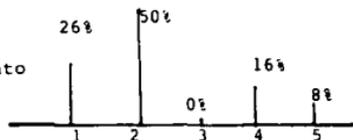
- Si se programan cursos de capacitación, me gustaría participar.



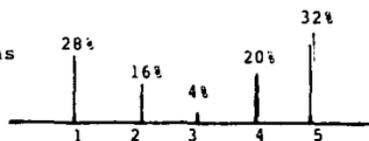
- Sería muy útil tener entrenamiento sobre mi trabajo.

Relación con el supervisor

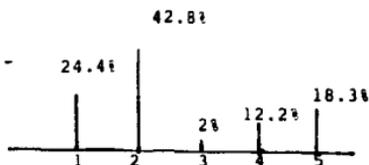
- Cuando desempeño mi trabajo siento que se me reconoce.



- El supervisor no explica bien las órdenes.

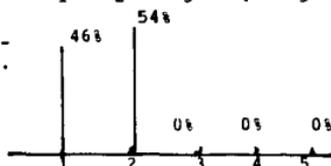


- Cuando quiero decir algo mi jefe tiene tiempo para escucharme.



- Cuando un compañero de trabajo no se ha apurado, mi jefe lo presiona.

1. Sí estoy de acuerdo.
2. Medianamente de acuerdo.
3. Me es indiferente.
4. No muy de acuerdo.
5. No estoy de acuerdo.

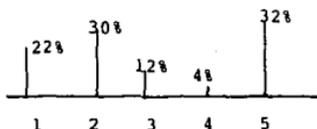


GRAFICA No. 5

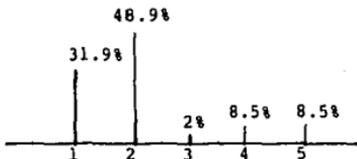
ESCALA DE ACTITUDES

Relación con el supervisor

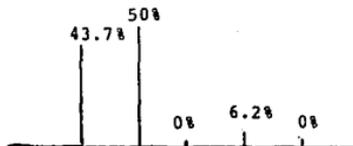
Las amonestaciones son ocasionales.



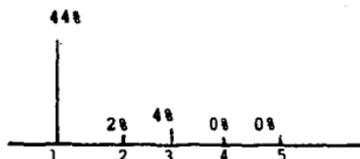
Las sanciones son constantes.



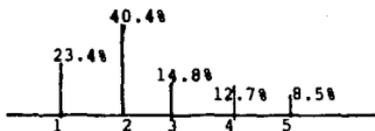
No hay suficiente confianza para platicar sobre problemas de trabajo.

Relación con trabajadores y empleados.

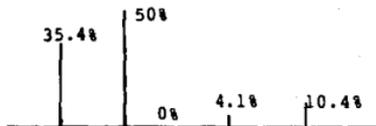
Nosotros, trabajadores sindicalizados no nos sentimos aceptados por los empleados de confianza.

Opinión sobre paros y huelgas

Cuando se presenta la huelga en la industria se pueden resolver los problemas.



Los paros y huelgas son un desorden y hay problemas económicos.



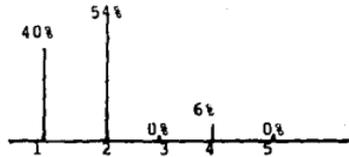
1. Sí estoy de acuerdo.
2. Medianamente de acuerdo.
3. Me es indiferente.
4. No muy de acuerdo.
5. No estoy de acuerdo.

GRAFICA No. 6

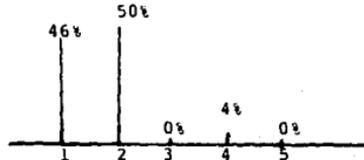
ESCALA DE ACTITUDES

Trabajo en sí mismo, responsabilidad y sentido de pertenencia.

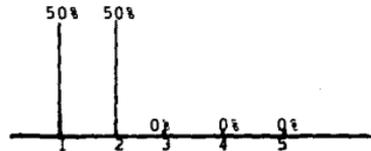
El trabajo me gusta bastante.



Una persona se siente útil teniendo responsabilidades del trabajo.

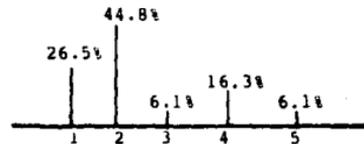


Mis labores son necesarias en el proceso de fabricación.

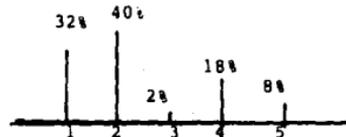


Reacción ante el cambio.

Sería preferible que no se implantarán nuevos métodos de trabajo.

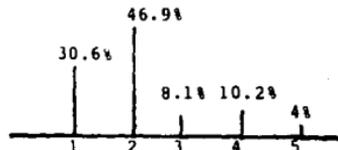


Si se hicieran algunas reformas en la fábrica me parece que sería bueno.



Conozco la información sobre cambios en el trabajo.

1. Sí estoy de acuerdo.
2. Medianamente de acuerdo.
3. Me es indiferente.
4. No muy de acuerdo.
5. No estoy de acuerdo.



CUADRO No. 4

c) HISTORIA CLINICA.

DATOS DE LAS HISTORIAS CLINICAS.

Actividades en el tiempo libre

<u>Actividad</u>	<u>Grupo Ausentistas</u>		<u>Grupo No Ausentistas</u>	
	N	%	N	%
Deportivas (Futbol)	8	32 %	5	20 %
Arreglos de casa	1	4 %	4	16 %
Sociales (amistades)	12	48 %	9	36 %
Alcoholismo	12	48 %	3	12 %
Juegos de azar	3	12 %	0	0 %
2as. Esposas o Novias o amigas.	3	12 %	0	0 %
Televisión y otros	2	8 %	1	4 %
Mención de problemas familiares	24	96 %	13	52 %

Al grupo de Ausentistas se les preguntó las posibles causas de sus ausencias.

<u>Ausencias</u>	N	%
Pereza	2	8 %
Alcoholismo	12	48 %
Otros (problemas con el supervisor, el tercer turno, no quiere venir y problemas familiares)	11	44 %

Relaciones Interpersonales

	<u>Ausentistas</u>		<u>No Ausentistas</u>	
Mención de problemas con sus compañeros.	3	12 %	2	8 %
Probl. con superiores	1	4 %	8	32 %
Relación con la empresa Se siente explotado y - esta en contra de la -- compañía.	12	48 %	0	0 %
La empresa es buena y - es su medio de trabajo.	25	100 %	10	40 %

CUADRO No. 5

DATOS DE LAS HISTORIAS CLINICAS.

ANTECEDENTES FAMILIARES

Ocupación del padre +

Grupo A(Ausentistas) Grupo N(No Ausentistas)

	N%	N%
Campesino	20 %	40 %
Obrero	48 %	20 %
Comerciante	16 %	16 %
Otros (albañil, herrero, plomero, etc.).	16 %	24 %
<u>Ocupación de la madre</u> ++		
Analfabetas	4 %	12 %
Sabe leer y escribir	52 %	36 %
3o. y 5o. Primaria	12 %	4 %
Primaria	24 %	44 %
Contador Priv.	4 %	0 %
Radio Técnico	0 %	4 %
Ing. Textil	4 %	0 %
<u>Escolaridad de la Madre</u>		
Las madres		
Saben leer y escribir	48 %	30 %
Analfabetas	12 %	20 %
Primaria	20 %	36 %
Profesora	0 %	4 %
Secretaria	8 %	
3o., 4o. y 5o. Primaria	12 %	
Antecedentes de Padres alcohólicos	56 %	12 %

+ En ambos grupos tenemos

Fallecimientos del padre

++ Es igual al párrafo -
anterior.

	N	N
Padres muertos	6	3

CUADRO No. 6

Datos obtenidos de las Historias Clínicas.

<u>Esposas</u>	N	%	N	%
<u>EDAD</u>	<u>Grupo Audentistas</u>		<u>Grupo No-Audentistas</u>	
20 - 24	1	4 %	5	20 %
25 - 29	5	20 %	6	24 %
30 - 34	4	16 %	7	28 %
35 - 39	2	8 %	1	4 %
40 - 44	0	0 %	3	12 %

Ocupación

Hogar	24	96 %	22	88 %
Secretaria	0	0 %	1	4 %

Escolaridad

Analfabeta	1	4 %	0	0 %
Saber leer y escribir.	3	12 %	6	24 %
Años intermedios primaria	14	56 %	12	48 %
Comercio (secret.)	4	16 %	1	4 %
Normal	0	0 %	1	4 %
2° Sec.	2	8 %	2	8 %

Número de hijos

	<u>Grupo A</u>		<u>Grupo No-A</u>	
0 - 2	1	4 %	1	4 %
3 - 5	17	68 %	17	68 %
6 - 7	6	24 %	3	12 %
8 - ó más	0	0 %	0	0 %

El trabajador procede de una familia múltiple (4 hijos ó más)*

Número de hermanos.	<u>Grupo Audentistas</u>		<u>Grupo No-Audentistas</u>	
1 - 3	3	12 %	8	32 %
4 - 9	13	52 %	13	52 %
10- ó más	8	32 %	4	16 %

* Se incluye al trabajador como integrante del núcleo familiar

CUADRO No. 7

DATOS DE LAS HISTORIAS CLINICAS

DINAMICA FAMILIAR

Se describen algunas de las características de ambos grupos:

- Padre abandona a la Madre y se une a otra mujer 8% y 8%.
- Padre muere prematuramente ⁺16% y 12% en No-Ausentistas.
- Padre maltrata a la Madre (golpes) 8% en Ausentistas y 4% en No-Ausentistas.
- Padre desconocido, Madre soltera 4% en Ausentistas y 0% en No-Ausentistas.
- Padre se suicida después de un atropello por un borracho 4% en Ausentistas y 0% No-Ausentistas.
- Padre mujeriego en un 4% en Ausentistas 0% en No-Ausentistas.
- Padre maltrata a los hijos (Padre del trabajador) 8% en Ausentistas y 0% en No-Ausentistas.
- Madre colérica maltrata a los hijos 0% Ausentistas y 8% en No-Ausentistas.
- Padre irritable 0% en Ausentistas y 8% en No-Ausentistas.
- Padre era alcohólico y se regeneró en las Juntas Matrimoniales 0% en Ausentistas y 4% en No-Ausentistas.
- Madre irritable 0% en Ausentistas y 4% en No-Ausentistas.
- Madre abandona a los hijos 4% Ausentistas 0% No-Ausentistas.
- Madre muere prematuramente (24 años) 4% Ausentistas 0% No-Ausentistas.
- Madre celosa y problemas con el Padre: 4% Ausentistas y 0% No-Ausentistas.
- Relaciones mal avenidas entre los padres por disgustos, discusiones, enojos, etc. 28% Ausentistas y 4% No-Ausentistas.
- Un hermano se suicida 4% en Ausentistas y 0% No-Ausentistas.
- Un hermano accidentado 4% en Ausentistas y 0% No-Ausentistas.
- Hermanos alcohólicos 8% en Ausentistas y 0% No-Ausentistas.
- Problemas con la esposa por disgustos, discusiones, celos, enojo, etc., 44% en Ausentistas y 4% No-Ausentistas.
- Esposa con Depresión Crónica de tipo psicótico 4% en el grupo de Ausentistas y 0% en el grupo de No-Ausentistas.

Los siguientes datos se obtuvieron de la ficha de identificación y de los antecedentes heredofamiliares, de la estructura familiar y de la historia personal.

- + En el grupo de Ausentistas se presentó un caso de Padre que muere por las secuelas del alcoholismo.

CUADRO No. 8

DATOS DE LAS HISTORIAS CLINICAS

Integración de la personalidad.

- Antecedentes de vagancia y alcoholismo en la adolescencia un 12% en el grupo de ausentistas y 4% en el grupo de No-Ausentistas, aunque en este último vagancia sin alcoholismo.
- Antecedentes de accidentes automovilísticos recientes por alcoholismo en 20% en el grupo de Ausentistas y 0% en los No-Ausentistas. (El caso también de otro compañero trabajador que muere en uno de los accidentes).
- Conductas agresivas de pleitos 8% en Ausentistas y 0% en No-Ausentistas.

Los patrones de consumo de bebidas alcohólicas son los siguientes:

- Frecuencia: Cada 8 días, cada 15 días, cada 2 meses, cada 3 - meses.
- Cantidad: 4 ó más cervezas o copas, sin especificar claramente, mencionaron textualmente: "hasta perder la razón", y completo estado de embriaguez.
- El tipo de bebida mencionada: Cerveza, Ron y otros diversos - licores. El pulque y otros derivados del maguey fueron referidos y por lo general acompañaban la ingestión de bebidas -- con alimentos. (ricos en grasas).

Grupo Ausentista 84% Grupo No-Ausentista 16%

CUADRO No. 9

DATOS DE LAS HISTORIAS CLINICAS

Elementos Procesuales:

- a) Trastornos en la percepción: alucinaciones de tipo auditivo y gustativo un 8% en Ausentistas y 0% en No-Ausentistas.
Alucinaciones de tipo visual y táctil un 8% en Ausentistas y 0% en No-Ausentistas.
- b) Trastornos del pensamiento: Aspectos delirantes sobre - - ideas de repulsión, 4% en Ausentistas 0% en No-Ausentistas.
- c) Trastornos del lenguaje: Ininteligible, casi inaudible, un tanto incoherente. En el grupo Ausentista 4% y 0% en No - Ausentista.
- d) Trastornos en el afecto: Ansiedad, angustia, desesperación, temor, inseguridad, 8% en Ausentistas y 0% en No-Ausentistas.
- e) Trastornos de orientación temporo-espacial y de conciencia: auto y heterocrítica, referidos a consecuencias del estado de embriaguez, por breves períodos de tiempo, presentaron - pérdidas de conciencia y de la noción de tiempo y espacio. Grupo Ausentista 4% y Grupo No-Ausentista 0%.
- f) Trastornos en la Conación: Falta de vigor y de energía física y decaimiento: 4% Grupo Ausentista y 0% Grupo No-Ausentista.
- g) Trastornos de los procesos intelectuales: Dificultades en el razonamiento, en la capacidad de abstracción y sentido común o juicio crítico para resolver los problemas. Grupo Ausentista 12%, Grupo No-Ausentista 4%.

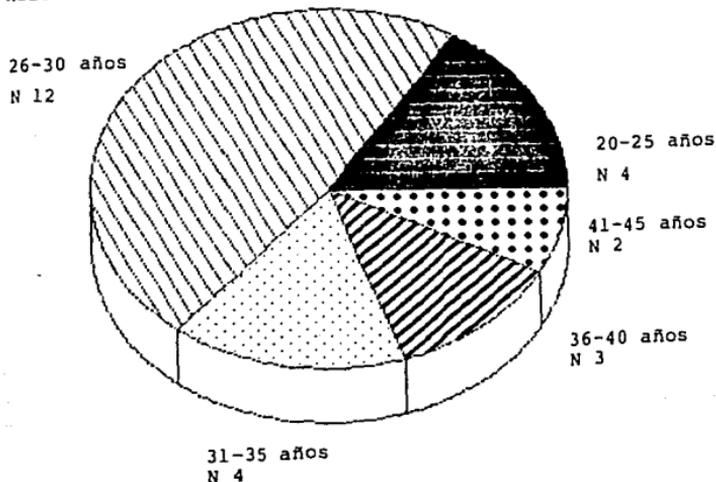
CUADRO No.10

DATOS DE LAS HISTORIAS CLINICAS

Se observaron como rasgos caractereológicos o de personalidad:

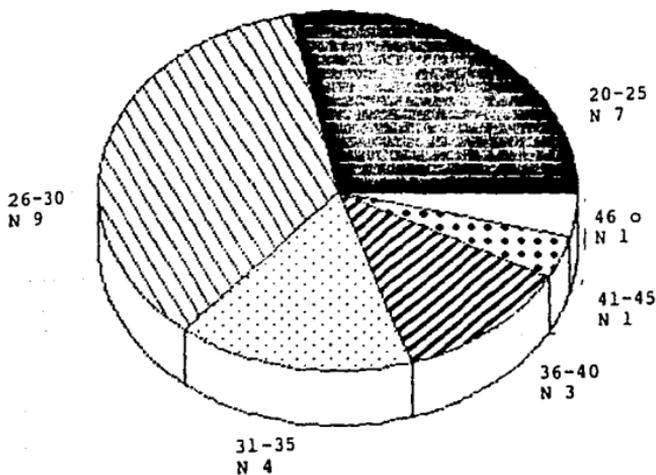
- Rasgos de tristeza, melancolía, (refiere que llora), cansancio, irritabilidad, insomnio, desesperación, aplanamiento -- del afecto: 44% en el Grupo Ausentistas, 20% en el Grupo No-Ausentistas.
- Sociabilidad, extroversión, comunicativo, infantil, individualista: Grupo Ausentista 28%, en los No-Ausentistas 8%.
- Sensibilidad extrema en las relaciones interpersonales, en relación a que esten en contra de él, o sospecha de malas intenciones: en el Grupo Ausentistas 20% en el Grupo No-Ausentistas 4%.
- Excesiva preocupación obsesiva, presentimientos, superstición, dudas e ideas obsesivas: en el Grupo Ausentistas 48% y No-Ausentistas 8%.
- Euforia alegría extrema tendencia comportarse impulsivamente: 20% en el Grupo Ausentista, y 4% en el Grupo No-Ausentista.
- Quejas de dolores o aspectos psicósomáticos, en el Grupo Ausentista: 20% y en el Grupo No-Ausentista 4%.
- Actitudes cínicas, aspectos de rebeldía, agresivo, franco y egoísta: 28% en el Grupo de Ausentistas y 0% en el Grupo No-Ausentistas.
- Ideas de referencia, en relación a que en la empresa "le tienen desconfianza", estan en "contra de él", el supervisor -- piensa mal de él, recelo, sospecha, etc.: Grupo Ausentista 28% y Grupo No-Ausentista 0%.
- Sobre el concepto de sí mismo, escasa valoración de sí mismo, baja autoestima: en el Grupo de Ausentistas 28% y en el Grupo No-Ausentista 0%.

HISTORIAS CLINICAS



Hay mayor porcentaje de personal

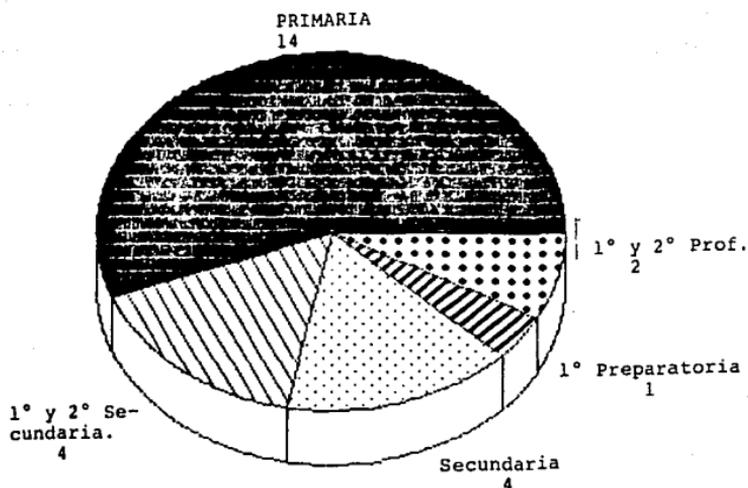
AUSENTISTAS, POR EDADES.



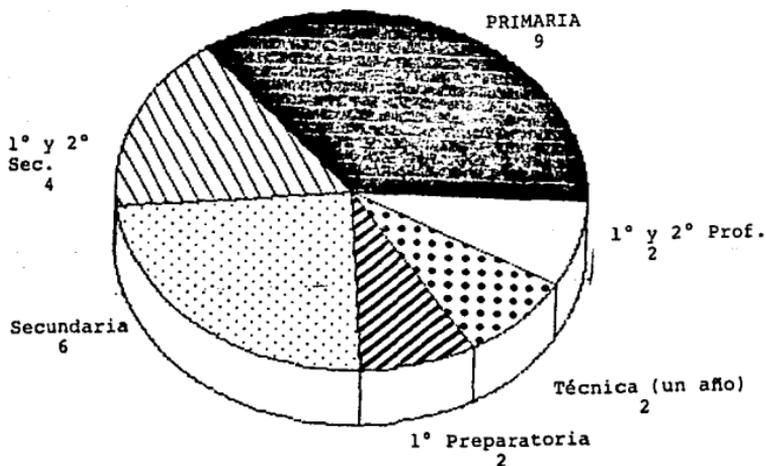
NO AUSENTISTAS, POR EDADES

GRAFICA No. 9 y 10

HISTORIAS CLINICAS



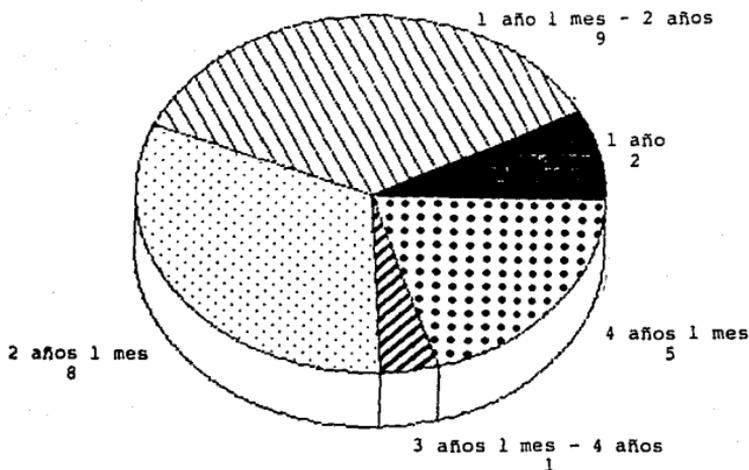
AUSENTISTAS POR ESCOLARIDAD



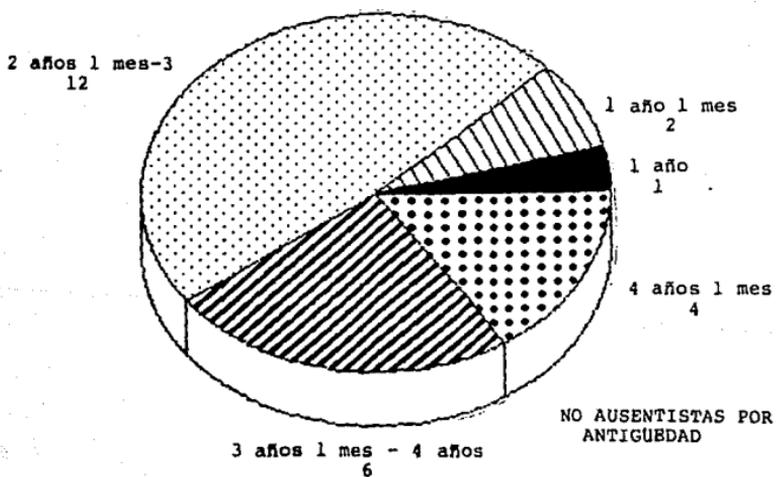
NO AUSENTISTAS POR ESCOLARIDAD

GRAFICAS No.11 y 12

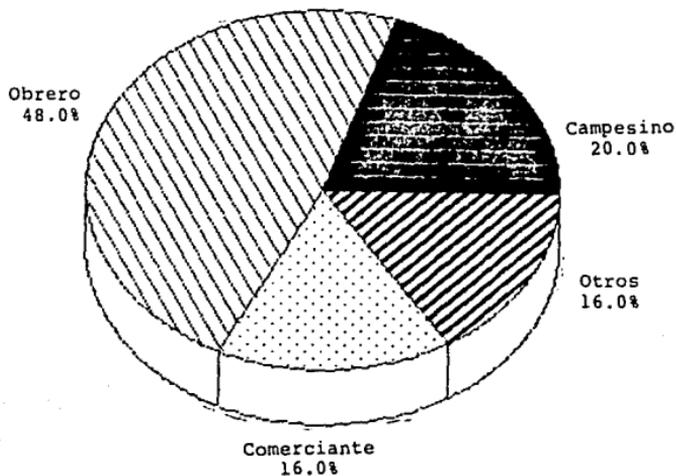
HISTORIAS CLINICAS



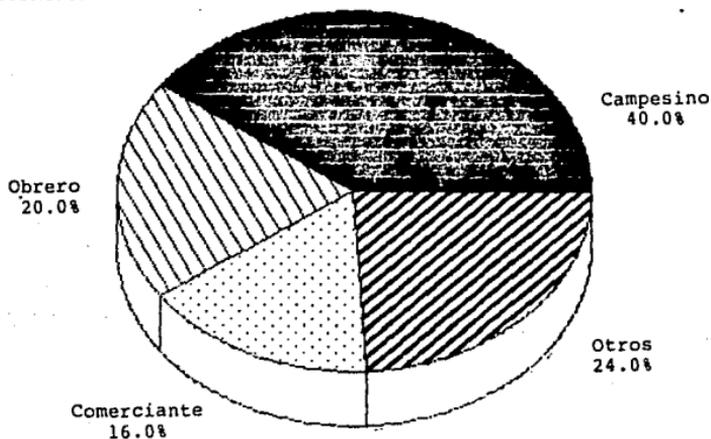
AUSENTISTAS POR ANTIGUEDAD



HISTORIAS CLINICAS **GRAFICAS No. 13 y 14**



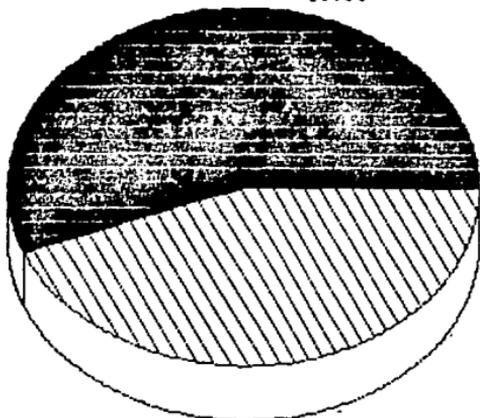
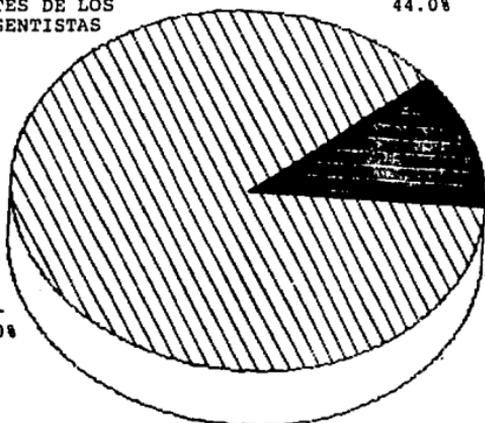
ANTECEDENTES FAMILIARES
OCUPACION DEL PADRE **AUSENTISTAS**



ANTECEDENTES FAMILIARES
OCUPACION DEL PADRE **NO AUSENTISTAS**

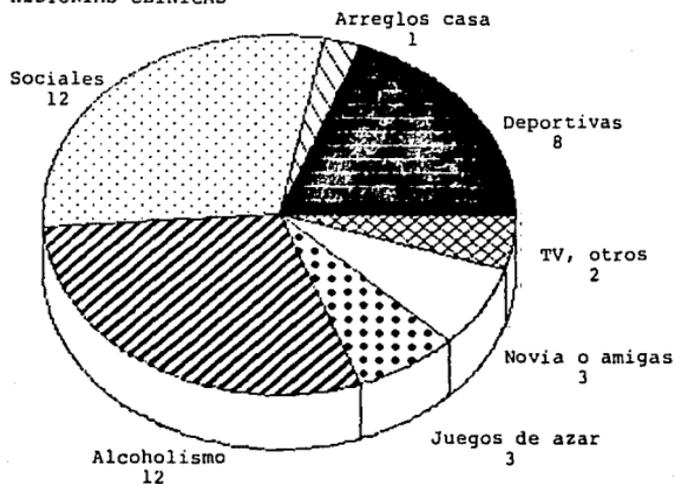
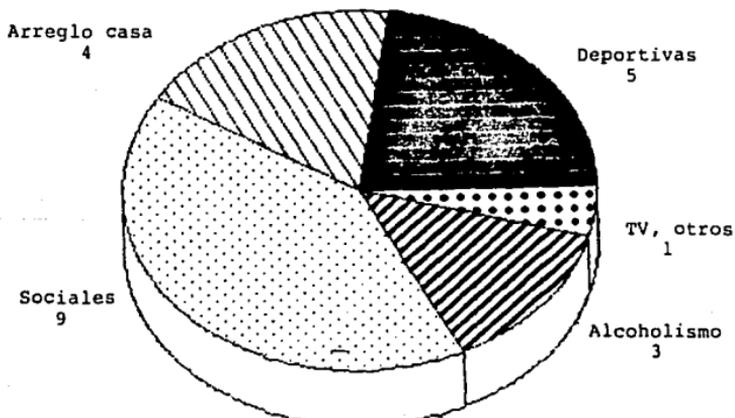
GRAFICAS No. 15 y 16

HISTORIAS CLINICAS

Alcohólicos
56.0%ANTECEDENTES DE LOS
PADRES AUSENTISTASNo Alcohólicos
44.0%Alcohólicos
12.0%NO Alcohó-
licos 88.0%ANTECEDENTES DE LOS PADRES
NO AUSENTISTAS

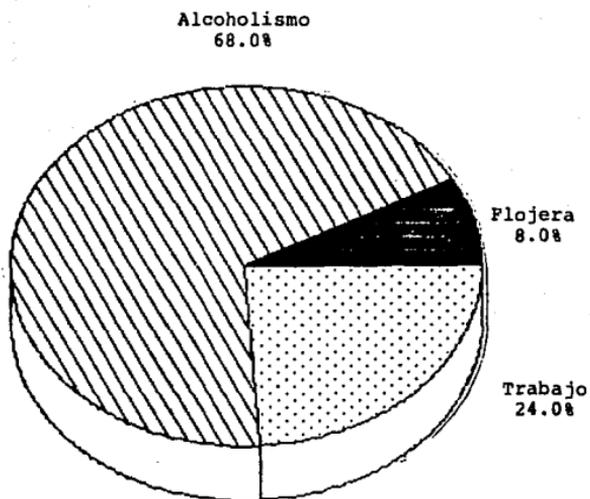
GRAFICAS No. 17 y 18

HISTORIAS CLINICAS

ACTIVIDADES TIEMPO LIBRE
AUSENTISTASACTIVIDADES TIEMPO LIBRE
NO AUSENTISTAS

GRAFICA No. 19

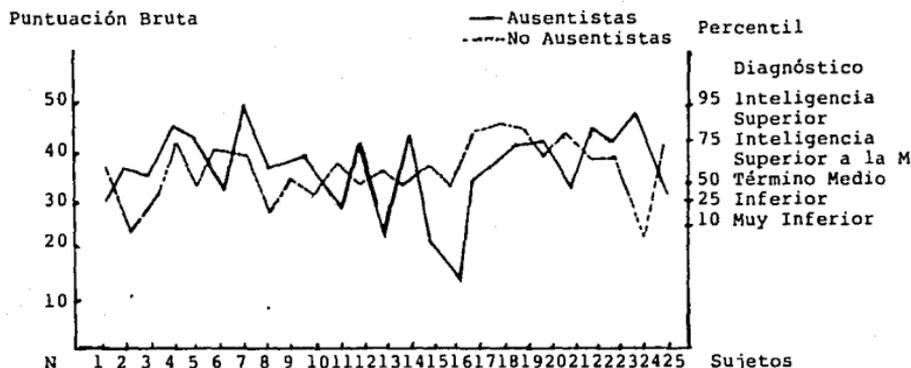
C A U S A S D E A U S E N T I S M O



GRAFICA No. 20

d) TEST DE BARSIT

Curvas comparativas entre los dos grupos.



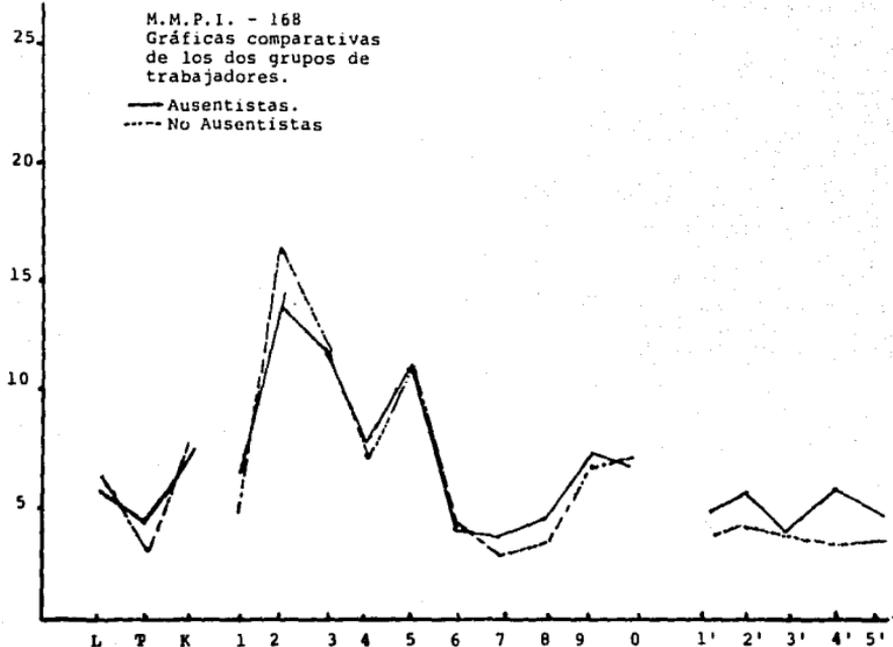
El Test de Barsit comprende 60 items o reactivos escalonados - con arreglo de dificultad, contiene cinco tipo de preguntas: - 1) información general 2) vocabulario, 3) Razonamiento verbal, a través de la discriminación, 4) Razonamiento numérico, a través de la discriminación, 4) Razonamiento lógico mediante la - asociación, y 5) Razonamiento numérico mediante serie de números incompletos.

Como se puede observar presentaron diferencias en puntajes altos: Los ausentistas en un 24% en comparación con los No-Ausentistas.

Mientras que los No-Ausentistas presentaron puntajes sostenidos entre el percentil 50 y el percentil 75.

Por otra parte presentaron puntajes muy inferiores (menores al percentil 10) el grupo ausentista en un 12% mientras que el - grupo No-Ausentista en un 4%.

P.B.



L ESCALAS	1- Aspec. Psico	4- Psicopatía	7- Rasgos ob	3'- Depresión
F CONFIA-	somáticos.	5- Más-Fem. in	sesivos.	4'- Distorsión
K BILIDAD	2- Depresión	tereses	8- Esquizo--	Psicótica
	3- Histeria	6- Paranoia	frenia.	5'- Extroversión
			9- Manía.	Hostilidad
			0- Social.	
			1' Somatiza-	
			ción.	
			2' Autoeva--	
			luación.	

e) M.M.P.I. - 168

Se aplicó el método estadístico de T para comparar las medias de nuestra hipótesis.

$$H_0 = M = M \text{ o sea } H_0 = MA = MN$$

Fueron comparadas las cinco escalas del M.M.P.I. - 168 como si que:

$$t = \frac{\bar{X} - \bar{Y}}{\sqrt{\frac{N_x s_x^2 + N_y s_y^2}{N_x + N_y - 2}}} \quad \frac{N_x}{N_x} \quad \frac{N_y}{N_y}$$

Escala 1

$$t = 1.36$$

Escala 2

$$t = 1.44$$

Escala 3

$$t = 1.06$$

Escala 4

$$t = 2.36$$

Escala 5

$$t = 1.81$$

1) Con un ensayo bilateral de significación del 0.01, se rechazará la hipótesis H_0 si t se encuentra fuera del rango $-t_{0,0995}$ a $t_{0,0995}$, que para $(N_A + N_{A1} - 2) = 48$ grados de libertad es el rango de -2.01 a 2.01 .

2) Otro ensayo bilateral al nivel de significación del 0.05 o menor se rechazará H_0 si t se encuentra fuera del rango $-t_{0,975}$ a $t_{0,975}$ (menor hasta $t_{0,55}$ que para 48 grados de libertad es el rango de -1.68 a 1.68).

Cuadro No.11

La aplicación del M.M.P.I.-168 a ambos grupos de Ausentistas y No-Ausentistas arrojó los siguientes datos de las cinco escalas que mide:

1. Somatización.
2. Autoevaluación.
3. Depresión.
4. Distorsión psicótica.
5. Extroversión-hostilidad.

GRUPO A1						GRUPO A					
E S C A L A S						E S C A L A S					
N	1.	2.	3.	4.	5.	N	1.	2.	3.	4.	5.
1.	6	1	8	2	1	1.	2	5	4	4	10
2.	1	2	3	2	1	2.	3	8	11	7	9
3.	3	3	0	8	3	3.	4	5	5	5	3
4.	0	6	3	5	2	4.	2	6	0	7	7
5.	4	7	2	4	4	5.	2	3	1	4	2
6.	7	2	3	4	4	6.	3	4	2	3	1
7.	2	1	2	3	0	7.	6	4	4	4	4
8.	12	7	10	7	4	8.	11	10	4	13	10
9.	4	9	4	8	5	9.	5	7	2	1	2
10.	3	6	2	6	4	10.	6	6	5	4	2
11.	5	7	4	4	3	11.	3	3	3	4	5
12.	2	4	0	1	3	12.	7	4	2	5	1
13.	5	5	0	2	5	13.	6	7	3	4	5
14.	3	1	3	4	1	14.	88	11	8	11	3
15.	4	4	3	1	3	15.	8	0	9	2	3
16.	1	9	3	7	8	16.	6	1	0	4	2
17.	1	7	3	5	8	17.	5	6	4	6	7
18.	4	9	2	2	33	18.	4	7	4	12	3
19.	6	4	4	5	2	19.	6	8	4	4	7
20.	4	2	1	0	2	20.	5	6	3	7	6
21.	4	3	5	4	5	21.	2	10	3	6	4
22.	4	2	4	0	3	22.	6	5	4	4	1
23.	1	3	1	1	1	23.	3	6	2	3	4
24.	6	7	10	5	2	24.	3	4	0	3	2
25.	3	4	2	2	1	25.	3	6	3	6	5
M	3.8	4.6	2.9	3.6	3.1	M	4.7	5.6	3.6	5.3	4.3
σ	2.4	2.4	2.2	2.2	2.0	σ	2.2	2.4	2.4	2.8	2.6

DISCUSION, ENTREVISTAS Y ESCALA DE ACTITUDES

Una parte importante a citar son las deficiencias entre la relación del supervisor con el obrero, esto es causa de malestar y se puede ver reflejado en su actitud hacia la empresa. (Cuadro 1, Gráficas: 2, 4, 5 y 6). Este punto es extensivo entre el grupo de obreros y empleados (Gráfica 5), esto puede entenderse como un rechazo por parte de los empleados hacia los obreros. Además se puede observar en las limitaciones de la comunicación entre los supervisores y los trabajadores por una parte y por otra, entre los empleados y los obreros. (Cuadro 1 y Gráfica 3).

Podemos mencionar aquí, el manejo inadecuado del liderazgo por parte del supervisor con el obrero así como la falta de comunicación.

A pesar de que, los obreros se sienten a gusto con su nivel de salario y prestaciones de acuerdo con Herzberg, puede haber -- disgusto con su desempeño por la falta de aprecio de su trabajo y el tipo de comunicación. (Cuadro 1 y Gráfica 20).

Esto nos permite hacer mención, de un estilo tendiente a la autocracia o centralizado en el jefe, de un sistema 1, de Likert o de una teoría X, de Mc Gregor. Esta teoría X, considera inmaduro e irresponsable al subordinado de ahí la necesidad de ejercer una mayor supervisión.

Este énfasis en la producción de la teoría de Blake y Mouton, o en la tarea de, Hersey y Blanchard, refleja el estilo de dirección de los supervisores y en consecuencia de la Gerencia de la empresa en general.

Como grupo, los trabajadores se unen en contra del supervisor y esto trasciende a la empresa (ausentismo elevado), así hay poca cohesión grupal de los trabajadores y abunda la comunicación informal, el rumor, a falta de una comunicación formal que restringe el supervisor.

Además si sumamos a esto, la dificultad que tienen los trabajadores de ser promocionados, de crecer y desarrollar por su calidad de sindicalizados. Si no hay satisfacción en el trabajo

se presenta baja productividad y ausentismo. Al retomar las teorías, de Mc Gregor y Argyris, podemos considerar que al obrero se le puede dar una responsabilidad y en la medida que se acepte que es responsable, podrá responder y lograr mayor madurez y crecimiento psicológico. Esto, puede observarse en su deseo de aprender y participar en la capacitación (Cuadro No. 1, Gráficas 4 y 1) y en el interés en actividades culturales con temas familiares. (Cuadro 1 y Gráfica 2).

Otro punto se refiere al tipo de trabajo, los obreros presentan dificultad de adaptación al rol de turnos y son reacios a trabajar horas extras (Gráfica 2 y 3). Además mencionaron que no tienen la suficiente información y prevención acerca de los riesgos de trabajo y consideran que se les obliga a trabajar muchas veces en condiciones inseguras. (Gráficas 1 y 3). Los trabajadores saben que su trabajo es importante y de ahí que piensan que la empresa tiene que reconocerlos y considerar la trascendencia de su trabajo (el producto de la empresa). -- Más bien que un aprecio y reconocimiento de un "buen trabajo", hecho con la máxima calidad. (Gráfica 4 y Cuadro 1).

Los obreros consideran que su sindicato es combativo y les ha resuelto la mayoría de sus problemas.

Por otra parte, la mayoría de los obreros opinó que no hay un buen entendimiento entre la empresa y el sindicato y que hay un distanciamiento en las relaciones obrero-patronales.

Podemos mencionar que los obreros se preocupan por su fuente de trabajo, debido a que opinan que la situación económica del país afecta negativamente a la empresa. Asimismo el temor al movimiento de huelga. (Gráfica 5). Por último, su resistencia a los cambios implica cierta desconfianza hacia la gerencia de la empresa.

HISTORIAS CLINICAS

DISCUSION

Se observa que el Ausentismo es más frecuente en los trabajadores de menor edad (28 años) que en los de mayor edad (42 años) y tiende a disminuir en personas de mayor edad. (Cuadro 1 y - Gráficas 7 y 8). También se ve mayor tendencia de ausentismo en personal de menor antigüedad. (Cuadro 1 y Gráficas 11 y - 12).

De acuerdo a los historiales clínicos el trabajador pertenece a una familia extendida. Un gran porcentaje de los trabajadores entrevistados tiene familiares en el centro de trabajo. Los padres de los trabajadores, en un alto porcentaje, provienen del campo o sea que representan el flujo migratorio del -- campo hacia pequeños centros urbanos. Este proceso de trans-- culturización implica una transición de las características de la sociedad agrícola a la sociedad industrial, por ejemplo el analfabetismo de los padres de los trabajadores es mayor en el grupo No-Ausentista (Cuadro 5), así como de las madres de los trabajadores. (Cuadro 5). En general, el grado de escolaridad, esto significa que una característica de una sociedad -- agrícola es de menor escolaridad y de analfabetismo. En la -- transición de la sociedad agrícola a la sociedad urbano-industrial se observa mayor escolaridad, sobre todo en las futuras generaciones. Esto concuerda con alto ausentismo en trabajadores con menor preparación escolar. Otro aspecto transcultural, es el patrón de consumo de bebidas alcohólicas que se presenta con mayor tendencia en la sociedad industrial, sobre todo, se conoce el consumo cada vez mayor de bebidas derivadas de procesos industriales. Como se pudo constatar hay mayores antecedentes de padres alcohólicos en el grupo de trabajadores ausentistas frente a los No-Ausentistas. (Cuadro 4, Gráficas 17 y 18). Esto mismo puede citarse de la ocupación de los padres; en donde se observó un mayor porcentaje de padres obreros en - el grupo Ausentista, en tanto que, en el grupo No-Ausentista, - el porcentaje de padres campesinos es mayor. (Cuadro 13 y Gráficas 13 y 14).

También tenemos otro aspecto de la transición, el cambio de la actividad y planeación de la vida que se presenta en la adolescencia, o sea la orientación que se inicia con el aumento del grado de escolaridad, el cambio de las labores de agricultura, por el trabajo fabril, y el cambio de tipo de esfuerzo físico e intelectual, como su rutina, los hábitos y las costumbres. Este cambio, puede implicar en la etapa de la adolescencia mayor desorientación y tendencia a la vagancia y al temprano consumo de bebidas alcohólicas. (Cuadro No. 8). Más tarde en el trabajo este tipo de consumo, se convierte en causa de ausentismo. (Cuadro No. 4, Gráficas 17, 18 y 19).

Al adquirir nuevos aspectos o funciones en el rol, se desequilibra el sistema familiar, por ejemplo ciertos patrones ideológicos pueden verse afectados por el desarrollo industrial y se crean conflictos en el sistema familiar.

En la familia hay dependencia emocional y esta puede aumentar si hay conflictos o modificación en el rol, al grado de llegar a una relación "tipo fusión", por tratarse de familias inmaduras con problemas entre los cónyuges, hasta formar un "pseudo-Yo" con una incapacidad o disfunción social, reflejado esto en una conducta de "bebedor problema".

Esto puede observarse en el grupo Ausentista con mayor énfasis. (Cuadro 7).

Una identidad precaria, con una falta de integración en las representaciones de "sí mismo", en forma temprana, conlleva una escasa apreciación, baja autoestima y esto comprende una estructura Yoica poco organizada e inapropiado manejo o control de pulsiones o de la energía y su consecuente expresión de estas pulsiones lo llevan al individuo a una actuación sin una conciencia clara de esa tendencia a la "actuación" a ser el "bebedor problema".

Podemos confirmar aspectos de baja estructuración yoica con los datos de antecedentes familiares: el padre y la madre y su relación de pareja, que influyen en los hijos en sus primeros años de la vida, en estructuración de la identidad y el uso de ciertos mecanismos, que se utilizan posteriormente como rasgos de carácter o de personalidad. Esto se observa en los da-

tos de la etapa de la adolescencia y el temprano hábito del -- consumo de bebidas alcohólicas. (Cuadro No. 8).

La identidad es la suma de procesos de internalización y externalización sumamente complejos que tienen como base la rela-- ción materna y la relación paterna. La afectividad, los aspectos emocionales de estas relaciones y su dinámica, permiten -- una integración de mecanismos que manejan el control de los impulsos, así como también una formación del Yo, del self, o de sí mismo. Cuando estos aspectos son precarios y las relacio-- nes maternas, paternas, en suma: familiares, no son apoyo suficiente para la formación de la identidad, la persona tiene que recurrir al uso excesivo de ciertos mecanismos que le ayudan a enfrentarse en forma temprana al dolor, la ansiedad, la pérdi-- da y la frustración; a negar la realidad y olvidar lo displa-- centero y desagradable. Por supuesto, que esto implica fallas Yoicas que se pueden observar más tarde en desórdenes de pers^onalidad o caractereopatías. También resultan afectados los -- procesos intelectuales que le impiden al sujeto la comprensión de sus imágenes internas objetales, de sí mismo, de la reali-- dad externa y sobre todo de su adaptación social al medio.

Anexamos también el "papel" que juega el "bebedor problema" -- dentro del sistema familiar como contenido de la conflictiva - familiar, manteniendo así un equilibrio. Esto se extiende a - un equilibrio social de una familia "enferma" por la acepta-- ción del consumo de bebidas alcohólicas en el medio y por otra parte, porque siempre existirá la representación del abuso del consumo.

Además se incluye el aspecto del aprendizaje, ya que por medio de una conducta imitativa, o tomando como modelo al padre, el hijo aprende a consumir bebidas alcohólicas en mayor propor-- ción, logrando cambios neuroadaptativos que permiten una mayor tolerancia del tóxico en el organismo humano.

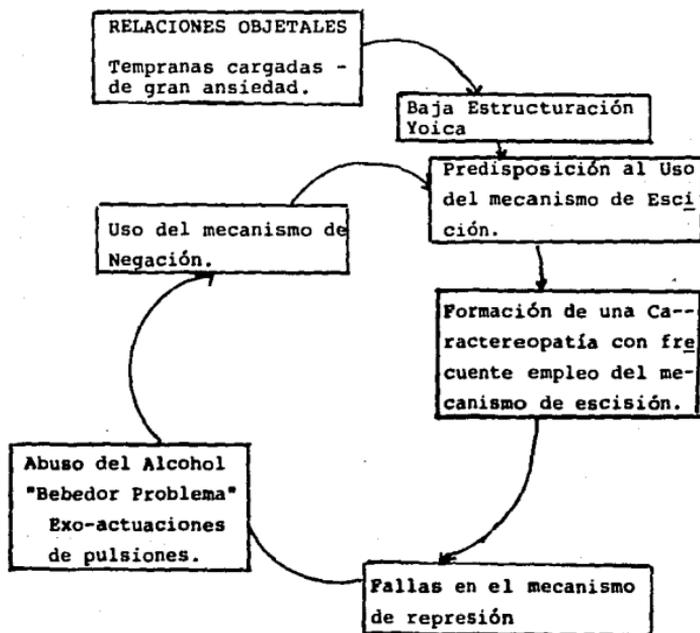
Esta adquisición de un nuevo rol, que se presenta entre una ge-- neración y otra, comprende una restructuración de la identidad, que de una manera u otra tiene que llevar a cabo el individuo. Como afectada la estructura familiar, la transición presenta ma

por ansiedad, que en sus antecesores y en esta forma tenemos - una base más precaria en la formación de la personalidad del individuo. (Cuadro 9 y 10).

Así el grupo Ausentista puede adoptar más el rol de "consumidor" de bebidas alcohólicas como un escape a ese monto de ansiedad. Propongo como explicación del abuso del alcohol el siguiente modelo basado en Kernberg. 1978.

CUADRO No. 4

Modelo del abuso del alcohol basado en los supuestos teóricos de O. Kernberg.



DISCUSION M.M.P.I. - 168.

Al comparar la aplicación del M.M.P.I.-168, se encontraron diferencias según el método estadístico de la T de Student en:

- 1) ESCALA 4 DISTORSION PSICOTICA
- 2) ESCALA 5 EXTROVERSION - HOSTILIDAD

1.) DISTORSION PSICOTICA.

Así tenemos que los rasgos psicóticos se refieren a ciertos comportamientos dentro de toda una gama de la personalidad. En un grupo normal o común, esta escala puede referirse a una mayor sensibilidad en las relaciones interpersonales es por sentirse inapropiados, dificultades para ser aceptados en su grupo y - - problemas con figuras que representen la autoridad.

Además, en el grupo que nos ocupa, los rasgos psicóticos pueden referirse a la inconsistencia en su conducta, su incongruencia en el afecto y el fraccionamiento en el proceso del pensamiento. Estos puntos corroboran lo que hemos estado mencionando respecto a la casualidad de sus patrones de consumo alcohólico que -- ubica al grupo de Ausentistas en un gran porcentaje como "bebedores problema".

Este mismo aspecto psicótico puede representar esa parte de la personalidad que utiliza el consumo de bebidas alcohólicas para la expresión de sus impulsos que le son difíciles de controlar.

2.) EXTROVERSION - HOSTILIDAD.

La extroversión puede observarse en los siguientes rasgos: Sociabilidad, Impulsividad, Actividad, Vivacidad y Excitabilidad.

En relación a la hostilidad, es la expresión de conductas agresivas. El grupo de los trabajadores expresa sus impulsos hostiles derivados de la frustración y conflictos en el medio laboral o de sus propios problemas familiares. Esto se correlaciona con los datos de las historias clínicas, de las actuaciones de sus impulsos, como bebedores problema. Además de su tendencia a la toxicidad o búsqueda de sedativos para disminuir la ansiedad provocada por las pulsiones agresivas.

Podemos correlacionar la expresión de los rasgos hostiles con - la conducta del "bebedor problema", como es del conocimiento co

tidiano.

Además "el bebedor problema", como patología secundaria se encuentra en sociopatas, neuróticos, retardo en el desarrollo, - depresiones severas y en psicóticos.

Se propone este modelo basado en Eysenck, 1957.

Para explicar la relación de consumo de bebidas alcohólicas y - extroversión.

PATRON DE INTROVERSION

El cortex ejerce un papel restrictivo sobre las estructuras inferiores de forma que la - - excitación cortical propicia - un aumento en la eficiencia -- del cortex.

CONDUCTA

Se manifiesta a través de una conducta como una disminución de la excitabilidad y un aumento de la inhibición.

PATRON DE EXTROVERSION

Inhibición de la actividad cortical libera a los centros inferiores de dicho control.

Manifestándose en una excitabilidad aumentada y con una disminución de la inhibición.

RELACION CON EL CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS Y EL PATRON DE - EXTROVERSION.

El alcohol inhibe la actividad cortical como una acción inhibidora primero sobre los centros superiores liberando de - aquel control a los centros inferiores.

Dando lugar a una conducta desinhibida y excitada.

Podemos pensar que como hipótesis el individuo extrovertido - - tiende a buscar la desinhibición, por medio de los tóxicos como el alcohol.

En suma, la conducta alcohólica permite una conducta desinhibida, extrovertida y la manifestación de la agresividad.

b) BARSIT

Podemos mencionar que el perfil del Barsit de los No-Ausentistas, es más estable en sus capacidades intelectuales en tanto - que los No-Ausentistas, tienden a puntuaciones más altas y más bajas, lo que nos indica que se trata de un grupo más inconsistente en su rendimiento intelectual.

Cabe la pregunta ¿Hay cierta tendencia de los No-Ausentistas a tener bajo rendimiento intelectual?. Este punto, además, tiene relación con la baja escolaridad.

Así como influye en el bebedor problema los patrones de extroversión, también influyen las situaciones familiares y éstas a su vez se ven influenciadas por aspectos transculturales sobre todo en el rol del padre, la madre, los hijos, en suma: en la Familia. Los valores, las normas, las tradiciones, entre otros, en un momento dado se pierden o se modifican con el desarrollo industrial. El cuadro de valores de un grupo influye en el comportamiento individual, acentúa una dependencia, atracción o rechazo entre los integrantes del grupo familiar y social. El comportamiento del obrero cambia no sólo de: 1) Adquirir un rol de obrero, 2) Sino también de las modificaciones en el rol familiar.

En el primer caso, el obrero es contratado para desempeñar una serie de tareas en una línea de manufactura; con todo lo que implica pertenecer a un grupo de trabajo. Con un horario de ocho horas de labores, con cambios de turno cada 15 días, tres semanas o un mes; el aspecto monótono, repetitivo, de las tareas y de labores fragmentarias, en una línea de manufactura, así como en áreas de mantenimiento, le da al trabajo un carácter de enajenación. Por otro lado, su adaptación a ese mundo industrial, se inicia con su relación de la máquina, a un equipo que se ajusta más a características técnicas que humanas, en donde el avance tecnológico desplaza cada vez más la mano de obra.

El paso a la sociedad urbano-industrial implica cambio de valores, de ideas, de creencias, de actitudes que influyen en la conducta.

Nuevos aspectos materiales son valorados, los productos de reciente fabricación son promocionados para su consumo.

El obrero, recién atrás campesino, o de padre campesino, se ve rodeado de nuevos productos, entre ellos, bebidas alcohólicas químicamente procesadas y se convierte en un nuevo consumidor más, de esta sociedad urbano-industrial a la que ahora pertenece. Forma parte de un grupo de trabajo, pertenece a una nueva clase estratificada dentro del sistema económico.

También mayor tendencia al abuso de las bebidas alcohólicas. Confusión en el desempeño del rol derivada de los cambios en todos los aspectos de la rutina, horarios de trabajo, hábitos, educación, entre otros.

Las presiones de una sociedad de consumo, convierte al consumidor en un ser lleno de necesidades nunca satisfechas y siempre -

con deseos de adquisición de productos o bienes que son inalcanzables.

Los cambios de rol aumentan la irresponsabilidad en la paternidad y maternidad debido a conflictos en la pareja, sobre todo en el proceso de una adaptación a este medio social.

Las reglas o normas familiares cambian y crean inconsistencias en la conducta, rasgos psicóticos que forman parte del carácter del individuo.

Estas inconsistencias, se reflejan en un comportamiento irregular, al ausentarse del trabajo.

Su insatisfacción en el trabajo y su sometimiento al tipo de -- sistema laboral, dificultan su adaptación social, su enfrentamiento con la autoridad-el supervisor- es un reflejo de la falta de aceptación de nuevas reglas o normas.

Esta falta de control de impulsos se ve reflejada ampliamente - con ansiolíticos como son las bebidas alcohólicas y se crea un círculo vicioso que lo impulsa a ser "bebedor problema".

Así, el "beber" lo libera temporalmente del trabajo (se ausenta) y de aspectos internos displacenteros.

A pesar de su trabajo y su esfuerzo, el obrero pertenece a una "clase social", esta destinado a esa clase social, por una marcada diferencia de poder económico o de nivel social. Su calidad de sindicalizado no le permite el progreso o crecimiento para ser promocionado a un puesto de confianza o ser supervisor y si esto fuese posible se ubicaría en otro grupo y el grupo de obreros lo rechazaría. Además ese mundo industrial representa muchas expectativas de progreso, de adquirir una vida de mayor comodidad y de adquisición de productos.

Todos estos cambios, en estructuras familiares, de poca integración, afectan más a los individuos en su conducta, en algunos casos, la angustia puede derivarse por una sensación de pérdida, de desesperanza y de tristeza. Es una pérdida de valores, de normas y de creencias, entre otros, que al modificarse crean esta sensación y que representan aspectos de la identidad perdidos. Esto puede reflejarse en una pobre adaptación social.

Las modificaciones del rol familiar se observan en la mención de problemas familiares: el abandono del padre o de la madre, el carácter irritable de uno u otro y toda clase de desavenencias entre los padres. Así como problemas con la esposa. Datos que presentan con mayor porcentaje el grupo ausentista.

CONCLUSIONES

En relación a nuestras hipótesis:

1) Se rechaza la hipótesis de las diferencias del perfil de personalidad entre el grupo de Ausentistas y el grupo de No-Ausentistas, respecto a las escalas del M.M.P.I.-168, 4 y 5 correspondientes a Desviación psicótica y Extroversión-hostilidad.

Se acepta la hipótesis de que no hay diferencias significativas entre ambos grupos: Ausentistas y No-Ausentistas, respecto a las demás escalas 1, 2 y 3 correspondientes a Somatización, Autoevaluación y Depresión.

De las Hipótesis alternas tenemos que:

2) Se rechaza la hipótesis referente a las diferencias que se presentan entre los historiales clínicos de ambos grupos. Los datos apoyan diferencias en varios aspectos de las historias clínicas.

3) Se rechaza la hipótesis al encontrar diferencias de patrones de consumo de bebidas alcohólicas en ambos grupos.

4) Se rechaza la hipótesis de que los trabajadores presentan una actitud negativa ante el trabajo.

5) Se acepta la hipótesis del ausentismo correlacionado en forma positiva con el manejo de liderazgo por parte del supervisor hacia el obrero.

En suma tenemos que:

1.- El ausentismo es un fenómeno social derivado del desarrollo industrial y se presenta en todo tipo de instituciones de trabajo, siendo más frecuente en empresas de mayor tamaño con tendencia a la burocratización o centralización en la toma de decisiones.

2.- La causa del aumento en el índice de ausentismo se correlaciona positivamente con el manejo de la autoridad y la motivación por parte del jefe o supervisor con el subordinado. Un manejo de la autoridad autocrático, irracional y déspota o demasiado relajado, así como una falta de aprecio respecto al cumplimiento y a los avances del subordinado pueden fomentar el incremento de ausentismo.

3.- El ausentismo va acompañado de otros factores como: alto índice de accidentes de trabajo, elevación de errores, alto índice de rotación de personal, baja productividad, sabotaje, páros, huelgas, alto índice de incapacidades por enfermedad y -- disputas laborales. Derivados todos de expresión de conflicto y frustración.

4.- Se puede también entender el ausentismo, como otra forma más, además de las citadas en el párrafo anterior, como una -- conducta programada para manifestar su disgusto frente al pa-- trón, referido al manejo de las relaciones Obrero-patronales.

5.- El trabajador puede transferir sus problemas familiares - al trabajo o viceversa y presentar una conducta ausentista. El trabajador representa la conflictiva familiar y una forma de - expresión es ser "bebedor problema" que lo lleva a ausentarse del trabajo. Sus problemas de baja estructuración de la personalidad lo llevan a utilizar mecanismos para evadir tanto as-- pectos displacenteros de la realidad como el aumento de la ansiedad y en esta forma el "bebcr" es una conducta de escape, - que se vuelve un círculo vicioso. Así el ausentismo en la ingtitución laboral es síntoma de alcoholismo.

6.- Por otra parte, en este estudio, los ausentistas presen-- tan rasgos psicóticos y de extroversión de la personalidad. -- Los aspectos psicóticos nos refieren el empobrecimiento de la personalidad del trabajador y su dificultad de adaptación, así como sus antecedentes de baja estructuración yoica, bajo con-- trol de impulsos y el enfrentamiento con la figura de la auto-- ridad. Además una persona extrovertida, presenta tendencia a la excitación, a la búsqueda de sedativos como el alcohol y expresión conductual de impulsos. La hostilidad se refiere a la manifestación de impulsos agresivos, como es de todos conocido en los "bebedores problema". Los aspectos autodestructivos y heterodestructivos del bebedor problema y del alcoholismo en - general son comunes y frecuentes en todos los países. El au-- sentismo es solo una conducta más dentro de la gama de la con-- ducta del abuso del alcohol.

Las conclusiones de este estudio se apoyan en la investigación

de campo y en la revisión bibliográfica, y se limitan a estos aspectos, nos queda todo un camino por investigar al respecto y ésta es solo una contribución al estudio del ausentismo relacionado con alcoholismo y los problemas de la dinámica familiar.

CLASIFICACIONES DEL ALCOHOLISMO

APENDICE No. 1

LOS CINCO TIPOS DE ALCOHOLISMO Y LAS CONDUCTAS A QUE DAN ORIGEN SON LOS DESCRITOS POR JELLINEK, 1960.

TIPO DE ALCOHOLISMO	CONDUCTA TIPICA
ALFA	Ingestión excesiva de licor basada en sus efectos psíquicos. El sujeto está en condiciones de controlar el consumo y no se aprecia tendencia a incrementarlo con el tiempo; los únicos problemas que causa este tipo son de índole interpersonal.
BETA	Similar al anterior, sólo que ocasiona algunas molestias personales, entre ellas indigestión crónica y cirrosis hepática. En consecuencia, perjudica los hábitos de alimentación del individuo, obstaculiza su trabajo y acorta el promedio de vida.
GAMMA	Produce dependencia física y psicológica en cierto grado, como lo demuestran los siguientes hechos: pérdida de control e ingestión de licor hasta caer en el estupor, deseo vehemente por el alcohol y síntomas de abstinencia cuando no se consigue. Para sentir un poco el efecto es preciso consumir cantidades cada vez mayores. Es el tipo más frecuente en Estados Unidos y Canadá.
DELTA	Semejante al anterior, salvo que el sujeto no pierde control sobre la bebida aunque en todo momento ansía un trago. Este tipo es el más común en los países donde se consume vino de uva tales como Francia.
EPSILON	El individuo se entrega a largas parrandas que duran días y hasta semanas; luego se pone sobrio y no toma un trago hasta la siguiente juerga.

CLASIFICACIONES DEL ALCOHOLISMO

APENDICE No. 2

Otros patrones de consumo de alcohol estan basados en el índice desarrollado por Cahalan y Cois que incluye: frecuencia, -- cantidad y variabilidad y los indicadores son los siguientes:

1) Abstemios.- Que incluye a aquéllas personas que informaron no haber consumido bebidas alcohólicas en el último año.

2) Bebedores poco frecuentes.- Que incluye a aquéllas personas que bebieron por lo menos una vez al año pero menos de una vez al mes (1 - 10).

3) Bebedores regulares.- Incluye a todas aquéllas personas -- que notificaron consumo de bebidas alcohólicas por lo menos -- una vez al mes. (12 - ...).

A su vez estos bebedores se subdividieron en consuetudinarios, moderados y leves:

3.1) Bebedores regulares consuetudinarios.

Dentro de esta clasificación se encuentran las personas cuyo -- consumo varía entre tres o más veces al día a una o dos veces al mes, pero que beben cinco o más copas por incidente.

3.2) Bebedores regulares moderas.

Abarca a las personas cuyo consumo varía entre dos veces al -- día, pero que limitan el consumo a una o dos copas, y aquéllas personas que ingieren alcohol por lo menos una vez al mes pero que toman más de tres copas en cada ocasión.

3.3) Bebedores regulares leves

Incluye a personas cuyo consumo varía de una vez al día, a una vez al mes y que lo limitan a una o dos copas por incidente.

Otra clasificación se ubica de acuerdo al grado de dependencia en cuatro etapas:

1a. Etapa: Pre-alcohólica, encuentra en la bebida un alivio -- compensador.

2a. Etapa: Alcohólica. Puede empezar a padecer de "lagunas -- mentales", sentimientos de culpa, y cierta necesidad.

3a. Etapa: Aguda. Cuando el individuo empieza a perder el -- control de su manera de beber, su vida gira alrededor del alcohol.

4a. Etapa: Crónica. Ya no se preocupa por guardar las expe-- riencias, el alcohol ha logrado dominarlo.

Es interesante denotar que hay individuos que permanecen osci-- lando varios años o toda la vida en las dos primeras etapas. -- En cambio hay casos que pueden presentar episodios agudos y -- hasta crónicos y recuperarse.

APENDICE No. 3

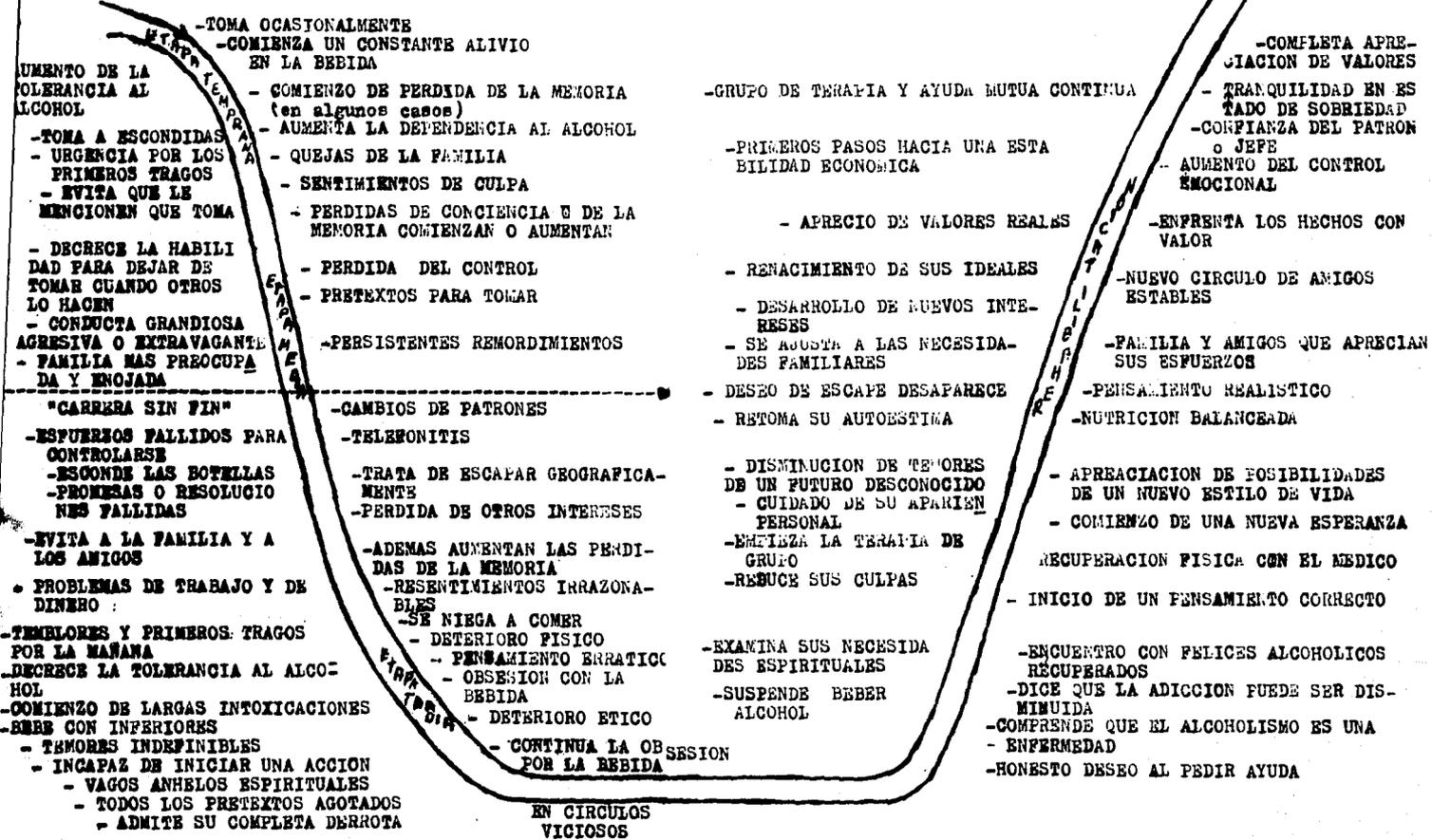
Personas con alto riesgo de presentar conducta alcohólica o de "bebedores problema" con:

- Padres, abuelos, tíos, tías, hermanos alcohólicos.
- Esposa o esposo alcohólico.
- Hogares o familias desunidas o separados, divorciados, o -- constantes discordias entre los padres.
- Familiares con depresiones severas.
- Tendencia a consumir otras drogas.
- Abstención del alcohol o prohibición en la familia.
- Falta de actividades recreativas.
- Y por último los fumadores pueden llegar a ser bebedores - problema.

CURVA DE ADICCION AL ALCOHOL

Modificado de M.M. Glatt
Modificado y traducido por L. COLIN E.

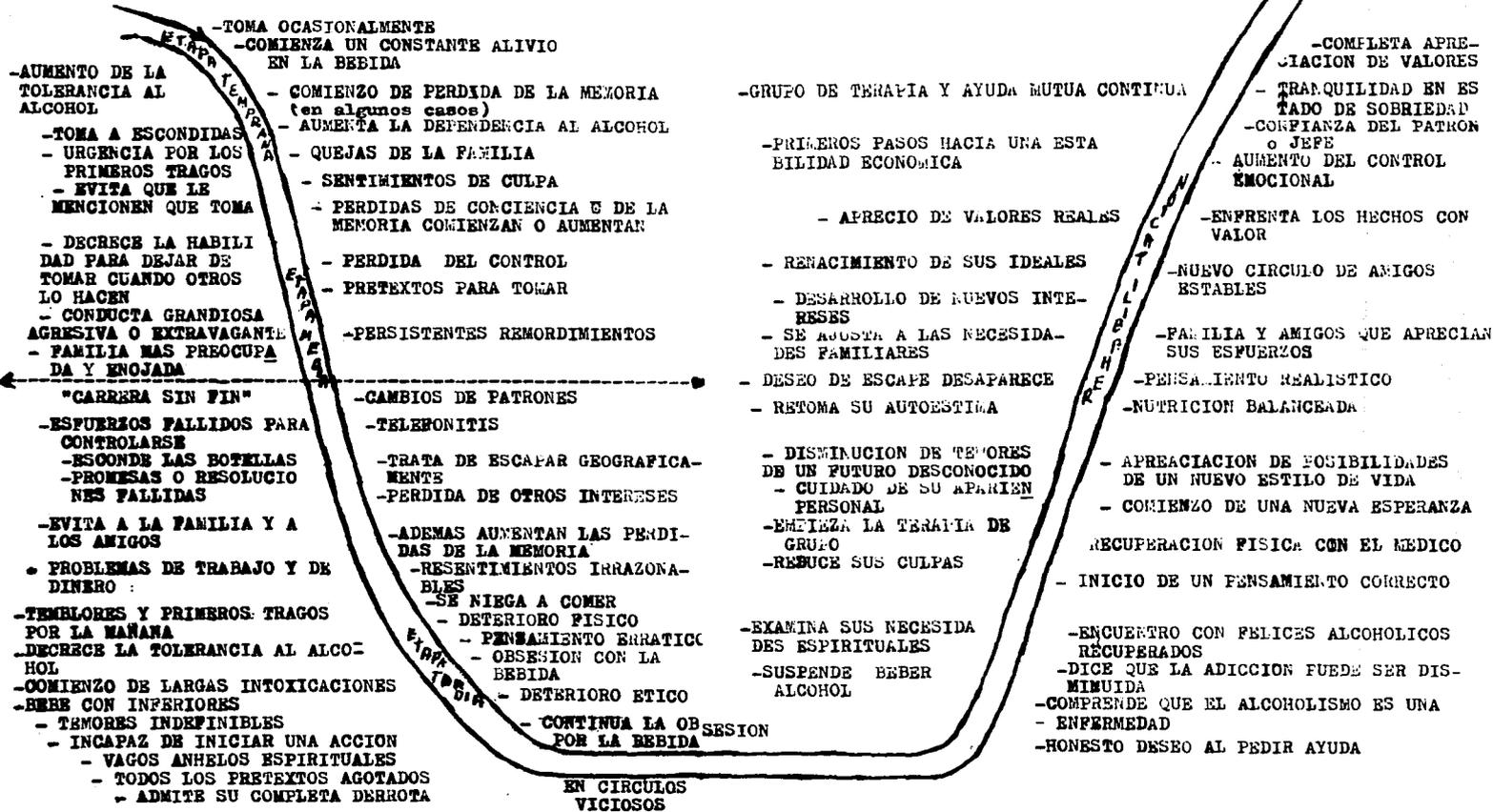
- INTERESADO EN UN NUDO DE VIDA ABIERTO
HACIA UN CAMINO PARA ALCANZAR NIVELES
MAS ALTOS COMO NUNCA ANTES



CURVA DE ADICCION AL ALCOHOL

Modificado de M.M. Glatt
Modificado y traducido por L.COLIN E.

- INTERESADO EN UN MODO DE VIDA ABIERTO
HACIA UN CAMINO PARA ALCANZAR NIVELES
MAS ALTOS COMO NUNCA ANTES



BIBLIOGRAFIA

- 1.- Allport, G. W. (1965). Psicología de la personalidad Buenos Aires: Paidós.
- 2.- Arias, G. F. (1980). Administración de recursos humanos México: Trillas.
- 3.- Arias, G. F. (1980). La psicología como ciencia y profesión México: Trillas.
- 4.- Basil, D. (1972). Conducción y liderazgo Buenos Aires: - El ateneo.
- 5.- Berea, P. C. (1974). Guía de orientación para las comisiones mixtas de seguridad e higiene México: Servicio Nacional Armo.
- 6.- Bernstein, D. y Nietzel, M. (1985). Introducción a la psicología clínica México: Mc Graw-hill.
- 7.- Blake, R. R. y Mouton, J. S. (1977) El grid para la máxima eficiencia en supervisión México: Diana.
- 8.- Bishop M. H. (1971). Supervisión dinámica México: Técnica.
- 9.- Boszormenyi-Nagy, I. (1982). Terapia familiar intensiva México: Trillas.
- 10.- Brown, J. A. C. (1960). Psicología social en la industria México: Fondo de Cultura Económica.
- 11.- Cabildo, A. H. (1983, Jul-Agosto). Encuesta sobre hábitos de ingestión de bebidas alcohólicas Psicología, - - 8-17.
- 12.- Cartwright, D. y Zander, A. (1983). Dinámica de grupos - México: Trillas.
- 13.- Central mexicana de los servicios generales (1955). Alcohólicos Anónimos y la profesión médica México.
- 14.- Cofer C. N. y Appley M. H. (1982). Psicología de la Motivación México: Trillas.
- 15.- Cofer C. N. y M. H. Appley (1964). Motivation theory and research New York: John Wiley & Sons.
- 16.- Consejo Nacional de Población (1982). México demográfico México: Talleres gráficos de la nación.
- 17.- Cooper, A. M. (1964). How to supervise people New York: - Mc Graw-hill.
- 18.- Cooper, D. (1978). Psiquiatría y antipsiquiatría Buenos Aires: Paidós.
- 19.- Chambers, C. y Heckman, R. (1972). Employee drug abuse -- U.S.A.: Cahners.
- 20.- Chiavenato, I. (1981). Administración de recursos humanos México: Mc Graw-hill.
- 21.- Dubin, R. (1958). Working union-management relations. The sociology of industrial relations New Jersey: Prentice Hall.

- 22.- Duncan, S. M. (1982). The family therapy New York: The -
Gulford Press.
- 23.- Drucker, P. F. (1980). El empresario de la nueva era Méxi-
co: Continental.
- 24.- Ecker, P. V. y Oullette, J. M. (1971). Manual para super-
visores México: Diana.
- 25.- Edwards, D. (1977). Primary and secondary benefits from -
treatment for alcoholism American journal of psychiatry
(Vol. 134) 6, 682-83.
- 26.- Erickson, E. H. (1966). Infancia y sociedad Buenos Aires:
Paidós.
- 27.- Ey, H. (1969). Tratado de psiquiatría España: Toray-Masson.
- 28.- Eysenck, H. J. (1970). Fundamentos biológicos de la perso-
nalidad Barcelona: Fontanella.
- 29.- Fernández J. A. (1977). El proceso administrativo México:
Diana.
- 30.- Finney, J. W. Moss, R. H. and Ronald, M. (1979 April). --
Posttreatment experiences and treatment outcome of - - -
alcoholic patients six months and two years after hospi-
talization. Journal of consulting and clinical psycholo-
gy (Vol. 48) 1, 17-29.
- 31.- Fitch, J. A. (1959). Responsabilidades sociales de los sin-
dicatos obreros Buenos Aires: Agora.
- 32.- Freud, A. (1962). El yo y los mecanismos de defensa Bue-
nos Aires: Paidós.
- 33.- Freud, S. (1979). Obras completas (Tomo II) Madrid: Bi-
blioteca Nueva.
- 34.- Galenson W. y Seymour M. L. (1973). Teoría y estructura -
del sindicalismo Buenos Aires: Edic Marymar.
- 35.- Gellerman, S. W. (1963). Motivation and productivity - -
U.S.A.: American Management Association.
- 36.- Gilmer, V. H. (1977). Industrial organizational psycholo-
gy U.S.A.: Mc Graw-hill.
- 37.- Goldhaber, G. M. (1977). Comunicación organizacional Méxi-
co: Logos Consorcio.
- 38.- Goldman H. H. (1986). Psiquiatría general México: Manual
Moderno.
- 39.- Gómez-Mont, F. Volkow, N. D. et al (1982). Revista de in-
vestigación clínica (Vol. 34) 31-38.
- 40.- Grinberg, L. (1978). Culpa y depresión Argentina: Paidós.
- 41.- Grinberg, L. (1978). Teoría de la identificación Buenos
Aires: Paidós.
- 42.- Grinberg, L. y Grinberg, R. (1980) Identidad y cambio --
Barcelona: Paidós.

- 43.- Guerreiro, R. (1968). Relaciones humanas del trabajo. Introducción a la sociología México: Gráfica Americana - Instituto de Investigaciones Sociales de la U.N.A.M.
- 44.- Guevara, L., Dajer, F. et al (1978). Consideraciones sobre la Epidemiología de la Cirrosis Hepática. Alcoholismo en México. Revista de investigación clínica. (Vol. -- 30) 13-28.
- 45.- Harris, O. Jr. (1980). Administración de recursos humanos México: Limusa.
- 46.- Heiss, H. (1976). Family roles and interaction Chicago: Rand McNally College.
- 47.- Henrich, H. W. (1951). Fórmula de supervisión México: -- National.
- 48.- Herbert, S. A. (1962). El comportamiento administrativo - Madrid: Aguilar.
- 49.- Hewlett, S. A. (1986). Family and work Cambridge, U.S.A.: Ballinger.
- 50.- Heyel, C. (1967). The foreman's handbook U.S.A.: Mc Graw-hill book.
- 51.- Hicks, S. (1977). Administración de organizaciones desde un punto de vista de sistemas y recursos humanos México: - Continental.
- 52.- Instituto Nacional del Consumidor (1983, Jul-Ago.). Los mexicanos y el alcohol, Psicología, (Vol. 34), 2-7.
- 53.- Kane, J. J. (1978). Alcoholism Chicago: Claretions.
- 54.- Kassalov E. M. (1973). Sindicatos e industrias Buenos Aires: Marymar.
- 55.- Kernberg, O. (1978). Borderline Conditions and Pathological Narcissism New York: Jason Aronson.
- 56.- Kernberg, O. (1979). La teoría de las relaciones objetales y el psicoanálisis clínico Buenos Aires: Paidós.
- 57.- Laing, R. D. (1982). El cuestionamiento de la familia España: Paidós.
- 58.- Lasser, J. K. (1952). Business management handbook U.S.A. Mc Graw-hill.
- 59.- Laverty, S. G. (1976). Reported Levels of ethanol consumption related to the development of drinking problems - - Addictive diseases: An international journal, (Vol. 2, 3) 441-448.
- 60.- Lawson y Lawson J. W. (1978). Ausentismo laboral México: Publicaciones Ejecutivas.
- 61.- Lazo, C. H. (1978). Higiene y seguridad industrial. La salud en el trabajo México: Porrúa.
- 62.- Lesser, A. J. y Stanley F. Y. (1983). Thinking about - - drinking Children's bureau and the national institute of mental health. (Vol. 16) 433-456.

- 63.- Levenstein H. A. (1971). Labor Organizations in the United States and Mexico U.S.A.: Greenwood.
- 64.- Likert, R. (1968). El factor humano en la empresa, su dirección y valoración Bilbao: Deusto.
- 65.- Lindgren, H. C. (1972). Introducción a la psicología social México: Trillas.
- 66.- Litterer, J. (1978). An introduction to management New York: Jhon Willey Sons.
- 67.- Lodge, G. C. (1964). El movimiento obrero como vanguardia de la democracia de los países en desarrollo México: -- Limusa.
- 68.- Lorenz, K. (1978). Sobre la agresión: El pretendido mal - México: Siglo XXI.
- 69.- Madden, J. S. (1986). Alcoholismo y farmacodependencia México: Manual Moderno.
- 70.- Maier, N. R. F. (1978). Psychology industrial organizations U.S.A.: Houghton Muffin.
- 71.- Margolis, B. L. y William H. K. (1979) El lado humano de la prevención de accidentes México: Manual Moderno.
- 72.- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality New - - York: Harper & Row.
- 73.- McClelland, D. (1977). Como se motiva el éxito económico México: U.T.E.H.A.
- 74.- McClelland D. (1968). La sociedad ambiciosa Madrid: Guadarrama.
- 75.- McGuire, J. W. (1965). La conducta empresaria Buenos Aires: Hobbs-sudamérica.
- 76.- Medina-Mora, M. E., De la Parra C. A. et al (1980, Mayo-Jun.), El consumo de alcohol en la población del Distrito Federal Salud Pública de México, (Vol. XXII) 3, 281-286.
- 77.- Montes C. D. (1970). Aspectos médicos del absentismo laboral Tesis Universidad de Barcelona, 1970.
- 78.- Moss, R. H. and Moss, B. S. (1984, March.) The Process of Recovery from Alcoholism: III Comparing Functioning in families of Alcoholics and Matched Control Families, - Journal of studies on alcohol (Vol. 45) 2, 11-118.
- 79.- Moreno, J. L. (1966). Psicoterapia de grupo y psicodrama México: Fondo de Cultura Económica.
- 80.- Munch, G. y García, M. (1987). Fundamentos de administración México: Trillas.
- 81.- Myers, J. (1958). ¿Qué sabe Ud. de gremialismo? Buenos Aires: Agora.
- 82.- Neff, W. S. (1972). El trabajo, el hombre y la sociedad Buenos Aires: Paidós.

- 83.- Newmarck, C. S., Owen, M., Newmarck, L., et al (1975). -- Comparison of three abbreviated MMPIs for psychiatric - patients and normals, Journal of personality assesment. - (Vol. 39) 261-270.
- 84.- Norman W., Ezra F. V. (1981). A modern introduction to -- the family New York: The Free Press.
- 85.- Nuñez, R. (1968). Aplicación del inventario multifásico - de la personalidad (MMPI) a la psicopatología México: - Manual Moderno.
- 86.- Organización Internacional de Trabajo. (1963). La preven- ción de los accidentes Ginebra: Imprenta Albert Kiding.
- 87.- Pelling, H. (1961). El sindicalismo norteamericano Madrid: Tecnos.
- 88.- Petersen, E. y Powman, G. (1971). Organización y dirección de empresas México: U.T.E.H.A.
- 89.- Pichon-Riviere, E. (1980). El proceso grupal Buenos Aires: Nueva Visión.
- 90.- Reeves (1971). La dinámica del comportamiento de grupos México: Técnica.
- 91.- Rodríguez, E. (1987). Liderazgo México: Manual Moderno.
- 92.- Rogers, E. y Rogers, R. (1980). La comunicación en las or- ganizaciones México: Mc Graw-hill.
- 93.- Royce, J. E. (1981). Alcohol problems alcoholism New York: The Free Press.
- 94.- Salazar, J. M., Montero, M. y otros (1984). Psicología so- cial México: Trillas.
- 95.- Sayles, L. R. (1982). Liderazgo, estilos y técnicas Méxi- co: Mc Graw-hill.
- 96.- Scaulan, B. K. (1978). Principios de la dirección y conduc- ta organizacional México: Limusa.
- 97.- Schven and Douglas, D. (1979). Supervision the management - of organizational resources New Jersey: Prentice-Hall.
- 98.- Siegler, M., Humphry, O. and Stephens, N. (1975, Jan.). -- Models of alcoholism Journal Psychiatry. 571-591.
- 99.- Sluzki, C. E. (1979). Psicopatología y psicoterapia de la pareja Buenos Aires: Nueva Visión.
- 100.- Smart, R. G., Schmidt, W. (1975). Drinking and problems -- from drinking after a reduction in the minimum drinking - age British journal of adiction. (Vol. 70, 4) 347-358.
- 101.- Soria, M. (1983). Relaciones humanas México: Limusa.
- 102.- Stagner, R. y Salmar, S. (1968). Psicología de las relacio- nes sindicato-gerenciales México: Continental.

- 103.- Steven, J., Wolin, M. D., Bennett, L. A. et al (1979 -- April). Family rituals and the recurrence of alcoholism over generations Journal psychiatry, (Vol. 136; 4B), -- 589-593.
- 104.- Strauss, G. y Sayles, L. R. (1966). Los problemas humanos de la dirección México: Herrero.
- 105.- Summers, G.F. (1978). Medición de actitudes. México: - Trillas.
- 106.- Talaferro, A. (1974). Curso básico de psicoanálisis Buenos Aires: Paidós.
- 107.- Tannenbaum, R. y Schmidt, W. H. (1958-Mar-Abril). Como - elegir un estilo de liderazgo Harvard Business Review - (Vol. 36) 2, 3-12.
- 108.- Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana. (Eds) -- (1952). Diccionario enciclopédico (Tomo I) México.
- 109.- Viteles, M. S. (1968). Motivación y moral en la industria Barcelona: Hispano europea.
- 110.- Vroom, V.D. (1970). Motivación y alta dirección México: Trillas.
- 111.- Wernick, R. (1974). The family New York: Time-life - - books.