

127
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**EL TRABAJADOR MEXICANO: SU INTER-
RELACION ENTRE TRABAJO, INTEGRACION
FAMILIAR, TRANSPORTACION Y ANSIEDAD**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

P R E S E N T A :

ANAYANTZIN OLGUIN BECERRIL

ASESOR: DR. FERNANDO ARIAS GALICIA

MEXICO, D. F.

1989

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

Páginas

INTRODUCCION

CAPITULO I.- HISTORIA DEL TRABAJO

a) EPOCA PRIMITIVA	1
b) ESCLAVITUD	2
c) TERMINACION DE LA EPOCA ANTIGUA	3
d) SERVIDUMBRE	4
e) GREMIOS Y CORPORACIONES	5
f) REVOLUCION INDUSTRIAL	6

CAPITULO II.- HISTORIA DEL TRABAJO EN MEXICO

a) MEXICO PRECOLOMBINO	9
b) EPOCA COLONIAL	12
c) INDEPENDENCIA	15
d) VIDA INDEPENDIENTE	15
e) EPOCA PRERREVOLUCIONARIA	17
f) PERIODO POSTREVOLUCIONARIO AL ACTUAL	18

CAPITULO III.- ¿PORQUE TRABAJA LA GENTE?

a) INTRODUCCION	21
b) NECESIDADES POR LAS QUE EL HOMBRE TRABAJA	23
c) SATISFACCION EN EL TRABAJO	27

CAPITULO IV. LA FAMILIA	
a) INTRODUCCION	35
b) ANTECEDENTES HISTORICOS	35
c) FUNCIONES	40
d) INTEGRACION FAMILIAR	41
e) DESINTEGRACION FAMILIAR	45
f) INTERRELACION ENTRE FAMILIA Y TRABAJO	49
CAPITULO V.- PROBLEMAS DE LA TRANSPORTACION EN MEXICO	
53	
CAPITULO VI.- ANSIEDAD Y TENSION	
59	
b) FUENTES DE ANSIEDAD QUE AFECTAN AL SER HUMANO ..	65
c) OTRAS FUENTES DE TENSION	71
d) ADAPTACION DEL SER HUMANO A LA TENSION Y A LA ANSIEDAD	73
CAPITULO VII.- METODOLOGIA	
a) PROBLEMAS E HIPOTESIS	75
b) DESCRIPCION DE INSTRUMENTOS	79
c) CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA	88
d) PROCEDIMIENTO	89
e) PROCESAMIENTO DE DATOS	89
f) RESULTADOS	90
g) COMENTARIO DE LOS RESULTADOS	96

h) CONCLUSIONES	100
i) SUGERENCIAS	103

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Actualmente en las grandes ciudades, el ser humano debe enfrentarse a una serie de circunstancias que pueden provocarle ansiedad; - ahora bien, considerando que las actividades que realiza un adulto económicamente activo, se centran principalmente en el hogar y en su centro laboral (ya que son las instituciones donde pasa la mayor parte de su tiempo), el interés de la presente investigación es conocer si la satisfacción en el trabajo y la estabilidad familiar se relacionan con la ansiedad del individuo, o en cual de los dos tipos de esta (Ansiedad Rasgo y Ansiedad Estado), tendrán mayor influencia. Para efectos de este estudio se retoma a Spielbergger (1980) que conceptualiza a la Ansiedad Rasgo como un estado emocional transitorio del ser humano y a la Ansiedad Estado como a las diferencias individuales, relativamente estables, en la propensión a la ansiedad.

Así, se pretende analizar si el sentir satisfacción y estabilidad en las dos áreas más importantes de su vida se relaciona con la ansiedad del individuo, o si ésta se encuentra presente como parte de su vida al estar expuesto a otras fuentes estresoras en su medio ambiente.

Para tal fin se presenta una revisión bibliográfica de los temas involucrados en este análisis. Se menciona, entonces, el desarrollo de la actividad laboral que ha desempeñado el hombre desde sus inicios hasta la actualidad, cuando ya las organizaciones han considerado

interesante estudiar las causas por las que el trabajador se encuentra satisfecho en el desempeño de sus labores.

La familia es un tema relevante, dado que es la principal institución encargada de formar la personalidad del ser humano, y es en el núcleo familiar donde adquirirá la confianza necesaria para tomar las decisiones que dirigirán el curso de su vida. Es por esto que se hace referencia a la institución familiar, desde sus inicios hasta los factores que influyen para que exista un hogar integrado o desintegrado.

Un punto importante en la vida del hombre que vive en las grandes ciudades es el tiempo que tarda en transportarse hacia su centro de trabajo, y dado que en la Ciudad de México existen grandes congestionamientos de tráfico, es importante conocer si este fenómeno contribuye a la ansiedad del individuo.

Por último, dado que es una parte esencial en este estudio, se trata el tema de la ansiedad explicándola brevemente, así como sus efectos en la vida del hombre.

CAPITULO I - HISTORIA DEL TRABAJO

- a) EPOCA PRIMITIVA**
- b) ESCLAVITUD**
- c) TERMINACION DE LA EPOCA ANTIGUA**
- d) SERVIDUMBRE**
- e) GREMIOS Y CORPORACIONES**
- f) REVOLUCION INDUSTRIAL**

CAPITULO I

HISTORIA DEL TRABAJO

El trabajo es una actividad fundamental en toda comunidad humana para el desarrollo de su cultura. Atendiendo a que esta actividad es uno de los aspectos básicos de los que trata esta investigación, es importante hacer una somera reseña de los caminos que ha seguido, en su transformación, de acuerdo con las épocas y las culturas, en su fenómeno evolutivo, partiendo de sus orígenes, en su orden histórico, hasta los complicados avances en la actualidad.

a) EPOCA PRIMITIVA

En la época primitiva se realizaba el trabajo en forma semejante a la actividad que actualmente realizan los animales silvestres para obtener sus alimentos.

Durante este periodo, el significado que se le daba al trabajo era de diversas índoles, pero su característica principal fue que no buscaba el lucro, sino lograr únicamente la subsistencia.

Redfield (1963) afirma que la división de trabajo se daba en cuanto a sexos, el que realizaba el hombre era diferente al que realizaba la mujer.

Por su parte Torres (1943) considera que en esa etapa los cambios eran casi imperceptibles por la lentitud con que se efectúan. Pero a medida que la humanidad se acerca a la época actual, la velocidad de cambio se incrementa dando lugar a transformaciones que resultan notorias y significativas en la nueva sociedad.

b) ESCLAVITUD

Según Saco (1974) cuando el hombre descubre que puede utilizar el esfuerzo de otros hombres para su provecho, obligándolos mediante el dominio de su poder, ya no tuvo la necesidad de esforzarse para buscar su alimento y se ahorró este trabajo al dejarlo a cargo de sus dominados; surgiendo entonces la primera desigualdad entre los grupos humanos, que dió lugar a la esclavitud y originó las clases sociales.

En la opinión de Lengellé (1973) la caída del matriarcado, que hasta entonces prevalecía, y la primera aplicación del genio inventivo del hombre, son los acontecimientos claves para fijar en el tiempo la aparición de la esclavitud.

Por otra parte Saco (1974) menciona que dado que en esa época se dieron cuenta que los esclavos constitufan el medio para lograr la riqueza, ninguna nación se privó de utilizar este sistema de trabajo.

c) TERMINACION DE LA EPOCA ANTIGUA

Se considera que la época primitiva fue la más prolongada de las que sucedieron en la evolución social.

Las distintas fases por las que ha pasado la humanidad a través del tiempo, no tienen delimitaciones precisas, ya que al finalizar una época y empezar otra, se encuentran formas económicas y sociales, escasamente destacadas y en la siguiente época, se van acentuando esas formas.

Por otra parte, Torres (1943) afirma que el fin de la llamada época antigua, se marca con la lucha que logró la fusión de todos los países mediterráneos, en una gran manifestación de la cultura heleno-romana, que fue el gran mundo romano; y a partir de entonces, es que surge el avance de otras culturas.

La esclavitud sigue siendo la base de la producción, y esto motiva que se empiecen a formar los latifundios. Los colonos seguían siendo libres, en cuanto al establecimiento del lugar donde vivían; pero la obligación de prestar servicios personales debido al pago de impuestos que habían establecido generó los antecedentes para el vislumbramiento del siguiente sistema de trabajo.

d) SERVIDUMBRE

La servidumbre es una variante de la esclavitud, pero con otra investidura. La Iglesia, por medio de sus representantes, predicaba a favor de los siervos; se les decía a los amos que debían ser buenos con sus servidores y acordarse de que también eran hombres y cristianos.

Así, en la Europa de la Edad Media, debido a los constantes ataques de las tribus bárbaras hacia los terratenientes, aparece el Feudalismo; sistema mediante el cual los individuos más débiles reciben protección del señor feudal a cambio de sumisión y servicio en los dominios del feudo.

Debido a esta imperante necesidad de protección nace una nueva forma de organización económica y política, "La Servidumbre", con dos clases sociales bien determinadas por las circunstancias que prevalecían, aún cuando ambas tenían derechos y obligaciones.

El vasallo estaba obligado a contribuir para el sostenimiento del feudo, mediante servicios personales en determinados días de la semana y proporcionar cierta cantidad de la cosecha de sus tierras al señor feudal, mientras que éste tenía la obligación de protegerlo contra los posibles invasores.

Este sistema de servicio empieza a declinar en la Europa Media--

val en el siglo XVIII, pues se considera que la Edad Media (siglos VI al XV), termina con el Renacimiento (siglos XVI y XVII), representando cultural, política, económica, técnica y socialmente la transición de la so ciedad medieval a la industrial.

La ciudad crece, acompañada necesariamente de un cambio en las relaciones sociales de los diferentes estratos que se crean con motivo de la concentración demográfica, y tal concentración crea a su vez, la especialización de funciones y actividades.

La ciencia y la tecnología, también experimentan un proceso de cambio, similar al que ocurre en otras áreas, aunque lenta e inadvertida en su primera fase, es rápida y evidente en los últimos siglos de la Edad Media.

e) GREMIOS Y CORPORACIONES

Es en este periodo cuando los individuos económicamente débiles deciden agruparse para enfrentar los abusos de los señores feudales dando lugar a la formación de asociaciones, es entonces cuando surge la necesidad de crear estatutos para garantizar ciertos derechos y libertades, y es también en esta etapa cuando se establecen cuatro instituciones que marcan la dinámica social de la época; la Iglesia, la Familia, la Corporación y el Mercado.

Las sociedades más importantes fueron la de los comerciantes y la de los artesanos, por los papeles que desempeñaron en el desarrollo de esa época. La asociación mercantil fue el motor esencial de la economía del occidente, mediante dos funciones, una de ellas consistía en actuar como medio de defensa y dar seguridad a las comunidades y al tránsito de mercancía, y la otra función era la de la explotación, ya que intervenía en la determinación para fijar precios por medio del acaparamiento o almacenaje obteniendo, de esta manera, mayores ventajas.

Así, el dominio político quedó en manos de la clase mercantil capitalista y los artesanos en dependencia económica de ella; debido a esta situación, el grupo artesanal debió unirse en corporaciones y, según opina Torres (1943) lo más importante de esta clase de organización fue la lucha abierta que entablaron contra los patrones al grado de organizar huelgas y emplear algunas otras tácticas, creando un antecedente importante en la inminente revolución industrial y un precedente de la organización sindical en la que más tarde se agrupan los trabajadores de la sociedad industrial.

f) REVOLUCION INDUSTRIAL

En el siglo XVIII, con la invención del motor de vapor, surge la Revolución Industrial.

Conforme penetra introduce en la estructura de la sociedad un -

conjunto general de cambios, haciendo de la industria el sector productivo principal y ya no la agricultura.

Cipolla (1979) menciona que gracias a la explotación de nuevas formas de energía, a la mayor abundancia de capital y al empleo más eficiente de los factores de producción, los ingresos reales son muy superiores en las ciudades industriales que en las agrícolas; mejorando la dieta, el vestir, el transporte, la educación, la vivienda, etc., de esas comunidades, satisfaciéndose de manera masiva nuevas y "más elevadas" necesidades humanas.

Naturalmente, en una sociedad industrial la ciencia y sus métodos contribuyen en gran medida a mejorar y aumentar la producción que exige el mercado, es entonces que surge la división del trabajo al fraccionarse el proceso industrial para agilizar la fabricación del producto y es cuando el obrero debe especializarse en una sola tarea. Estos cambios en los métodos laborales trajeron como consecuencia la deshumanización del trabajo, donde se considera al trabajador tan solo como una parte de la maquinaria, siendo el único propósito, según menciona Ghiselli (1959), lograr que esa maquinaria humana produzca más trabajo para alcanzar una mayor cantidad de producción con el mínimo de costos.

Es entonces que surgen diversas corrientes de estudio dentro de la industria, unas negando la iniciativa del individuo como un ser pensante y otras aceptándola como algo natural del ser humano.

Los primeros movimientos que se realizaron en el sentido coercitivo de la personalidad emprendedora del trabajador, se basaron en el hecho de que el hombre tiene una naturaleza humana fija, que encuentra desagradable el trabajo, que es perezoso y solo actúa por miedo o por codicia. Se consideraba como un ente aislado cuya única función debía ser la de producir.

Debido a estas ideas, las condiciones de los trabajadores han sido, muchas veces, deplorables pero poco a poco y sobrepasando grandes dificultades las condiciones del trabajador fueron evolucionando; y es así como más adelante, mediante diversas investigaciones (principalmente las de Elton Mayo), se le proporcionan nuevas oportunidades al individuo al comprobar que como ser humano tiene una amplia gama de conductas. Gracias a estos estudios actualmente resulta claro que el factor más importante que determina la producción, es la actitud emocional del empleado hacia su trabajo y sus compañeros, entre otros factores que también in-fluyen al respecto.

Así, se han desarrollado diversas teorías, y se han realizado estudios que consideran cada vez con mayor frecuencia al trabajador como - un ser psicobiosocial, y que la interacción con su mundo social va a repercutir en su vida laboral y familiar.

CAPITULO II - HISTORIA DEL TRABAJO EN MEXICO

- a) MEXICO PRECOLUMBINO
- b) EPOCA COLONIAL
- c) INDEPENDENCIA
- d) VIDA INDEPENDIENTE
- e) EPOCA PRERREVOLUCIONARIA
- f) PERIODO POSTREVOLUCIONARIO AL ACTUAL

CAPITULO II

HISTORIA DEL TRABAJO EN MEXICO

Mencionadas las transformaciones que ha sufrido la actividad laboral del ser humano, así como su repercusión en el desarrollo del hombre, es interesante realizar una semblanza de la evolución de esta actividad en nuestra cultura.

Tenemos entonces que el trabajo en México ha sufrido cambios relacionados con el modo de vida y con los sucesos históricos en nuestro país.

a) . MEXICO PRECOLOMBINO

Antes de la llegada de Colón, los hombres de América habían hecho múltiples búsquedas y logrado algunos encuentros.

Por lo tanto el desarrollo de las culturas en México, antes de la llegada de los conquistadores españoles, se encontraba en diferentes niveles.

Recolectores.- Eran grupos nómadas de cultura muy primitiva; descendientes directos de los primeros pobladores del país. Se agrupaban en hordas; su régimen era igualitario, caracterizado por el reparto

equitativo del producto de su trabajo.

Cazadores.- Eran nómadas y además de la caza, como actividades secundarias obtenían productos de la pesca y la recolección. La división del trabajo era exclusivamente sexual. Se agrupaban en hordas por grupos de varias familias. No tenían tampoco autoridades de carácter permanente.

Agricultores atrasados.- Estaban formados por grupos semisedentarios, en los que la agricultura y la recolección eran las actividades principales; y la caza y la pesca de tipo secundario.

La división que se hacía del trabajo era por regiones y condicionada por las características geográficas.

Su régimen social era todavía igualitario pero principiaba ya la propiedad de la tierra. Empezaban a constituirse autoridades permanentes.

Agricultores Avanzados.- Tenían una organización más estructurada. En este grupo se encontraban, según señala Larroyo (1973), los nahuas y los mayas como las culturas más representativas del México antiguo.

La agricultura era la actividad fundamental, de estas sociedades indígenas; pero además tenían industrias textiles y cerámicas.

Efectuaban un comercio interior y exterior organizado y a cargo de un grupo profesional de mercaderes, además de que como mencionan Blackaller y Guevara (1971) en el mercado exterior se manejaba el monopolio.

Cue (1974) cita que la división del trabajo era ya por oficio y actividades especializadas, cuyos ejecutores se agrupaban en gremios.

El sentido que le daban al trabajo fue esencial en el desarrollo de estas culturas, puesto que lo consideraban como algo enaltecido y al mismo tiempo enaltecía al que lo practicaba.

Por otra parte, sus autoridades tenían carácter permanente. Blackaller y Guevara (1971) refieren que estas comunidades estaban divididas en clases sociales, siendo los grupos privilegiados, comerciantes, guerreros y sacerdotes; también mencionan que se conocieron dos clases de servidumbre: la esclavitud y el mayeque. Los primeros eran designados por castigos, por decisión propia o por ser prisioneros de guerra; los mayeques eran siervos que pertenecían a una propiedad territorial, más que a un amo, y debían entregar a un noble buena parte del producto de su trabajo; también eran considerados en esta categoría a refugiados de otras ciudades o a individuos conquistados que seguían trabajando sus tierras.

Su régimen de propiedad de la tierra se hallaba en transición de

la comunal a la privada en beneficio de (según cita Larroyo {1973}) los nobles que llegaron a poseer grandes extensiones de tierra (latifundios).

Así tenemos que fue en este ambiente histórico y bajo estos diferentes grados de evolución tanto cultural, como político y social que tuvo lugar la conquista de México. Del impacto doloroso y profundo que produjo, emergió una nueva sociedad dividida en castas configuradas en grupos raciales que no pudieron unirse en uno solo, a pesar del tiempo en que nuestras tierras estuvieron dominadas por los españoles.

b) EPOCA COLONIAL

"Con la Conquista, son importados los conceptos europeos del trabajo y la esclavitud" (1). Así tenemos que la "encomienda" es la base de trabajo de la economía novohispana en la primera etapa de la colonización.

Blackaller y Guevara (1971) citan que Cortés concedió a los conquistadores una extensión de tierra, con indios para que la trabajaran, a condición de enseñarles la religión católica y de defenderlos de cualquier peligro, mientras que en la práctica los dueños de las "encomiendas" explotaron sin misericordia el trabajo de los indios, sin cubrirles

(1) Arias, Galicia F., "Administración de Recursos Humanos." Editorial Trillas, México, 1979, pág. 39.

salarios, ni darles de comer, tratándolos peor que a bestias de carga.

Por otra parte, hay que considerar que encomiendas de indios y repartos de tierras fueron dos cosas diferentes, aunque se desarrollaran paralelamente; ya que como menciona Cue (1974), de los indios encomendados, muchos continuaron en posesión de sus tierras, obligados sólo a pagar tributo y servir al encomendero. Esto debido a que los fines de esta forma de trabajo no era la cesión de tierras sino que teóricamente perseguía, como se ha referido, fines religiosos, principalmente.

Así tenemos que a pesar de los esfuerzos de los reyes españoles por tratar de favorecer a los indios, las más de las veces fueron objetos de explotación por parte de los conquistadores; Larroyo (1983), apunta que las rebeliones de negros e indios que tuvieron lugar en la época colonial, confirman esta situación injusta y dolorosa.

Cue (1974) anota que la "encomienda" fue perdiendo gradualmente su importancia como régimen de trabajo y con el tiempo se convirtió en un sistema de pago de tributo.

El "repartimiento" o cuatequil.- Este sistema se basa en la autoridad que tenían los alcaldes mayores de sacar de los pueblos a los indios necesarios para el trabajo de las minas y cultivo de los campos, durante una semana, sin proporcionarles comida ni albergue y un salario infimo. Este sistema desaparece pronto por su crueldad e injusticia.

Larroyo (1973) menciona que la diferencia entre la "encomienda" y el "repartimiento" residía en que en la primera el indio estaba al servicio del encomendero de por vida, mientras que en la segunda, trabajaban temporalmente y a cambio de un salario.

Surge entonces el trabajo jornal o "peonaje"; este régimen de trabajo es propiciado por el despojo de tierras que sufren los indígenas, debido a estos sucesos deben convertirse en peones de latifundios, minas u obraje. Así, como refiere Cue (1974) el "peonaje" sustituye a la "encomienda" como sistema de trabajo, además que la aparición y desarrollo de nuevas formas económicas de producción y cambio, el mayor uso de la moneda originaron que prosperara el trabajo jornal.

Aunque las condiciones de los trabajadores seguían siendo miserables, ya que el peón, en realidad continuó de siervo, siguieron las jornadas de doce horas, se les azotaba e hipotecaba sus vidas; además continuaron las tiendas de raya.

Se obstaculizó el progreso de la economía de México para proteger el comercio español; se impulsó el latifundismo, se prohibió el cultivo de ciertos productos, se favoreció el monopolio y estancos para impedir el libre comercio; se evitó la creación de la industria en la colonia, se formaron gremios donde se prohibía admitir a los indígenas.

Ante estas condiciones tan lamentables, se empieza a gestar la -

lucha por la independencia del país, cuyas consecuencias se presentan en seguida.

c) INDEPENDENCIA

Después de diez años de lucha (al consumarse la Independencia) - las condiciones económicas del país eran poco favorables; la propiedad - seguía en manos del Clero y Peninsulares, los campos no habían sido cultivados normalmente. Se atravesaba por una situación difícil, debido, - entre otras cosas, a las pésimas condiciones de vida de los campesinos. La insuficiente producción agrícola había provocado miseria al pueblo. - Entonces quedaba una tarea más difícil que la emancipación política y es ta era la reforma social y económica.

Con la finalidad de que empiece a mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora, Hidalgo decreta varios puntos, entre otros: uso exclu sivo de las tierras de comunidad por los habitantes de éstas; confirma-- ción de la abolición de la esclavitud; extinción de monopolios que tenía el Estado y de los tributos que pagaban los indígenas.

d) VIDA INDEPENDIENTE

Después de la dominación española, México entra en una etapa de luchas tanto internas como externas. Países extranjeros ejercen fuerte influencia en la historia de nuestro país.

Con la intención de establecer bases para la industrialización del país, se hace un esfuerzo por transformar y modernizar la técnica de producción. Por otra parte, se trata de establecer un marco jurídico - adecuado para la inversión de capitales, abriendo un desarrollo económico para consolidar un gobierno reconocido por las potencias extranjeras.

Durante esta época los trabajos principales son: la agricultura, la minería y la artesanía.

La industria es casi inexistente; ya que a lo que se le llamaba "producción industrial" en realidad se producía en talleres artesanales que no contaban con la maquinaria necesaria. La producción era principalmente de licores, destilados de caña de azúcar, jabón, aceite, papelería, etc. La industria textil era la más desarrollada.

En cuanto a los trabajadores, su remuneración permanecía prácticamente estática, su nivel de vida era el mismo que en épocas anteriores, sus condiciones eran miserables.

A pesar de la represión que existía sobre los trabajadores, en 1582 se presenta un suceso importante en la historia laboral de México, ya que es en ese año cuando tiene lugar la primera huelga dentro del continente americano. El cuerpo eclesiástico de la Ciudad de México decide reducir el sueldo a los cantores y músicos de la Catedral, por lo que es tos se unen y acuerdan dejar de asistir a sus labores hasta que esta ac-

titud sea reconsiderada; finalmente logran su propósito y regresan a su trabajo. Como se puede notar, lo interesante de este suceso es el resultado positivo que obtuvieron al unirse para defender sus intereses, aunque estos hechos no vuelven a presentarse en nuestro país hasta varios años después.

d) EPOCA PRERREVOLUCIONARIA

En la época de Porfirio Díaz se inicia un verdadero desarrollo económico propiciado por la industrialización del país, debido a las medidas tomadas de impulsarlo por medio de capitales extranjeros; logrando que las vías férreas aumentaran, que se pagaran deudas externas, entre otros avances.

Sin embargo, las empresas transnacionales administraban el país, aprovechando las circunstancias para saquearlo; el latifundismo aumentó y las condiciones de los trabajadores seguían siendo lamentables, se convirtieron en esclavos, emigrantes y pordioseros; seguían trabajando en minas y talleres con salarios miserables, continuaban funcionando las tiendas de raya.

El pueblo estaba hambriento de justicia, ante estos acontecimientos los abusos de las autoridades continuaban recayendo sobre el pueblo. Se perseguía a quienes reclamaban sus derechos o hablaban de libertades políticas.

Cansados de tanta represión, los trabajadores se manifestaron a través de las huelgas, que se extendieron por todo el país.

La lucha obrera que más repercusión logró, fue sin duda la huelga de Cananea, que junto con la de la región textil de Puebla y Tlaxcala dieron como culminación los disturbios de Rfo Blanco.

f) PERIODO POSTREVOLUCIONARIO AL ACTUAL

Al término de la revolución, el país en general se encontraba en malas condiciones, pero es a partir de esta época cuando empieza una nueva etapa para el pueblo de México.

La tecnología y el capital, dieron la pauta para que la riqueza ya no sólo perteneciera a las corporaciones transnacionales, sino también a inversionistas nacionales, mejorando la economía del país.

Desaparece el latifundismo y la tierra pasa, en un gran porcentaje, a manos de los campesinos. La nueva Constitución promulgada en 1917, contiene artículos (27 y 123) que hacen mención a las condiciones laborales y protegen a los trabajadores del campo.

En el área agrícola, al igual que en otras áreas, los antiguos métodos de producción fueron desapareciendo ante el empuje de las empresas especializadas, se da un mayor empleo a la tecnología logrando un -

acelerado desarrollo industrial.

Se construyeron escuelas y fábricas. A partir de 1940 evolucionan las empresas de acero, productos químicos, industria cervecera, artículos de consumo, etc.

Siendo Lázaro Cárdenas Presidente de la República, se nacionalizan las instituciones petroleras, los ferrocarriles; se sigue impulsando la tecnología; se logra que la educación llegue a las zonas rurales, se construyen carreteras, entre otras mejoras.

Así, por varios años el país creció rápidamente debido a las diferentes estrategias seguidas en la agricultura y a los diversos procesos que se desarrollaron.

Se iban logrando grandes avances en algunos aspectos, mientras que en otros se seguían, y aun en la actualidad se siguen persiguiendo algunos objetivos, con el fin de mejorar el nivel de vida del pueblo de México; tenemos entonces, que los obreros siguen luchando por mejorar sus condiciones de trabajo y se agrupan en sindicatos para lograr una mayor fuerza por medio de la unión.

González (1985) menciona que es a principios de la década de los 70 cuando la economía mexicana inicia una fase crítica desapareciendo los signos exitosos de la etapa del "desarrollo estabilizador" y afloran

do los del deterioro. En la actualidad la crisis económica se identifica por el descenso del ritmo de la actividad productiva en los últimos años originando la paralización de la inversión, en particular de aquella que se dirige a ampliar y perfeccionar la planta productiva y el aumento del desempleo de la fuerza de trabajo, agravándose esta situación por el cúmulo de necesidades económicas y sociales determinadas por una población grande y en constante desarrollo.

CAPITULO III - ¿POR QUE TRABAJA LA GENTE?

a) INTRODUCCIÓN

b) NECESIDADES POR LAS QUE EL HOMBRE TRABAJA

c) SATISFACCION EN EL TRABAJO

CAPITULO III

¿POR QUE TRABAJA LA GENTE?

a) INTRODUCCION

El trabajo en México, como se mencionó en el capítulo anterior, ha venido desarrollándose como base insustituible en la evolución y el progreso. En consecuencia el papel del trabajador no puede pasar inadvertido ni ignorarse dentro de la sociedad; ya que su desempeño es fuente de producción y tecnología que imprime y marca el crecimiento de la nación.

La función del trabajador es, por lo tanto, determinante en la historia de un pueblo, por lo que resulta interesante conocer la significancia que la actividad laborar adquiere en la vida del hombre y además hacer mención de las diversas necesidades por las que un ser humano realiza dicha tarea laboral.

Así, tenemos que el individuo ha logrado, dentro de la producción industrial, el reconocimiento de las relaciones existentes entre su labor como trabajador y las otras muchas facetas de su vida; ya no se le considera tan solo como una pieza de maquinaria dentro del sistema de producción; ahora, gracias a numerosos estudios (Ghiselli, 1959; Fleishman, 1976; Arias Galicia, 1985) se conoce que sus actividades personales y so

ciales influyen en la realización de su empleo, en muchas y variadas formas, mientras que de una manera recíproca el trabajo influye en muchos aspectos de la vida personal y social del ser humano.

Por otra parte, como se ha referido, el hombre es un ser biopsicosocial y la integración de esas tres vertientes: biológica, psicológica y social, debe ser considerada para mejor comprensión de la conducta del trabajador; además debe mencionarse que, como indica Arias Galicia (1979) dicha integración no es estática, puesto que nunca permanece igual a lo largo del tiempo sino al contrario, experimenta cambios, dado que el individuo va transformándose en su diario existir.

Así, al ser reconocida la relación que guardan entre sí las diversas esferas que conforman al ser humano, las empresas, como cita Ghiselli (1959), se dan cuenta cada vez con mayor claridad del significado de los valores psicológicos que habrán de obtenerse de la tarea laboral y la forma en que estos valores afectan todos los aspectos de la vida del trabajador.

Debido a esto, se ha considerado la importancia de arreglar el trabajo a las necesidades y capacidades del sujeto y de ayudarlo a ajustarse a sí mismo a las necesidades y requerimientos de su tarea; esta concepción reemplaza a la antigua idea de que la persona estaba obligada a ajustarse al empleo; por lo que este nuevo enfoque redundará en mejores resultados tanto para la organización como para el trabajador, ya que -

cuando las finalidades de la actividad laboral son opuestas a las metas del individuo, se vuelven frustrantes y decepcionantes para él, mientras que si estas finalidades se organizan de manera adecuada, el resultado será una estructura de la tarea laboral más eficiente y como consecuencia de ello, se producirán actitudes más favorables hacia su labor.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta que aunque para algunas personas el trabajo en sí es gratificante, para la mayoría de los trabajadores la actividad laboral no es un fin, sino tan solo un medio para lograr otras cosas; por lo que es importante conocer los objetivos que los sujetos quieren lograr a través de su ocupación.

b) NECESIDADES POR LAS QUE EL HOMBRE TRABAJA

Maslow (1954) describe una serie de necesidades, como son:

Necesidades fisiológicas (Primarias).- Son las indispensables para la supervivencia (alimentarse, respirar, etc.). La lucha contra el hambre ejerce su influencia sobre el comportamiento.

Necesidades de seguridad.- El ser humano necesita sentir que tiene asegurado su futuro, así como también asegurarse el respeto del grupo social en que convive.

Necesidades sociales.- El hombre, por naturaleza, necesita vi-

vir en comunidad y sentirse que forma parte de un grupo.

Necesidades de estima.- . Emocionalmente le es muy importante sentirse estimado y apreciado, además de contar con cierta jerarquía ante los componentes de su grupo social.

Necesidades de autorrealización.- En nuestra sociedad se le otorga mayor "status" al poseedor de más valores materiales, por lo que toda persona tiende a desear el mejoramiento, así se ve reforzada su autoestima, al confirmar ante todos y ante sí mismo sus logros.

Es preciso agregar que estas necesidades se dan jerárquicamente, cuando la primera ya está satisfecha el sujeto piensa en la siguiente y así sucesivamente.

El hombre cuyas necesidades de nivel inferior están satisfechas no se verá motivado a seguir reforzándolas, a menos que haya en el trabajo oportunidad para satisfacer necesidades de nivel superior, de otra manera los individuos se sentirán privados y ésto se reflejará en su conducta; ya que al no poder, mediante su actividad laboral, satisfacer las necesidades que le son actualmente importantes, se comportan indolentes, pasivos, resistentes a los cambios, inactivos, falta de responsabilidad y disposición.

Por otra parte, deben considerarse los estudios realizados en -

México, sobre la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow, para lo cual se retomarán algunas investigaciones mencionadas por Arias Galicia (1979). Tenemos entonces que en dos de ellas (de las efectuadas por el mismo autor {1964 y 1966}), donde la muestra se componía por obreros, vendedores y oficinistas, se encontró que las necesidades que requerían mayor satisfacción eran las de estima seguida por la de seguridad.

En otro estudio efectuado en la ciudad de Monterrey por Zablah - (1962) se manifestó en una muestra compuesta por obreros de la industria y el vestido, que el aspecto "buenas condiciones del lugar de trabajo" - ocupaba el primer lugar en su interés.

Slocum (1971) realizó una investigación "entre obreros de una - firma productora de vidrio cuya matriz está en los Estados Unidos y con una filial en México, se encontró que los obreros mexicanos denotaron mayor satisfacción en las necesidades sociales; para ambos grupos la necesidad de seguridad fue la más insatisfecha. Los mexicanos adjudicaron - mayor importancia que los norteamericanos a todas las necesidades". (1)

Otros estudios que resultan interesantes para la comprensión de las relaciones entre el ser humano y las condiciones laborales son los - efectuados Por Herzberg (1959) y citados por Fleishman (1976) en donde -

(1) Arias, Galicia F. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas, México, 1979, pág.88.

prueba que el hombre tiene dos series de necesidades: por una parte, las que se derivan de su naturaleza humana -el impulso natural de evitar el dolor causado por el ambiente; además de los impulsos aprendidos que que dan condicionados a las necesidades primarias, un ejemplo sería el hambre, que es una necesidad primaria y hace que sea necesario ganar dinero, lo que se convierte en un impulso específico- por otro lado se encuentran las necesidades que tiene el ser humano de crecer psicológicamente y éstas se encuentran enlazadas con su capacidad de logro.

Relacionando lo mencionado al ámbito laboral, encontramos que la primera serie de necesidades, o sea las que inducen a la evitación del dolor, se encuentran en el ambiente de trabajo (Ej. la política de la compañía, la gerencia, la supervisión, etc.); mientras las que inducen al crecimiento laboral, se encuentran en el contenido del trabajo (Ej. el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc.).

Los descubrimientos en el estudio sugieren, por lo tanto, que los factores implicados en la producción de satisfacción en el trabajo son diferentes y separados de los factores que provocan la falta de ella en el empleo.

Así, tenemos que como afirma Fleishman (1976) la satisfacción e insatisfacción no se oponen una a la otra. Lo opuesto de la satisfacción en el trabajo no es la insatisfacción sino la falta de satisfacción, de manera similar, lo opuesto de la insatisfacción no es la satisfacción

sino la falta de satisfacción.

Por último, debe referirse que se encontraron cinco factores que aparecen como fuentes determinantes de la satisfacción en el trabajo: lo gro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad y ascenso.

Los principales insatisfactores fueron: política de la compañía, la gerencia, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condi-- ciones de trabajo, los salarios, la posición social y la seguridad.

c) SATISFACCION EN EL TRABAJO

Estudios como los mencionados han provocado que las empresas atri buyan gran importancia a la satisfacción en el trabajo, encontrando que la satisfacción y principalmente la insatisfacción, pueden conducir al individuo a conductas que resultan interesantes a las organizaciones. - P. ejem., como afirma Vroom y Deci (1979) los empleados insatisfechos - tienen un índice de ausencia y rotación más elevado que los trabajadores satisfechos, así el mantener el bienestar de los empleados redundará en el propio beneficio de la empresa.

Por otra parte, como cita Fleishman (1976), hasta donde estén sa tisfechas sus necesidades, una persona se sentirá complacida en su traba jo, aunque hay que aclarar que su satisfacción general no indicará forzo samente una motivación para realizar sus labores, sobre todo cuando su -

bienestar no depende del esfuerzo que dedique a su trabajo.

Así como también afirma el autor antes mencionado, numerosos estudios han demostrado que no hay una relación necesaria entre la productividad y la satisfacción; se ha visto que los trabajadores satisfechos pueden ser buenos o malos productores, así como los que producen mucho - puede gustarles o no sus labores.

Por lo tanto, se puede decir que la satisfacción se considera como un fin en sí misma.

Reconsiderando lo anterior, se define a la satisfacción en el - trabajo, según Fleishman (1976), como una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto. Se considera como el resultado o la consecuen--cia de la experiencia del trabajador en el puesto, en relación con sus - propios valores, o sea, con lo que se espera de él. Puede considerarse que tiene un sentido similar al placer.

Aún cuando las condiciones que se manejan como importantes en el medio ambiente y contenido del ambiente laboral para que el trabajador - se sienta satisfecho, son diversas, sólo se explicarán algunas que resultan necesarias para la realización del presente estudio.

Satisfacción en el trabajo en sí.- Cuando las recompensas in- -trínsecas parecen ser el resultado de un buen desempeño, entonces el tra

bajo en sí puede ser un motivador muy eficaz; puesto que el contenido del trabajo debe ser una fuente de motivación, debe probar las habilidades del individuo.

Mose (1973) refiere que los estudios sobre la satisfacción en el trabajo confirman entre la variedad y la exigencia del trabajo y las gratificaciones que otorga a los trabajadores. Sosteniendo esta afirmación cabe mencionar el estudio realizado por Arias Galicia (1985) donde se encontró que los jefes mostraron más satisfacción que los subordinados en cuanto al trabajo en sí.

Por otra parte Super mencionado por Ghiselli (1959) comprobó que cuando la categoría es mayor o la ocupación es más especializada (tanto en trabajos manuales como no manuales) la satisfacción en el trabajo aumenta y cuando la categoría disminuye o las labores son menos especializadas la satisfacción decrece.

En otra investigación realizada por el mismo autor, descubrió que el 76% de las personas que realizaban tareas de la naturaleza a la que aspiraban estaban satisfechas, en tanto que entre aquellas cuyas tareas no eran las que ellas habían deseado, sólo se mostraba satisfecho el 34%.

Se tiene así, que en general la gente busca mayor responsabilidad, trabajos que requieren de más habilidad y, en la medida en que se

obtienen, se sienten más contentos y mejor adaptados; tomando en cuenta esto, Hersey mencionado por Ghiselli (1959) estudió a un grupo de trabajadores que realizaban diversas actividades, encontrando que cuando estaban en un estado de ánimo optimista y feliz su rendimiento aumentaba hasta en un 2%, mientras que cuando se sentían inquietos, el rendimiento - disminuía hasta en un 7%.

Supervisor.- La importancia que se le concede a este aspecto se debe en cierto modo a , como cita Siegel (1963), que el supervisor es un representante de la compañía, convirtiéndose en una fuente primordial - que facilita o impide al empleado la satisfacción de sus necesidades de reconocimiento personal.

Vroom y Deci (1979) señalan que varios estudios demuestran que - los trabajadores prefieren una supervisión general, no tan estrecha; así como a los supervisores que efectúan discusiones de grupo y aquellos que los mantienen informados de cualquier novedad. También tenemos que cuando los individuos se sienten bien dispuestos hacia la supervisión es más probable que se sientan satisfechos en su trabajo.

En un estudio realizado por Aguilar (1987) se encontró, entre - cinco factores que utilizaron para medir satisfacción en el trabajo, que el de satisfacción con el jefe (supervisor) fue al que le dieron más importancia, por lo tanto, depende en gran medida la manera en que se estimule o sancione a los trabajadores, así como del estilo de supervisión

para determinar la tranquilidad de los empleados; ya que para que el trabajador mexicano se sienta seguro en sus labores necesita ser reconocido por sus superiores, de lo contrario la necesidad de autoestima puede permanecer insatisfecha en la persona.

Compañeros.- Los grupos informales ofrecen relaciones interpersonales, de apoyo, y satisfactoras a sus integrantes para hacerle frente a las frustraciones en el trabajo, por lo tanto, las relaciones dentro de estos grupos -especialmente entre aquellos que poseen mucho atractivo para sus miembros- implican tanto control y conformidad como satisfacción. En el estudio anteriormente citado de Aguilar (1987) el segundo factor en importancia anotado por los trabajadores fue el de satisfacción con sus compañeros, debido a que para los individuos es relevante establecer buenas relaciones con sus compañeros y además necesita tener amigos en el trabajo.

Bass (1972) refiere que gran parte de la satisfacción en el trabajo depende de lo mucho que nos estimen o aprecien nuestros compañeros.

Arias Galicia (1985) encontró que los jefes señalaron que tienen mejor comunicación, a su vez, con sus propios jefes que los subordinados, e igualmente con sus propios subordinados.

En otro estudio mencionado por Zolst (1951) se dice que los empleados que se tienen en alta estimación son los que se sienten más sa--

tisfechos con su trabajo en general.

Salarios.- En general las empresas le conceden demasiada importancia a este factor como determinante en la satisfacción en el empleo; sin embargo, es raro que el individuo considere el salario como el factor más importante de su satisfacción en el trabajo.

La importancia relativa que los trabajadores le implican a este aspecto se encuentra en función de la paga que se les otorga a otros que desempeñan trabajos similares que requieren instrucción y experiencias - similares.

Otro punto de importancia está en relación al poder adquisitivo que tiene su salario, por lo que Arias Galicia (1985), en su estudio ya citado, descubrió que los casados exhiben menor satisfacción con el salario que los casados.

Siegel (1976) refiere que los empleados consideran que los factores relacionados con la propia satisfacción y el reconocimiento de los méritos personales más importantes que la paga que perciben.

Por supuesto que el monto del salario está relacionado con la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, una vez que rebasa ciertos límites de ingreso, sus necesidades cambian hacia las de origen social.

Agüilar (1987) anota que para el trabajador mexicano el salario no siempre es el estímulo más importante, debido a que el mexicano tiende a ser muy afectivo, y en ocasiones valora más la compañía y la amistad que el dinero.

Por último se cita el estudio realizado por Farchard mencionado por Ghiselli (1959) donde se medía el grado de habilidad requerida para efectuar diferentes labores, se encontró que donde se requiere de menor grado de habilidad la mayor fuente de satisfacción se encontraba en los salarios que ganaban, mientras que las condiciones de trabajo y la labor por sí misma contribuían muy poco a esa satisfacción, y donde se requiere mayor grado de habilidad, la tarea en sí misma es la principal fuente de satisfacción.

Ascensos.- Vroom y Deci (1979) refieren que los individuos que aspiran a cambiar de puesto dentro de la estructura de la compañía, implica no sólo un deseo de obtener una posición diferente en el futuro, - sino también un grado de insatisfacción con la posición que ocupa en la actualidad.

Erickson y sus colaboradores (1972) descubrieron que los niveles más altos de satisfacción en el empleo son reportados por individuos cuyos índices de ascenso concordaban o sobrepasaban con sus aspiraciones.

Por otra parte, en un estudio realizado por Pérez de Salazar -

(1982) se encontró que el segundo factor de importancia por el que los trabajadores abandonaban el empleo era por la falta de oportunidad de desarrollo.

Con una semblanza sobre algunos de los aspectos más importantes para que el trabajador se sienta a gusto en su trabajo, se puede lograr que sus necesidades personales se reconcilien con los objetivos y propósitos de la organización.

Aunque, como ya se ha mencionado, el individuo se desenvuelve en diversas esferas y el tener una satisfacción relativamente baja en el ambiente laboral puede no ser tan desfavorable; puesto que muchos de estos sujetos centran sus vidas fuera del trabajo y encuentran la mayoría de sus satisfactores en su comunidad y hogar.

Se ha visto que la satisfacción con la familia contribuye más a la satisfacción con la vida, que la del trabajo o las actividades recreativas. Pero según otros estudios, algunas personas dan prioridad a la segunda sobre la primera; lo que sí se puede asegurar es que ambas áreas se interrelacionan.

CAPITULO IV - LA FAMILIA

- a) INTRODUCCION
- b) ANTECEDENTES HISTORICOS
- c) FUNCIONES
- d) INTEGRACION FAMILIAR
- e) DESINTEGRACION FAMILIAR
- f) INTERRELACION ENTRE FAMILIA Y TRABAJO

CAPITULO IV LA FAMILIA

a) INTRODUCCION

La familia es la institución humana más antigua. Las tensiones ambientales a que está expuesta repercuten en sus miembros de diferentes maneras; es en el núcleo familiar donde se reflejan los conflictos y la desorganización de toda sociedad; es también el lugar donde los individuos recobran energías para continuar sus actividades; además de ser la fuente principal de transmisión para difundir las normas culturales a las nuevas generaciones y el instrumento fundamental en la socialización del ser humano.

De esta forma, es necesario conocer antecedentes y desarrollo de esta unidad primaria para comprender la adaptación o desadaptación del trabajador mexicano en los ámbitos donde desenvuelve la mayor parte de su vida.

b) ANTECEDENTES HISTORICOS

Los orígenes de la familia, como institución, son un tanto inciertas, así como las etapas por las que ha atravesado en el curso de su desarrollo. Es una unidad contradictoria, pues asume diferentes aspectos, debido a que su transformación es el resultado de un interminable

proceso de evolución y se amolda a las condiciones de vida que dominan en un lugar y tiempo dados.

Alberdi (1977) menciona que cada forma familiar que se introduce en una sociedad obedece a una serie de factores como son: el entorno geográfico, el desarrollo técnico y económico, la organización política, - las clases sociales, etc.

Porot (1976) opina que sus transformaciones sucesivas impiden - dar una definición precisa de la familia. Por su parte, Morgan comenta que la institución familiar nunca es estacionaria y que en su evolución ha pasado de una forma inferior a una superior, debido al desarrollo de la técnica de la economía en la sociedad.

Tenemos entonces que, como mencionan los autores citados, el núcleo familiar no ha tenido un sólo tipo de evolución sino una serie de - evoluciones locales que han seguido caminos diferentes; por lo tanto y a fin de evitar confusiones se hacen dos clasificaciones generales en cuanto a la cantidad de individuos que conforman la unidad familiar, desde - el punto de vista histórico se les da el nombre de: "nuclear" y "extensa", mismas que los antropólogos han preferido llamar "nuclear" y "con--sanguínea", respectivamente.

La familia "conyugal" o "nuclear", está conformada por los cónyuges y sus descendientes, como unidad conyugal fue la primera que se inte

gró en las estructuras sociales y está basada en una supuesta permanencia; el individuo medio establece una relación duradera con un individuo del sexo opuesto y de edad por lo menos madura. Este sistema se ajusta al mejoramiento de las condiciones para el desarrollo de la personalidad de las personas jóvenes.

Así Fromm, Horkeimer y otros (1978), afirman que el grupo formado por el padre, la madre y los descendientes se mantienen unidos por la vinculación de los padres a la dependencia física del hijo y de esta manera el niño internaliza (para ajustar su personalidad), algo de cada progenitor.

La relación "extensa" o "consanguínea", está formada por un grupo difuso y poco organizado de parientes consanguíneos. Se caracteriza por la convivencia de varias familias (abuelos, hijos, nietos, etc.) en la misma unidad residencial; por lo general de tres generaciones o parentesco colateral. Viven en estrecha asociación compartiendo bienes y relaciones; una de sus funciones más importantes es la de seguridad y protección tanto económica como social que procura a sus miembros.

En el desarrollo de los diversos sistemas sociales, tanto la unidad "conyugal" o "nuclear" como la "consanguínea" o "extensa", han experimentado numerosas modificaciones. Mientras por otro lado, tenemos que las clasificaciones que se han hecho de la familia en cuanto al tipo de estructura son muchas y a continuación se mencionan las más relevantes:

El matrimonio plural.- Se encuentra muy extendido, ya que es aprobado por la mayoría de las sociedades, a su vez se divide en:

a) Matrimonio en grupo.- Es donde los matrimonios incluyen a dos o más hombres con dos o más mujeres. En este matrimonio se pretende la igualdad en cuanto a disponibilidad sexual y afectiva de sus miembros.

b) La Poliandria.- Su característica es la pluralidad de maridos, se encuentra generalmente en pueblos no civilizados; parece ser que se relaciona directamente con el aspecto económico, cuando las condiciones son muy difíciles y un hombre no puede satisfacer las necesidades de la mujer y los hijos, es muy probable que se manifieste esta forma de matrimonio. Otra causa es el infanticidio de las niñas recién nacidas, que por diferentes motivos se practica en algunas sociedades; lo que trae como consecuencia un exceso de varones adultos.

c) La Poligamia.- Pluralidad de mujeres que tienen un hombre, no se encuentra sólo en las sociedades primitivas, sino también en sociedades civilizadas, inclusive en la nuestra, pero no como una forma de matrimonio legalizado. Entre sus posibles causas se encuentra la superioridad física y constancia sexual del hombre; así como que en la mayoría de las sociedades el número de mujeres es superior al de los hombres, debido a la mentalidad de este y a la peligrosidad de las ocupaciones a las que se dedica normalmente.

Otra causa es el estatus que le da tanto al esposo como la primera esposa el incrementar el número de mujeres. Esto da prestigio y poder económico. Además, las tareas de criar a los hijos y las tareas del campo pueden resultarles menos pesadas al realizarlas en cooperación varias mujeres.

Tanto en la familia Poliándrica como en la familia Poligínica, - existe normalmente un cónyuge jefe que presenta dominio sobre los demás consortes, organizando la mayoría de las actividades. En muchos casos - este individuo es el único esposo o esposa y a los otros cónyuges del - mismo sexo se les considera concubina o "cicisbei".

Descritos los principales tipos de familia que se han dado y - existen, se puede mencionar que en nuestra sociedad y en otras, las relaciones matrimoniales más satisfactorias son aquellas en donde ambas partes encuentran afecto, seguridad y adecuada correspondencia emocional.

En una sociedad tan grande como la nuestra, un matrimonio feliz es más importante que cualquier otra relación humana para lograr la felicidad individual; esta unión no necesitará sanciones formales ni prestiones externas para mantener una continuidad.

Aunque se dice que el adelanto de la sociedad moderna ha privado a la institución familiar de varias actividades que antes reforzaban el vínculo entre marido y esposa, (ya que se realizaban totalmente dentro -

de ella, la comida, el vestido, la diversión, la educación y la atención sanitaria) se prevé que seguirá siendo necesaria y sobrevivirá, puesto - que el sistema familiar sigue siendo el mejor organismo para satisfacer las necesidades psicológicas de los individuos que contraen la relación matrimonial, así como para el cuidado y la socialización de los hijos, - por lo que para la perpetuación de la sociedad parece ser indispensable la perpetuación de la institución familiar.

La familia se encuentra en constante evolución, ya que cualquier institución que no lo haga, que permanezca estática, pierde su funcionalidad, hasta que llega a desaparecer.

c) FUNCIONES

Ackerman (1974), Giraud (1982) y otros autores coinciden en afirmar que los objetivos de la familia son cumplidos por una combinación de funciones biológicas, sociales, culturales, psicológicas y económicas.

Evidentemente la función biológica es la primordial, por ser el medio de reproducción y perpetuación de la especie; es así como esta unidad básica encargada de la unión del hombre y la mujer asegura la vida - del grupo criando y educando al nuevo ser.

Socialmente, proporciona al individuo sus primeros contactos humanos y les enseña a vivir en grupo, esbozando un medio de convivencia.

Psicológicamente, satisface las necesidades afectivas del núcleo familiar.

Culturalmente, funciona como un órgano de reproducción, donde se aprenden los comportamientos sociales, valores morales e ideológicos.

Económicamente, su interdependencia está ligada al provisionamiento de necesidades materiales.

Ahora que, para que estas funciones puedan desarrollarse armónicamente, sus miembros deben sostener una relación agradable; ya que esto se refleja en todos los aspectos de su vida; además de esta manera, logran una interrelación óptima con su medio ambiente.

Por otra parte, a fin de vislumbrar elementos necesarios para conformar un hogar integrado o uno desintegrado, a continuación se mencionan algunos aspectos que afectan positiva o negativamente la relación familiar.

d) INTEGRACION FAMILIAR

Como se ha referido, las funciones de la familia son, entre otras, moldear a los individuos forjando la personalidad de cada hombre, cumpliendo así con el papel que le corresponde como la institución encargada de formar seres humanos útiles a la sociedad y para lograr este proce

so es necesario que sus miembros, fundamentalmente la pareja, logren integrarse satisfactoriamente.

Por lo que Pratt (1971) define a la integración familiar como el resultado, más o menos prevalectente en la vida matrimonial, de la satisfacción conjunta de los cónyuges al vivir como esposos, del mayor grado de acuerdo recíproco y de un alto índice de comunicación positiva entre ambos.

Por lo tanto, cuando dos personas se unen con la intención de formar una familia nos encontramos en el comienzo formal de una unidad familiar. La pareja debe hacer ajustes en su modo de vida para adaptarse entre sí, reforzando algunas conductas y desechando otras; ya que el tipo de relación que asuman los esposos afectará a los integrantes del núcleo familiar; es importante entonces, que dialoguen, tomen decisiones comunes para llegar a un acuerdo conjunto obteniendo, con ello, una mayor comprensión y una satisfacción más efectiva de sus necesidades y deseos; así esta integración se verá reflejada en la vida interna del hogar y en la ubicación que logren sus integrantes dentro del medio ambiente.

Por consiguiente tenemos que uno de los aspectos más importantes para lograr una unión armónica en la pareja, es el diálogo; donde se intercambian pensamientos y sentimientos para valorar la realidad del matrimonio, con el fin de mejorar la cohesión familiar.

Por otro lado, se puede considerar que, dado que la institución familiar necesariamente se encuentra sometida a tensiones y presiones - provocadas por múltiples razones, una relación satisfactoria no es aquella carente de conflictos sino aquella donde es posible hallarles solución, puesto que esto presupone una condición de equilibrio.

Otro factor importante en el matrimonio, es el amor, al cual se le considera como la relación entre dos individuos que busca lograr el - desarrollo óptimo de ambos.

El amor es lo que mantiene unida a la pareja, es la adhesión emo cional hacia la otra persona con el fin de procurar su bien en un marco de respeto, es un acto que se intensifica y es desinteresado, descubrien do aspectos ocultos de la persona amada que le estaban latentes a ella - misma, dado que el amor revela a algunas personas su propio valer para - devolverles la seguridad en sí mismas; se valora al ser querido en su - dignidad humana, existiendo una actitud mutua de responsabilidad.

De esta forma Leñero (1983) señala como factores potencialmente determinantes en la estructura y dinámica de la integración conyugal; la toma de decisiones en conjunto, así como la predisposición a asumir responsabilidades en pareja; además de que debe existir una estructura igua litaria en la toma de decisiones en una relación.

Otro aspecto que influye en el vínculo matrimonial, es el estra-

to social a que pertenece la familia, ya que va a darle una visión diferente a su interacción. La estratificación social marca diferentes niveles de vida para sectores de población que cuentan con diversas características económicas (ingresos y egresos, ocupación y propiedades), políticas (participación y conocimientos), culturales (años de estudio, conocimientos, capacidad artística, etc.); por consiguiente, los conflictos a que se enfrenta una unidad familiar son diferentes en cada clase social.

Leñaro (1983) opina que parece existir una franca relación entre el monto del ingreso familiar y el igualitarismo en el ejercicio de la autoridad. Considerando, por supuesto, que este factor puede estar influido por otros aspectos, como por ejemplo, la educación.

Otra situación que podría estar relacionada con la integración familiar es el hecho de que la mujer realice alguna actividad extrafamiliar, como el desarrollar un trabajo remunerado.

Se han realizado numerosos estudios relacionados a este factor; así tenemos que Silva (1983), Zetina (1985) y Esquivar y Fernández (1986) comprueban en sus Tesis que en las familias donde la mujer trabaja existe una evolución en los patrones de la autoridad del marido, estos tienen una participación más igualitaria en lo que se refiere a las actividades y decisiones dentro del hogar; la mujer es más autónoma en su toma

de decisiones; aunque por otro lado, también demostraron que estas circunstancias no garantizan que cuando la mujer desarrolle alguna actividad laboral los cónyuges se encuentren más satisfechos en su relación.

e) DESINTEGRACION FAMILIAR

Así como es importante conocer las características de un hogar integrado, también lo es reconocer los errores en que incurren aquellos hogares que no lo están.

Jiménez Moreno (1965) define desintegración familiar como el proceso que culmina con los vínculos, principalmente afectivos, que mantienen unidos a los esposos, a estos con sus hijos, y a estos últimos entre sí; debido al distanciamiento ya sea psíquico o físico de los miembros de la familia.

En seguida se mencionan algunas causas y factores que pueden contribuir a desintegrar la familia.

Mora Vázquez y Aguilar de la Mora (1965) marcan como principales manifestaciones de la desintegración familiar:

a) Apatía, ignorancia y falta de diálogo positivo de los miembros de la familia, especialmente de los padres, lo que les impide hacer una planeación y organización de su vida familiar.

b) Debilidad o ausencia del sentido de jerarquía de valores.

c) Autoritarismo o debilidad de los padres y negligencia o animosidad de los hijos que impida la dirección y ejecución de las metas familiares.

d) Falta de mutuo acuerdo y apoyo entre los padres, lo que impide llevar el control de la dinámica familiar.

Por otra parte, para Morales (1965) la desintegración familiar se expresa por medio de los siguientes aspectos:

a) Pérdida de objetivos comunes.

b) Suspensión de los servicios mutuos.

c) Falta de correspondencia en las relaciones afectivas.

d) Falta de coordinación en los respectivos papeles que cada uno debe desempeñar.

e) Desaprobación habitual mutua.

f) Desorganización en la preparación de la vida futura en común.

g) Pérdida de la comunicación.

h) La separación o el divorcio que a pesar de ser la prueba defi

nitiva de desintegración, no siempre es la más trágica.

Los factores responsables de la desintegración familiar son:

a) La falta de madurez emocional, es el que se encuentra con más frecuencia, puesto que se es incapaz de establecer o mantener relaciones adecuadas entre sí por falta de madurez emocional de uno de los integrantes de la pareja o de ambos. Mientras que los cónyuges maduros se llevan bien, se respetan en cuanto a sus sentimientos, sus gustos y sus opiniones; encontrando siempre la forma de comunicarse.

Algunas consecuencias de la inmadurez en la relación matrimonial:

- 1.- La falta de comunicación verbal. Cuando falta la comunicación debida, se establece un círculo vicioso entre marido y mujer.
- 2.- Incomprensión de la independencia individual que necesita cada uno de los cónyuges. No se aceptan las necesidades de los demás.
- 3.- Se establecen relaciones inadecuadas con los hijos; se exige de ellos el cariño que no se encuentra en la pareja.
- 4.- Los celos ocasionados por la inseguridad del individuo, esto hace que la persona no pueda integrarse adecuadamente.

Otros factores causantes de la desintegración:

5.- Desacierto en la elección del cónyuge, dado por:

- a) Atracción sexual que no va acompañada por cariño verdadero y respeto.
- b) El temor a la soledad de la soltería.
- c) Mejorar el nivel socioeconómico.

6.- Formar partidos dentro del hogar.

7.- Entrometimiento de los padres en el matrimonio.

8.- La muerte de uno de los cónyuges.

Mora Vázquez y Vázquez de Aguilar (1965) concluyen que la desintegración de un hogar se debe a la falta de amor; desde el amor a sí mismo, el amor entre dos personas, el amor a todo el género humano.

Por último, es importante mencionar que los factores que influyen en la desintegración, no son lo suficientemente fuertes para destruir un hogar bien adaptado, sólo afectan cuando encuentran un campo propicio, provocado por alguno de los aspectos mencionados, o por perturbaciones mentales más serias.

F) INTERRELACION ENTRE FAMILIA Y TRABAJO

Una vez que se ha hecho referencia a las instituciones donde un hombre económicamente activo pasa la mayor parte de su tiempo (familia y trabajo), en seguida se describe la interrelación que estas dos áreas - tienen en la vida del ser humano.

Así tenemos que el hombre moderno gira en torno a su trabajo, su vida familiar y su círculo social; ya que se mueve de la institución productiva o del trabajo hacia la institución familiar, a las instituciones recreativas, haciendo de cada una un foco intenso de interés mientras se encuentra en ella.

Como se ha mencionado, el industrialismo trajo consigo la independencia de áreas, al separar el lugar de trabajo del hogar familiar y con ello aparta a sus miembros, es cuando se advierte que el empleo provoca tensiones que se reflejan en la vida familiar.

El trabajo ejerce influencia directa o bien indirecta, sobre la estructura y función del hogar, aunque también la tiene sobre su desorganización y disolución. Scheneider (1966) ha observado que la tasa de divorcios ha aumentado con el desarrollo industrial; pues la industria coadyuva a la desintegración familiar, debido a la ausencia del padre o de - ambos cónyuges en el hogar, al tener que desempeñar su trabajo fuera de él. El individuo trabajador pertenece a su núcleo familiar solo un tiem

po parcial, compaginando ambas tareas.

Como pocas veces puede transmitir a la familia el entusiasmo, - las tensiones y los éxitos de la vida ocupacional, no puede hacerle partícipe de gran parte de sus vivencias, considerando por ello que su rol familiar es secundario.

La influencia que surge entre la familia y el trabajo, se desarrolla según el tipo de actividad de cada miembro y su prestigio profesional, variando ostensiblemente de una familia a otra.

Cuando el trabajo requiere de la persona tiempo extra, este tiempo lo absorbe del que debiera dedicar al hogar, además que por llegar - agotado física y mentalmente no le presta la debida atención.

Un elevado rendimiento laboral puede estar encubriendo una actitud evasiva ante la familia, por lo que el trabajo se utiliza también como escape. Por otro lado, un salario bajo provoca incertidumbre y desavenencia entre los cónyuges, por lo que se puede deducir que una actividad mal remunerada, puede acarrear problemas en la familia, entre otras cosas, por desatención a sus miembros y falta de diálogo. Esta influencia también puede ser adversa, igualmente, si en el hogar existen fricciones, estas puedan afectar el trabajo; no obstante que lo ideal sería que los problemas laborales no se proyectaran ante los familiares; es - muy difícil desligarlos, puesto que cuando existe desequilibrio en ambas

áreas, se refleja desfavorablemente, tanto en la familia como en el trabajo; pero también pueden combinarse para lograr un adecuado desarrollo de la personalidad del individuo. Si el trabajo es muy absorbente la solución sería darle prioridad a la familia respetando los mejores momentos para convivir, pero sin descuidar la actividad laboral.

Algunos estudios describen la interrelación entre familia-trabajo y cómo se afectan entre sí. Tenemos entonces que en la Tesis realizada por Ballesteros y Bravo (1985), donde se investigó la relación entre la estabilidad emocional de la familia y la conducta del trabajador, se seleccionaron dos grupos de trabajadores; el primero formado por sujetos que no ocasionaban problemas laborales, y el segundo integrado por empleados con bajo rendimiento laboral (impuntualidad, ausentismo, accidentabilidad); se encontró que cuando la estabilidad emocional es precaria, tiende a afectar la conducta del trabajador, dentro del ámbito laboral.

Palma (1983), concluye en su Tesis que el trabajo influye negativamente en la familia. El estudio se realizó a nivel ejecutivo; la mayoría de las respuestas coinciden en afirmar que los problemas familiares afectan el desempeño de su trabajo, pero no consideran que las dificultades del hogar sean ocasionadas por el trabajo.

Se encontró también que los ejecutivos, tomados como muestra, dedican más tiempo a sus actividades laborales que a la familia u otras actividades. Mezclan sus problemas laborales y familiares y así, un 38%

se ve afectado por el desempeño de su trabajo.

Por otra parte, en sus investigaciones sobre el tema Arias Galicia (1985) sostiene que las personas con mayor jerarquía y mayor salario, son quienes llevan más trabajo para realizarlo en su casa, preocupándose por asuntos laborales cuando están en su hogar; sin embargo, no perciben mayores conflictos por este hecho, ni experimentan problemas en la integración con su familia. Se puede deducir que como cuentan con más salario y mayor escolaridad conviven más con su familia (pasatiempos, tomar alimentos).

Otro punto importante detectado es que los jefes sienten más satisfacción que los subordinados en cuanto al trabajo en sí mismo, debido quizá al mayor reto que les representa su actividad. Por último, se encontró que el grupo que contaba con los salarios más bajos, recibe menor sostén emotivo (apoyo brindado por la familia).

CAPITULO V

PROBLEMAS DE LA TRANSPORTACION EN MEXICO

CAPITULO V

PROBLEMAS DE LA TRANSPORTACION EN MEXICO

La transportación en México es un aspecto importante que debe considerarse como parte de la vida del trabajador, ya que para el desarrollo de sus actividades le es imprescindible conducirse de un lugar a otro y en una ciudad cosmopolita como la nuestra (donde el tráfico al que debe enfrentarse diariamente, es intenso), su necesidad de viajar puede propiciarle varios efectos en su vida familiar y/o profesional o provocarle también trastornos en su organismo.

Dado que es un objetivo de este estudio el relacionar el tiempo de transportación con la ansiedad del individuo, a continuación se manifiestan los problemas que ocasiona el traslado a los habitantes del Distrito Federal.

Así tenemos que, como menciona Reding (1985), la Ciudad de México es la urbe más grande del mundo; además de ser la capital política es el centro industrial, comercial y en general, de todas las actividades propias de un país industrializado. Propiciando que mucha gente del interior de la República emigre a esta ciudad, acrecentando el problema de la sobrepoblación y con las consecuencias que se originan de esto.

Conforme la capital de México se ha desarrollado, ha debido

enfrentarse a una infinidad de dificultades; sus servicios son insuficientes, sus finanzas y sus recursos naturales se han escaseado; algunas políticas de financiamiento y apoyo al desarrollo industrial lograron que la ciudad creciera sin control ni coordinación, agudizando los problemas de la expansión no planificada. La ciudad no estaba diseñada para recibir la cantidad de automóviles que día a día se han ido incorporando y - que han creado graves problemas para la población.

Los movimientos diarios en la capital se determinan por la distribución de la ciudad; la localización distante, en general, de los centros industriales, económicos y administrativos en relación con los lugares de residencia; también por el desarrollo de los medios de transporte, que agravan el problema, pues sus usuarios deben resignarse a pasar por un sinfín de adversidades; hacer colas, colgarse peligrosamente o ser - arrollados. Al ciudadano capitalino cada vez le desespera, le irrita y le frustra más las condiciones en que se encuentra el transporte.

Reding (1985) comenta que en 1984 los vehículos como autobuses, trolebuses, taxis y "peseras colectivas" representaban el 5% de la transportación y trasladaban al 84% del total de viajeros; mientras que los - automóviles particulares representaban el 95% para conducir tan sólo el 16% de los viajes diarios.

Por otra parte, la sobrepoblación ocasiona a su comunidad diversas complicaciones, tales como necesidades económicas, que obligan a los

ciudadanos a emplearse en trabajos que no logran una relación satisfactoria en proximidad con respecto a sus hogares y esta separación física - trae como consecuencia que el trabajador utiliza cada vez más tiempo en viajar de su domicilio a su centro laboral convirtiéndose el tiempo de traslado, en su tercer medio de vida habitual.

Reding (1985) cita que el tránsito se mueve a un promedio de 15 km/h. durante gran parte del día; agravándose en otras circunstancias como son las temporadas de lluvia, que propician inundaciones y apagones - en los semáforos. Así, los viajes se hacen muy fatigosos y con frecuencia muy largos y estos ritmos cotidianos impuestos por la necesidad de transportarse, tienen una profunda influencia en el individuo; tanto en su salud, en las relaciones con su pareja y sus hijos, su tiempo libre y su eficacia en el desempeño de su profesión.

Tenemos entonces, que las consecuencias que le traen al trabajador la acumulación de horas de trabajo y las que utiliza para desplazarse, es la disminución del tiempo destinado a convivir con la familia, - trastornos psíquicos (neurosis, tensión, ansiedad, etc.) que le provocan déficit emocionales y de comportamiento al llegar a su trabajo u hogar.

Se considera que la salud de la persona se reciente con la fatiga excesiva y en el trabajo se encuentra que el rendimiento es menor y - la iniciativa más limitada; debido a estas causas que el autor anteriormente citado afirma que lo más satisfactorio sería que el individuo se -

encontrara a una distancia-tiempo de su centro laboral de un cuarto de hora a una hora, como máximo.

Las clases media y alta cuentan con autos particulares para trasladarse, los que a menudo sólo conducen a una persona, propiciando una gran desproporción de vehículos en el espacio disponible para ellos dentro de la ciudad. González Sánchez (1984) probó en su Tesis que el auto móvil se utiliza como productor de confort; al no tener que esperar transporte sus usuarios se ahorran tiempo para llegar a su destino, redituándoles un mejor desenvolvimiento con el medio que los rodea (hogar, trabajo, etc.).

Otros trastornos ocasionados por el congestionamiento de tránsito y que deben soportar los habitantes de las grandes ciudades, son la desarticulación de las líneas de transporte, la sobreutilización en las "horas pico" de los autobuses y el metro, tiempos de retardo debido a la falta de fluidez. El tráfico es causante, también de otras dificultades ambientales que van transformando gradualmente nuestro entorno físico (inversión térmica, lluvia ácida, etc.).

Tenemos así, que las personas tienen cada día más desórdenes propiciados por las sustancias tóxicas que inhalan (irritación de ojos y garganta, entre otras perturbaciones).

El ruido producido por la circulación de vehículos se ha conver-

tido en una molestia grave y perjudicial al destruir, en gran escala, la vida agradable de los hogares e interferir en la eficacia, dentro de los lugares de trabajo.

Resulta entonces interesante conocer la influencia que ejercen los aspectos de la transportación sobre las diferentes esferas que conforman la vida del hombre, como también, la tensión que puede producirle.

Stohols et al (1978) realizó un estudio que consistió en someter a un grupo de conductores a una exposición cotidiana de tráfico, en periodos de cortos y largos lapsos, tomando como indicadores el "estado de ánimo", reacciones fisiológicas, ejecución de una tarea y la percepción del congestionamiento; se concluyó que la exposición al tráfico intenso se asocia con diferencias significativas en el estado de ánimo, ejecución de una tarea y en incremento de las reacciones fisiológicas de los conductores; es decir, que en general, las diferencias individuales son las que determinan la actitud de la persona hacia el congestionamiento.

Por otro lado Manzur y Sánchez (1981) mediante una investigación exploraron la relación entre algunas características del tráfico de vehículos en un área urbana e indicadores de reacciones emocionales encaminadas a la adaptación de los sujetos a su ambiente laboral cotidiano; en los resultados se encontró que el indicador de tensión-ansiedad es el que afecta en mayor medida a la generalidad de la muestra estudiada, sin que afecta el tipo de transporte que utilicen.

El 45% de los sujetos percibió al tráfico como un problema cotidiano de gran preocupación, irritante pero inevitable. Sin embargo, no se le encontró relación con la eficiencia laboral, no obstante que del 10 al 15% señaló que aparentemente por causa del tráfico, estaban llegando a mostrar reacciones psicofisiológicas de moderadas a severas.

CAPITULO VI - ANSIEDAD Y TENSION

b) FUENTES DE ANSIEDAD QUE AFECTAN AL SER HUMANO

c) OTRAS FUENTES DE TENSION

d) ADAPTACION DEL SER HUMANO A LA TENSION

Y A LA ANSIEDAD

CAPITULO VI ANSIEDAD Y TENSION

En el presente estudio se pretende relacionar al trabajador con diversas situaciones, que se pueden considerar productoras de ansiedad; por lo que enseguida se describe el proceso psicobiológico de estrés (tensión); donde la ansiedad y los estresores son algunos de los principales elementos que lo conforman.

Así, aún cuando el punto central del tema es la ansiedad, se hace referencia también a la tensión por la estrecha relación que guardan entre sí.

Tenemos entonces que el concepto de estrés se deriva del griego "stringere", que significa causar tensión; por lo que comúnmente se le conoce como tensión nerviosa. Al encontrarse alguien en una situación angustiosa e interpretarla como algo amenazador o peligroso, experimenta sensaciones de tensión, temor o preocupación.

En el siglo XIX se empezaron a considerar los efectos del estrés que sufrían las personas como causa de enfermedades físicas (ataques cardíacos, úlceras, artritis, diabetes mellitus, erupciones cutáneas) y mentales (ansiedad neurótica, depresión, psicosis y pesadillas). Esta información se corroboró más adelante, mediante diversos estudios, como el efectuado en el Instituto Nacional de Cardiología, en el año 1981, -

cuando se registraron 423 casos de infarto, de los cuales 290 fueron hombres y 133 mujeres. Esta "ventaja" del sexo masculino, nos puede indicar factores no sólo físicos, como causa de infartos, pues los corazones de ambos sexos son idénticos. La misma tendencia se encuentra en otros países (E.E.U.U., Japón), además se observa que a medida que la mujer se incorpora a las actividades donde se requiere de competitividad, aumenta el número de infartadas.

Fue en Inglaterra donde se equiparó a la tensión con el trabajo pesado, y a las deformaciones con la ansiedad.

El término tensión, involucra un complejo proceso psicobiológico. Cuando una situación o estímulo se presenta objetivamente con algún grado de peligro físico o psicológico y el individuo lo percibe como potencialmente peligroso o dañino, experimenta una reacción de ansiedad.

Spielberger (1980) menciona que la ansiedad se manifiesta como - "una reacción emocional que consiste en las sensaciones subjetivas de la tensión, el temor, el nerviosismo y la preocupación, así como una elevada actividad en el Sistema Nervioso Autónomo";⁽¹⁾ también afirma que "es una reacción desagradable frente a una tensión específica".⁽²⁾

(1) Spielberger, Ch. Tensión y Ansiedad. Colección de Psicología y Tú, - México, 1980, pág. 16.

(2) IBID pág. 60.

Para complementar la comprensión de los términos de ansiedad y tensión en seguida se hará referencia a otras opiniones de algunos autores mencionados por Spielberger (1980).

Así tenemos que Freud considera a la tensión como una respuesta ante la presencia de peligro, ya sea proveniente del ambiente exterior o de pensamientos o sensaciones; mientras que la calma y serenidad indican su ausencia.

Por otra parte Richard S. Lazarus define la tensión como un tipo especial de interacción entre una persona y su ambiente, ya que en esta interacción entre la persona y el ambiente los estímulos se unen a las reacciones de ansiedad a través de la percepción de la amenaza.

Es importante señalar que para que un acontecimiento o agente sea considerado como estresante, deben tomarse en cuenta las diferencias individuales (sexo, edad, temperamento, hábitos, etc.); cómo la persona interpreta la situación; la habilidad para enfrentársele; y el ambiente social y físico en el cual se presente.

Un estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos. Así, a cualquier situación o persona del medio externo, se le puede percibir como productora de tensión.

Las funciones del cuerpo tienden a crear un estado permanente de

equilibrio; cuando se altera, trata de volver a él. A este proceso se le llama homeostasis, y se define como la capacidad de un organismo para mantener un ambiente interno relativamente invariable. Para lograrlo, se regulan las funciones corporales como son: respiración, circulación sanguínea y temperatura del cuerpo, entre otras.

El fisiólogo Cannon, en la década de los 20's, afirmaba que la tensión es el resultado de una alteración de la homeostasis; así la respuesta al estrés es el esfuerzo de nuestro cuerpo para adaptarse al cambio, o con mayor precisión, para mantener esta homeostasis.

Por otro lado, el fisiólogo Selye en 1930, basado en sus experimentos sobre los efectos de la tensión en los procesos fisiológicos, dió a conocer el "Síndrome General de Adaptación" (SGA), que se refiere a la suma de reacciones fisiológicas resultantes de la exposición a estímulos nocivos.

Este proceso consta de tres etapas fundamentales:

- 1.- "Reacción de alarma". Cuando un individuo es expuesto repentinamente a una situación angustiosa. Los cambios fisiológicos que se presentan (músculos rígidos, dilatación de pupilas, el corazón acelera su actividad, la respiración es más rápida y profunda, la boca y las mucosidades se resecan), lo preparan para dar una respuesta de "lucha o escape".

2.- "Estado de resistencia". Si la exposición al agente se prolonga, surge el mecanismo homeostático, este trata de adaptarse al provocador de la tensión, disminuyen los signos de la primera etapa. Pero debe considerarse que existen límites en la capacidad de adaptación del organismo, ya que este "estado de resistencia" utiliza energía que puede ser necesaria para otras funciones vitales.

3.- "Estado de agotamiento". Pueden reaparecer los signos de la "reacción de alarma"; pero si se ha agotado totalmente con los recursos de defensa del organismo, al continuar presente la tensión se puede provocar la muerte del individuo.

Spielberger (1980) refiere que las similitudes entre los cambios fisiológicos del estado de ansiedad y de las reacciones de tensión apoyan la observación de Mason de que la excitación emocional se encarga de transmitir la señal de tensión.

Las reacciones que se tienen frente a la tensión van a depender de que la situación en particular sea considerada o no amenazante, independientemente de que el peligro sea real o imaginario.

No obstante que todas las personas experimentan estados de ansiedad, se encuentran diferencias significativas en cuanto a frecuencia e intensidad; por lo que tenemos a la ansiedad como un rasgo de personalidad (A-Rasgo) y como un estado emocional transitorio (A-Estado). La pri

mera toma en cuenta las diferencias individuales, es decir, a las diferencias entre las personas en la tendencia a responder a situaciones percibidas como amenazantes, con elevaciones en la intensidad de la A-Estado, se consideran las experiencias pasadas del individuo. La segunda se caracteriza por sentimientos de tensión y de aprensión subjetivas conscientemente percibidas.

Se puede encontrar que, en general, las personas que califican alto en A-Rasgo obtienen un elevado A-Estado; más comúnmente que las personas que califican bajo, ya que los primeros exhiben en mayor número de situaciones, reacciones de peligro o amenaza, tienden a ver más peligro el mundo, se encuentran más vulnerables a la tensión, ya que se subestiman y les falta confianza en sí mismos, por lo que se sienten nerviosos, inseguros e inquietos.

Todo ser humano debe enfrentarse, a lo largo de su desarrollo, a la ansiedad y la tensión, formando parte íntegra en la evolución de la vida del individuo. Se presentan desde la concepción, más adelante en las relaciones familiares, con el medio que lo rodea, presiones en el trabajo, tensiones en el matrimonio, etc.

En la actualidad se han presentado cambios más rápidos y continuos derivados de los adelantos tecnológicos, provocando en el individuo un estado de tensión física y mental, angustia y ansiedad.

b) FUENTES DE ANSIEDAD QUE AFECTAN AL SER HUMANO.

El tiempo invertido en actividades relacionadas con el trabajo - tales como tomar alimentos durante la jornada, el traslado al centro de trabajo y los preparativos para las labores- aumentan considerablemente el tiempo de la jornada laboral; aunado a esto, muchas personas permanecen más tiempo del establecido en la oficina y se llevan trabajo a casa, ocasionando que el ambiente laboral interfiera con su vida familiar. - Consecuentemente, como se ha venido mencionando, su vida laboral y no la boral se entrelazan y son interdependientes.

Las fuentes de ansiedad en el trabajo pueden repercutir en la vida no profesional del individuo; como resultado de los estresores vividos durante el día de trabajo, el empleado puede llegar a su casa irrito, no comunicativo o insolente, provocando así tensión en sus relaciones matrimoniales.

Ivancevich (1985) enumera dos clases de estresores que afectan - al individuo, dentro del ambiente laboral. Por una parte los estresores extraorganizacionales, son eventos y situaciones ajenos al ambiente labo- ral, y que sin embargo influyen en el desempeño del trabajo; están con- formados por problemas conyugales, dificultades económicas, incertidum- bres políticas, así como otras preocupaciones en cuanto al nivel de vida.

Los estresores intraorganizacionales -que a su vez se dividen en:

individuales, grupales, organizacionales y el ambiente físico donde se desarrollan las tareas laborales-. Dentro de los individuales se considera la sobrecarga propia del rol, como ejemplo de los segundos podemos mencionar el conflicto de grupo, los estresores organizacionales comprenden aspectos relacionados con la manera de designar los puestos. Los tres ya descritos se relacionan con la fuente inicial del estresor, mientras que el último, o sea el ambiente físico en que se desempeña el trabajo, puede provocar estresores, como es el ruido excesivo o la falta de ventilación.

Ivancevich (1985) menciona que en investigaciones realizadas se ha observado que los estresores intraorganizacionales y extraorganizacionales interactúan; cita también que los estresores potenciales aumentan a medida que la organización es más compleja en tanto al trabajo especializado; así se refiere como ejemplo que en los Estados Unidos de América (donde se posee la tecnología más avanzada) la productividad individual ha registrado un retroceso con respecto a la de Japón, Francia, Alemania Occidental e Italia, producto (por lo menos parcial) según numerosos estudios, al ambiente cada vez más estresante, así como a la escasa habilidad de los individuos para enfrentarse a estos estresores, en tal forma que no causen alteraciones en los sistemas personales y organizacionales.

Según lo anterior, se puede observar que la ansiedad tiene grandes repercusiones en la conducta del ser humano, por lo que resulta interesante tratar un punto básico para el propósito de esta investigación:

la ansiedad como un posible resultado de la insatisfacción en el trabajo.

Así tenemos que Deci y Vroom (1979) mencionan que las personas - insatisfechas, que renuncian a sus empleos, sienten que subvaloran sus - habilidades y muestran más ansiedad cuando sus supervisores los vigilan; por lo cual los autores consideran que la ansiedad y el renunciar tienen una relación baja (pero importante) con la insatisfacción, la necesidad de autonomía y de evaluación justa; aún cuando en conclusión se encontró que la ansiedad tiene un efecto dinámico poco significativo con la insatisfacción.

Sin embargo, es interesante realizar otras observaciones sobre - el tema; y consideramos entonces que algunas características del trabajo que pueden ser causa de tensión, son, entre otras ya mencionadas, el trabajo llevado a casa. El individuo que trabaja 80 horas a la semana se - encuentra más expuesto a estresores que la persona que trabaja 40 horas a la semana, puesto que el desgaste físico y mental que sufre no le permite hacer frente a las situaciones angustiosas. La cantidad de tiempo que dedica al trabajo, lo disminuye del que normalmente dispone para el ocio y el descanso, durante el cual recobra las energías para su adaptación.

Otro punto, que en un momento dado puede relacionarse al anterior, es la sobrecarga de trabajo; esta puede ser de dos tipos: cuantitativa y cualitativa. La primera es cuando el individuo percibe que tiene

mucho trabajo que hacer, o poco tiempo para realizarlo. La sobrecarga - cualitativa es cuando el empleado no se siente con la habilidad necesaria para efectuar sus funciones, o que las normas de desempeño están muy altas, independientemente del tiempo que tenga para realizarlo.

Por otro lado, se debe mencionar que el trabajo puede ser fuente de tensión, o percibirse como reductor de angustia, al utilizarse como - apoyo emocional y como principal medio de contacto para entablar relaciones interpersonales.

Tenemos entonces, que otro aspecto provocador de ansiedad en el individuo, es ocupar un puesto de responsabilidad; sin embargo, en la Tesis presentada por Gómez Carrillo (1985), donde se utilizaron como instrumentos el IDARE y el MINESSOTA, se encontró que no había diferencias significativas entre los individuos que ocupaban un puesto de responsabilidad y los que no; en cuanto a la A-Estado y la A-Rasgo. Se concluyó - entonces, que el puesto de responsabilidad no es un factor potencial de ansiedad, sino que va a depender de cada sujeto, como perciba este factor y como maneje esta situación y cualquier otra. Así, la ansiedad tanto Rasgo como Estado, no va a estar determinada por el tipo de puesto, - sino por la estructura psíquica y su muy particular forma de reaccionar ante las situaciones de su vida.

Existen indicadores que nos permiten detectar la tensión y sus - consecuencias en el lugar de trabajo, descritas en la Tesis "Causas y -

Efectos en las Organizaciones" de Díez de Bonilla Marfa del Socorro (1984); las cuales se mencionan a continuación:

INDICADORES FISICOS

- Aumento de tensión muscular.
- Frecuentes dolores de cabeza y de espalda.
- Alta presión sanguínea y pulso elevado.
- Falta de respiración.
- Boca seca, palmas sudorosas, manos y pies fríos.
- Frecuente necesidad de orinar.
- Tono elevado de la voz.
- Cambio repentino de apetito.

Las consecuencias dentro de la empresa son: ausentismo, frecuentes incapacidades, interrupción continua de actividades laborales, disminución en el ritmo del trabajo, presentación personal inadecuada redundando en mala imagen para la empresa y conflictos en la interrelación con sus compañeros. Todo lo anterior trae como consecuencia disminución en la productividad.

INDICADORES DEL PROCESO MENTAL

- Incapacidad para concentrarse en sus tareas.
- Tendencia a cometer más errores, aumenta el olvido y disminuye -

su desarrollo en general.

- Escasivo sueño durante el día, cansancio y tedio.

Sus consecuencias son: la dificultad para llevar una metodología y orden en el trabajo, se inician nuevas tareas sin haber terminado las anteriores, no se establece la debida jerarquía en las actividades laborales, por lo que el trabajo no se termina en el tiempo correspondiente, sufriendo un estancamiento el desarrollo propio de la empresa.

INDICADORES EMOCIONALES

- Irritabilidad.
- Ansiedad.
- Aislamiento emocional y llanto.
- Conductas hostiles y agresivas.

Las consecuencias que se pueden presentar en la empresa son: conflicto en las relaciones interpersonales, bloqueo de la información, se rompe la armonía en el trabajo, redundando en una disminución de la motivación en el trabajador y apatía hacia sus labores.

INDICADORES CONDUCTUALES

- Cambios repentinos en hábitos de trabajo y personales (falta de higiene personal y aumento en los errores de comportamiento).

- Insomnio.
- Aumento en el consumo de alcohol y drogas.
- Enfermedades más frecuentes.

Las consecuencias son: desorganización en la ejecución de planes y programas establecidos por la empresa, afectando los objetivos de la misma. Bajo rendimiento en el trabajo, conflicto en las relaciones humanas, presentación inadecuada, aumento en accidentes laborales, ausentismo, rotación de personal. Con todo esto se desorganizan las áreas y actividades del trabajo, provocando disminución en la productividad.

Ivancevich (1985) menciona que evidentemente no debe suponerse - que siempre o a menudo, la tensión es quien provoca tales consecuencias, no puede desecharse la posibilidad de que la tensión sea causante primaria de tales efectos o agentes que contribuyan a que se presenten; aunque por otra parte debe considerarse el efecto contrario, es decir, que la insatisfacción en el trabajo o los dolores de cabeza (por poner pocos ejemplos), sean los que provoquen la ansiedad en los sujetos.

c) OTRAS FUENTES DE TENSION

Las fuentes de tensión que afectan al individuo, son diversas; - ya que desde la concepción misma del ser humano está expuesto a dichas - fuentes de tensión. Spielberg (1980), afirma que en investigaciones - realizadas se ha descubierto que diferentes patrones de ansiedad durante

el embarazo se relacionaban con complicaciones obstétricas; esto nos señala además, la importancia de disminuir los efectos adversos del estrés y la ansiedad en la reproducción humana.

Más adelante, cuando el niño asiste a la escuela, debe enfrentarse a la primera separación continua de sus padres y esto, en conjunto con las actividades que desarrolla en el aula, pueden ser también causa de ansiedad; en el matrimonio, cuando la relación es incompatible y conflictiva, constituye otra fuente de tensión; así mismo en el trabajo, como ya se ha mencionado, también existen estresores para el ser humano.

Por otra parte, para los habitantes de las grandes ciudades, una de las más importantes y evidentes fuentes de estrés es el hacinamiento y sus consecuencias, como son: el ruido, la contaminación, el congestionamiento de tráfico, entre otras.

También, como ya se hizo referencia en el anterior capítulo, las molestias diarias de tener que ir a trabajar en medio del denso tráfico o en un transporte atestado de gente, o el tener que hacer fila bajo la lluvia para tomar el autobús.

El desempleo, la pobreza, la desnutrición y las nulas condiciones sanitarias, siguen estrechamente ligadas a las grandes ciudades como productores de ansiedad.

Y en general, el ser humano está expuesto constantemente, a diario y en cada etapa de su desarrollo, a tales sensaciones.

d) ADAPTACION DEL SER HUMANO A LA TENSION Y A LA ANSIEDAD

Es importante mencionar que al considerar los efectos de la tensión sobre la vida del hombre se podría pensar que estas situaciones solo afectan negativamente y que deben ser evitadas o limitadas para reducir los problemas psicológicos o físicos que implica el adaptarse a ellos. En realidad, cierta cantidad de tensión y ansiedad resulta esencial para el desarrollo de la humanidad misma, puesto que ya que el ajuste y la adaptación se perciben como amenazantes o desafiantes, este proceso dota a la persona de la energía necesaria para sobrevivir, dado que el organismo se activa para evitar el peligro. Aunque, por otro lado, como ya se ha descrito, existe un nivel en que el resultado del ajuste y la adaptación son la debilidad y el daño, más que el fortalecimiento y la vitalidad. Es por ello que no siempre es recomendable la búsqueda de la amefaza, pero sí es necesario dejar claro que los efectos del estrés pueden ser tanto positivos como negativos para el ser humano.

Cuando la tensión y la ansiedad producen efectos desagradables, se tiende a iniciar un comportamiento encaminado a eliminarlas o reducir las y cuando el peligro es externo se puede omitir modificando el ambiente y así suprimir el peligro, o bien evitando la fuente de peligro.

En estas situaciones la angustia se reduce haciéndole frente por medio del comportamiento, o sea alterando su relación con el medio ambiente.

Otra forma de adaptarse que utiliza el ser humano es por medio de maniobras psicológicas inconscientes (mecanismos de defensa), destinadas a alterar su forma de percibir la situación para que parezca menos amenazante.

Al percibirse, la tensión y la ansiedad como productoras de efectos extremadamente desagradables, es conveniente buscar ayuda profesional, puesto que existen infinidad de técnicas que pueden auxiliar, aunque no existen fórmulas universales para la reducción del estrés, ya que el ser humano difiere en cuanto a su herencia y experiencias vitales, pero encontrando la técnica adecuada puede darle excelentes resultados.

CAPITULO VII - METODOLOGIA

- a) PROBLEMAS E HIPOTESIS
- b) DESCRIPCION DE INSTRUMENTOS
- c) CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA
- d) PROCEDIMIENTO
- e) PROCESAMIENTO DE DATOS
- f) RESULTADOS
- g) COMENTARIO DE LOS RESULTADOS
- h) CONCLUSIONES
- i) SUGERENCIAS

CAPITULO VII

METODOLOGIA

Considerando que, como se ha mencionado, el trabajo y la familia son las esferas a las que el individuo dedica la mayor parte de su tiempo, es relevante para su tranquilidad emocional que sienta satisfacción y estabilidad, respectivamente, cuando se encuentra en ellas.

El que el ser humano se sienta ansioso y presionado, va a ocasionarle trastornos en su personalidad, afectando a su vez a sus relaciones interpersonales y en general su conducta.

Por lo tanto, el objetivo del presente estudio es conocer si la satisfacción y la estabilidad en el trabajo y la familia, respectivamente, y el tiempo de transportación hacia su centro de trabajo, se relacionan con la ansiedad del trabajador.

a) PROBLEMAS E HIPOTESIS

Así, para llevar a cabo esta investigación se elaboraron y tomaron como base los siguientes problemas e hipótesis, que a través de este estudio se pretenden probar:

Problema 1.- ¿Qué relación existe entre los factores del inventa

rio de Relaciones entre Familia y Trabajo (IRFYT) con la ansiedad del -
trabajador?

H1.- Existe relación negativa entre el tiempo dedicado a la famil
lia (alimentos y pasatiempos) y la ansiedad rasgo del trabajador.

H2.- Existe relación negativa entre el tiempo dedicado a la famil
lia (alimentos y pasatiempos) y la ansiedad estado del trabajador.

H3.- Existe relación negativa entre la integración familiar y -
la ansiedad rasgo del trabajador.

H4.- Existe relación negativa entre la integración familiar y -
la ansiedad estado del trabajador.

H5.- Existe relación positiva entre conflictos por el tiempo del
dicado a la familia y la ansiedad rasgo del trabajador.

H6.- Existe relación positiva entre conflicto por el tiempo dedil
cado a la familia y la ansiedad estado del trabajador.

H7.- Existe relación positiva entre trabajo llevado a casa y la
ansiedad rasgo del trabajador.

H8.- Existe relación positiva entre trabajo llevado a casa y la

ansiedad estado del trabajador.

H9.- Existe relación negativa entre apoyo familiar y la ansiedad rasgo del trabajador.

H10.- Existe relación negativa entre apoyo familiar y la ansiedad estado del trabajador.

H11.- Existe relación negativa entre la felicidad percibida y la ansiedad rasgo del trabajador.

H12.- Existe relación negativa entre la felicidad percibida y la ansiedad estado del trabajador.

Problema 2.- ¿Qué relación existe entre la satisfacción en el trabajo y la ansiedad del trabajador?

H13.- Existe relación negativa entre la satisfacción por el trabajo en sí y la ansiedad rasgo del trabajador.

H14.- Existe relación negativa entre la satisfacción en el trabajo en sí y la ansiedad estado del trabajador.

H15.- Existe relación negativa entre la satisfacción por el sa-

lario percibido y la ansiedad rasgo del trabajador.

H16.- Existe relación negativa entre la satisfacción por el salario percibido y la ansiedad estado del trabajador.

H17.- Existe relación negativa entre la satisfacción por la oportunidad de ascender y la ansiedad rasgo del trabajador.

H18.- Existe relación negativa entre la satisfacción por la oportunidad de ascender y la ansiedad estado del trabajador.

H19.- Existe relación negativa entre la satisfacción por la supervisión y la ansiedad estado del trabajador.

H20.- Existe relación negativa entre la satisfacción por la supervisión y la ansiedad estado del trabajador.

H21.- Existe relación negativa entre la satisfacción por los compañeros de trabajo y la ansiedad rasgo del trabajador.

H22.- Existe relación negativa entre la satisfacción por los compañeros de trabajo y la ansiedad estado del trabajador.

Problema 3.- ¿Qué relación existe entre el tiempo dedicado a -

transportarse hacia su centro de trabajo y la ansiedad del trabajador.

H23.- Existe relación positiva entre el tiempo de transportación hacia su centro de trabajo y la ansiedad rasgo del trabajador.

H24.- Existe relación positiva entre el tiempo de transportación hacia su centro de trabajo y la ansiedad estado del trabajador.

NOTA: Para aceptar las hipótesis planteadas, la significatividad estadística de correlación que se utilizará será bajo los niveles de probabilidad acostumbrada. (.05, .01, .001).

b) DESCRIPCION DE INSTRUMENTOS

Para desarrollar el presente estudio, se escogieron los siguientes instrumentos, por ser los adecuados para medir los conceptos propuestos en la relación de las hipótesis:

- Índice Descriptivo de Trabajo (IDT), Smith, 1966. (Anexo 1)
- Inventario de relaciones entre familia y trabajo (IRFYT), Arias Galicia, 1980 (Anexo 2)
- Inventario de ansiedad estado-rasgo (IDARE). Spielberger y Díaz Guerrero, 1975. (Anexo 3)

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

- Datos Demográficos, Arias Galicia. (Anexo 4)

INDICE DESCRIPTIVO DEL TRABAJO (IDT), SMITH, 1966.

Smith (1966) comenta que la meta de este instrumento es la de relacionar la satisfacción en el trabajo con características mensurables de la compañía y la comunidad con las características del trabajador individual.

Dado que es interesante conocer los usos que se les dan en las organizaciones, a las mediciones de satisfacción en el trabajo, a continuación se hace referencia a estos usos:

- Se utilizan, entre otros, como criterios para evaluar el éxito de las prácticas y las políticas de la gerencia (el entrenamiento de los supervisores, los programas de prestaciones de los empleados, los sistemas de bonificaciones o pago de incentivos, etc.).

- También se utilizan para predecir las ausencias o rotaciones futuras del personal (siempre y cuando se considere también la influencia de otros factores).

- Finalmente son interesantes, sólo para conocer qué porcentaje de la población está satisfecha o insatisfecha en sus empleos.

Tenemos entonces, que el IDT mide cinco aspectos de satisfacción en el trabajo: trabajo en sí, salario, oportunidades de ascenso, supervisión y por los compañeros.

Por cada aspecto se encuentra una lista de adjetivos o frases - breves, cada una lleva un espacio en blanco. En las instrucciones se dan las explicaciones para que el sujeto califique cada aspecto de su empleo actual contestando delante de cada frase o palabra. Así cuando una palabra describe, por ejemplo, su salario, escribe la letra "S" por "sí", si la palabra no describe su salario escribe "n" por "no", si no puede - decidirse a este respecto, pone una "?" por "no logra decidirse", en el espacio indicado.

Procedimiento de calificación:

El IDT proporciona cinco calificaciones, una por cada escala. - Para obtener estas calificaciones se suma el número de respuestas que - contiene cada aspecto.

Selección de ítems:

Los ítems que contiene el cuestionario son el resultado de un - proceso de selección donde solo fueron conservados los que mostraron una diferenciación consistente entre satisfacción e insatisfacción en el empleo.

Las escalas finales respecto a salarios y ascensos incluyen nueve frases cada una, y las escalas de trabajo, supervisión y compañeros, nueve frases cada una. Aproximadamente la mitad de los reactivos seleccionados para cada aspecto son positivos, así una respuesta "s" indica satisfacción, y casi la mitad son negativas, de tal forma que cualquier respuesta "n" indica satisfacción. Con este procedimiento se evita que una persona obtenga una elevada calificación (de satisfacción), por la sola tendencia a estar de acuerdo con todas las preguntas.

Es importante agregar que el significado de los términos que se utilizan son comunes para trabajadores que desempeñan diferentes tipos de puestos, el lenguaje es lo suficientemente claro para ser entendido por sujetos con cualquier nivel de escolaridad; este cuestionario es breve, se administra con facilidad y se califica con sencillez.

Confiabilidad y Validez:

La confiabilidad de consistencia interna de los cinco aspectos van de .80 a .88. El IDT da medidas de satisfacción en cada una de las escalas que comprende. La correlación promedio entre los diversos aspectos fue de casi .37, lo suficientemente bajo para indicar que existe gran diferenciación entre los cinco campos. Las escalas tienen una alta correlación con otras medidas de la satisfacción (promedio $r = .70$) y se ven afectadas en los sentidos esperados por la diferencia entre trabajadores, puestos y situaciones. Así el IDT tiene validez como medida de -

satisfacción en el trabajo.

En conclusión se puede afirmar que este instrumento cumple adecuadamente las finalidades para las que fue diseñado.

INVENTARIO DE ANSIEDAD: RASGO-ESTADO (IDARE).-
SPIELBERGER Y DIAZ GUERRERO (1975).

Este Inventario fue diseñado para medir dos aspectos de la ansiedad: Ansiedad Rasgo y Ansiedad Estado. Contiene dos escalas para medir las (SXR) y (SXE); cada una de ellas contiene 20 reactivos.

Las instrucciones son diferentes para cada forma, así para la primera que mide la Ansiedad Estado (SXE), se explica lo siguiente: "Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y llene el círculo del número que indique cómo se siente ahora mismo, o sea en este momento. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora". Para la segunda escala, Ansiedad Rasgo (SXR) se menciona: "Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y llene el círculo del número que indique cómo se siente generalmente. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa cómo se siente generalmente".

Para responder a los ítems, el individuo debe llenar el círculo que se encuentra a la derecha de cada reactivo del número que escoja. Se presentan cuatro categorías con diferentes frases, para cada tipo de ansiedad.

La escala para la Ansiedad Estado es: 1.- No en lo absoluto, 2.- Un poco, 3.- Bastante, 4.- Mucha. La que corresponde a la Ansiedad Rasgo es la siguiente: 1.- Casi nunca, 2.- Algunas veces, 3.- Frecuentemente, 4.- Casi siempre. (1)

Algunas características del IDARE:

- 1.- Es autoadministrable y puede ser aplicado individualmente o en grupo, por lo que resulta fácil de manejar.
- 2.- Es breve.
- 3.- No tiene límite de tiempo.
- 4.- Es accesible a personas de escasa cultura.
- 5.- Propio para medir estados de tensión.

Su aplicación dentro del ámbito laboral y familiar, es interesante para determinar, entre otros aspectos, el desempeño de sus actividades y las relaciones en su hogar.

(1) Para mayor explicación en su calificación se puede recurrir al Manual. Díaz-Guerrero, Rogelio, Spielberger, C.D. "IDARE INVENTARIO DE ANSIEDAD: RASGO-ESTADO Primera Parte. Manual e Instructivo, Ed. El Manual Moderno, 1975.

Confiabilidad y Validez:

La confiabilidad alfa, calculada a partir de la fórmula K-R 20, con la modificación introducida por Cronbach 1951, es bastante buena, ya que para la Ansiedad Estado (AE) es de .83 a .92; mientras que para Ansiedad Rasgo (AR) es de .86 a .92.

La confiabilidad Test-Retest (estabilidad) de la escala AR es relativamente alta; pero la de AE tiende a ser baja, ya que esta fue diseñada para ser influenciada por factores situacionales. Ambas escalas tienen un alto grado de consistencia interna.

Cada uno de los reactivos que integran la prueba debió llenar ciertos criterios de validez, para ser incluido en la prueba.

Respecto a la validez del Inventario, se realizó una correlación verificada con los instrumentos considerados mejores actualmente, dentro de las escalas de ansiedad, así su índice de validez es muy alto.

INVENTARIO DE RELACIONES ENTRE FAMILIA Y TRABAJO (IRFYT)
ARIAS GALICIA, 1980.

Este instrumento ha sido utilizado en estudios realizados por el Dr. Arias Galicia correlacionándolo con otros instrumentos, con el fin de explorar si existen nexos entre la familia y el trabajo, las relacio-

nes que se han dado han sido casi siempre significativas, con un nivel de entre .05 a .001.

Los factores que mide son cinco: "Alimentos y Pasatiempos en compañía de la familia", "Conflictos por el tiempo dedicado a la familia", "Llevar trabajo a casa" y "Apoyo de la familia respecto al trabajo". El índice de "Felicidad" se construyó al obtener respuestas en las preguntas: "Siento que soy feliz" y "Siento que la vida me sonríe".

El sujeto debe responder a los 25 reactivos que conforman el cuestionario bajo las siguientes instrucciones: "En cada renglón escriba una X sobre el número de la frase que más se aproxima a sus opiniones o sentimientos, o que mejor describe la situación, tal como usted la ve. Las claves de los números se dan a continuación: 1.- nunca; 2.- algunas veces; 3.- aproximadamente el 50% de las veces; 4.- muy frecuentemente; 5.- siempre".

Se les recuerda además, que no hay respuestas correctas o equivocadas, sino que simplemente se refieren a sus opiniones personales y para dar más validez a la información se les pide que no escriban su nombre.

Para su calificación se suman los reactivos que miden cada uno de los factores y se divide entre el número de preguntas que conforman la variable.

Cuanto más frecuentemente califiquen con el número 5 (siempre) - más se fortalece el factor que se está midiendo y entre más utilicen el número 1 (nunca) más se debilita. La excepción a esto, son las preguntas 14 y 20 que forman parte de "Integración Familiar", el procedimiento en este caso es a la inversa, cuando contestan con el número 1 es porque perciben mayor integración familiar y cuando señalan el número 5 es porque existe más desunión.

DATOS DEMOGRAFICOS, DR. ARIAS GALICIA.

El cuestionario mencionado se utilizó para detectar los datos - más relevantes del individuo como: sexo, edad, estado civil, escolaridad, ocupación, entre otros, y fue por medio de este instrumento que se detec tó el tiempo que dedican a la transportación entre su hogar y el centro de trabajo.

Las instrucciones son: "A fin de ayudarnos en el análisis de los resultados, le rogamos nos proporcione la siguiente información, que será empleada para fines estadísticos y nunca de manera individual. Marque con una X el paréntesis respectivo o escriba claramente lo que corresponda". Así, la persona que contesta el cuestionario anota entre - las diferentes opciones, la respuesta que describe su situación.

Para determinar los porcentajes de cada característica, los reactivos están enumerados en orden progresivo. Por ejemplo, el reactivo

l corresponde al factor "sexo", el 2 y 3 a "edad" y así sucesivamente, - de tal forma que a cada variable le corresponde cierto número; y en base a esta información se determina que algunos sujetos pertenecen a un grupo, otros a un diferente grupo, calculándose el porcentaje de cada factor.

c) CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA

La muestra estuvo integrada por 244 sujetos, de los cuales el - 67% fueron del sexo masculino, el 32% del sexo femenino y el 1% no indicó este dato. En cuanto a las edades, el mayor porcentaje estuvo comprendido entre los 31 y 35 años (30%), los restantes rangos se distribuyeron en la siguiente forma: entre los 21 y 25 años, 14%; entre 26 y 30, 23%; 36 a 40, 17%; 41 a 45, 9%, 46 a 50, 4%; 51 a 55, 2%, 56 a 60, 1%. - Respecto al estado civil el 60% eran casados, 32% solteros, 4.5% divorciados, 2% viudos y el 1% vivía en unión libre.

La escolaridad de los sujetos que formaron la muestra es elevada, ya que el 47% tenía estudios profesionales, el 22% posgrado, el 11% había estudiado hasta 3 años de profesional, el 13% hasta preparatoria, el 7% secundaria y sólo se encontró un caso con estudios elementales. En cuanto a sus actividades de trabajo se encontró que el 51% tenía puestos gerenciales, el 11% eran supervisores, el 27% empleados de oficina; el 6% técnicos y el 1% trabajadores manuales. El 40% laboraba en la iniciativa privada, el 18% en organizaciones gubernamentales, el 26% en empresas paraestatales y el 8% en otro tipo de organización.

d) PROCEDIMIENTO

Se solicitó la colaboración de los sujetos, cuando asistían a conferencias, congresos, convenciones o cursos de capacitación, o bien al trabajar en sus centros de labores. Debe considerarse, entonces, que se trata de una muestra convencional y no es posible generalizar los resultados, ni puede considerarse representativa de la población adulta.

e) PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos se procesaron electrónicamente utilizando el paquete Statistical Package for the Social Sciences, SPSS en el área programada para realizar correlaciones Pearson (Nie et al, 1975). Para obtener los resultados finales, los datos fueron verificados mediante programas diseñados por el Dr. Arias Galicia, y de esta manera se aseguró que cada caso tuviera el número correcto de registros, que estos estuvieran en el orden debido y que ninguna variable tuviera valores fuera de lo permitido. Por último, nuevamente se revisaron los datos para comprobar la veracidad de la captura.

f) RESULTADOS

TABLA I

Correlaciones (Pearson) entre las variables familiares y las puntuaciones del IDARE.

Muestra = 244 sujetos

Variables	AE	AR
<u>FAMILIA</u>		
Alimentos y Pasatiempos	-.01	-.17**
Integración Familiar	-.13	-.26***
Conflictos por el Tiempo	.24***	.22***
Trabajo llevado a Casa	.20***	.17***
Apoyo Familiar al Trabajo	-.11	-.02
<u>FELICIDAD</u>	-.43***	-.51***

* $P \leq .05$

** $P \leq .01$

*** $P \leq .0001$

NOTA.- Es importante mencionar que para el análisis de resultados se decidió utilizar el criterio estadístico de la significación, donde para aceptar las hipótesis planteadas, los datos obtenidos debían tener una $P \leq$ a .05, .01 y .001. Este criterio es ampliamente aceptado en la literatura científica de la Psicología.

En la correlación entre las variables familiares y las dos escalas de Ansiedad (Rasgo y Estado) se encontró lo siguiente: (Tabla 1)

Las variables de Alimentos y Pasatiempos e Integración Familiar, se encuentran correlacionadas negativamente ($P \leq .01$ y $.001$ respectivamente) con Ansiedad Rasgo, pero no así con Ansiedad Estado, donde no se encontró significación. En conflictos por el tiempo y trabajo llevado a casa se encuentra una correlación positiva tanto en Ansiedad Rasgo como en Ansiedad Estado ($P \leq .001$). En la variable Apoyo Familiar no se encontró correlación con ninguno de los dos tipos de ansiedad. Por último, en la variable "Felicidad" existe una correlación negativa con ambos tipos de ansiedad (con una significación de $.001$).

Considerando estos resultados, se analizan las hipótesis correspondientes al primer problema que expone lo siguiente: ¿Qué relación existe entre los factores del Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo (IRFYT) con la ansiedad del trabajador?.

H1.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.17$ entre el tiempo dedicado a la familia (alimentos y pasatiempos) y la Ansiedad Rasgo del trabajador.

H2.- Se rechaza la hipótesis ya que no hubo una correlación significativa entre el tiempo dedicado a la familia (alimentos y pasatiempos) con la Ansiedad Estado del trabajador.

H3.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.43$ entre la Felicidad percibida y la Ansiedad Estado del trabajador.

TABLA 2

Correlaciones (Pearson) entre las variables de Satisfacción con el Trabajo y las puntuaciones del IDARE.

Muestra= 244 sujetos

Variabes	AE	AR
SATISFACCION CON:		
Trabajo en Sí	$-.40^{***}$	$-.32^{***}$
Supervisor	$-.26^{***}$	$-.20^{***}$
Compañeros	$-.22^{***}$	$-.30^{***}$
Salarios	$-.09$	$-.20^{**}$
Ascensos	$-.24^{***}$	$-.25^{***}$

* $P \leq .05$

** $P \leq .01$

*** $P \leq .001$

H4.- Se rechaza la hipótesis ya que no hubo una correlación significativa entre integración familiar y la ansiedad estado del trabajador.

H5.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de

.22 entre conflictos por el tiempo dedicado a la familia y la ansiedad - rasgo del trabajador.

H6.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa - de .24 entre conflictos por el tiempo dedicado a la familia y la ansiedad estado del trabajador.

H7.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa - de .17 entre trabajo llevado a casa y la ansiedad rasgo del trabajador.

H8.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa - de .20 entre trabajo llevado a casa y la ansiedad estado del trabajador.

H9.- Se rechaza la hipótesis ya que no hubo una correlación significativa entre apoyo familiar y la ansiedad rasgo del trabajador.

H10.- Se rechaza la hipótesis ya que no hubo una correlación significativa entre apoyo familiar y la ansiedad estado del trabajador.

H11.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una diferencia significativa de -.51 entre la felicidad percibida y la ansiedad rasgo del trabajador.

H12.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa - de -.43 entre la felicidad percibida y la ansiedad estado del trabajador.

TABLA 3

Correlación (Pearson) entre tiempo de transportación del hogar hacia su centro de trabajo y las puntuaciones del IDARE.

VARIABLE	AE	AR
Tiempo de Transportación	.09	.02

En la correlación entre las variables de satisfacción en el trabajo y las dos escalas de ansiedad (rasgo y estado) los resultados fueron los siguientes: (Tabla 2)

Las variables de satisfacción con el trabajo en sí, supervisión, compañeros y ascensos tuvieron una correlación negativa ($P \leq .001$) con ansiedad estado y ansiedad rasgo, mientras que en la variable de salarios existe correlación negativa con AR ($P \leq .01$), pero no así con AE.

Por lo tanto, las hipótesis del segundo problema ¿Qué relación existe entre la satisfacción en el trabajo y la ansiedad del trabajador?, se analiza como sigue:

H13.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.32$ entre la satisfacción en el trabajo en sí y la ansiedad rasgo -

del trabajador.

H14.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.40$ entre satisfacción en el trabajo en sí y la ansiedad estado del trabajador.

H15.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.20$ entre la satisfacción por el salario percibido y la ansiedad rasgo del trabajador.

H16.- Se rechaza la hipótesis ya que no hubo una correlación significativa entre la satisfacción por el salario percibido y la ansiedad estado del trabajador.

H17.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.25$ entre la satisfacción por la oportunidad de ascender y la ansiedad rasgo del trabajador.

H18.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.24$ entre la satisfacción por la oportunidad de ascender y la ansiedad estado del trabajador.

H19.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.30$ entre la satisfacción por la supervisión y la ansiedad rasgo del trabajador.

H20.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.22$ entre la satisfacción por la supervisión y la ansiedad estado del trabajador.

H21.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.30$ entre la satisfacción por los compañeros de trabajo y la ansiedad rasgo del trabajador.

H22.- Se acepta la hipótesis ya que hubo una correlación significativa de $-.22$ entre la satisfacción por los compañeros de trabajo y la ansiedad estado del trabajador.

En la correlación entre el tiempo de la transportación que dedica el empleado, al dirigirse de su hogar a su trabajo, con los dos tipos de ansiedad (rasgo y estado) no se encontró significación; y así la hipótesis del tercer problema: ¿Qué relación existe entre el tiempo dedicado a transportarse hacia su centro de trabajo y la ansiedad del trabajador? se analiza como sigue:

H23.- Se rechaza la hipótesis ya que no hubo una correlación significativa entre el tiempo de transportación hacia su centro de trabajo y la ansiedad rasgo del trabajador.

H24.- Se rechaza la hipótesis ya que no hubo una correlación significativa entre el tiempo de transportación hacia su centro de trabajo y la -

ansiedad estado del trabajador.

Analizando las hipótesis se puede observar que la mayoría fueron aceptadas (de 24 hipótesis planteadas se rechazaron 7), por lo que hubo correlaciones significativas en el sentido esperado, y así de manera general se puede mencionar que en la muestra utilizada en este estudio, la satisfacción laboral y familiar se relacionan con la ansiedad.

g) COMENTARIOS DE LOS RESULTADOS

En los resultados obtenidos se encontró que hubo más consistencia en la correlación entre las variables familiares y de trabajo y la ansiedad rasgo que con la ansiedad estado. En las variables familiares se encontraron cuatro correlaciones con AR (alimentos y pasatiempos, integración familiar, conflictos por el tiempo y trabajo llevado a casa). En las variables de trabajo las cinco correlaciones con AR (satisfacción por el trabajo en sí, supervisor, compañeros, salarios y ascensos).

Esto puede deberse al hecho de que, como se ha mencionado, la ansiedad como rasgo se refiere a las diferencias individuales, relativamente estables, en la propensión a la ansiedad, así los sujetos que se encuentran satisfechos en su trabajo y hogar se encuentran más tranquilos y serenos por lo que es menos probable que la ansiedad pueda afectarles; mientras que la ansiedad como estado, es creada por cualquier situación transitoria.

Spielberger y Díaz Guerrero (1975) apuntan que las personas con una alta Ansiedad Rasgo exhibirán elevaciones de Ansiedad Estado más frecuentemente que los individuos que califican bajo en AR, ya que los primeros tienden a reaccionar ante un mayor número de situaciones como si fueran peligrosas o amenazantes; pero el hecho de que las personas que difieren en AR muestren o no diferencias correspondientes en AE, va a depender del grado en que una situación específica es percibida por un individuo particular como amenazante, por la experiencia pasada del individuo.

Así puede decirse que cuando los sujetos estén satisfechos en los ámbitos familiar y laboral, tendrán una propensión menor a la ansiedad como rasgo y al ser baja, es menos probable que exista correlación con AE.

Otro aspecto importante a analizar es el referente a la variable Felicidad; ya que fue la que tuvo mayor correlación en ambas escalas de ansiedad (AE -0.43 y AR -0.51 , con un nivel de significación de $.001$), por lo tanto se deduciría que las personas con autoestima son felices y son menos vulnerables a la ansiedad. Para reforzar estos resultados, se cita una investigación realizada por Bettelheim (1958) y mencionada por Ivanovich (1985) en donde se indica que la diferencia crítica entre los que sobreviven a una experiencia en un campo de concentración durante la guerra y los que sucumben ante la locura y el suicidio, es que el primer grupo tiene la capacidad de reunir fuerzas para reforzar los niveles de autoestima, es decir, soportar la tensión del encierro. El aumento de -

los niveles de autoestima se encuentra asociado a una mayor confianza en sus habilidades para manejar diversas situaciones y al no percibirse amenazas externas no se necesita realizar el proceso de adaptación, por lo cual no se puede experimentar tensión.

Por otra parte, las variables de satisfacción en el trabajo se - encontraron más a menudo correlacionadas significativamente con ambas escalas de ansiedad, que las variables familiares, debido quizá a que la - muestra estuvo integrada por sujetos con una escolaridad elevada y el mayor porcentaje (51%) desempeñaba puestos gerenciales, por tal motivo, el trabajo les satisface en gran medida sus expectativas y como mencionan - algunos autores citados en la revisión bibliográfica (Ghiselli {1959}, - Mose {1973}) los individuos en general buscan mayor responsabilidad, así como labores que requieren de mayor habilidad y conforme se obtienen, se sienten más contentos y adaptados, estando menos expuestos a la ansiedad.

En cuanto a las variables familiares no se encontró significa- - ción con AE en las variables alimentos y pasatiempos, integración fami- - liar y apoyo familiar al trabajo; debido a lo ya expresado en relación a que la ansiedad provocada por una situación transitoria está inflencia- - da en gran medida por experiencias pasadas del individuo.

La variable de apoyo familiar al trabajo no obtuvo significancia con ninguno de los dos tipos de ansiedad. Estos resultados no eran los esperados, lo que se pretendía encontrar era una correlación negativa: a

mayor apoyo menor ansiedad; dado que existen investigaciones (Ballesteros y Bravo (1985), Palma (1983)) que prueban la relación existente entre el trabajo y la familia; así como la reducción o aumento de tensión que pueden provocar estas áreas sobre el individuo.

En los factores de conflictos por el tiempo dedicado a la familia y trabajo llevado a casa, la correlación significativa que se dió fue: a mayor conflicto mayor ansiedad y a más trabajo mayor ansiedad. Debido a la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo, la persona sufre más desgaste físico y mental, negándole este hecho la capacidad para hacer frente a las situaciones angustiosas; ya que el tiempo que dedica a su labor lo disminuye de otras actividades que podrían ayudarlo a reducir la tensión.

French y Caplan (1973) mencionados por Ivancevich (1985) refieren que la sobrecarga de trabajo puede provocar varias consecuencias indeseables como pueden ser: insatisfacción en el trabajo, excesiva tensión en él, disminución de la autoestima, amenaza, vergüenza y mayor consumo de cigarrillos.

En la correlación entre el tiempo de transportación de su hogar al centro de trabajo no tuvo significación. Esto no era lo que se esperaba debido a que la bibliografía revisada coincidía en afirmar que dado que el problema del tráfico en la ciudad de México es tan intenso que produce trastornos psíquicos (neurosis, tensión, ansiedad, etc.) lo que

conduce a déficits emocionales y de comportamiento al llegar a su trabajo o a su hogar.

Reding (1985) y Shotols et al (1978) en un estudio sobre el tema, concluyen que son las diferencias individuales las que determinan la actitud de la persona hacia los congestionamientos, así debido quizá a estas diferencias individuales fue que no se encontró una asociación entre el tiempo dedicado a la transportación y los dos tipos de ansiedad (AR y AE); además, como se ha mencionado anteriormente, la muestra del presente estudio no es representativa de la población adulta en general.

h) CONCLUSIONES

El objetivo general de la investigación se cumple en gran parte, ya que la satisfacción en el trabajo (principalmente) y algunos aspectos de los utilizados para medir satisfacción con la familia, se relacionan con la ansiedad en el trabajador.

Los cinco factores que miden la satisfacción en el trabajo (trabajo en sí, supervisor, compañeros, salarios, ascensos) se correlacionaron significativa y negativamente con la Ansiedad Estado y la Ansiedad - Rasgo, con excepción de la variable "Salarios" que no tuvo significancia con AE.

Las variables familiares se correlacionaron significativamente,

aunque en menor medida que las variables de trabajo, con el factor ansiedad, fue con AE donde sólo se dieron dos correlaciones (conflictos por el tiempo y trabajo llevado a casa).

Por otro lado, es necesario recordar que la AR se refiere a sentimientos de tensión más o menos permanentes, o sea es un rasgo de personalidad, mientras que la AE es creada por situaciones transitorias; cuando los individuos exhiben una alta AR, es más posible que su AE sea también elevada, si esta relación no se presenta puede ser debido a que los individuos perciben de diferente manera las situaciones consideradas como amenazantes, debido en gran medida a sus experiencias pasadas.

La variable que tuvo mayor correlación fue la de "Felicidad": a mayor felicidad percibida menor Ansiedad Rasgo y Ansiedad Estado.

La correlación entre tiempo de transportación y AR y AE no tuvo significación.

Por lo tanto haciendo un análisis de los datos encontrados se puede concluir que el estudio comprobó gran parte de lo planteado en los problemas y en la hipótesis, de esta manera los resultados son interesantes, ya que nos muestran, entre otras cosas, que existe relación entre el trabajo y la familia, relación que en muchas ocasiones no se considera y se trata al trabajador como un ser aislado que separa una esfera de la otra, teniendo así solo un enfoque parcial del desarrollo del sujeto.

Nosotros consideramos que el que exista una buena relación en estas dos áreas tan importantes en la vida del hombre es esencial para que logre un desenvolvimiento óptimo, puesto que la estabilidad emocional - del ser humano afecta su conducta en general, además el sentirse tranquilo evita, en gran parte, la ansiedad. Tal como se describió en los da--tos arrojados en el estudio, que nos muestran que cuando se percibe ma--yor felicidad es menor la ansiedad (de ambos tipos) del sujeto.

Por otra parte, examinando la relación de las variables de satisfacción en el trabajo menor ansiedad, se considera que al estar a gusto con las tareas desempeñadas y con el ambiente laboral que lo rodea, el - trabajador se siente más relajado, redundando quizá también en mayor producción (recordando siempre que en este proceso se involucran diferentes aspectos).

En cuanto a las variables familiares fue donde se encontraron menos correlaciones con la ansiedad, debido tal vez a que los individuos - encuestados le dieron más importancia a su vida laboral.

Así también el no haber encontrado la correlación deseada en el tiempo de transportación con ansiedad, puede deberse, entre otras cosas, como se mencionó, a las diferencias individuales, o a otros factores no estudiados en la investigación

Por último, se hace referencia a que estos datos pueden ser de -

utilidad para enfatizar la importancia de la satisfacción del trabajador y así reducir la ansiedad, ya que esta provoca diversos efectos negativos en el centro de trabajo y familiar, a los cuales se hace referencia más adelante.

1) SUGERENCIAS

La aplicación de los resultados obtenidos puede ser interesante para directivos de empresas, puesto que las consecuencias de la ansiedad son diversas, y este es un factor que no pueden pasar por alto dentro de su política organizacional.

Diversos factores pueden estar asociados a la tensión, o pueden ser la causa indirecta de su presencia, como reducciones en la eficacia del trabajador, problemas de salud física y mental, accidentes, el ausentismo y la rotación, que son reflejo a menudo de dicha tensión, ocasionado por la insatisfacción; problemas en las relaciones interpersonales, - particularmente los conyugales y familiares. Esto puede ser causa de mayores trastornos en la empresa como son, entre otros, conflicto en las relaciones humanas, desorganización en las áreas y actividades del trabajo. Provocando dentro del centro laboral, disminución en la productividad, sufriendo un estancamiento en el desarrollo de sus objetivos.

En el aspecto familiar la tensión puede provocar crisis familiares, conflictos maritales, malas prácticas en la crianza de los hijos, -

rivalidad entre hermanos, entre otros efectos.

Aunque, por otra parte, la tensión ofrece también aspectos positivos; como es la satisfacción que se siente al alcanzar una meta difícil, la cual se consiguió al dar respuestas adaptativas a los estímulos del ambiente exterior.

Así, las organizaciones necesitan trabajar con los empleados que sufren ansiedad y lograr que alcancen metas de desempeño aceptables, no hay que olvidar además, que los indicadores de la tensión provocados por el trabajo y la vida en general, están influidos por la percepción que el individuo tiene de los estresores.

Las consecuencias psicológicas directas de la tensión incluyen - depresión, ansiedad, agotamiento nervioso, desorientación, sentimiento - de inadecuación, apatía, pérdida de la motivación para la obtención de - metas y aumento en la irritabilidad. Lo fatal de estas consecuencias - (como cita Ivancevich (1985)) es que pueden formar un circuito cerrado - de niveles de tensión en aumento; puesto que el estresor y el estrés pueden convertirse en un círculo vicioso, formando espiral ascendente.

Las empresas deben considerar estos efectos y prestar ayuda a - sus empleados, dado que la ansiedad es una respuesta interna provocada - por un factor externo, sobre el cual la organización puede tener cierto control. El primer paso a dar es detectarla como causa de problemas la-

borales, así como que el individuo reconozca que la está experimentando.

Para lograr este objetivo se requiere de una gran labor por parte de la organización, pero los resultados que se obtengan redundarán en grandes beneficios tanto para el trabajador como para la empresa.

Las medidas preventivas son las más saludables, ya que se identifican las fallas mentales laborales para corregirlas antes de que se conviertan en problemas.

Si la problemática ya está presente se deben rediseñar los aspectos que determinan que el sujeto se sienta satisfecho (los cuales ya se han mencionado en la bibliografía), para reducir la tensión.

Por último, debe tenerse presente en todo momento que el ser humano interactúa en diversas esferas y todas ellas intervienen para que se sienta ansioso o tranquilo.

Como limitante hay que hacer referencia a que la muestra no es representativa de la población adulta en general, por lo que sería interesante utilizar otras muestras para determinar si los resultados que se obtuvieran fueran afines a los presentados.

También podrían hacerse otras correlaciones con los resultados relacionando, por ejemplo, las variables del Índice Descriptivo del Tra-

bajo con el inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo, o alguno - de estos instrumentos con datos demográficos y encontrar otras conclusiones importantes.

Además, no hay que perder de vista que las reacciones ante la ansiedad están determinadas, en gran medida, por las diferencias individuales.

Finalizando, se hace hincapié en que las empresas deben considerar que la satisfacción en el trabajo y la familia están relacionadas - con la ansiedad del individuo y que esta relación es también inversa y - el resultado de esta correlación ayudará o perjudicará el desempeño del trabajador en sus labores.

ANEXOS



ANEXO I

INDICE DESCRIPTIVO DEL TRABAJO

ANEXO 1

INDICE DESCRIPTIVO DEL TRABAJO

Dra. Patricia Cain Smith *

NO ESCRIBA SU NOMBRE.

A continuación encontrará una serie de palabras que pueden aplicarse a su trabajo actual. Al leer las listas que se proporcionan en las páginas siguientes, coloque una "S" en la línea de la izquierda en caso de que usted considere que sí describe a su trabajo actual; una "N" en caso de que la palabra no retrate a su trabajo y una "I" si está usted indeciso(a).

S = SI

N = NO

I = INDECISO(A)

EJEMPLO

 S Lento

 I Bien iluminado

 N Cansado

La persona que contestó indicó que su trabajo sí es lento, que está indecisa respecto a si está bien iluminado y que no lo considera

cansado.

No hay respuestas correctas o equivocadas. Todas son buenas, -
pues se trata de conocer las opiniones de usted al respecto.

* Universidad de Bowling Green, Ohio.
Derechos reservados. Prohibida la reproducción.

I = Indeciso

N = No

S = Sí

TRABAJO

1. Fascinante
2. Rutinario
3. Satisfactorio
4. Aburrido
5. Bueno
6. Creativo
7. Respetado
8. Necesita que se haga con mucha rapidez
9. Agradable
10. Util
11. Fatigoso
12. Sano
13. Desafiante
14. De pie
15. Frustrante
16. Sencillo
17. Interminable
18. Proporciona un sentimiento de logro

SUPERVISOR

19. Solicita mis consejos
20. Difícil de contentar
21. Descortés
22. Alaba el trabajo bien hecho
23. Tiene tacto
24. Influye sobre mí
25. Está bien informado
26. Supervisa lo suficiente
27. Se irrita con facilidad
28. Me dice en qué situación me encuentro
29. Molesto
30. Testarudo
31. Conoce bien el trabajo
32. Malo
33. Inteligente
34. Me deja que me haga cargo de mi trabajo
35. Está cerca cuando se le necesita
36. Perezoso

COMPAÑEROS

37. ____ Estimulantes
38. ____ Aburridos
39. ____ Lentos
40. ____ Ambiciosos
41. ____ Tontos
42. ____ Responsables
43. ____ Rápidos
44. ____ Inteligentes
45. ____ Es fácil enemistarse con ellos
46. ____ Hablan demasiado
47. ____ Astutos
48. ____ Perezosos
49. ____ Desagradables
50. ____ Hay intimidad con ellos
51. ____ Activos
52. ____ Con intereses estrechos
53. ____ Leales
54. ____ Es difícil entablar relaciones con ellos

SALARIOS

55. ____ Ingresos adecuados para los gastos normales
56. ____ Participación satisfactoria en las utilidades
57. ____ Apenas puede vivirse con los ingresos
58. ____ Malos
59. ____ Ingresos que permiten lujos
60. ____ Inseguros
61. ____ Menos de lo que merezco
62. ____ Salarios elevados
63. ____ Salarios insuficientes

ASCENSOS

64. ____ Buenas oportunidades para ascender
65. ____ Oportunidades bastante limitadas
66. ____ Ascensos de acuerdo a las capacidades
67. ____ Empleo sin futuro
68. ____ Buenas posibilidades para ascender
69. ____ Sistemas injustos de ascensos
70. ____ Ascensos poco frecuentes
71. ____ Ascensos regulares

72. _____ Bastantes buenas probabilidades de ascensos

Revise por favor que ninguna raya quede en blanco.

73 74 75 76

ANEXO II

IDARE

IDARE

INVENTARIO DE AUTOEVALUACION

POR: C.D. Spielberger, A. Martínez-Urrutia, F. González Reigosa,
L. Natalicio y R. Díaz-Guerrero

Nombre: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y llene el círculo del número que indique cómo se siente ahora mismo, o sea, en este momento. No hay contestaciones buenas o malas. - No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

	NO EN LO ABSOLUTO	UN POCO	BASTANTE	MUCHO
1. Me siento calmado	①	②	③	④
2. Me siento seguro	①	②	③	④
3. Estoy tenso	①	②	③	④
4. Estoy contrariado	①	②	③	④
5. Estoy a gusto	①	②	③	④
6. Me siento alterado	①	②	③	④
7. Estoy preocupado actualmente por algún posible contratiempo	①	②	③	④
8. Me siento descansado	①	②	③	④
9. Me siento ansioso	①	②	③	④
10. Me siento cómodo	①	②	③	④
11. Me siento con confianza en mí mismo	①	②	③	④
12. Me siento nervioso	①	②	③	④
13. Me siento agitado	①	②	③	④
14. Me siento "a punto de explotar"	①	②	③	④
15. Me siento reposado	①	②	③	④
16. Me siento satisfecho	①	②	③	④
17. Estoy preocupado	①	②	③	④
18. Me siento muy excitado y aturdido	①	②	③	④
19. Me siento alegre	①	②	③	④
20. Me siento bien	①	②	③	④

INVENTARIO DE AUTOEVALUACION

INSTRUCCIONES: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y llene el círculo del número que indique cómo se siente *generalmente*. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa cómo se siente *generalmente*.

	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE
21. Me siento bien	①	②	③	④
22. Me canso rápidamente	①	②	③	④
23. Siento ganas de llorar	①	②	③	④
24. Quisiera ser tan feliz como otros parecen serio	①	②	③	④
25. Pierdo oportunidades por no poder decidirme rápidamente	①	②	③	④
26. Me siento descansado	①	②	③	④
27. Soy una persona "tranquila, serena y sosegada"	①	②	③	④
28. Siento que las dificultades se me amontonan al punto de no poder superarlas	①	②	③	④
29. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia	①	②	③	④
30. Soy feliz	①	②	③	④
31. Tomo las cosas muy a pecho	①	②	③	④
32. Me falta confianza en mí mismo	①	②	③	④
33. Me siento seguro	①	②	③	④
34. Trato de sacarle el cuerpo a las crisis y dificultades	①	②	③	④
35. Me siento melancólico	①	②	③	④
36. Me siento satisfecho	①	②	③	④
37. Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente y me molestan	①	②	③	④
38. Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza	①	②	③	④
39. Soy una persona estable	①	②	③	④
40. Cuando pienso en los asuntos que tengo entre manos me pongo tenso y alterado	①	②	③	④

ANEXO III

ANEXO III

NO ESCRIBA SU NOMBRE

En cada renglón escriba una X sobre el número de la frase que más se aproxima a sus opiniones o sentimientos, o que mejor describe la situación, tal como Ud. la ve. La claves de los números se dan a continuación:

- 1 = nunca
- 2 = algunas veces
- 3 = aproximadamente el 50% de las veces
- 4 = muy frecuentemente
- 5 = siempre

Ejemplo: Por la noche veo los noticieros de la televisión 1 2 3 4 ~~X~~
La persona, al marcar el 5, indicó que siempre observa los programas de noticias en la televisión.

No existen respuestas correctas o equivocadas; todas son buenas pues se refieren a sus opiniones personales, que son las importantes.

Recuerde marcar sólo un número en cada frase y no dejar ninguna sin marcar.

Pase a la página siguiente.

Derechos reservados por Dr. Fernando Arias Galicia. Prohibida la reproducción sin permiso escrito.

1 = nunca 2 = algunas veces 3 = aprox. el 50% de las veces
 4 = muy frecuentemente 5 = siempre

1. Trabajo más horas de las que son aconsejables	1	2	3	4	5
2. Siento que dedico poco tiempo a mi familia	1	2	3	4	5
3. Pido consejo a mi familia sobre asuntos de trabajo	1	2	3	4	5
4. En los días hábiles tomo el desayuno en compañía de mi familia	1	2	3	4	5
5. Mis principales pasatiempos los efectúo acompañado de mi familia	1	2	3	4	5
6. El fin de semana lo dedico a mi familia	1	2	3	4	5
7. Durante el fin de semana me llevo asuntos del trabajo para hacer en casa	1	2	3	4	5
8. Comparada con la mayor parte de las familias, la mía es más unida	1	2	3	4	5
9. En días hábiles tomo el alimento del medio día en compañía de mi familia	1	2	3	4	5
10. Mi familia se siente interesada en lo que pasa en mi trabajo	1	2	3	4	5
11. Mi familia me apoya con respecto a mi trabajo	1	2	3	4	5
12. Mi familia me reclama por el poco tiempo que le dedico	1	2	3	4	5
13. Me siento muy satisfecho con mi trabajo	1	2	3	4	5
14. Tengo disgustos con mi familia	1	2	3	4	5
15. Me siento mal conmigo mismo porque no puedo dedicarle más atención a mi familia	1	2	3	4	5
16. Siento que soy feliz	1	2	3	4	5
17. Llevo trabajo para terminar en casa	1	2	3	4	5

18. Me preocupo por cosas del trabajo cuando estoy en compañía de mi familia	1	2	3	4	5
19. Siento que la vida me sonríe	1	2	3	4	5
20. Comparada con las demás, en mi familia hay más disgustos	1	2	3	4	5
21. En charlas con mi familia, platico sobre las cosas que pasan en mi trabajo (con mi jefe, mis compañeros, etc.)	1	2	3	4	5
22. Una fuente de fricciones con mi familia es el poco tiempo que les dedico	1	2	3	4	5
23. Tomo el alimento de la noche en compañía de mi familia	1	2	3	4	5
24. Me siento muy satisfecho con la forma de ser de mi familia	1	2	3	4	5
25. Durante el fin de semana me preocupo por asuntos del trabajo	1	2	3	4	5

ANEXO IV

DATOS DEMOGRAFICOS

ANEXO IV

DATOS DEMOGRAFICOS

Le rogamos nos proporcione la siguiente información para ayudarnos en el análisis estadístico de los datos. Marque con una "x" el lugar adecuado:

26. ¿Cuántos años tiene de estar trabajando en toda su vida?

1. Menos de 1 año
2. Entre 1 y 5 años
3. Entre 6 y 10 años
4. Entre 11 y 20 años
5. Entre 21 y 30 años
6. Entre 31 y 50 años

27. ¿Cuántas personas trabajan en su empresa o institución?

1. Menos de 25
2. Entre 26 y 50
3. Entre 51 y 100
4. Entre 101 y 200
5. Entre 201 y 500
6. Más de 500

28. El sexo de usted es:

1. Femenino
2. Masculino

29. Indique su edad:

1. Entre 21 a 25 años
2. Entre 26 a 30 años
3. Entre 31 a 35 años
4. Entre 36 a 40 años
5. Entre 41 a 45 años
6. Entre 46 a 50 años
7. Entre 51 a 55 años
8. Entre 56 y 60 años
9. Entre 61 y 65 años

30. Marque el nivel máximo de estudios que alcanzó

1. Primaria
2. Secundaria o equivalente (prevocacional, comercio, etc.)
3. Preparatoria o equivalente (vocacional, carreras técnicas cortas, etc.)
4. 3 años o menos de profesional después de la preparatoria
5. Profesional
6. Estudios de posgrado (Maestría o Doctorado)

31. Area de estudios profesionales, si los realizó:

1. Leyes
2. Economía
3. Administración
4. Contaduría

5. Ingeniería
6. Psicología
7. Otras. Especificar _____

32. En su empresa o institución, usted es:

1. Propietario
2. Socio mayoritario
3. Funcionario de alto nivel
4. Funcionario de nivel medio
5. Supervisor de primera línea
6. Empleado de oficina
7. Técnico (proyectista, dibujante, topógrafo, etc.)
8. Vendedor
9. Trabajador manual

33. Su estado civil es:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Viudo
5. Unión Libre

34. Salario mensual:

1. de \$ 31,000 a 50,000
2. De 51,000 a 70,000

3. ____ De \$ 71,000 a 90,000
4. ____ De 91,000 a 110,000
5. ____ De 111,000 a 130,000
6. ____ De 131,000 a 150,000
7. ____ De 151,000 a 170,000
8. ____ De 171,000 a 190,000
9. ____ Más de 190,000

35. Usted trabaja en:

1. ____ Iniciativa privada
2. ____ Por cuenta propia
3. ____ Gobierno (federal, estatal o municipal)
4. ____ Empresa paraestatal o descentralizada del gobierno
5. ____ Otros: Especificar _____

36. Su esposa, o esposo, si es Ud. Mujer:

1. ____ No trabaja
2. ____ Trabaja unas horas al día
3. ____ Trabaja medio tiempo (sólo por las mañanas o por las tardes)
4. ____ Trabaja tiempo completo (un turno o jornada de 8 o más horas)

37. ¿Cuánto tiempo emplea normalmente para ir directamente de su casa a su trabajo al iniciar su jornada o turno?

1. ____ Menos de 15 minutos
2. ____ Entre 16 y 30 minutos

3. ____ Entre 31 y 45 minutos
4. ____ Entre 46 minutos y 1 hora
5. ____ Más de 1 hora y menos de 1 hora y media
6. ____ Más de 1 hora y media pero menos de 2 horas
7. ____ Más de 2 horas y menos de 2 horas y media
8. ____ Más de 2 horas y media pero menos de 3 horas
9. ____ Más de 3 horas

38. ¿Qué medio(s) de transporte utiliza normalmente para ir a su trabajo desde su hogar?

1. ____ Caminando
2. ____ Bicicleta
3. ____ Automóvil propio
4. ____ Taxi
5. ____ "Peseros" o colectivos
6. ____ Autobús
7. ____ Metro
8. ____ Tranvía
9. ____ Otros (especificar) _____

39. ¿Cuántas veces transborda o cambia de línea o de medio de transporte para ir normalmente de su casa al trabajo? Por ejemplo, si toma dos autobuses, entonces debe marcar el 1 pues transborda una vez.

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. ____ Una vez | 4. ____ Cuatro veces |
| 2. ____ Dos veces | 5. ____ Cinco veces |
| 3. ____ Tres veces | 6. ____ Más de 5 veces |

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- ANDERSON, MICHAEL (Compilador) "SOCIOLOGIA DE LA FAMILIA".
- ARIAS GALICIA, FERNANDO "?CONFLICTOS ENTRE FAMILIA Y TRABAJO? I ANALISIS DE ALGUNAS VARIABLES DEMOGRAFICAS. ARTICULO.
- ARIAS GALICIA, FERNANDO "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. Ed. Trillas México, 1979.
- BALLESTEROS, JULIAN CARMEN C Y BRAVO, DIAZ MA. CONCEPCION "COMO AFECTA LA ESTABILIDAD EMOCIONAL DE LA FAMILIA LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR DENTRO DEL AMBITO LABORAL" TESIS UNAM. FACULTAD DE PSICOLOGIA MEXICO, 1985.
- BASURTO, JORGE "EL PROLETARIADO INDUSTRIAL EN MEXICO (1850-1930)" UNAM. MEXICO, 1975.
- CIPOLIA, CARLOS M. "HISTORIA ECONOMICA DE LA POBLACION MUNDIAL" Ed. GRIJALBO, BARCELONA, 1979.
- CUE, CANOVAS AGUSTIN "HISTORIA SOCIAL Y ECONOMICA DE MEXICO (1521-1854) Ed. TRILLAS, MEXICO, 1974.
- DIAZ-GUERRERO, ROGELIO Y SPIELBERGER, C.D. "IDARE INVENTARIO DE ANSIEDAD: RASGU-ESTADU" PRIMERA PARTE. MANUEL E INSTRUCTIVO. ED. EL MANUAL MODERNO, 1975.
- DIEZ DE BONILLA, ALTAMIRANO MA. DEL SOCORRU "EL STRESS CAUSA Y EFECTO EN LAS ORGANIZACIONES. TESIS UIA. MEXICO, 1984.
- FLEISHMAN, E.A. Y BASS, A.L. (COMPILADORES) "ESTUDIOS DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y DE PERSONAL" Ed. TRILLAS, MEXICO, 1976
- FRANCO, MUÑOZ ALFONSO "STRESS/TENSION EMOCIONAL EN EL TRABAJO" TESIS UNAM FACULTAD DE PSICOLOGIA. MEXICO, 1986
- FRIEDMAN, GEORGES Y NAVILLE, PIERRE "TRATADO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO" Ed. F.C.E. MEXICO, 1971.
- FROOM, HURKEIMER, PARSONS "LA FAMILIA" Ed. PENINSULA, BARCELONA, 1978.
- GAMIZ, PONCE HECTOR RAMON "ALTERNATIVA DE TRANSPORTE PARA EL AREA METRO POLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO" TESIS UNAM. FACULTAD DE PSICOLOGIA, MEXICO.
- GHSSELLI, EDWIN E. Y BROWN, CLARENCE W. "PSICOLOGIA INDUSTRIAL" SU APLICACION AL PERSONAL DE EMPRESAS. Ed. LETRAS, S.A., 1959.

GOMEZ, CARRILLO MA. ELIZABETH "LA ANSIEDAD EN SUJETOS QUE OCUPAN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD" TESIS UNAM. FACULTAD DE PSICOLOGIA. MEXICO 1985.

GONZALEZ, BLACKALLER CIRO E. Y GUEVARA RAMIREZ, LUIS "SINTESIS EN LA HISTORIA DE MEXICO" Ed. HERRERO, 1971.

GONZALEZ, CASANOVA PABLO Y FLORESCANO, ENRIQUE "MEXICO, HOY" Ed. SIGLO XXI. MEXICO, 1985.

IVANCEVICH, JUHN M. Y MATTESONS, MICHAEL T. "ESTRES Y TRABAJO" UNA PERSPECTIVA GERENCIAL. Ed. TRILLAS MEXICO, 1985.

LARROYO, FRANCISCO. HISTORIA COMPARADA DE LA EDUCACION EN MEXICO.- ED. PORRUA, MEXICO. 1973.

LEÑERO UTERO, LUIS "EL FENOMENO FAMILIAR EN MEXICO" Ed. IMES A.C. MEXICO, 1983-

MANZUR, SODA REBECA Y SANCHEZ SANCHEZ FELIPE "ALTERACIONES EMOCIONALES Y TRAFICO DE VEHICULOS EN ZONAS URBANAS" TESIS UNAM. FACULTAD DE PSICOLOGIA. MEXICO, 1981.

NEFF, WALTER SCOTT "EL TRABAJO, EL HOMBRE Y LA SOCIEDAD" ED. PAIDOS. BUENOS AIRES, 1972.

PALMA, MUÑOS DELIA ELENA Y STONE, LANGARICA MA. DE LOURDES, "LA INFLUENCIA DE LA EMPRESA EN LA FAMILIA". TESIS UNAM. F.C.A. MEXICO, 1982.

REDING, LAN "VECINOS DISTANTES" UN RETRATO DE LOS MEXICANOS. Ed. JOAQUIN MORTIZ, S.A. MEXICO, 1985.

SACO, JOSE ANTONIO "HISTORIA DE LA ESCLAVITUD" Ed. JUGAR, 1974.

SPIELBERGER, CHARLES "TENSION Y ANSIEDAD" COLECCION DE PSICOLOGIA Y TU. MEXICO, 1980.

TORRES, VIVANCO JUAN "HISTORIA DE ESTRUCTURAS ECONOMICAS" (DESDE LA EPOCA PRIMITIVA AL FEUDALISMO). APUNTES UNAM, 1943.

VROOM, VICTOR H. Y DECI, EDWARD. L. "MOTIVACION Y ALTA DIRECCION" Ed. TRILLAS, 1979.