

16
2^a J^o



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL

T E S I S

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

**BRIZUELA HERNANDEZ CAROLINA
OLGUIN PEREZ PATRICIA**

DIRECTORA DE TESIS:
MTRA. PATRICIA ANDRADE PALOS

MEXICO, D. F.

1992

**TESIS CON
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.

I N D I C E

	Páginas
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL	
1.1. CONCEPTUALIZACION E IMPORTANCIA	2
1.2. MEDICION DEL FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL	12
1.3. ANTECEDENTES DEL FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL	16
CAPITULO II. AREA DE SATISFACCION DEL FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL.	
2.1. SATISFACCION OCUPACIONAL	23
2.2. SATISFACCION SOCIAL	35
2.3. SATISFACCION ECONOMICA	42
2.4. SATISFACCION SEXUAL	48
2.5. SATISFACCION FAMILIAR	60
CAPITULO III. METODOLOGIA	66

	Páginas
CAPITULO IV.	
RESULTADOS	80
4.1 CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUESTRA	
CAPITULO V.	
5.1 DISCUSIONES	90
SUGERENCIAS Y LIMITACIONES	110
BIBLIOGRAFIA	112
ANEXO 1 (ESCALA DE FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL)	117

INTRODUCCION

Hoy la psicología ayuda no sólo a describir los grandes cambios que presenta la sociedad, sino ha adaptarse a éstos movimientos para observar, explicar, predecir e incluso influir sobre el medio en el que se desarrolla el individuo. El propósito de ésta investigación, es presentar los conceptos fundamentales que definen el funcionamiento psicosocial, como herramienta intelectual para explicar e ilustrar las diferencias en dos grupos que socioculturalmente y económicamente son distintos, como lo es el del obrero y el profesionista, para lo cual es necesario investigar si realmente existen estas diferencias; con una orientación y estimulación de diversos y variados puntos de vista teóricos sobre el funcionamiento psicosocial, en términos de satisfacción - insatisfacción, en áreas que están vinculadas con los aspectos más sensibles del ser humano, como lo son: lo ocupacional, social, económico, sexual y familiar, en donde el desempeño efectivo de roles marca la pauta hacia un buen funcionamiento psicosocial. Por otro lado, se pretende reflexionar críticamente las diferencias que se lleguen a dar para así conocer mejor las características propias de cada grupo y en cierta forma su desenvolvimiento dentro de la vida productiva.

CAPITULO I

FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL

1.1 CONCEPTUALIZACION E IMPORTANCIA

El funcionamiento psicosocial se da en términos de un continuo satisfacción-insatisfacción que reporta el individuo respecto a su desempeño de roles. El desempeño de roles ha sido definido por Valencia, Rojas, González, Ramos, (1989) como "Las acciones que realiza el individuo en relación a las condiciones en que se desenvuelve dentro del grupo social al que pertenece" y se realiza en distintas áreas de la vida: ocupacional, social, sexual, económica y familiar". (p.63)

Al tratar de definir el término funcionamiento psicosocial se ha caído en el hecho de evaluarlo a través de los términos: ajuste, desajuste, disfunción, capacidad e incapacidad social, adaptación desadaptación, conducta social, desempeño de roles, etc. Pese a lo peligroso que resulta ya que por ejemplo el término "Ajuste" lleva una carga ideológica de normas o patrones, lo cual da lugar a una controversia. (Valencia y Col. 1989).

El concepto que emplea Mechanic (1969) es que "un funcionamiento social satisfactorio depende de la habilidad de la persona para movilizar esfuerzos cuando éstos son necesarios, de manera que se organicen y se apliquen en forma de habilidades instrumentales y psicológicas en relación con el ambiente social". (p.49)

Al respecto un funcionamiento social adecuado se da en el establecimiento de un intercambio satisfactorio y apropiado entre la persona y su entorno, que involucra el aprendizaje y cambio de comportamientos específicos como roles, teniendo la relación y referencia del grupo social al que se pertenece. Si no se desarrollan estas habilidades necesarias en las personas, da como resultado un funcionamiento social inadecuado a un desempeño inefectivo de roles e incapacita para llevar una vida satisfactoria (Mechanic, 1969).

Se habla de un adecuado e inadecuado desempeño de roles, para decir que existe un buen funcionamiento psicosocial, y es porque se desempeñan satisfactoriamente los roles en las diversas áreas y múltiples actividades de la vida cotidiana. Para comprender el término Rol, se abordan las distintas definiciones que hay sobre "Roles". Se encuentra a Deutsch, Morton y Krauss, (1985) mencionan que "el rol consiste en el sistema de expectativas que existen en el mundo social que rodea al ocupante de una posición" (p. 165), aquí nuevamente se deja ver el elemento social, las demandas de los otros que van a dar pauta al estilo de roles que una persona escoge para sí y para adquirir una posición, un lugar dentro de su ambiente.

Para Valencia (1984), rol es un término prestado directamente del teatro, es una metáfora que intenta determinar que la conducta se adhiere a ciertas partes o posiciones y no a los actores que la recitan o leen. Rol proviene del latín rólula, que se refiere a

una hoja envuelta alrededor de un rodillo o cilindro de maderas, la hoja lleva la parte escrita que el actor iba a recitar. La continuidad de la metáfora va de la vida real al drama y del drama a una teoría psicológica acerca de individuos actuando dramas de la vida real.

Newcomb (1972) lo define como "la serie de conductas que son más o menos características de todos los ocupantes de cualquier posición" (p. 60), en donde ya hay características similares entre los miembros que pertenecen a una posición, y que los identifica hacia las conductas que deben realizar.

Hablar de la teoría de roles es hablar de que existe una relación casi única entre la persona y su grupo, entre la historia personal y la organización social. De ahí que el estudio del individuo en forma aislada no tiene razón en la teoría de roles. Para este desempeño de roles, Valencia (1984) considera tres factores importantes:

1.- El número de roles, cuanto mayor sea éste, mayor será la preocupación por responder a las demandas sociales, pero a la vez la persona que ejerza muchos roles, tendrá mayor repertorio para poder afrontar situaciones nuevas.

2.- Involucración y esfuerzo del organismo, el involucrarse en algo por el gusto o interés se da desde lo más alto hasta la indiferencia.

3.- Prioridad en el desempeño de roles. Esto se refiere al tiempo que se le da a un rol determinado. Todo esto habla de un entorno social en el cual cada individuo elige y realiza sus roles.

Ahora bien, también se dice que no sólo un rol se puede desempeñar, por ejemplo: el capataz de una fábrica puede interactuar con sus subordinados, sus superiores, miembros del sindicato y capataces de otros departamentos. Sus derechos y obligaciones difieren según el caso, esto es, un conjunto de roles que designa el complemento de las relaciones del rol que tienen las personas a causa de ocupar un status social particular (Merton 1957).

Getzels y Guba (1970) señalan no sólo la existencia de conflictos de roles sino también la diferencia en cuanto a la intensidad. Mencionan dos factores estructurales que determinan la severidad del conflicto de roles. En primer lugar éstos varían en la incompatibilidad relativa de sus prescripciones. Cuanto mayor sea el número de prescripciones comunes a dos roles menor será el conflicto que provocarán. En segundo lugar el rigor con que se imponen sus prescripciones. Cuanto más rigurosamente están definidos, más estricta es la manera en que se hacen cumplir sus prescripciones y más difícil resulta resolver el conflicto desviándose de ellas.

Resumiendo lo que es un rol se puede enunciar:

- El rol es un conjunto de expectativas compartidas por cierto número de personas, con carácter normativo, acerca de la conducta de quienes ocupan posiciones específicas en una estructura social.
- Una persona puede desempeñar simultáneamente diversos roles y por ende estará ocupando diversas posiciones, aunque esto le provoque conflicto o mayor repertorio.
- Los roles sirven para fijar límites a la conducta de los miembros de la sociedad.

Retomando los autores que han estudiado e investigado el término de funcionamiento psicosocial, dentro de una perspectiva clínica se encuentran:

Barrabee, Finesinger, (1955) evalúan el funcionamiento social en términos de ajuste social y aspectos asociados, como lo pueden ser las leyes y normas sociales. Toman en cuenta dos tipos de normas: la "ideal", que se refiere a lo que se sabe que se tiene que hacer y la "real", lo que el común de la gente hace en realidad. Entre estos dos tipos de normas puede existir una gran discrepancia y de ese tamaño de diferencia va a depender el desajuste social que se tenga. Cuanto mayor sea la afinidad entre lo "real" y lo "ideal" habrá mayor ajuste social.

Linn (1989) emplea conceptos tales como "funcionamiento efectivo" y "disfunción" como extremos opuestos de un continuo. Puntualizan que "un funcionamiento efectivo da un equilibrio en la persona y facilita la oportunidad de interactuar sanamente con su medio ambiente. Esto aborda también una satisfacción buena e integrada de las necesidades de la persona, relacionada con sus aspiraciones, logros y la manera en como se autopercibe en su autorrealización. Disfunción implica descontento e infelicidad acompañado de pensamientos y predisposiciones negativas hacia uno mismo. También aspectos como stress, ansiedad, angustia y cierta patología en el establecimiento de relaciones e interrelación social, por lo que llega a darse una disminución en la habilidad para saber llevar adecuadamente situaciones de tensión, así como para realizarse y ponerse al tanto en lo que concierne a sus roles más significativos.

Holmes y Rahe (1967) exponen que el reajuste social incluye la cantidad y duración de cambio en el patrón de la vida al que cada uno está acostumbrado, y que es el resultado de diversos acontecimientos de la vida. Como definición, el reajuste social mide la intensidad y la duración del tiempo necesarios para acomodarse a un acontecimiento.

Clark (1968) basa su postulado en la teoría de psicopatología, pero en un contexto social e indica que "mientras el lugar del conflicto psicológico se encuentra dentro de la persona, su

origen parte de su red de relaciones sociales, por lo que las contradicciones de esta red externa deben disminuirse en forma considerable a fin de que el individuo pueda obtener una armonía interna. Se considera importante también el desempeño de roles y el bienestar psicológico de los pacientes, y define el desajuste como "un desempeño inefectivo en los roles y tareas para las cuales el individuo ha sido socializado" (p. 33).

Para Katz y Lyerly, (1963) su preocupación e interés radica en observar y analizar si ciertas características del paciente tales como su historia clínica, experiencia social, personalidad, respuesta apropiada al tratamiento, actitudes familiares, desempeño en pruebas psicológicas, etc., se encuentran de alguna forma relacionadas con el estado que presenta después de cierto tiempo de haber regresado a la comunidad y así contribuir a comprender mejor el proceso de tratamiento y también su conflictiva psicología. Argumenta que se puede utilizar una variedad de términos para el mismo fenómeno como: ajuste dinámico, funcionamiento social adecuado, ajuste social, ajuste personal y conducta social.

Weissman (1978) estudia el funcionamiento social y lo toma en términos de ajuste social, se retoma el ambiente o entorno social como un aspecto importante para ser tomado en cuenta ya que se relaciona en la posible etiología de la enfermedad y el sujeto no es él, sino que retoma los aspectos sociales que le afectan.

Los estudios que se han hecho en México sobre el funcionamiento psicosocial son abordados básicamente por (Valencia, 1981) dentro de la práctica clínica en su origen, ya que opina que son de suma importancia e influencia los factores sociales y culturales en las enfermedades mentales, y que antes eran relegados a causas orgánicas o psicológicas, en donde la medicina y psiquiatría tradicionalmente diagnostican en función de una patología y ahora se aboga por la evaluación de las habilidades de la persona de funcionar y desempeñarse en un contexto social.

El ajuste-desajuste se da en un contexto social y en terrenos como: la familia, las relaciones con los demás, la ocupación, la pareja, factores económicos, es por lo tanto importante conocer los factores sociales para entender en forma global a la persona (Valencia, 1981).

En esta inquietud por rescatar los aspectos sociales del individuo, se desarrollan diversos intentos por obtener técnicas e instrumentos mexicanos para evaluar el funcionamiento social y después de obtener esta escala se dan cuenta de que ya no sólo tiene su aplicación en la clínica, sino en la actualidad tiene una diversidad de usos, en diversos y diferentes ámbitos como el laboral, escolar, universitario, comunitario etc. y tiene la misma función de evaluación tanto en la clínica como fuera de ella. (Valencia y col. 1989).

De ahí que todos los seres humanos, aunque padezcan de algún desorden mental, se identifican por estar sometidos a un proceso

de interacción social donde las experiencias adquiridas varían de individuo a individuo, pero al fin todos pasan por un proceso: la niñez, caracterizado por una excesiva dependencia de la conducta aprobada, dependiendo de la cultura, posteriormente el proceso de socialización consiste en la adaptación a nuevas demandas sociales, en donde el individuo es incorporado dentro de un marco de actitudes, valores y conductas aceptables dentro de la sociedad en la que crece y que interviene el aprendizaje, la adquisición y desempeño de roles en sus diversas áreas. (Valencia, 1981).

Para Valencia (1984) el funcionamiento como similar al ajuste social, lo ve como un proceso o como las actitudes a través de las cuales el individuo trata de satisfacer sus necesidades, tomando en cuenta los roles que desempeña de acuerdo a la posición que ocupa en la sociedad. El ajuste social puede ser definido como: "el grado por el cual una persona llena las expectativas normativas y sociales de conducta que constituyen sus roles". (p.36) Este funcionamiento psicosocial como su nombre lo indica toma en cuenta los factores sociales así como los psicológicos. Este término parte de la noción de que cada persona es un ser bio-psico-social, lo cual habla de tres parámetros:

- 1.- Necesidades básicas de orden biológico como hambre, dormir etc.

2.- Estados psicológicos internos y de conducta. Necesidades y satisfacciones que se obtienen como: afecto, aceptación social, pertenencia, etc.

3.- Aspectos socioculturales como: medio ambiente, grupo social, cultura, etc.

La interacción apropiada entre estos tres parámetros debe producir un estado de equilibrio en la persona, lo cual le da oportunidad a una mejor adaptación y por lo cual le facilita el afrontar los problemas exitosamente y esto a su vez produce un nivel de satisfacción. Además para experimentar una realidad humana no sólo se requiere satisfacer necesidades básicas, sino también relacionarse e identificarse social o culturalmente, lo cual es algo imprescindible para obtener la propia identidad y realización personal. (Valencia, 1984).

De todo lo anterior, se concluye que para que una persona logre su satisfacción dentro de un adecuado funcionamiento psicosocial, se debe hablar en términos de un "buen" desempeño de roles en todo su contexto social. De ahí el interés tanto de extranjeros como de mexicanos por estudiar y crear instrumentos válidos y confiables para medir el funcionamiento psicosocial.

1.2 MEDICION DEL FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL

De los diversos autores que abordan el tema del funcionamiento psicosocial con otros términos tales como: ajuste, adaptación, capacidad social, conducta social, etc. muestran inquietudes por evaluar de manera confiable el funcionamiento psicosocial entre los que se encuentran:

Barrabee y col. (1955) realizó una escala que evalúa el funcionamiento social en términos de ajuste social y aspectos asociados. Emplean la norma "ideal" como el patrón para determinar un ajuste social satisfactorio. Para comparar utilizan la conducta desviada que la persona puede desarrollar, en donde toman en cuenta distintos grados o niveles de desviación. La escala se integra por reactivos que reportaban las normas sociales que determinan en cierto grado la desviación o ajuste social del individuo.

Linn (1969) elaboró una escala de disfunción social, que pretende cuantificar observaciones objetivas del individuo en términos de su interacción disfuncional con su medio ambiente. Para los autores, la relación existente entre el sujeto y los demás, así como el tipo de contacto y el número de los mismos, marcaba el grado del funcionamiento efectivo o disfunción. El contenido de los reactivos son en gran parte, situaciones hipotéticas de prueba de tensión para ver cómo actúa al desempeñar los roles más importantes para el individuo.

Holmes y Rahe (1967) crearon la escala de reajuste social, considerando que una serie de sucesos sociales provocarán cambios en la vida del ser humano y en su constante ajuste que pueden estar asociados con la aparición de la enfermedad mental. Explican estos acontecimientos o sucesos de la vida, a través de la investigación científica y de la experiencia clínica. Para ello, utilizaron la "tarjeta vital", la cual es un instrumento que se emplea para organizar los datos médicos como una biografía dinámica, procurando de esta forma un método único para demostrar un esquema acerca de la relación de los fenómenos biológicos, psicológicos y de los procesos de salud-enfermedad en el hombre.

Clark (1968) realizó una entrevista estructurada y la escala para medir el desajuste. La escala cubre una variedad de aspectos del desajuste social del paciente que son de mucha importancia para el clínico. Se decidió medir el desajuste debido a que el clínico generalmente está más familiarizado con los aspectos de la enfermedad mental que con los de salud. Para ello presentan diferentes grados de desajuste, y también aumentan aspectos positivos de la salud mental. Para la evaluación del ajuste se tomaron en cuenta dos factores importantes de la práctica clínica: el aspecto emocional y la conducta que se seleccionó para ser observada. Estos factores son evaluados en la misma forma en que ocurren en el contexto social. Para la evaluación se utilizaron tres categorías o tipos de desajuste: tristeza subjetiva, conducta desviada y fricción con otros.

Katz y col. (1963) Utilizan el Área de salud mental como punto de abordaje para elaborar su escala de ajuste, la cual crea pensando en el hecho de evaluar al paciente después de haberse incorporado a su ámbito social, pasando anteriormente por un tratamiento psiquiátrico. El contenido del instrumento aborda datos como los arroja la historia clínica, rasgos de personalidad del paciente, respuestas y conductas familiares, datos de pruebas proyectivas, etc. La escala proporciona resultados sobre el ajuste y funcionamiento del paciente además de rescatar resultados valiosos sobre el tratamiento adecuado a seguir y la conflictiva psicológica verdadera.

Weissman (1976) estudia el funcionamiento social y lo evalúa en términos de ajuste social. Elaboró una escala estructurada para medir el desajuste. Su interés fue evaluar el ajuste social en los pacientes, a diferencia de los síntomas anormales, que se detectan a través de escalas sintomáticas en los pacientes psiquiátricos, y además realiza una recopilación de escalas del funcionamiento social anteriores, para modificarlas y crear una versión autoaplicable, resaltando el contenido de situaciones sociales.

Resumiendo dentro de la perspectiva clínica que ha surgido en el estudio del funcionamiento psicosocial, la mayoría de los autores concuerdan, que tanto la enfermedad mental como el desajuste se presentan ya sea como causa o consecuencia del contexto social (relaciones interpersonales, contacto social, desempeño laboral, relaciones de pareja, etc.). Realizan diversos instrumentos que evalúan el funcionamiento social.

1.3 ANTECEDENTES DEL FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL

Las aportaciones que se han dado sobre las investigaciones que se han realizado sobre el funcionamiento psicosocial y las diversas explicaciones en torno al mismo se retoma a los siguientes autores:

Barrabee (1955) concluye que a medida que aumenta la desviación del individuo se vuelve menos permisivo y presenta un ajuste social más pobre. Si existe una discrepancia entre la norma "ideal" y la norma "real", existirá un conflicto de desajuste social en donde los aspectos asociados no se ajustan al individuo o viceversa.

Linn (1989) encontró que el equilibrio en la persona va a estar determinado por la interacción y funcionamiento efectivo con el medio ambiente. Y a su vez esto influye en la forma de autopercepción de cómo valorar sus propias metas y logros. Si esto no se logra, se dará todo lo contrario, sentimientos de decepción y tristeza, acompañados de una actitud negativa ante los demás y hacia uno mismo.

Holmes y Rahe (1967) plantean que el patrón de vida de cada persona va a ser el resultado de diversos sucesos de la vida, la salud mental se dará en razón de aspectos psicológicos y sociológicos que la persona establece en el continuo vivir.

Clark (1988) la armonía interna se dará sólo cuando las redes externas del contexto social sean armónicas y no contradictorias. Si existe concordancia entre las demandas sociales y la acción del sujeto en el desempeño de roles, existirá un buen funcionamiento psicosocial.

Katz (1983) concluye que el funcionamiento efectivo se da por varios aspectos, como características personales del individuo, su experiencia social, rasgos de personalidad y características familiares.

Weissman (1978) propone que la enfermedad mental se da en un contexto social y por factores familiares, sociales, ocupacionales, etc., de la vida del paciente y esto puede influir en su funcionamiento y en el curso de su enfermedad. De ahí que para diagnosticar, tratar y analizar los síntomas, deben estar basados en el establecimiento de aspectos sociales e interpersonales.

Para una mejor comprensión del tema se abordarán las áreas de manera separada y desglosada que van desde la satisfacción ocupacional, satisfacción social, satisfacción económica, satisfacción sexual y satisfacción familiar, de manera general y retomando el objetivo de la presente investigación, que son las diferencias en estas áreas y en el funcionamiento psicosocial de los obreros y los profesionistas, para abordarlo mejor se empieza por la definición de ambos grupos.

Se define al obrero como la persona que realiza un trabajo rutinario dentro de la industria, realizando sus funciones en forma manual para la elaboración de algún producto. Por ello recibe un salario en un horario que es generalmente de 8 hrs.

El profesionista es el que estudia una carrera para poder desempeñar sus funciones de manera especializada, y por ello en la mayoría de los casos recibe una remuneración económica.

Para Piza (1960) profesión se trata de una expresión de sinceridad, por medio de la cual se indicaba lo que se es, por lo que se está trabajando; cuando se hablaba de profesionista, quería decir en qué oficio, facultad u ocupación trabajaba el sujeto, por dedicación vital. Así mismo, comenta que en épocas pasadas las profesiones eran individuales, todo el proceso lo ejecutaba un solo sujeto hasta obtener el producto, que por lógica llevaba cada objeto el sello particular de alguien; y los que ayudaban eran sólo aprendices. En cambio, ahora el 90% de las profesiones son colectivistas, cada quien desempeña una especialidad, el proceso de colaboración se optimiza, pero pierde el sello de la persona, la diferenciación del trabajo humano y la división de los oficios y el trabajo causan disgusto pero la necesidad de ganarse la vida les hace ejercer el trabajo. La profesión se define actualmente como la actividad del hombre que es para producir un bien físico o un servicio cotizado en el mercado, es decir, cambiante entre las gentes, por eso es un producto social de carácter económico; también debe ser esa

actividad lícita, con la cual se indica que es permitida por las leyes y por la moral y que hay una adaptación social conveniente.

Ahora bien, Piza (1960) realiza una diferenciación entre lo que realiza un profesionalista, sólo trabajos complejos, ya que requiere aprendizaje y habilidad de carácter intelectual, dan servicios personales para establecer, confirmar, modificar, cambiar y suprimir relaciones sociales activas mediante una retribución. Mientras que lo que realiza un obrero, son tareas que se efectúan en una máquina o en la fábrica de algún producto. Los oficios en los que incurren llevan habilidades de tipo manual. Esta división no se hace en términos de actividades más complejas o sencillas o de mayor importancia, hay que destruir el prejuicio social tan desastroso que sólo sirve para dar más poder a unos que a otros. Todas las actividades laborales son iguales en importancia, ante la psicología, en donde se supera el concepto de profesión entendiéndose como postulado que se ejerce en el corazón, con el pensamiento y con los músculos, puestos en la perfección de su ejercicio, para satisfacción propia del trabajador, para bien social y con trascendencia aún divina.

Esta idea iguala las funciones desempeñadas entre obreros y profesionalistas en cuanto a la importancia de sus labores, puesto que ambos son necesarios para el bienestar social. Pero también retoma el otro lado de las diferencias. Como lo expone (Super 1973) respecto a las grandes diferencias en las características humanas, representan el producto de la experiencia. "Todos los

hombres fueron creados iguales en sus valores esenciales, pero difieren mucho en sus características humanas, ya sea como resultado de las experiencias que afectan al desarrollo de dicho potencial. Siendo la ocupación uno de los tipos de esfuerzo humano, lógicamente se sigue que las diferencias en las personas serán reflejadas por las diferencias en los empeños y logros ocupacionales".(p.99)

Otros factores que considera Super (1973) importantes en la diferenciación entre obreros y profesionistas, es la socialización en donde se aprenden las actitudes, valores, artes y modos de conducta. El término socialización anticipatoria se refiere a la aparición temprana de las características diferenciales en aquellos que posteriormente cambiarán de status; el joven obrero que se desplaza hacia la clase media, tiende con anticipación a exhibir valores y conductas de la clase media, antes de que se convierta en un miembro de la clase media.

Los muchachos que tienen un objetivo ocupacional específico o que eligen un campo de estudio específico en la escuela superior, tienden a estar diferenciados de los muchachos que tienen otros objetivos y quienes cambian objetivos, tienden a cambiar a metas que podrían predecirse mediante el uso de sus patrones de aptitudes e intereses.

Ya no sólo el razonamiento o la inteligencia general es diferente entre las personas, sino también existen diferencias motivadoras

individuales. Las motivaciones personales las definen las necesidades, intereses, rasgos de personalidad, ajuste y los valores; todo esto es diferente entre el obrero y el profesionalista.

-La necesidad se define como la falta de algo que, si estuviera presente, contribuiría al bienestar del organismo. Es una condición que falta, una fuerza que organiza la conducta.

-Los rasgos son modos de conducta o tendencia para actuar en ciertas formas, pueden derivarse de las necesidades, maneras de actuar para satisfacer una necesidad.

-El ajuste es una cualidad general de la conducta, una constelación de tendencias o rasgos.

-Los valores son objetivos que se buscan alcanzar, objetivos que se eligen para satisfacer una necesidad Super (1973).

En los estudios de Centers (1948) observó que los trabajadores de oficina dan más importancia a los valores tales como estímulo intelectual y estética, que los obreros, para quienes tiene más valor la seguridad y la variedad. Concluye que algunos valores son más característicos de las personas capaces, educadas y económicamente favorecidas, en tanto que otros son menos favorecidos, ya que no han tenido la oportunidad de desarrollar valores de nivel más elevado.

En la relación que se da entre ejercer una profesión y la autoestima Korman (1966) concluye que son favorables las hipótesis de que la personalidad profesional es menos propia de los sujetos de baja autoestima, alto desagrado y de personalidad "anormal"; en tanto que es más propia de las personas "normales" con alto nivel de autoestimación. Lo cual es muy discutible, puesto que hay personas con potencial y ganas para estudiar una carrera profesional, pero su entorno socioeconómico no les permite y no por ello van a ser "anormales" o de baja autoestima.

Resumiendo a grosso modo lo que se pretende estudiar al comparar a los trabajadores obreros con los trabajadores profesionistas, es el hecho de que no sólo las ocupaciones que realizan ambos son importantes, tanto como las mismas personas, sino como el hecho de ser obrero por X razones o ser profesionista sin importar las razones. Esta diferencia va a repercutir en su funcionamiento psicosocial, qué tipo de satisfacción y en qué grupo se da? para poder declarar qué grupo, ya sea obrero o profesionista cuenta con un mayor o menor funcionamiento psicosocial, y para ello se va a describir área por área como lo son la ocupacional, social, económica, sexual y familiar, basándonos en la diferencia de los grupos Obrero Vs Profesionista, y de manera general.

CAPITULO II

AREAS DE SATISFACCION DEL FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL

2.1 SATISFACCION OCUPACIONAL

Dentro de la historia de la psicología industrial se observa un gran interés por ahondar en el terreno de la satisfacción laboral, y encontrar los engranes que expliquen cuándo y cómo una persona se siente "feliz en su trabajo". Ya lo dice Siegel (1963) "el psicólogo se interesa en desarrollar al máximo el potencial tanto del empleado como del patrón, para lograr realizaciones y satisfacciones"(p. 103). Además explica que los motivos han sido clasificados con frecuencia sobre la base de la necesidad o deseo que engendra la actividad, por ejemplo: Los impulsos primarios se relacionan íntimamente como un desequilibrio fisiológico y son responsables de los motivos que están detrás de los beneficios como lo es el alimento, agua, abrigo y sueño. Los impulsos secundarios son de origen social, es decir son adquiridos a través de la interacción social, que son aprendidos y que corresponden al deseo de ser aceptado dentro del grupo, la posición y el reconocimiento personal.

Al hablar de motivos se aborda la motivación, la cual para Siegel (1983) es una función de tres sistemas sociales: 1) los compañeros de trabajo. 2) La compañía. 3) La comunidad. Estos tres van a dar pauta y marcar las expectativas o demandas que tenga la persona respecto a su manera de trabajar.

Dubin (1981) retoma la idea de que la aceptación social de parte de los compañeros de trabajo, con frecuencia llega a ser un incentivo más efectivo para mantener el nivel de producción, que la promesa de mayores salarios. En estos casos se habla de productividad como un posible resultado de lo importante que resultan los compañeros para un sentir placentero en el trabajo.

Maslow (1943) aborda el tema sobre la idea de que en la medida que se cubra una jerarquía de necesidades, de esa misma forma se encontrarán satisfechas. Así mismo identifica ocho categorías distintas de necesidades: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertenencia y amor, necesidades de importancia, respeto y autoestimación, necesidades de información, necesidades de comprensión, necesidades de belleza y necesidades de autorrealización. Sostiene que estas categorías están organizadas y llevan un orden, al cubrirse una se pasa a la otra, y que básicamente se va a actuar con base al impulso por cubrir la del nivel más bajo, como lo es la de necesidades fisiológicas.

Para otros autores no sólo existen los aspectos intrínsecos de la satisfacción, sino también el entorno, como es el caso de Vroom (1979) quien señala que la satisfacción laboral es una función directa del grado en que un medio ambiente determinado cubre las necesidades de la persona, una persona se siente satisfecha cuando obtiene lo que se propone. Cuanto más importancia le dé a lo que desea, más satisfecha estará al conseguirlo y más insatisfecha si no lo consigue. Así mismo, ha indicado que esta teoría tiene sus inconvenientes, el más importante es que puedan darse ciertas situaciones en las que no se toman en cuenta los deseos personales y las características ambientales. Según el modelo, se afirma que cuanto mayores sean las necesidades de una persona, menor será la satisfacción laboral, de igual modo cuanto mayor sea la benevolencia del medio ambiente, mayor será la satisfacción laboral.

Otra teoría que abarca el tema de satisfacción laboral es la teoría dual de Herzberg (1957) quien estudió el tema de la motivación laboral y presenta una hipótesis confirmada por sus hallazgos empíricos, en la que había de una diferencia de los aspectos que producen satisfacción en el trabajo (llamados por él motivadores) y de los que producen insatisfacción (denominados higienizantes). Los factores motivadores (M) hacen referencia a "qué es lo que la persona hace en su trabajo" esto es, a aspectos intrínsecos al mismo, como pueden ser la responsabilidad y el logro, entre otros. Los factores higienizantes (H) por su parte, harían referencia a "en qué situaciones y en qué

condiciones realiza su trabajo" esto es, a aspectos extrínsecos al propio trabajo tales como: la remuneración y la supervisión técnica entre otros.

Sobre las investigaciones de Herzberg (1957) se llega a los siguientes apartados:

- a) Los factores M tienden a ser causa de satisfacción en el trabajo, mientras que son los factores H los que tienden a producir sentimientos de insatisfacción en el mismo.
- b) Un determinado factor puede ser causa de satisfacción en el trabajo por determinada persona y de insatisfacción para otra.
- c) La importancia que un factor M o un factor H tienen como causa de satisfacción-insatisfacción en el trabajo va a depender de variables tales como: nivel del puesto que ocupa el trabajador, edad, formación, cultura, necesidades vitales etc.

Entre las formulaciones teóricas se encuentra la teoría de los dos factores de Herzberg (1957) quien concluye que los factores que contribuían en forma principal a la satisfacción eran factores contenidos en el trabajo: de acuerdo con esta teoría, la satisfacción es una función de lo que una persona hace en el trabajo. Los factores que resultan más en la satisfacción eran definidos como factores de contexto, tales como: la playa, relaciones sociales, condiciones de trabajo y ambiente.

Korman (1978) dice que la mayoría de los investigadores han llegado al acuerdo de que los factores ambientales son capaces de explicar gran parte de la variación en satisfacción laboral, pero no pueden explicarla en su totalidad. En toda situación de índole ambiental existe un gran número de diferencias individuales en actitudes, percepciones y en satisfacción laboral; esta diferenciación explica las diferencias en características personales en donde hay personas para las que muchos trabajos serán insatisfactorios independientemente de las condiciones ambientales, en tanto que para otras serán satisfactorias, con relativa independencia de las condiciones ambientales.

La satisfacción en los empleados puede ser uno de los objetivos de la gerencia y los trabajadores. Se sienten satisfechos con su trabajo si las compensaciones están en proporción justa con lo que esperaban los empleados y las aspiraciones que le atrajeron hacia él. Y el hecho de ser productivos por diversas razones les provoca un estado grato de satisfacción (Bass 1983).

Form y Geshwender (1962) propusieron la teoría del grupo de referencia social, donde se explica que la satisfacción laboral en función (o está positivamente relacionada con) el grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evaluación del mundo y para su definición de la realidad social.

Esto es, el sujeto que toma como guía el parecer del grupo, le ayudará a entender el mundo de su alrededor y cómo debe valorar los variados eventos de su entorno. Esta teoría apoya los descubrimientos hechos por Hulin (1966) donde concluye que la persona que vive en un medio urbano bueno tiene menos probabilidad de estar satisfecha con su trabajo. En cambio si el medio urbano es pobre, será más probable que la persona considere favorables sus condiciones laborales.

Para Korman (1978) de acuerdo a su revisión, cuanto mayor es la variación en el contenido del puesto de trabajo y menor es la repetitividad de las tareas a realizar más satisfechos están los individuos situados en el puesto de trabajo. Además si un individuo está en una situación laboral que la considera justa, de acuerdo a su muy particular punto de vista, como el parecer u opiniones del grupo de referencia, se siente mejor en el trabajo y en la actividad que esté desempeñando. Los factores que determinan las diferencias profesionales en satisfacción no se pueden identificar fácilmente, comenta cuatro factores útiles para la explicación de estas diferencias:

- 1) El prestigio profesional
- 2) El control
- 3) Los grupos integrados de trabajo
- 4) Las agrupaciones de profesionales.

Por ejemplo: las diferencias en prestigio profesional entre varios grupos de profesiones. El factor de control se refiere a la cantidad relativa de control inherente a cada trabajo. La satisfacción es generalmente mayor cuando las personas pueden controlar su propio trabajo y el de los demás y es menor cuando el trabajo está situado al final de la jerarquía organizativa y, por tanto no ofrece oportunidades de ejercer control. Por lo cual también las personas que ejercen un puesto alto son valoradas por los demás y se sentirán más satisfechas. Los grupos integrados de trabajo, se refieren a la relación interpersonal que se da en el grupo, mientras más amistosa sea la relación, hay mayor satisfacción. Las agrupaciones de profesionales le dan sentido a la jerarquía de funciones que se desempeñen.

Para Costello y Zalkind (1963) las consecuencias de la insatisfacción son variadas, pero entre otras está la frustración, entendiéndose como "un estado del organismo resultante de un acontecimiento insatisfactorio; la emoción que una persona experimenta cuando está en una situación que no le produce satisfacción" (p.39) y esto a su vez tiene consecuencias negativas para rendimiento y puede además relacionarse con ineficacia, rotación y ausentismo. Algunas de las posibles reacciones ante la frustración son:

a) Regresión.- Ejemplo. Un directivo al que le han bloqueado una iniciativa, se dedica a realizar por sí mismo una serie de asuntos administrativos y técnicos que son más propios de sus subordinados.

b) Compensación.- Ejemplo. Una persona que no ha llegado muy lejos dentro de su empresa, es un presidente esforzado y celoso de un club privado.

c) Conversión.- Ejemplo. Un dolor de cabeza muy intenso afecta a un miembro, por habersele rechazado un proyecto.

d) Fantasía.- Ejemplo. Un empleado se la pasa soñando despierto, que ve los errores de su jefe y todos los demás lo reconocen como el verdadero líder.

e) Negativismo.- Ejemplo. Un directivo que rechaza todas las sugerencias que le hacen a su proyecto.

f) Resignación, Apatía o Aburrimiento.- Ejemplo. Un empleado que, al no recibir ni alabanzas ni ánimos, no se preocupa más de si hace bien o mal su trabajo.

g) Huida o Retirada.- Ejemplo. Al vendedor se le rechaza un importante pedido y entonces decide tomarse vacaciones el resto del día.

Pero es importante precisar y tener en cuenta la competencia autopercebida de cada empleado. Si esta competencia autopercebida es alta, el rendimiento laboral se considerará como fuente de equilibrio y de satisfacción. Por lo tanto, en el caso de personas que se autoconsideran competentes para un trabajo, su respuesta ante la frustración puede ser aumentar su rendimiento. Por el contrario, en el caso de personas con una baja autopercepción de su competencia, la respuesta ante la frustración tenderá a ser negativa como ya se indicó (Costello y Zalkind, 1963).

Vroom (1979) ha conceptualizado la satisfacción en el trabajo en términos de los atractivos de un trabajo en particular para una persona y sus expectativas respecto a las retribuciones que obtendrá de ese trabajo. La satisfacción es explicada como función de la relación entre la situación de trabajo y el trabajador en sí.

El mismo autor investigó la satisfacción tomando en cuenta el grado hasta el cual una persona reportaba su participación en las decisiones sobre su trabajo, y su necesidad de independencia y grado de autoritarismo. Concluyó que todo depende de las características propias del trabajador, ya que algunos se orientan hacia la independencia y otros no. También retoma la idea de que la satisfacción laboral es una función directa del grado en que un medio ambiente determinado cubre las necesidades de la persona. Así mismo agrupa ocho factores básicos que

antecedes a la satisfacción como: oportunidades de promoción, contenido del trabajo, supervisión, recompensas económicas, condiciones de trabajo, compañeros de trabajo, planes de la compañía y dirección; pero siempre tomando como factor principal la personalidad del trabajador.

Para Super (1973) la satisfacción de la persona informa por lo general del éxito que va teniendo dentro del trabajo. La satisfacción es algo muy individual, por lo cual sólo el sujeto puede demostrar o decir por sí solo cómo se siente. La persona que está satisfecha con su trabajo, laborará lo bastante bien para conservar su puesto, y es probable que la persona que no esté satisfecha con su trabajo, lo desempeñará en forma tal como para causar su eliminación voluntaria o involuntariamente. Esto es la conducta que demuestra un trabajador en su puesto, que está relacionada con su nivel de satisfacción.

Los psicólogos de las organizaciones estudian la satisfacción como aspecto que afecta a otras variables como el rendimiento, el ausentismo, la accidentabilidad o el abandono y cambio de la organización. (Aldag y Brief, 1978)

Super (1973) retoma la idea y comenta que los empleados en puestos de alto nivel tienden en promedio a ser más felices con su trabajo, que los empleados en los niveles inferiores, y le da además otra versión al decir que la satisfacción en el trabajo no es sólo una función del nivel del puesto o del nivel de aptitud

del individuo. En vez de ello, depende de la interacción entre las demandas del puesto y las aptitudes de la persona. Una persona que posee más aptitud de la que requiere el puesto, tiende a no sentirse satisfecha y a abandonar el trabajo. Por lo cual debe haber una combinación entre el nivel del puesto, las demandas del mismo, la elección y aptitudes del trabajador y además de una adecuada recompensa a sus esfuerzos lo cual dará satisfacción. Para Pereda y Redondo (1983) es necesario considerar los aspectos socioeconómicos y culturales de los sujetos, ya que van a determinar la satisfacción o no de los empleados, y postulan cinco variables para determinar la satisfacción:

- a) El motivo de logro: Considerado como la tendencia de la persona a orientar su comportamiento hacia la obtención de éxitos.
- b) La Esperanza de éxito: Es la probabilidad que el sujeto percibe de lograr sus expectativas en un campo determinado.
- c) La Perseverancia: Referida a la continuidad en la intensidad y duración de la conducta orientada a un fin, a la constancia en la persecución de los objetivos deseados a despecho de los obstáculos que se presentan en el camino hacia dichos objetivos.
- d) La Autoestima: Es la valoración afectiva que el sujeto tiene de sí mismo.
- e) El Locus de Control: Referido al lugar en que la persona coloca la causa de las consecuencias de su conducta.

En conclusión se puede decir que la conducta humana es un complejo, es todo un mundo de elementos que obedecen a múltiples causas. Por eso no se puede decir que un fenómeno tan importante como la satisfacción laboral se pueda reducir a un determinado número de causas y razones. Conforme se estudia el fenómeno, se conoce mucho de él, pero es mucho más lo que se ignora y queda por descubrir. Lo importante en este caso no es abordar las causas de satisfacción laboral, lo cual puede ser motivo de otro estudio, sino qué tan satisfecha se siente la gente ocupacionalmente hablando y cómo esto le afecta en su funcionamiento psicosocial.

Se puede concluir que en base a las investigaciones realizadas sobre la satisfacción laboral, ésta se da en términos del contexto, la variedad de actividades, las demandas de trabajo, así como las expectativas del trabajador. Ahora bien, para que se dé la diferencia entre el obrero y el profesionista se considera que las necesidades personales son distintas, la orientación hacia la independencia y el grado de autoritarismo, el nivel de profesionalismo y querer obtener prestigio laboral y reconocimiento son distintos en cada grupo.

1.3 SATISFACCION SOCIAL

Newcomb (1972) menciona que los antecedentes para la adquisición y desarrollo de los roles sociales se inicia en el entrenamiento que se adquiere durante el proceso de socialización básica, (0 a 15 años). En dicho periodo se producen conductas futuras, representadas principalmente en los tradicionales juegos de imitación: jugar a "las señoras, al chofer, a los soldados, a la escuela y así sucesivamente". En dichos juegos se imita la conducta de los roles que desempeñan los adultos dentro de una sociedad, que de alguna manera pueden corresponder a los niños. Esas circunstancias que implican una representación, llevan necesariamente a ponerse en el lugar de los otros y a comprender sus puntos de vista, sus motivaciones, para así poder anticipar dichas conductas, y en un momento dado evitar posibles consecuencias de la propia acción, al reflejarse en esos otros aquella conducta que empieza a representarse.

Esto es lo que Newcomb (1972) denomina reciprocidad, la cual consiste en la atribución de perspectivas diferentes a los diversos roles sociales, para lo cual es básico colocarse en el lugar del otro.

Así mismo Miller (1963) señala que los roles tienen cierto efecto normativo en la conducta social, por ello afirma: que las mutuas respuestas de dos personas se explican mejor por los conceptos que comparten sobre la conducta apropiada a sus

roles, que por sus características psicológicas o por las cualidades singulares de la interacción social. Con esto, observa que los roles sociales sirven para fijar límites a la conducta de los miembros de la sociedad, los cuales tienen sentido cuando nos damos cuenta de que los roles son esenciales para la estructura social, la cual debe limitar la conducta de las personas que ocupan posiciones en ella, para así cumplir con sus funciones y servir a sus miembros adecuadamente. Esto no significa que los roles y funciones de una determinada unidad de la sociedad sean totalmente benéficos, sino que el conjunto total de las estructuras que hay en una sociedad lleva a contribuir a su funcionamiento más que obstaculizarlo, pues de otro modo la sociedad no podría sobrevivir.

Miller (1963) señala que un sistema social puede tener 3 dimensiones distintas:

- a) Unidades sociales organizadas y sin organizar.
- b) Estructuras.
- c) Un conjunto de posiciones sociales.

Las unidades organizadas están representadas por la familia, la iglesia, la escuela, el club, y sin organizar corresponden a los hombres, mujeres y clase trabajadora.

La estructura de un sistema social estará constituida por el gobierno, la organización militante y el sistema bancario, con todo lo anterior, es posible dividir cualquier unidad social en posiciones, por ejemplo, la familia está formada por el padre, madre e hijos, por ello, cada posición es un sistema social con derechos y obligaciones y sólo puede ser ocupada por la persona que esté calificada para tal efecto. De esta manera, la persona que ocupa cierta posición en un sistema social lo lleva a desempeñar determinados roles, puesto que otros miembros de esa sociedad, esperan que se conduzca de cierta forma y cumpla determinadas funciones, así como el tener ciertas expectativas sobre su propia conducta. Dicho lo anterior se puede afirmar, que los roles que determinan la conducta van a estar regidos por la posición que el individuo ocupa dentro de una sociedad (Miller, 1963).

Lindgren (1979) menciona que hay una clara tendencia a seguir una conducta compatible con las reglas del rol y evitar así aquéllas que le son incompatibles, ya que de esta forma se adecua al medio y se satisface la necesidad a ser aceptado e integrado al entorno social, lo cual le lleva a aprender y adoptar pautas de conducta que son características de nuestro sexo. Así mismo, el esfuerzo por expresarnos mediante diversas clases de conducta, que pueden llegar a ser reforzadas o no por los demás de acuerdo con el grado en que hayamos satisfecho sus expectativas.

Con esto, la conducta que no es reforzada tiende a ser abandonada o a desaparecer, y se repite aquélla que tiene más probabilidades de obtener cierto grado de aceptación y aprobación. JUNTAS CON esta serie de conductas también aprendemos las creencias, valores y actitudes que brinda la conducta. Así, podemos observar que en situaciones diferentes el hombre desempeña roles diversos, pero en algo sigue siendo el mismo. Por ello, el comportamiento de la personalidad puede ser presentado en función de dos elementos básicos; es decir del rol social y del Yo, el cual está vinculado en lo fundamental con la conciencia de que uno se diferencia del mundo que lo rodea y la continuidad de la conciencia. Así la autovaloración del hombre se determina en gran medida por los roles sociales que desempeña y por el lugar que ocupa dentro de la colectividad. Así mismo, los roles que desempeñamos tienen por lo general, cierto efecto y va a estar dependiendo de los continuos cambios que demos como personas (Lindgren, 1979).

Katz y Kahn (1966) han indicado que la personalidad es el producto de la interacción social y cómo ésta se da durante toda la vida, la personalidad del individuo sufre un continuo proceso de modificación lo cual va a depender del medio en que se desarrolla la persona. Esta modificación suele ser leve en los medios sumamente estables o protegidos, en cambio, las modificaciones suelen ser más rápidas cuando los individuos se ven obligados a aprender y desempeñar una variedad de roles complejos, en donde los integrantes de los grupos cambian

continuamente. Por ello, la unión con los roles que se desempeñan tiene por lo general cierto efecto sobre la clase de persona que se llega a ser o que se convierte constantemente. Así mismo, el individuo es considerado como el producto de una sociedad y su cultura, que lo transformará en una persona social capaz de participar en la vida de su sociedad sólo mediante la experiencia social; su supervivencia misma depende de los demás.

Al tratar de explicar las aparentes regularidades de las acciones y los hechos de la vida colectiva, los sociólogos han desarrollado dos conceptos; cultura y sociedad (Linton, 1965).

Linton (1965) destaca que la importancia de la cultura radica en el hecho de que proporciona el conocimiento y las técnicas necesarias que le permiten sobrevivir a la humanidad, tanto física como socialmente, así como dominar y controlar hasta donde les es posible el mundo que le rodea. El hombre parece poseer pocas habilidades y conocimientos instintivos que le permitan sostenerse, ya sea de manera individual o en grupo, por ello, el hombre sólo sobrevive gracias a lo que aprende y así cuenta con mayores satisfacciones a nivel personal.

Las instituciones han sido definidas por Parsons (1949) como pautas normativas que definen lo que se considera... adecuado, legítimo o como expectativas de acción o de relación social. Dichas normas van a determinar ciertas actitudes, como son: la manera de comer, cómo comportarse, cómo vestirse, etc. No toda

conducta estará acorde con dichas reglas, ya sea explícita o implícita, pero la mayoría de las acciones de un individuo van a reflejar los patrones vigentes de conducta que aprende de otros y que comparte en buena medida con ellos.

Roe (1972) considera que nuestra herencia social no se limita a las condiciones del tipo de la posición familiar y económica; incluye una situación general del país en el cual vivimos. Por ello, el bagaje cultural total de una comunidad se puede limitar en gran medida a las vías de expresión de los individuos. Uno de los factores culturales generales más importantes es, el grado de conformidad exigido por la sociedad tanto en términos de la rigidez con la que deben seguirse ciertos patrones, por ejemplo: la libertad de las mujeres para trabajar y estudiar. Otro aspecto muy simple e importante de la situación cultural general, es la facilidad con que puede obtenerse una educación, la cual dependerá en gran medida de la formación que tengan los padres dentro de la sociedad y del rol que estén desempeñando a nivel ocupacional.

Elkin (1972) realizó un estudio en relación a la clase social como modo de vida, desde el punto de vista de la socialización; en un grupo que consistía principalmente de familias de profesionales "clase media-alta" y el otro "clase baja" integrada principalmente por familias de trabajadores "obreros". La clase baja no es una población estable, sin ingresos constantes, que

viven en barrios bajos, que comparten los baños y cocina y que a menudo usan ropa de segunda mano. Las diferencias entre los dos grupos existen en numerosas áreas de la vida cotidiana: en el contorno físico, el lenguaje, las maneras, los vestidos, los entrenamientos, las asociaciones, las expresiones de sentimiento y las actividades institucionales. Los individuos de clase media-alta, que tiene cosas propias "comunicación con su familia", etc. Asimismo el sexo, exceptuando los tabúes, es visto y practicado de forma diferente por los dos grupos. Cada uno de ellos justifica su propia conducta.

Davis (1944) sugiere que tal presión sobre el niño de clase media lo hace ansioso de triunfar y esa misma ansiedad llega a ser una fuerza de motivación importante. Se esfuerza por llegar a tener nuevas metas y se preocupa por temor al fracaso. Dado que su ansiedad lo impulsa hacia una conducta que es socialmente valorada en la sociedad. Sugiere que el individuo de clase baja está tan preocupado con los problemas de la vida, que la ambición es un lujo, esta presión por la supervivencia le impide aprender lo que es la "ambición", la motivación para capacitarse y para el logro escolar. Dicha motivación lo puede llevar a tener satisfacción-insatisfacción a nivel social.

En resumen, la satisfacción social depende en gran medida de los cambios que se estén dando a nivel social, la forma en cómo el individuo los integra a su vida y cómo puede llevarlo a tener satisfacción-insatisfacción a nivel educacional.

1.4. SATISFACCION ECONOMICA

Hablar de satisfacción económica es tener presente que es contar con lo necesario para satisfacer las necesidades básicas además de ser suficientemente independiente económicamente para tener algunos lujos y ahorros y para estar satisfecho con el status económico. (Valencia, 1985).

Padilla (1980) realiza un estudio de la economía mexicana, y manifiesta que la economía es mixta porque el nivel de actividad económica y el volumen de ocupación están determinados conjuntamente por la inversión pública y la inversión privada. México forma parte de un grupo de ochenta y siete países subdesarrollados; muestra un atraso de más de medio siglo en relación con Estados Unidos, Inglaterra y Francia. Para el autor se deben recorrer 60 años más para que el país llegue a la etapa de madurez y esto se va lograr sólo si es utilizada una nueva política económica que amplie a su máximo el mercado interno y acelere la tasa de desarrollo, abandonando los viejos sistemas, aprendiendo las lecciones de casi tres décadas y media de errores cometidos. Una de las tantas causas del atraso están en el fuerte aumento de la población, el lento crecimiento del mercado interno por el retraso de la agricultura con relación a la industria y el papel menos dinámico que desempeña el comercio exterior en la economía mexicana. Otra de las cosas que obstaculizan el impulso al desarrollo es la concentración de población en tres grandes zonas metropolitanas dentro de 3

ciudades que representan el 23.2% del total del país que son: México, Guadalajara y Monterrey, no dando espacio a explorar los demás recursos en los diversos estados y da pie a marginar la estructura rural en donde no se les atiende en cuanto a vivienda, educación y salubridad. Y en otro contexto tampoco se olvida la dependencia que se ha dado en tecnología y economía a otros países, básicamente Estados Unidos, en donde existen importaciones predominantes de bienes de capital con altos precios y exportaciones con precios que muestran una tendencia a la baja, lo cual sólo provoca endeudamientos. Teniendo al país con un desarrollo económico fluctuante.

Ubicándonos en este contexto la situación se vislumbra difícil, aunque para Wachtel (1989) existe una nueva visión a lo económico, ya que no sólo los bienes materiales dan la armonía interior, aunque no se relega el sentimiento de privación y dificultad económica que en la actualidad existe en algún sector de la población. Las necesidades superfluas son creadas por la propaganda y publicidad. Con el ritmo de vida que se lleva ya no se conforma la gente con lo suficiente y apropiado para una vida confortable y saciadas las necesidades de techo, alimento y vivienda. Ahora sólo se piensa en tener más que los padres, vecinos y amigos y ésta necesidad de desear más se mantiene como constante, independientemente de lo que ya se tiene y estos deseos innegociables son destructivos e insatisfactorios.

Resulta difícil para Wallace (1966) conocer los efectos que tiene sobre las personas un sistema de control capitalista, donde la mayoría se maneja en términos de presupuestos; y señalar los problemas humanos que se crean tanto por tener dinero como por no tenerlo. Además se busca que los presupuestos proporcionen un medio para satisfacer la necesidad de status al incluir ciertos tipos de gastos que pueden ser clasificados como símbolos de prestigio. La necesidad de status se satisface mejor si se le da una amplia publicidad, lo que el sistema de control presupuestario logra admirablemente. El empleo de presupuestos estará directamente relacionado con el esquema de vida que el usuario del presupuesto emplee en su cotidianidad. En una sociedad orientada hacia las utilidades, como es el caso del mundo de los negocios, la incomodidad y lo desagradable de una situación de trabajo tienen su compensación en el dinero. El viejo dicho de que "uno puede conseguir cualquier cosa si uno está dispuesto a pagar por ello" se considera como una guía para resolver muchos problemas de negocios. Así pues el dinero constituye un motivador excelente para satisfacer las necesidades de orden inferior, aunque no es muy efectivo en las necesidades más altas de jerarquía.

El tema de satisfacción económica como tal, ha sido poco estudiado, las investigaciones se reducen a abordar temas de economía, pero las inferencias que se hacen al respecto es que la persona se sentirá satisfecha económicamente cuando sus

expectativas de solidez y solventes económicos las cubra su ingreso y le sea suficiente para cubrir tanto necesidades básicas como lujos o comodidades de status y confort.

Maslow (1954) habla de la jerarquía de necesidades por las cuales el ser humano lucha y actúa por cubrir. El hombre es un ser de "deseos" capaz de satisfacer algunas necesidades (principalmente las inferiores, más tangibles, ejemplo: alimento, techo, etc.) pero casi nunca queda totalmente satisfecho; por lo común desea más de lo que puede lograr y la manera de obtenerlo generalmente es a través del trabajo.

La postura que mantiene Lewis (1965) de que la actividad económica es necesaria para el crecimiento económico, vale tanto como decir que no es probable que los hombres tengan más si no se esfuerzan por poseer más. El crecimiento más grande ocurre en sociedades en que los hombres están a la expectativa de la oportunidad económica, y están dispuestos a obrar para aprovecharla. Ahora bien, existen diferencias en los miembros de cualquier sociedad en la manera que buscan y aprovechan las oportunidades económicas, estas diferencias obedecen a tres causas distintas:

- 1) Diferencias en la valuación de los bienes materiales con relación al esfuerzo que se requiere para obtenerlos.
- 2) Diferencias en las oportunidades de que se dispone.

3) Diferencias en el grado en que las instituciones favorecen el esfuerzo, ya sea removiendo los obstáculos que se encuentren en el camino, o asegurando al individuo los frutos de su esfuerzo.

Cuando un grupo determinado atribuye poco valor a los bienes por relación al esfuerzo que requiere para obtenerlos, la diferencia en la estimación puede deberse a una menor apreciación de los bienes y servicios por un aprecio a otras actividades o a horizontes limitados. La riqueza ofrece varios atractivos ya sea como medio de alcanzar el poder o como señal de una posición social más elevada; a veces se utiliza como medio de autoafirmación, el cual consiste en mostrar a los demás que puede construir casas más grandes, manejar automóviles lujosos o dar fiestas costosas o como sinónimo de poder. Pero todo va a depender del valor asignado que se tenga al dinero ya que para diversas culturas, el poder es status, y para otras culturas, el dinero no da la posición, la cual va estar determinada por la preparación espiritual y cultural que se tenga. De ahí que se define al capital de diversas formas:

- Capital físico: se entiende el medio ambiente físico necesario para el disfrute de determinadas satisfacciones.
- Capital cultural: se entiende el conjunto de conocimientos acumulados por la sociedad.

Las necesidades están limitadas por la ignorancia. A pesar de las limitaciones del ambiente físico, cultural, de hábitos y tabúes,

existen algunos bienes que las personas desearían comprar y se esforzarían por obtener si los conociesen. Pero el proceso de difundir el conocimiento es lento. La capacidad de ampliación de las necesidades aumenta a medida que aumenta el equipo físico, a medida que la cultura se torna más compleja (Lewis, 1955).

La forma en que se aprovechan las oportunidades económicas, es distinta entre obreros y profesionistas, el valor que le asignan al factor dinero para cubrir sus necesidades es diferente, puesto que las necesidades se basan en el entorno cultural y físico en que se encuentran. Lo interesante del caso es ver qué tan satisfecho se encuentre económicamente el obrero comparado al profesionista y constatar cómo esto les afecta en su funcionamiento psicosocial.

1.5 SATISFACCION SEXUAL

Para la presente investigación la satisfacción sexual, no sólo se refiere al hecho de desear sexualmente y obtener la gratificación de la satisfacción sexual, se abarcará más. Al abordar el tema se considera también que la satisfacción se dará en la medida que la persona desempeñe su rol como hombre o como mujer, lo acepte y lo ejerza con plena realización en el contexto en el que se encuentre.

En cuanto a esta diferenciación entre roles femeninos y roles masculinos, Horman (1971) plantea que este fenómeno se ve desde muy temprana edad como es el hecho de que desde bebé se les viste de rosa a las niñas y de azul a los niños, se explica por los cánones tradicionales y así sucesivamente se les escogen juguetes adecuados al sexo: al niño se le dan pistolas, coches, canicas, etc; a las niñas, juegos de té, muñecas, ropita para muñecas etc. lo cual lleva una intención ya que a los niños se les prepara para salir al exterior y ganar dinero, defenderse y defender a una futura familia, y a las niñas por el contrario se les enseña para estar en la casa, cuidar a los hijos, saber cocinar, etc.

Se introduce el concepto básico de los modelos ya sean padres o parientes para los niños. Las primitivas relaciones personales que el niño sostiene con sus adultos significativos modelan de alguna manera tanto la identificación-o rechazo- de su propio sexo como su posición frente a la intimidación. (Caparrós, 1973).

La presencia de la madre culturiza desde muy pequeño todo el porvenir del niño y se da esta relación:

Niño-Placer-displacer-madre-familia-sociedad

No existe una liberación total de la sexualidad ya que el placer siempre va a tener represiones internalizadas, y el modelamiento de la pulsión por el medio y los padres se da desde el instante mismo del nacimiento.

Para Buscaglia (1986) el temor a ejercer una sexualidad plena se relaciona con antiguos tabúes sexuales, a menudo inconsciente. Esta idea explica lo difícil que resulta cualquier contacto físico (abrazo, saludo, beso etc.) sin la implicación de una connotación sexual. Todo esto tiene una relación directa con las experiencias infantiles de haber sido acariciados y mimados libremente. Se aprende el afecto de los modelos de ternura en cada caso, se aprende la seguridad al sentir la simpatía de un abrazo en los momentos de necesidad infantil. Las necesidades físicas continúan a lo largo de la vida y ninguna cantidad de restricciones culturales o de satisfacción lograrán dispararlas.

Pasando a la pubertad Weininger (1942) argumenta que en el hombre, la época de la pubertad constituye siempre una crisis, siente que algo extraño penetra en su ser algo que domina los sentimientos y pensamientos hasta entonces vívidos; es la erección fisiológica sobre la cual la voluntad no tiene poder alguno.

La mujer por el contrario, entra fácilmente en la pubertad, en esta etapa donde se dan los valores de unión y matrimonio que en ambos casos no es paralelo, añade que el macho en la relación sexual tiene la necesidad de ser atacante, mientras la hembra siente la necesidad de ser conquistada, independientemente de que el impulso sexual sea en potencia el mismo.

Sobre esa diferenciación nuevamente de lo sexual entre la mujer y el hombre lo retoma Caparrós (1973) señalando que la raíz del sentimiento de la mujer procede tanto de las necesidades impuestas por un nuevo sistema de producción e intercambio, como de la situación emocional que despierta el misterio de la maternidad. El papel de la mujer sometida a través de las relaciones económicas y utilizada en las relaciones sexuales es inamovible.

Con otra visión sobre la sexualidad, Offit (1979) habla de una nueva sexualidad, uniones que son más placenteras aunque no necesariamente más profundas y trascendentales, ya que para él, el sexo es el placer fundamental, el mejor de los juegos y que la insatisfacción se da por los males psicológicos y deformaciones del sexo. Usar el sexo como un artículo de consumo, como agresión, como una cacería o como un pecado; como una forma de rebelión, castigo, autodestrucción, obligación, manipulación o escapatoria. Los rasgos de la personalidad sexual, debidamente desarrolladas y cultivadas, pueden servir para expresar las máximas capacidades para compartir la propia sexualidad.

Buscaglia (1986) expone que la insatisfacción sexual se da en términos de que se ha aprendido a desconfiar o a temer la intimidad, eso produce grandes distancias entre las personas. La privación del contacto a menudo conduce al abatimiento, pérdida del apetito, apatía y una disminución del funcionamiento eficiente. Considera que el tocamiento es una necesidad inherente en el ser humano, cuando se toca a una persona la cantidad de hemoglobina en la sangre aumenta en forma significativa. La hemoglobina es la parte de la sangre que transporta el abastecimiento vital del oxígeno a todos los órganos del cuerpo, incluyendo el corazón y el cerebro. Un incremento en la hemoglobina tonifica todo el cuerpo, ayuda a impedir la enfermedad y apresura la recuperación de un padecimiento.

Al respecto, los sociólogos Parson y Bales (1955) expresaron la opinión de que los varones desempeñan en la sociedad papeles instrumentales orientados a tareas determinadas. Protegen a su esposa e hijos y representan los intereses de la familia en el mundo exterior encargándose de las funciones políticas y económicas. Dichos autores exponen que las mujeres desempeñan los papeles expresivos, satisfacen las necesidades psicológicas y psíquicas de la familia y promueven la armonía familiar.

Aunque para Davidoff (1984) los hombres y mujeres de diversas edades se describen a sí mismos en términos casi idénticos, sin embargo todavía proponen un estereotipo (según las costumbres tradicionales) de los miembros ideales del propio sexo y en especial del sexo opuesto. Los ideales reflejan la conducta sexual "bien" y dicen a las personas cuáles prácticas sexuales son aceptadas, cuándo, dónde, cómo, en qué circunstancias y con quién se puede expresar la propia sexualidad. Todos estos convencionalismos se enseñan y se aprenden de los mismos roles de los padres, compañeros, personas que se encuentran en instituciones educativas y religiosas, de los medios masivos que con frecuencia dan instrucciones explícitas de "no se hace esto" "así se debe hacer esto y aquello". De ahí que los hombres y mujeres han ocupado un lugar muy distinto, en donde cada uno actúa según modelos predeterminados, que tienen el matiz de las normas impuestas en base al género que se tenga, al cual se le llama rol sexual. Algo que se tiene en común en ambos sexos es que son sexualizados y es evidente que la sexualidad es un importante elemento del concepto de sí mismo de una individualidad o sentido de identidad. El sexo también funciona como una forma de comunicación, a través de él se expresa afecto y amor, así como odio y cólera. Para algunas personas la actitud sexual es una forma de autoexpresión en el sentido creativo o estético. La gratificación sexual puede lograrse a través del orgasmo, así como por el desplazamiento y la sublimación del impulso sexual en otras actividades, pero también guiados por la sexualidad misma.

En la comunicación sexual también intervienen otros aspectos como: consideraciones de salud, costumbres sociales y convenciones que no tienen peso moral, pero que definen la cortesía, la decencia y así sucesivamente. En las peores circunstancias, estos códigos son rituales vacíos que complican la vida sin necesidad, ofrecen etiquetas arrogantes de posición social y sirven como instrumento de intimidación (Katchadourian, 1972). También considera que lo que es "sano" en la sexualidad es un permiso que se acopla con la consideración, "mientras sea agradable para todos los interesados y no lastime a nadie es moral", en la medida en que se ejerce una responsabilidad sexual y no dañe a nadie es adecuado.

Para Buscaglia (1986) la sexualidad puede estar por completo divorciada de cualquier semejanza con el amor, puede ser simplemente un acto de satisfacción genital. Se puede excluir la preocupación de perpetuar la especie. Se llega a utilizar el cuerpo para sólo satisfacer una necesidad fisiológica. En ocasiones se ha olvidado la ternura y el compartir o complacer al otro, de ahí que no se da una satisfacción prolongada, sólo momentánea.

Otra de las causas de insatisfacción es la constante preocupación por conocimientos en técnicas sexuales, ya que como lo comenta (Rubin 1975) resulta destructivo para la salud sexual de cualquier relación y conduce a la insatisfacción y a la perturbación entre los futuros amantes. Un énfasis indebido

sobre la pericia mecánica (sexual) concreta una ansiedad relacionada con el desempeño; el estereotipo de los amantes "ideales" así como de la reacción "ideal", todo esto ha debilitado la relación entre sexo y afecto, el sexo se ha convertido en una habilidad o en un ejercicio. La mecánica destruye la creatividad, conduce a superficialidades. "El atletismo sexual simplemente no proporciona satisfacciones más profundas ni perdurables y el hecho de esperarlas es buscar un desengaño". (p. 39) Se puede decir que para este autor una actitud mecánica hacia el acto de hacer el amor va unido a una enajenación, a sentimientos de soledad y despersonalización.

De manera genérica, Gagnon (1980) adopta un modelo de aprendizaje social y una perspectiva de desarrollo, que permite contemplar la sexualidad no como una fuerza o un instinto que se otorga al nacer sino que se adquiere a medida que crece, a menudo en formas distintas, a diferente velocidad y con diversos resultados. Por lo que resulta importante examinar cómo se aprende a ser sexuales, cómo el lugar y la ocasión afectan a las actitudes hacia la sexualidad y a la vez, el estado de sentirse satisfecho o no en la sexualidad.

"La sexualidad acompaña en todos los actos de la vida y no sólo en relación amorosa y coital; ya que incluso la unión corporal es una de las formas de expresión del amor que obviamente no agota la sexualidad. Esto se relaciona con los sentimientos y la capacidad que se tenga para expresarse con un gesto, una palabra,

un beso y principalmente con la búsqueda y entrega de una pareja, donde se funde el yo y el tú en un nosotros, acompañados por el signo del placer" (Miranda, 1978 p.35)

Para Castillo y Chávez (1989) la interpretación de la sexualidad se da en forma particular y propia en cada persona, ya que cada individuo responde de acuerdo a su entorno cultural, a sus rasgos de personalidad o a su capacidad de sí mismo para darse permiso a vivir y satisfacerse de su sexualidad; independientemente del sexo, estado civil y condición económica. El entorno cultural se encuentra dentro de la sociedad en la cual se aprende a ser sexuales asumiendo los diversos roles asignados, el rol va a ser un conjunto de normas para conducir la acción, es una forma de organizar las ideas sobre el comportamiento. Las personas que salen de la norma o de lo establecido sexualmente, callan para evitar conflictos, no es fácil cambiar una idiosincrasia o algo sexualmente establecido.

Algo que se espera socialmente es la diferenciación entre roles femeninos y masculinos. Es difícil escapar del rol de hombre y cómo se debe de ejecutar; por ejemplo, ser seguro, dominante, activo, triunfador y sensato; mientras que el rol femenino es ser fieles, dulces, amables, carifiosas, y sensibles, estos estereotipos con el tiempo se vuelven más flexibles, pero aún persisten, esto marca la pauta de cómo se educa sexualmente, mientras que las mujeres, "deben ser fieles a un solo hombre", los hombres "deben conquistar al mayor número de mujeres que se pueda" (p.17) (Horman, 1971).

Ya lo había señalado Díaz Guerrero (1979) en sus estudios del mexicano, donde pone de relieve la estructura de la familia mexicana que se fundamenta en dos proposiciones fundamentales:

a) La supremacía indiscutible del padre y

b) El necesario y absoluto autosacrificio de la madre.

Gracias a los cambios socio-económicos y a los progresos científicos del siglo veinte, se han ido transformando y cambiando poco a poco los estereotipos, las concepciones, las actitudes y la conducta sexual de nuestra cultura. Sin embargo toda herencia religiosa antisexual, antiplacer y antihumanística, y los rasgos machistas puritanos y de doble moral, persisten hasta la entrada de la segunda mitad del siglo veinte, no sólo ahí sino en todos los países del mundo hispano-americano. Otro de los cambios que se dieron fué cuando el divorcio se instauró y se extendió a casi todo el Occidente. Así la familia ha reducido su tamaño y la mujer ha venido a formar parte del mercado del trabajo y las condiciones habituales de la vida urbana, son factores que abren nuevas realidades a la vida de pareja. Esta podrá vivir con menos hijos y podrá desarrollar proyectos personales más amplios que en el pasado (Díaz Guerrero, 1979).

Estos patrones, tal vez se observan como poco conectados con la satisfacción sexual, pero en realidad la manera en que hombres y mujeres introyectan sus roles es como lo van a ejercer y por ende encontrarán la satisfacción sexual óptima, como parte integral del ser humano.

De ahí que Gúmez (1977) comenta que el acto sexual es el satisfactor máximo de placer que todo individuo normal tiene, no hay ningún acto que el individuo pueda hacer o tener en la vida, comparable con el coito, en el que se ponen en juego todos los órganos de los sentidos, y casi todas las funciones del cuerpo son influidas psíquica y somáticamente para la realización de la relación sexual. No hay ninguna droga que le permita a un individuo alcanzar un máximo de placer, como se obtiene a través del coito. A través del sexo, el hombre siente que vive en plenitud sintiéndose compensado por la falta de dinero, de honores, y posición. El objetivo de las relaciones sexuales no sólo lo es la procreación sino también la satisfacción sexual, ésta, a su vez, va a estar determinada por las diferencias individuales del ambiente formativo de cada persona, su entorno social, su estado psíquico, físico, incluso económico. Para lograr la satisfacción completa y un equilibrio mental, es no sólo sentir la satisfacción personal sino hacer sentir al otro en los terrenos físicos como psíquicos y concluye que todo lo que la persona haga para la satisfacción individual y de la pareja en un coito, es normal, ético y legítimo.

La sexualidad debe desenvolverse dentro de los márgenes lógicos y permitidos sin lastimar a nadie, ni a uno mismo. Hay que romper con las incongruencias como lo son cuando la religión trata de suprimir la sexualidad, la escuela trata de negarlo, los padres lo ignoran o tratan de inhibirla, los compañeros la ritualizan, la ley la prohíbe en muchas de sus formas, y las autoridades en

muchos casos pretenden limitarla y al mismo tiempo la televisión, la literatura, el cine, las revistas, la música y los publicistas o comerciantes bombardean al público con estímulos y sobrevaloraciones sexuales (Gagnon, 1980)..

Cada persona responde a su historia personal, a su biología, a su cultura y a su herencia y esto le va a indicar cómo se comportará sexualmente aunque exista un abismo entre lo que se "hace" y lo que se "debe", y tratará por diversos caminos ya sean falsos o ciertos a lograr una satisfacción sexual mientras desempeña su rol ya sea de hombre o mujer.

Dentro de la literatura que se ha revisado, hasta el momento sobre la sexualidad no se ha abordado el estudio de la diferencia de satisfacción sexual del obrero y el profesionista.

Aparentemente ambos grupos responden a su naturaleza sexual de diversas formas, por ser cada persona distinta, pero el desempeño y gratificación sexual suele ser parecido. Esto es, se desempeña el rol sexual de manera similar dentro de los parámetros, como el interés sexual, el buscar el acercamiento con la pareja y la comunicación sobre la sexualidad. Precisamente uno de los objetivos de la presente investigación es esclarecer estas elucubraciones; y poder concretizar sobre la diferencia de vivencia entre obreros y profesionistas.

Partiendo del hecho de que la sexualidad forma parte del ser humano y tanto los obreros como los profesionistas son seres humanos, sienten y cuentan con la necesidad de relacionarse sexualmente. En la obtención de placer y gratificación sexual, todos experimentan la sexualidad de manera similar el cual es tema de estudio en la presente investigación y ver como este hecho afecta a un funcionamiento psicosocial global.

1.6 SATISFACCION FAMILIAR

Bierstedt (1957) define a la familia como la unidad social básica. La participación en la vida familiar, la intensidad de las emociones que de ella se derivan, las satisfacciones sexuales y de otra índole, así como las exigencias que de ella implica como lo es la educación de los hijos y su formación a nivel profesional e individual.

En algunas sociedades, la vida de cada individuo está determinada casi por completo a la familia, mientras que en otras hay muchos papeles y relaciones que son relativamente independientes a ella. A pesar de su presencia universal en la sociedad humana las formas y funciones de la familia son muy variables. Por ello, a la familia se le debe analizar como parte de un todo. El sistema de parentesco, el cual está basado en los lazos de sangre (consanguinidad) y de matrimonio (afinidad) que une a los hombres, a las mujeres y a los niños dentro de un todo organizado. (Evans-Pritchard, 1951).

Chynoy (1966) menciona que el principal agente en el proceso de socialización es usualmente la familia o el grupo de parentesco, los cuales cuidan al niño en los primeros años de formación. Casi desde el momento de su nacimiento, se le asignan papeles sociales a los que debe conformarse y para los cuales se le prepara, al principio en forma pasiva y después como un miembro cada vez más activo de ella, pero no sólo la familia puede formar adecuadamente a los niños para sus papeles adultos, otros

agentes, especialmente la escuela, contribuye de modo significativo en la preparación para la vida social adulta. No sólo se espera que la escuela transmita habilidades y conocimientos prácticos sino también valores culturales. La influencia de la escuela puede verse afectada por las actitudes y la conducta familiar, que puede facilitar o impedir los esfuerzos formales de tipo educacional. La escuela influye a la organización formal, con programas preparados y procedimientos establecidos, así como profesores que pueden establecer con los estudiantes relaciones personales que afectan de manera importante sus actitudes y conducta. El individuo puede aprender directamente de estos instrumentos los cuales también pueden comunicar a los padres y amigos dichos patrones de conducta.

Kardiner (1955) hace mención a los valores derivados de los padres o de otros adultos y asimilados a la personalidad, de los cuales no solamente está el "haz esto" y "no hagas esto", sino también incluyen finalidades y aspiraciones positivas. Al tratar de ser como el padre o vivir en base a sus expectativas, que ya forman parte de su personalidad, por ello, el individuo es conducido a buscar objetivos socialmente aprobados, es decir el individuo no está limitado a ningún tipo de restricción sino que también adquiere generalmente por parte de los padres toda aquella actividad que el individuo quiera realizar y así canalizar los impulsos y energías hacia cauces que le sean útiles.

Adorno (1950) indica que las tendencias hacia la conformidad se derivan no sólo de volverse interiorizados, sino de actitudes y sentimientos generados en el transcurso del cuidado y la formación del niño. Por ello, el tipo de disciplina y educación que va a determinar el tipo de persona que llegue a ser. La desintegración familiar repercute de manera negativa a la formación de los individuos, ya que dichos conflictos pueden llegar a un estado de insatisfacción total, y con ello presentar conductas desadaptadas que pueden llegar a recaer en alguno o todos los miembros de la familia. La pérdida de continuidad de la familia tiene gran dificultad, por lo que el nivel educativo y social se verán afectados, habrá menos participación de la vida productiva, menos intimidad y más desafección.

Por otra parte, Roe (1972) considera que no existe ninguna sociedad, cualquiera que sea el grado de complejidad de la misma, en la que la posición del padre no influya de algún modo en la posición socioeconómica del hijo, incluyendo la ocupación que desempeña. Por otro lado, se espera que el hijo mayor siga la misma profesión del padre, la cual puede variar de una sociedad a otra por ejemplo: el tener un padre que es agricultor o un doctor significa que un contenido cultural dado, se le transmita al niño; también significa una cierta identidad ocupacional.

Pero independientemente de los cambios que se están dando, la familia sigue siendo el agente más importante de la socialización. (Vázquez F. 1988).

Hablar de satisfacción familiar es mencionar el núcleo central de educación, valores, creencias, etc. ahora bien, el concepto de familia a lo largo de la historia ha cambiado. la organización familiar varía y los valores familiares se están transformando en la sociedad occidental, aún en países como el nuestro el cambio se está operando (Evans-Pritchard, 1951).

Murdok (1949) menciona que la presencia casi universal de la familia debe encontrarse en la naturaleza misma de la sociedad. Una teoría ampliamente aceptada se basa en las funciones realizadas por la familia para el mantenimiento y la continuidad de la existencia socialmente organizada. "Esta estructura social universal, se produce a través de la evolución cultural en toda sociedad humana, (es) presumiblemente el único rasgo que se ajusta a una serie de necesidades básicas", (p.11) necesidades identificadas como lo es la sexual, la económica, la reproductiva y la educacional.

Las funciones sociales básicas de la familia según Kingsley (1949) son la reproducción, el mantenimiento, la colocación social y la socialización. La posición del individuo en una sociedad proviene inicialmente de su carácter de miembro de una familia, de la cual adquiere las aptitudes, los valores, la destreza y el conocimiento que afectará su status posterior. Por otro lado, juega un papel importante en relación con la vida económica de una sociedad, constituir un mecanismo significativo dentro de la estructura de la autoridad política y ocupar un

lugar importante en las actividades religiosas. La familia proporciona por definición el canal aceptado y aprobado para la satisfacción de las necesidades personales; el placer sexual, la respuesta emocional y el apoyo social.

Fromm (1977) manifiesta que la perpetuación de las normas sociales se realiza en última instancia mediante la acción directa de la familia. La sociedad procrea mediante la familia y no suele permitir, salvo esporádicamente, otras vías distintas. Por este medio la sociedad también ayuda eficazmente a sus miembros; incluso en las actuales circunstancias, en las que los medios de comunicación y difusión permiten un acceso casi directo de las estructuras dominantes al individuo, sin la presencia de intermediarios, la preparación previa, la adecuación a la propaganda la cual se efectúa por intermedio de la familia, que obrara así como elemento sensibilizador para futuras manipulaciones.

La familia utiliza a su vez a la sociedad en este "feliz compromiso" para ser perdurables sus normas, promover su supervivencia bajo la forma actual y perpetuar el individualismo y la competitividad de sus miembros. (Caparrós, 1963).

Chinoy (1966) menciona que otro factor a considerar dentro de la familia, es el trabajo remunerado de la mujer, el cual incrementa su independencia frente a su esposo. La actividad doméstica no es ya la única salida respetable para la mujer. Esta nueva

Independencia- real o potencial- contribuye a la aparición de una relación igualitaria entre marido y esposa, que también es estimulada por otras tendencias dentro de la familia y en el mercado más amplio de la sociedad.

En resumen, se puede decir que la familia es uno de los factores determinantes en el desarrollo individual y profesional del individuo, los valores y creencias que de ella se desprenden y su desenvolvimiento dentro de una sociedad, que tratará de modificar la estructura interna de la familia y la integración de sus elementos. Así mismo, se puede decir que los valores que sustentan a la familia, se pueden llegar a demostrar por las exigencias que se dan dentro de una sociedad, cayendo en la búsqueda de su identidad individual, familiar y social, la cual le va permitir a nivel educacional ser alguien o simplemente conformarse con lo que tiene sin ningún tipo de aspiración.

METODOLOGIA

JUSTIFICACION

Como se ha venido observando a lo largo de la historia del hombre, dentro de la empresa han existido diversos intentos por resolver el problema del desarrollo humano por distintos caminos. lo cual ha dejado en el olvido los factores internos, como lo son, los sentimientos de satisfacción en el empleado, ya sea del obrero o del profesionista, en todas esas área que conforman un todo en el individuo como lo es: la ocupacional, social, económica, sexual y familiar; dándole a cada uno su respectiva valoración, por lo que un obrero y un profesionista, es de suponer y en esto estriba el objetivo de este estudio, responden de diferente manera, por su bagaje tanto cultural como social distintos y se les debe tratar de acuerdo a sus características propias de cada grupo, este interés surge del hecho de que se considera de suma importancia rescatar el tópico de la satisfacción, medida a través de una escala adecuada para una población mexicana, lo cual es un avance, ya que en la mayoría de los estudios realizados en latinoamérica se emplean instrumentos extranjeros. Pero el trasfondo más importante de la presente investigación, va encaminado a determinar las áreas en la que los dos grupos de diferente actividad económico-cultural, desempeñan satisfactoriamente o no los diversos roles

que el entorno estipula, y que cada persona los percibe, aprende y vivencia de acuerdo al grupo al que pertenezca. Los resultados que se obtengan del presente estudio comparativo, podrían llegar a ser una alternativa de descripción de características, tanto del obrero como del profesionista, no para modificar o querer cambiar patrones o hábitos de conducta, si no de alguna manera, conocer más ampliamente el perfil del obrero en contraste con el profesionista, como empleados que no sólo se encuentran dentro de la industria, sino mantener la infraestructura de cualquier empresa.

OBJETIVO

Determinar las diferencias o similitudes en el funcionamiento psicosocial en dos grupos de trabajadores: obreros y profesionistas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué diferencias existen en las Áreas del funcionamiento psicosocial entre un grupo de obreros y otro grupo de profesionistas ?

HIPOTESIS DE TRABAJO

H1. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el Área ocupacional.

H2. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el Área social.

H3. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el Área económica.

H4. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el Área sexual.

H5. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el Área familiar.

HIPOTESIS NULA

H1. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el Área ocupacional.

H2. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el Área social.

H3. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el Área económica.

H4. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el Área sexual.

H5. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el Área familiar.

VARIABLES:

Variable Dependiente:

Funcionamiento Psicosocial

Variable Independiente:

Ocupación: Obrero y Profesionalista

DEFINICION CONCEPTUAL DE VARIABLES:

Variable Dependiente:

Funcionamiento Psicosocial

Partiendo del supuesto de que toda sociedad tienen una serie de expectativas respecto a los diversos roles, que los individuos que la componen pueden desempeñar, se plantea el estudio del funcionamiento social del individuo en su relación con otros y en su ambiente.

Este desempeño de roles se realiza en distintas áreas de su vida: ocupacional, social, económica, sexual y familiar; el funcionamiento social se define en términos de un continuo satisfacción e insatisfacción que reporta el individuo respecto a su desempeño de roles.

Variable Independiente:

Ocupación: Obrero y profesionista

La persona que se encuentra trabajando dentro de la industria, ejerciendo sus labores en forma manual, y recibiendo un salario al finalizar su jornada de trabajo se considera como un obrero.

Ahora bien en el caso en que una persona ejerza una profesión y que para trabajar en el lugar donde se encuentra tuvo que haber estudiado una carrera universitaria, a esta persona se define como un profesionista.

Lo que interesa es el nivel de escolaridad que alcanzaron y los puestos que desempeñan para poder separarlos en dos grandes grupos, población obrera y población profesionista.

DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES:

ESCALA DEL FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL

Se obtendrán las respuestas de los grupos, a través de la escala del funcionamiento psicosocial, que reporta el grado de satisfacción en relación a su desempeño de roles, en las áreas ocupacional, social, económica, sexual y familiar.

VARIABLE INDEPENDIENTE

OCUPACION DE OBRERO Y PROFESIONISTA

Estas condiciones se medirán directamente a través de observar sus actividades laborales y preguntar el grado de escolaridad que poseen las personas que participan en la investigación.

A nivel obrero, presentarse en una fábrica y preguntar funciones.

A nivel profesionista, se determinará por su escolaridad y las funciones que desempeña.

MUESTREO

El tipo de muestreo que se utilizará será no probabilístico de cuota, porque no es al azar, ya que se entrevistaron a 100 obreros y 100 profesionistas.

SUJETOS:

Participaron en el estudio:

100 Obreros

100 Profesionistas (Pasantes o Titulados)

Sexo: Hombres y Mujeres (Residentes en la Ciudad de México)

Edad: De 23 a 60 años (ambos grupos).

Estado Civil: Indistinto

INSTRUMENTOS:

" Se utilizará La Escala del Funcionamiento Psicosocial (EFS) para determinar el grado de satisfacción en relación a su desempeño de roles en las áreas ocupacional, social, económica, sexual y familiar.

La Escala comprende un total de 35 reactivos y un sistema de calificación que incluye 5 niveles:

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral-Indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho

La Escala ha sido desarrollada en forma de una entrevista semiestructurada que incluye preguntas que sirven como guía al entrevistador, dándole al mismo tiempo la oportunidad de hacer otras preguntas adicionales hasta que se haya obtenido toda la información necesaria de parte del sujeto.

Retomando el término de grado de satisfacción-insatisfacción en el desempeño de roles en las diversas áreas.

- El Área ocupacional comprende los roles laborales que el sujeto desempeña, así como las relaciones interpersonales que

lleva: comunicación, problemas, condiciones, nivel de satisfacción global hacia el trabajo.

- En el área social, comprende el desempeño de roles sociales como los que tienen relación con vecinos, contacto social con la gente, nivel de comunicación, aislamiento social, problemas o dificultades sociales y nivel de satisfacción respecto a sus roles sociales.

- En el área económica comprende los diversos aspectos económicos de la vida del sujeto como disponibilidad de dinero, seguridad económica, manejo de dinero, problemas económicos, nivel de satisfacción global económica.

- En el área sexual comprende los roles del sujeto en relación a los vínculos maritales o de pareja, así como desempeño, intereses, problemas y preocupaciones de tipo sexual y el nivel de satisfacción respecto a los roles sexuales.

- En el área familiar comprende los roles familiares que desempeña el sujeto en relación con su familia. Se consideran aspectos como: comunicación con la familia, rechazo y pertenencia familiar, problemas y dificultades familiares y nivel de satisfacción global con la familia.

El presente instrumento obtuvo un alto grado de confiabilidad y validez de la escala, las correlaciones de todas las áreas fueron superiores de 0.80 ($p=0.01$). De la misma forma el análisis

factorial con rotación varimax, arrojó cinco factores para la validez de constructo. Esto explicó, a su vez, el 52 por ciento de la varianza. El uso de la escala se efectúa en México y en países de habla hispana, ya que fue realizada para Mexicanos: Marcelo Valencia, Ph.D; (1) Estela Rojas Psic. (2) Catalina González, Psic. (2). Luciana Ramos, Psic. (2) Jorge Villatoro, Psic. (2) (VER ANEXO 1)

- (1) Departamento de Investigaciones en Servicios de Salud.
Instituto Mexicano de Psiquiatría
- (2) División de Investigaciones Epidemiológicas y Sociales.
Instituto Mexicano de Psiquiatría.

Sobre el comportamiento de los 35 reactivos se efectuó la validación y confiabilidad del mismo. Inicialmente se obtuvo la correlación entre cada ítem y el total de área a la cual pertenece, mediante la fórmula regular producto-momento. Se observa que todas las correlaciones ÍTEM-Total son significativas ($p=0.01$).

La confiabilidad de cada área fue obtenida mediante el Alfa de Cronbach, el cual fue superior a 0.75 en todos los casos. Estos dos aspectos indican, por un lado, que todos los reactivos que pertenecen a una misma área se comportan homogéneamente y por ello se refleja la alta confiabilidad de cada Área.

Para la validación del instrumento se realizó el análisis factorial con rotación varimax para cinco factores, a partir de la matriz de intercorrelaciones de los reactivos correspondientes a cada área.

Se observa que se agrupan como era de esperarse. Asimismo se observa que los cinco factores explican conjuntamente el 52.0 por ciento de la varianza total de los datos. Por todo lo anterior se explica como puede la escala de funcionamiento psicosocial ser aplicada a las personas, con la seguridad de que las calificaciones obtenidas serán válidas y confiables, reflejando el grado de satisfacción en el desempeño de roles en las áreas: laboral, social, económica, sexual y familiar.

PROCEDIMIENTO:

Se acudió a las diferentes Unidades Administrativas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con objeto de solicitar autorización para la aplicación del instrumento denominado, escala de funcionamiento psicosocial (EFS), el cual abarcó sólo personal a nivel profesionista (titulado o pasante), sin especificar algún tipo de carrera.

Las entrevistas se llevaron a cabo de forma individual, en la cual se estableció el rapport, con el fin de que el sujeto se sintiera en confianza y puedan tener credibilidad sus respuestas. Una vez realizado lo anterior, se explicó el sistema de calificación que incluye 5 niveles: 1) Muy satisfecho, 2) Satisfecho, 3) Neutral indiferente, 4) Insatisfecho y 5) Muy insatisfecho.

Una vez explicado lo anterior, se llevó a cabo la entrevista de tipo semiestructurada (pregunta-respuesta) con cada uno de los sujetos y al finalizar la entrevista, se agradeció su cooperación.

A nivel obrero, se acudió a colchones Canadá, con objeto de solicitar autorización y llevar a cabo el mismo procedimiento antes mencionado.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Posteriormente, al término de la investigación se enviará el reporte de la misma a cada una de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a Coichones Canadá.

APLICACION

La aplicación fué de forma individual, y el tiempo aproximado de duración de la entrevista fué de 30 minutos.

ANALISIS ESTADISTICO

Los datos obtenidos fueron sometidos al Análisis de Varianza (ANOVA), sus resultados se reportan más adelante.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUESTRA:

La muestra esta intencionalmente balanceada entre el obrero y el profesionista para cumplir con el objetivo de compararlos, y a su vez se encuentra relativamente equilibrado el número de hombres y mujeres.

TABLA 1.- DISTRIBUCION DE LA MUESTRA

Pct. RENGLON			
Pct. COLUMNA			
Pct. TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL RENGLON
OBRERO	57.0	43.0	100
	53.8	45.7	
	28.5	21.5	50
PROFESIONISTA	49.0	51.0	100
	46.2	54.3	
	24.3	25.5	50
TOTAL COLUMNA	106	94	200
	53.0	47.0	100.0

Para realizar la selección de la muestra, se tomó en cuenta un rango de edad tomando como edad inicial 23 años, ya que se penso homogeneizar tanto la edad del obrero como del profesionista, sin embargo se observó una tendencia de mayor número de obreros jóvenes y menor número de profesionistas jóvenes. Este sesgo se da en que la mayoría de los profesionistas que laboran requieren mayor tiempo para finalizar estudios y los obreros se inician a una edad más joven a laborar, además de que las empresas prefieren obreros jóvenes.

TABLA 2.- EDAD DE LOS SUJETOS

Pct. RENGLON			
Pct. COLUMNA			
Pct. TOTAL	MEJOR DE 29	MAJOR DE 30	TOTAL RENGLON
OBRERO	72.0	28.0	100
	69.0	29.5	
	36.8	14.0	50.0
PROFESIONISTA	33.0	67.0	100
	32.0	70.5	
	16.5	33.5	50.0
TOTAL RENGLON	103	95	200
	51.5	47.5	100.0

En lo que concierne al estado civil de los sujetos, se dividió en dos grandes rubros— solteros y casados; dándose una tendencia a mayor número de casados esto se explica por la edad mínima de 23 que se estipuló.

TABLA 3.- ESTADO CIVIL DE LOS SUJETOS

Pct. RENGLON			TOTAL
Pct. COLUMNA	SOLTEROS	CASADOS	RENGLON
Pct. TOTAL			
OBrero	35.0 35.5 17.5	65.0 50.8 32.5	100 50.0
PROFESIONISTA	30.0 46.2 15.0	69.0 49.2 34.5	100 50.0
TOTAL RENGLON	65 32.5	135 67.5	200 100.0

4.2 DIFERENCIAS EN EL FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL DEL OBRERO Y PROFESIONISTA

Después de realizado el tratamiento estadístico utilizando ANOVA, los datos arrojados fueron tres áreas en donde se observan puntajes P- significativos los cuales son Ocupacional, Social, y Familiar, en la primera se observa que los obreros se encuentran ocupacionalmente más satisfechos y en los dos restantes, tanto en lo social como en lo familiar, los profesionistas presentan una mayor elevación en sus puntajes.

TABLA 4.- DIFERENCIAS ENTRE OBRERO Y PROFESIONISTAS POR DIMENSION

DIMENSIONES	MEDIAS		F	P
	OBREROS	PROFESIONISTAS		
OCUPACIONAL	4.22	3.55	74.090	.001
SOCIAL	3.45	4.11	85.439	.001
ECONOMICA	3.44	3.59	1.206	.274
SEXUAL	4.18	4.27	1.398	.239
FAMILIAR	3.58	4.05	20.939	.001

Como se deja ver en los resultados arrojados por el análisis estadístico (ANOVA) se aceptan 3 hipótesis de trabajo, que corresponden a las siguientes:

H1. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el área ocupacional.

H2. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el área social.

H3. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el área familiar.

Y se aceptaron 2 hipótesis nulas que corresponden a:

H4. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el área económica.

H5. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el área sexual.

El sexo se tomó como una variable importante para el análisis estadístico, en donde se observó a través de los datos arrojados, tres diferencias significativas en lo correspondiente al área ocupacional, social y económica, en donde las mujeres se dejaron ver más satisfechas en comparación con los hombres.

TABLA 5.- DIFERENCIAS POR SEXO

DIMENSIONES	HOMBRES	MUJERES	F	P
OCUPACIONAL	3.72	4.03	18.423	.001
SOCIAL	3.68	3.93	10.362	.002
ECONOMICA	3.25	3.81	25.751	.001
SEXUAL	4.16	4.30	3.726	.055
FAMILIAR	3.83	3.82	.122	.727

La edad como variable analizada estadísticamente, no arrojó ninguna significancia en las áreas consideradas.

TABLA 6.- DIFERENCIAS POR EDAD

DIMENSIONES	23 AÑOS A 29 AÑOS	30 AÑOS A 64 AÑOS	F	P
OCUPACIONAL	3.94	3.70	2.421	.122
SOCIAL	3.69	3.91	.644	.423
ECONOMICA	3.47	3.61	.734	.393
SEXUAL	4.18	4.29	1.162	.282
FAMILIAR	3.72	3.94	.058	.810

Se tomó en cuenta como variable a considerar al estado civil, y en el análisis se da un puntaje significativo en el área familiar, siendo los casados más satisfechos en esta área.

TABLA 7.- DIFERENCIAS POR ESTADO CIVIL

DIMENSIONES	SOLTERO	CASADO	F	P
OCUPACIONAL	3.75	3.93	2.946	.088
SOCIAL	3.77	3.79	.085	.771
ECONOMICA	3.58	3.56	.194	.660
SEXUAL	4.12	4.27	2.786	.102
FAMILIAR	3.61	3.89	6.390	.012

También se encontraron algunas interacciones significativas entre el sexo y la ocupación (obrero y profesionista) en el área ocupacional el análisis estadístico arrojó un puntaje significativo, manifestando que la mujer obrera se encuentra más satisfecha y el hombre profesionista el más insatisfecho.

TABLA 8.- DIFERENCIAS EN EL AREA OCUPACIONAL POR SEXO Y OCUPACION

	HOMBRE	MUJER	F	P
OBRERO	4.00	4.49	44.776	.001
PROFE- SIONISTA	3.44	3.66		

Tomando en cuenta la interacción que se da entre la edad y la ocupación en el área ocupacional, se observan puntajes significativos en los obreros mayores de 30 años, que son los más satisfechos y los profesionistas menores de 29 años los más insatisfechos.

TABLA 9.- DIFERENCIAS EN EL AREA OCUPACIONAL POR EDAD Y OCUPACION

	MEMOR DE 29	MAJOR DE 30	F	P
OBRERO	4.17	4.40	32.261	.001
PROFE- SIONISTA	3.50	3.57		

En lo que se refiere al estado civil, se dio una interacción significativa en el área ocupacional, en donde los obreros casados se dejan ver más satisfechos y los profesionistas solteros los más insatisfechos.

TABLA 10.- DIFERENCIAS EN EL AREA OCUPACIONAL POR ESTADO CIVIL Y OCUPACION

	SOLTERO	CASADO	F	P
OBRERO	3.99	4.31	39.366	.001
PROFE- SIONISTA	3.54	3.56		

En cuanto a el sexo y la ocupación en el área social se dio una interacción significativa en donde la mujer profesionista se encuentra más satisfecha y el hombre obrero el más insatisfecho en comparación con los demás grupos.

TABLA 11.- DIFERENCIAS EN EL AREA SOCIAL POR SEXO Y OCUPACION

	HOMBRE	MUJER	F	P
OBRERO	3.35	3.58	49.246	.001
PROFE- SIONISTA	4.00	4.23		

La interrelación que se observa en el análisis estadístico en la edad y la ocupación en lo que respecta al área social, se observa que los profesionistas menores de 29 años son los más satisfechos y los más insatisfechos son los obreros mayores de 30 años.

TABLA 12.- DIFERENCIAS EN EL AREA SOCIAL POR EDAD Y OCUPACION

	MEJOR DE 29	MAVOR DE 30	F	P
OBRERO	3.46	3.38	42.642	.001
PROFE- SIONISTA	4.15	4.10		

En el área social, se observó la interacción significativa entre el estado civil y la ocupación en el área social, en donde los profesionistas casados se sienten más satisfechos y los obreros solteros los más insatisfechos.

TABLA 13.- DIFERENCIAS EN EL AREA SOCIAL POR ESTADO CIVIL Y OCUPACION

	SOLTERO	CASADO	F	P
OBRERO	3.43	3.44	39.366	.001
PROFE- SIONISTA	4.08	4.11		

En el área económica se analizó la interacción entre el sexo y la ocupación lo cual dio un resultado significativo, en el cual la mujer obrera reporta mayor satisfacción en comparación con los otros grupos y el más insatisfecho fue el hombre obrero.

TABLA 14.- DIFERENCIAS EN EL AREA ECONOMICA POR SEXO Y OCUPACION

	HOMBRE	MUJER	F	P
OBRAERO	3.81	3.96	13.738	.001
PROFE-SIONISTA	3.48	3.69		

Analizando la interacción que se da entre el sexo y la ocupación en el área familiar, se observa que el hombre profesionista se encuentra más satisfecho en comparación con los otros grupos y el más insatisfecho el hombre obrero.

TABLA 15.- DIFERENCIAS EN EL AREA FAMILIAR POR SEXO Y OCUPACION

	HOMBRE	MUJER	F	P
OBRAERO	3.55	3.62	18.482	.001
PROFE-SIONISTA	4.11	3.98		

Se observa en el área familiar una interacción significativa en la edad y la ocupación siendo los profesionistas mayores de 30 años los más satisfechos y los más insatisfechos son los obreros mayores de 30 años.

TABLA 16.- DIFERENCIAS EN EL AREA FAMILIAR POR EDAD Y OCUPACION

	MEJOR DE 29	MAYOR DE 30	F	P
OBRERO	3.65	3.35	11.150	.001
PROFE- SIONISTA	3.86	4.14		

La última interrelación que se observó en el área familiar con respecto al estado civil y la ocupación, se vio que los profesionistas casados son los más satisfechos y los obreros solteros son los más insatisfechos.

TABLA 17.- DIFERENCIAS EN EL AREA FAMILIAR POR ESTADO CIVIL Y OCUPACION

	SOLERO	CASADO	F	P
OBRERO	3.46	3.60	13.944	.001
PROFE- SIONISTA	3.73	4.16		

CAPITULO V

DISCUSION

El objetivo de la presente investigación fue descubrir las diferencias existentes entre dos grandes grupos que representan la fuerza de trabajo de cualquier actividad económico-productiva en este caso lo son los obreros y profesionistas y en la medida en que se presuponen diferencias fue necesario un estudio estadístico desglosando las áreas de un complejo global como lo es el funcionamiento psicosocial en términos satisfacción-insatisfacción.

Dentro de los resultados observados se aceptó la primera hipótesis de trabajo:

H1- Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el área ocupacional.

De acuerdo a los resultados que se dieron en lo concerniente al área ocupacional, donde el obrero reporta mayor satisfacción comparado con el profesionista, esto puede explicarse a través de que el profesionista en el transcurso de su carrera, crea un mundo de ilusiones "norma ideal", donde piensa que todo lo aprendido lo va a ejercer dentro de su área de trabajo e incluso el ampliar sus conocimientos, topándose como lo es en el caso de esta muestra, con un reducido campo de acción, siendo muchas de éstas, contrarias a la profesión del individuo. Así mismo, el

obrero dado su nivel educacional pretende desempeñar funciones que le redituen dinero y que dentro de estos márgenes, llega sólo a aspirar una mayor habilidad manual, con un mayor grado de dificultad para fabricar bienes materiales. Barrabee (1955) evalúa el funcionamiento social en términos de ajuste social y aspectos asociados, como lo pueden ser las leyes y normas sociales. Toman en cuenta dos tipos de norma: la "ideal" que se refiere a lo que se sabe que se tiene que hacer y la "real", lo que el común de la gente hace en realidad. Entre estos dos tipos de normas puede existir una gran discrepancia y de ese tamaño de diferencia va a depender el desajuste social que se tenga. Cuanto mayor sea la afinidad entre lo "real" y lo "ideal" habrá mayor ajuste social. Así mismo Vroom (1979) señala que la satisfacción laboral es una función directa del grado en que un medio ambiente determinado cubre las necesidades de la persona, una persona que se siente satisfecha cuando obtiene lo que se propone. Cuanto más importancia le dé a lo que desea, más satisfecha estará al conseguirlo y más insatisfecha si no lo consigue, lo cual afirma que cuanto mayores sean las necesidades de una persona, menor será la satisfacción laboral, de igual modo cuanto mayor sea la facilidad del medio ambiente, mayor será la satisfacción laboral. Así mismo Form y Geshwender (1962) propusieron la teoría del grupo de referencia social, donde se explica que la satisfacción laboral es una función de (o está positivamente relacionada con) el grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su

evaluación del mundo y para su definición de la realidad social.

Dicha teoría deduce que dentro de los profesionistas existe una mayor competitividad, esto es, que el grupo de referencia social maneja mayor número de metas a desarrollar ocupacionalmente hablando, por lo cual el profesionista cuenta con la inquietud de desarrollarse exitosamente en un puesto que satisfaga estas normas y deseos de competencia. Un estudio muy similar a éste, es el realizado por Hulin (1966) donde concluye que la persona que vive en un medio urbano bueno, tiene menos probabilidad de estar satisfecha en su trabajo. En cambio si el medio urbano es pobre, será más probable que la persona considere favorables sus condiciones laborales.

No todos los autores corroboran los resultados de la presente investigación, por citar algunos de ellos, se encuentra Korann (1978) quien dice que cuanto mayor es la variación en el contenido del puesto de trabajo y menor es la repetitividad de las tareas a realizar, más satisfechos están los individuos situados en el puesto de trabajo. Además si su situación laboral la considera justa estará más satisfecho en su trabajo. La satisfacción es generalmente mayor cuando las personas pueden controlar su propio trabajo y el de los demás y es menor cuando el trabajo está situado al final de una jerarquía organizativa y por lo tanto no ofrece oportunidades de ejercer un control. Otro factor importante a considerar es la individualidad que se tiene al percibir las condiciones de trabajo, Form (1977) ha conceptualizado la satisfacción en el trabajo en términos de los

atractivos de un trabajo en particular para una persona y sus expectativas respecto a las retribuciones que obtendrá de ese trabajo. La satisfacción es explicada como función de la relación entre la situación del trabajo y el trabajador en sí.

Aquí se rescata la idea de que la personalidad del profesionista tiende a buscar mayores oportunidades de promoción, variedad en el contenido del trabajo, una adecuada supervisión, recompensas económicas y condiciones de trabajo así como compañeros y planes de la compañía. Estos mismos factores los desea el obrero sólo que a un nivel más bajo. Como conclusión Bass (1963) comenta que la satisfacción en los empleados puede ser uno de los objetivos de la gerencia y los trabajadores. Se sienten satisfechos con su trabajo si las compensaciones están en proporción justa con lo que esperaban los empleados y las aspiraciones que le atraieron hacia él. Y el hecho de ser productivos por diversas razones les provoca un estado grato de satisfacción.

Dentro de esta misma Área, también se presentaron diversas interrelaciones significativas como lo es el caso de la variable SEXO en donde la mujer obrera se encuentra más satisfecha y el hombre profesionista el más insatisfecho.

Haciendo una revisión de la historia de la mujer dentro del trabajo se observa una desventaja. Desde el siglo XIX se marca la pauta de que la mujer por su condición física está condicionada a realizar sólo labores hogareñas, el cuidado de los niños, etc.

Como lo menciona Flores y Ortiz (1984) "la ideología que crea la concepción del homo sapiens y el homo saber es la que relega a la mujer de la instrucción y que al mismo tiempo la sujeta más y más al hogar. Para lograr esto, se crea para ella la nueva imagen de la "madre educadora" con la Revolución Industrial y la marginación persiste". Esta situación deja ver que las jornadas de trabajo pueden descuidar a los hijos, pero en tanto en la primera (1914) como en la segunda (1939) guerras mundiales la mujer tuvo que salir al campo laboral demostrando que es capaz de desempeñar funciones asalariadas que benefician el status del hogar, por lo cual se explica el hecho de que la mujer pueda trabajar y más aún sin mucha preparación lograr cierta independencia económica provocando más satisfacción. En el caso de la insatisfacción del hombre profesionalista se debe un tanto a que en el hombre recae lo que se llama el "Rol instrumental" en la sociedad, quien es el encargado de proveer los bienes materiales de la familia y es el que ejercita una profesión que muchas veces no es proporcional a las demandas de la misma familia y de las metas ocupacionales que él mismo se fija.

En cuanto a la interacción de la edad en el área ocupacional, resultó que los obreros mayores de 30 años están más satisfechos y los profesionalistas menores de 29 años se encuentran más insatisfechos, es posible que los obreros mayores han logrado mantener un trabajo y conformarse a su situación ocupacional, mientras que los profesionalistas jóvenes tienen tantas aspiraciones de crecimiento que por el momento no se han llevado

a cabo provocando un sentimiento de insatisfacción.

En lo concerniente al ESTADO CIVIL los obreros casados se encuentran más satisfechos y los profesionistas solteros se encuentran más insatisfechos, esto tiene concordancia con la edad antes mencionada. El estilo de vida de los casados favorece la posición de que tienen que participar en la fuerza de trabajo y por ende ser más responsables, en el caso del soltero y sobre todo profesionista, trabajando no sólo por la remuneración económica sino por la superación personal que en algunos casos se les dificulta obtenerla.

Los resultados anteriores permiten afirmar que la condición de obrero y profesionista parece no ser la principal fuente de diferencias en la satisfacción ocupacional, sino que se deben tomar en cuenta otros factores además de la edad, el sexo y el estado civil, que en este caso ya se demostró que también influye en la satisfacción en esta área. Otros factores importantes a considerar serían por ejemplo, el ambiente laboral, la personalidad de los trabajadores, etc.

H2 Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y profesionistas en el área social.

Los resultados obtenidos en el área social indican que los profesionistas se encuentran más satisfechos que los obreros, esto se explica en la diferencia que existe en el proceso de socialización donde se desarrollan los juegos de imitación de las

figuras representativas; en la mayoría de los casos, los modelos a seguir para el profesionista son los padres o bien figuras significativas, que impulsan el desarrollo educativo, ya sea a través de las verbalizaciones o del mismo ejemplo, mientras que en el obrero, los recursos sociales se ven disminuidos. De alguna forma Newcomb (1972) denomina reciprocidad, la cual consiste en la atribución de perspectivas diferentes a los diversos roles sociales, para lo cual es básico el colocarse en el lugar del otro; sin embargo Miller (1963) señala que los roles y funciones de una sociedad no son totalmente beneficiosos, sino que el conjunto total de las estructuras que hay en una sociedad lleva a contribuir a su funcionamiento más que obstaculizarlo, pues de otro modo la sociedad no podría sobrevivir.

Tanto el obrero como el profesionista desean ser aceptados dentro del medio social en el cual se desenvuelven, más sin embargo, los lleva a poseer distintas características y difieren en cuanto a las expectativas y demandas que giran en torno al individuo, que en la mayoría de los casos como lo es en el profesionista, existen modelos a seguir, esto es, contacto con otros profesionistas. En el caso del obrero, hay cierta apatía a este contacto social, ya lo menciona Lindgren (1979) hay una clara tendencia a seguir una conducta compatible con las reglas del rol y evitar así aquéllas que le son incompatibles, ya que de esta forma se adecúa al medio y se satisface la necesidad de ser aceptado e integrado al entorno social, lo cual le lleva a

aprender y adoptar pautas de conducta que son características de nuestro sexo, así mismo, el esfuerzo por expresarnos mediante diversas clases de conducta que pueden llegar a ser reforzadas o no por los demás de acuerdo con el grado en que hayamos satisfecho sus expectativas, así la autovaloración del hombre se determina en gran medida por los roles que desempeña y por el lugar que ocupa dentro de la colectividad. Otras aportaciones que confirman lo anterior son las realizadas por Talcott (1949) donde la mayoría de las acciones de un individuo van a reflejar los patrones vigentes de conducta que aprende de otros y que comparte en buena medida con ellos. Anne Roe (1972) por su parte menciona otro aspecto muy simple e importante de la situación cultural general, que es la facilidad con que puede obtenerse una educación, la cual dependerá en gran medida de la formación que tengan los padres dentro de la sociedad y del rol que estén desempeñando a nivel ocupacional.

Con esto, se puede decir que la cultura forma parte del proceso de socialización del individuo, que lo transformará en un ser capaz de participar en la vida de la sociedad, por ello, puede afirmar que existen diferencias a este nivel en ambos grupos. Elkin (1972) manifiesta que las diferencias entre los grupos existen en numerosas áreas de la vida cotidiana: en el contorno físico, el lenguaje, las maneras, la vestimenta y las actividades institucionales. Davis (1944) sugiere que el individuo de clase baja está más preocupado con los problemas de la vida, que la ambición es un lujo, esta presión por la supervivencia le impide

aprender lo que es la ambición, la motivación para capacitarse y para el logro escolar.

Esto puede explicarse atribuyéndole mayores habilidades para movilizar esfuerzos en el profesionista, ya que éste cuenta con un mayor repertorio cultural que lo habilita para responder de manera más eficaz y efectiva a los diversos roles que debe desempeñar, no haciendo a un lado al obrero, que cuenta con las mismas posibilidades, mas sin embargo no fué desarrollada al mismo nivel. Así lo manifiesta Mechanic (1969) "un funcionamiento social satisfactorio depende de la habilidad de la persona para movilizar esfuerzos cuando éstos son necesarios, de manera que se organicen y se apliquen en forma de habilidades instrumentales y psicológicas en relación con el medio ambiente social". (p.49)

Linn (1969) puntualiza que un funcionamiento efectivo da un equilibrio en la persona y facilita la oportunidad de interactuar sanamente con su medio ambiente. Esto aborda también una satisfacción buena e integrada de las necesidades de la persona, relacionada con sus aspiraciones, logros y la manera en como se autopercibe en su autorrealización.

Aquí se deja ver otra de las diferencias entre el obrero y el profesionista, ya que es claro observar que el profesionista se autopercibe con una autorrealización mayor por haber estudiado una profesión que socialmente se considera un logro. Esta afirmación es amparada por Valencia (1984) donde menciona que

el funcionamiento como similar al ajuste social, lo ve como un proceso o como las actitudes a través de las cuales el individuo trata de satisfacer sus necesidades, tomando en cuenta los roles que desempeña de acuerdo a la posición que ocupa en la sociedad.

El ajuste social puede ser definido como: "el grado por el cual una persona llena las expectativas normativas y sociales de conducta que constituyen sus roles " (p.36)

Las actitudes que se dejan ver en el profesionista al satisfacer sus necesidades (básicas, psicológicas y socioculturales) son en comparación con el obrero más resueltas; se habla que en la mayoría de los casos un profesionista cuenta con el apoyo de familiares para resolver sus necesidades de primer orden y posteriormente lo impulsan a saciar sus necesidades culturales, mientras que al obrero en algunos casos, la misma familia lo coloca ante la situación de trabajar a muy temprana edad por la situación económica en la que se encuentra. Dentro de esta línea, Valencia (1984) menciona que la interacción entre estos tres parámetros debe producir un estado de equilibrio en la persona, lo cual le da oportunidad a una mejor adaptación y por lo cual le facilita el afrontar los problemas exitosamente y esto a su vez produce un nivel de satisfacción. Además para experimentar una realidad humana no sólo se requiere satisfacer necesidades básicas, sino también relacionarse social o culturalmente, lo cual es algo imprescindible, para obtener la propia identidad y realización personal.

Se puede concluir, que el individuo es un ser social por naturaleza y que se es a través de los otros y se consolida por las propias acciones, todo ello con base en las demandas que se van dando dentro del sistema social, lo cual es diferente en el obrero, comparado con el profesionista.

Las interrelaciones que se observan en el área social en cuanto al SEXO se encontró que la mujer profesionista está más satisfecha y el hombre obrero el más insatisfecho.

El hecho de que la mujer logre un título profesional que de por sí es satisfactorio aunado a una mayor satisfacción, logrando desempeñar puestos más altos que los tradicionales, ya lo comentó Kaley (1971), la sociedad está más abierta a aceptar a la mujer que trabaja en roles secundarios tales como enfermera, azafata, secretaria, etc.; en contrasta con los roles primarios como doctor, piloto o ejecutivo. De ahí esta posibilidad de ser reconocida socialmente por el logro que alcanza a ejercer su profesión.

Kolontay (1978) habla de dos tipos de mujeres:

- La mujer del pasado inmediato, la esposa en la cual predominan los sentimientos, es sólo una resonancia, instrumento o complemento del marido, se resigna sin protesta a que su compañero no sepa lo que piensa o siente; es aquella que se esfuerza en conservar su virginidad reprimiendo las necesidades naturales de su cuerpo: no le da ningún valor a su personalidad, es pasiva y dulce, dependiente del marido, padre o hermano.

- Y la mujer nueva, la mujer contemporánea es aquella que ha vencido sus sentimientos, es independiente, ha dejado de ser un reflejo del hombre, desea y exige el respeto de su personalidad, infringe a menudo las prohibiciones del código corriente de la virtud sexual, para ella es importante la afirmación del derecho de gozar los placeres terrenales, es firme, decisiva y enérgica, es trabajadora, lucha por su individualidad y satisfacción personal.

Para favorecer el cambio de la mujer nueva es necesario que las mujeres tengan acceso a la educación y una mayor participación en la fuerza laboral, acompañados de un proceso de revaloración de la mujer misma y de la persona humana en general.

Por ejemplo en México, en zonas rurales, es más fácil que la niña vaya a la escuela a que lo haga el niño, ya que es muy importante su colaboración en el trabajo del campo, es más necesaria que la de la niña en el trabajo. Pero si el niño acaba la primaria tiene más oportunidad de seguir estudiando que la niña. Para 1980 la población alfabeta femenina es de un 81,04% mientras que la masculina es del 84%.

Ahora bien el hombre obrero se siente un tanto relegado socialmente como ya se mencionó, tanto por el nivel socioeconómico que alcanza y que en la actualidad se presiona mucho por desarrollarse tanto económicamente como educativamente.

La interrelación que se da en la EDAD, es que los profesionistas menores de 29 años están más satisfechos y los obreros mayores de

30 años son más insatisfechos, esto tiene una posible explicación en tanto que los jóvenes profesionistas reportan un mayor número de contactos sociales que les da la oportunidad de relacionarse y aprender de los demás, en cambio el obrero mayor se da cuenta de que ya no le queda mucho tiempo para volver a empezar y simplemente se conforma con su situación no dándole tanta importancia al contacto social sino a su trabajo.

En la interacción que se da en el ESTADO CIVIL, los profesionistas casados están más satisfechos y los obreros solteros insatisfechos en el área social. Una mujer cuando no trabaja puede sentirse menos adecuada, contrastando con su marido que trabaja, tiene éxitos, reconocimiento y recompensas en su trabajo. (Macke, 1979).

Cuando una mujer no trabaja, prefiere estar casada con un hombre de éxito. A través de él y de sus logros, ella se valora a sí misma y es a su vez, evaluada por la sociedad. Arguye que el sueldo del marido es la única recompensa que la esposa puede compartir, ya que materialmente puede poseerlo y utilizarlo para elevar su nivel dentro de su grupo social. Todos los demás éxitos pueden ser experimentados directamente por el marido solo y tienden a reflejarse indirectamente en la esposa. Así mismo, esta dependencia de la esposa hacia el marido exitoso puede reducir la propia estimación de la esposa, especialmente si ella tiene cierta preparación y siente o ha probado que podría ganarse la vida (Macke, 1979).

Socialmente se demanda más de los casados tanto en el trabajo como en el contacto y mantenimiento de las relaciones sociales y el obrero soltero tal vez sienta que todavía tiene que "sentar cabeza" como socialmente se ejerce presión.

H3. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el área económica.

En el área económica, México sigue siendo un país capitalista dependiente, que sufre constantes cambios dentro de su estructura económica, lo cual se refleja en su sobrepoblación teniendo consigo problemas tales como: desnutrición, analfabetismo y una escolaridad de tan sólo 3 años en promedio, para lo cual se requiere de 60 años más para que el país llegue a madurar. Este es el panorama en el cual se vive, afecta tanto a profesionistas como a obreros, ambos buscan resolver en primera instancia sus necesidades básicas y sus expectativas económicas van guiadas por la solidez y solvencia para cubrir sus gastos. Dentro de esta área, los profesionistas reportan mayor satisfacción, esto se explica en razón de que perciben un mayor salario y posteriormente con una mejor planeación de sus ingresos buscan lujos y comodidades para tener un mayor estatus; esto se debe a que al desempeñar un trabajo, el dinero juega un papel importante pero no único, existen otros factores motivacionales que alientan a la persona a mantener su trabajo, sintiéndose productivo, útil, reconocido por su familia y en el medio social en el cual se desenvuelve, por ello, los resultados obtenidos en

esta área fueron neutrales en ambos grupos (obreros y profesionistas), en relación a la variable sexo, las obreras se encuentran más satisfechas y el hombre obrero más insatisfecho, en relación a la demás población.

Esto se explica cuando una mujer trabaja, se entiende que realiza un trabajo remunerado y en este sentido se puede afirmar que el trabajo actúa como un elemento liberador. Lo puede ser porque proporciona cierta independencia económica afirmando en la mujer la capacidad de hacer, producir y no solamente ser. (López, 1990)

Gelfman (1985) explica cuando una mujer casada trabaja y trae dinero a su casa, esto le ayuda a igualar el balance del poder dentro de su matrimonio y aumenta su satisfacción. En cuanto a la posición en el trabajo, la mayor concentración de la población femenina trabaja como obrera o empleada, jornalera o peón, y en menos escala como patrona, empresaria o empleadora.

La población femenina económicamente activa es de un 24.5% y se observa que el 74.7% de mujeres inactivas. Las mujeres emigran con más frecuencia que los hombres de las zonas rurales a URBANAS; la posibilidad de ocuparse en el servicio doméstico aparece como la principal alternativa de un mejor nivel de vida, acceso al trabajo y amplitud de expectativas.

H4. No hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre obreros y profesionistas en el Área sexual.

En el área sexual no se encontraron diferencias significativas en los grupos de obreros y profesionistas, arrojando puntajes dentro del rango de satisfechos. Mucho se ha hablado de las diferencias en los roles sexuales estereotipados que prevalecen en nuestra sociedad, tratando de diferente manera al hombre y a la mujer en los diversos campos como lo son: el académico, laboral, político, legal y sobre todo en la familia. Ambos sexos desarrollan su potencial afectivo, intelectual, cognitivo y de comportamiento de la misma manera, para así desarrollarse de manera plena dentro de su medio ambiente familiar y social. Davidoff (1984) menciona que los hombres y mujeres de diversas edades se describen a sí mismos en términos casi idénticos, sin embargo todavía proponen un estereotipo (según las costumbres tradicionales) de los miembros ideales del propio sexo y en especial del sexo opuesto. Los ideales reflejan la conducta sexual "bien" y dicen a las personas cuáles prácticas sexuales son aceptadas, cuándo y dónde y con quién se puede expresar la propia sexualidad. Una vez asimilados y desempeñados dichos roles, la sexualidad viene a ser un acto de placer el cual es vivenciado de la misma forma tanto en obreros como en profesionistas. Finalmente se observó que la sexualidad es un tema importante dentro de la vida de cualquier individuo y que tanto obreros como profesionistas son seres humanos que sienten y viven su sexualidad acorde a sus necesidades personales e individuales, independientemente de ser hombres y mujeres.

H5. Hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción entre un grupo de obreros y un grupo de profesionistas en el Área familiar.

En el Área familiar, se observa que los profesionistas se encuentran más satisfechos que los obreros, esto es posible explicarlo a través de la idea de que en la familia se forman una serie de expectativas en torno a la preparación, esto es "si tienes una profesión podrás valerte por tí mismo y ser alguien en la vida" esta frase es muy común oírla dentro de la familia, de ahí que el profesionista se ve recompensado por el reconocimiento familiar. Para Kingsley (1949) las funciones básicas de la familia son: la reproducción, el mantenimiento, la colocación social y la posición del individuo en la sociedad, que proviene inicialmente de su carácter de miembro de una familia de la cual adquiere las actitudes, los valores, la destreza y el aprendizaje que afectará su status posterior. Con esto se retoma la idea de que el nivel educativo y económico de las familias del obrero y el profesionista son distintos y por lo tanto las metas introyectadas como el reconocimiento y la satisfacción misma de haber logrado terminar una carrera en el profesionista, o se da en el obrero.

Adorno (1950) indica que las tendencias hacia la conformidad se derivan no sólo de volverse interiorizados, sino de actitudes y sentimientos generados en el transcurso del cuidado y la formación del niño. Por ello el tipo de disciplina y educación va a determinar el tipo de persona que llegue a ser.

Como se observa, la familia es el núcleo principal, en donde se aprenden, se imitan o se introyectan tanto los códigos éticos como los valores, y con esto se adquieren los ideales que se quieren para sí mismos. De la familia de origen, nacen una serie de prospectos de vida que van a determinar no sólo la actividad laboral, sino la misma personalidad de cada individuo.

Las interrelaciones que se dieron significativas en el área familiar en relación al SEXO fue que el hombre profesionalista se encuentra más satisfecho y el hombre obrero más insatisfecho. Aunado a los factores económicos que son determinantes en las manifestaciones de poder debido a que, aún en parejas jóvenes, es de importante peso el hecho de que el hombre debe ser el que aporte más al hogar e incluso puede la mujer ganar más que el hombre y provocar en él serios conflictos al sentir esto como una verdadera amenaza para su virilidad. Según Lemaire (1986) "El simple hecho de que la mujer trabaje y aporte una contribución material modifica sustancialmente las relaciones entre ellos". Este factor aunado a las crecientes exigencias de la pareja, pueden volverse excesivas y conducir a insatisfacciones, fracasos y por lo tanto, rupturas, de ahí que el hombre profesionalista tiene más posibilidades de ser reconocido más por la familia, tanto por lo que logra económicamente que por su estatus; y el obrero tiene la desventaja de su bajo ingreso y que le repercute en sus relaciones familiares.

En cuanto a la EDAD, los profesionalistas mayores de 30 años se encuentran más satisfechos y los obreros mayores de 30 años más

insatisfechos, esto se puede explicar, que familiarmente se requiere cierto tiempo de maduración para gozar los bienes espirituales de la familia y en el caso del profesionista tuvo la oportunidad de lograr un título, de ejercer su carrera y compartirlo con su familia; mientras que el obrero adulto se siente un tanto estancado por sus funciones reflejándolo en la familia.

La interrelación que se dio en el ESTADO CIVIL en donde el profesionista casado se encuentra más satisfecho y el obrero soltero más insatisfecho como se explica en varios estudios se encontró una correlación positiva entre el nivel socioeconómico (ingreso, educación y ocupación) del marido y la duración de matrimonio o de la felicidad reportada en él. (Barry, 1970) Una importante fuente de satisfacción para la esposa es el prestigio de su marido. Aquellas esposas cuyos maridos tenían ocupaciones de alto prestigio reportaban mayor satisfacción marital que aquéllas cuyos esposos tenían ocupaciones de menor prestigio.

López (1980) encontró que la satisfacción marital está relacionada con la percepción acertada de la mujer con respecto a su marido, pero no de la percepción aceptada de él hacia ella.

Por todo lo anterior expuesto, se vislumbra que el funcionamiento psicosocial es parte integral y de suma importancia para cada persona, ya que de esto depende su estado de satisfacción que le proporciona sentimientos gratos de bienestar que no sólo van en

pro de equilibrio emocional y psicológico de la persona sino también de la oportunidad de autoevaluarse y autoapreciarse positivamente, por ello al estudiar las Áreas en las que el obrero o el profesionista se encontraron más satisfechos, y más insatisfechos para destacar los aspectos o que se puede dar más hincapié dependiendo el tipo de persona; por ejemplo en lo ocupacional, buscar alternativas para elevar la satisfacción del profesionista; en lo familiar y por ende social, crear campañas e instituciones para apoyar a familias de bajos recursos, como lo son las de los obreros y esto ayudará a elevar el nivel de satisfacción; como se observó, lo sexual y económico no crea dificultad para el funcionamiento psicosocial, parecería ser que estos aspectos derivan de la satisfacción en las otras Áreas.

SUGERENCIAS Y LIMITACIONES

El tema del Funcionamiento Psicosocial es tan amplio, que da gran variedad de posibles investigaciones, ya que es inagotable el estudio de la satisfacción en el individuo, ¿cómo se da? ¿en quiénes se da? ¿qué condiciones la propician? ¿qué situaciones la mantienen o la aumentan?

Entre las investigaciones que se pueden realizar en concreto, y que surgen como incógnitas al presente estudio es:

- Crear perfiles por separado del Profesionista y del Obrero, tomándose en cuenta otras variables, que llegan afectar al funcionamiento psicosocial siendo estas la edad, sexo y estado civil, como una posible ayuda a plantear programas de motivación en áreas donde la satisfacción es baja.
- Es evidente que existen áreas interrelacionadas como lo son la social, que tiene mucho que ver con la familiar, se pueden realizar estudios en donde se desglosen los factores que conforman dichas áreas, para mejorar la condición de la familia y por ende la satisfacción social.
- También se observó que el Obrero como grupo económico bajo se encuentra más satisfecho en el área ocupacional, esto habla de que se puede realizar un estudio, donde el nivel económico influye en lo ocupacional, y con ello cambiar políticas de la empresa, ya que en los estudios socioeconómicos se busca

personal con cierto nivel, lo cual puede ser una desventaja.

Se debe de tomar en cuenta que estas hipótesis comprobadas estadísticamente están sujetas a modificaciones, en la medida que se amplien nuevos enfoques y elementos.

Los resultados de la presente investigación no pueden generalizarse a toda la población de Obreros y Profesionistas, estas aproximaciones son una inquietud científica digna de ser ampliada, modificada o en su defecto refutada, siendo este el riesgo que se tiene al investigar.

BIBLIOGRAFIA

- Adorno, W. Theodore. (1950). The Authoritarian Personality. Nueva York: Harper .
- Alday, R.J. Brief, A.P. (1978). Examination of alternative models of job satisfaction. Human Relations, 3.
- Barry, A. William. (1970). Marriage Research and Conflict. An Integrative Review Psychological Bulletin, Vol. 72 No. 1
- Barrabee, R. E.L. Finesinger J. A. (1955). A normative social adjustment scale. Am J. Psychiatry.
- Bass, Bernard M. (1963). Psicología de las Organizaciones. México: Edit. Continental.
- Bierstedt, Robert. (1957). The social order. N.Y. Mc.Graw-Hill. 341.
- Buscaglia, Leo. (1968). Como amarnos los unos a los otros. México: Edit. Diana.
- Caparrós, Nicolás. (1973). Crisis de la Familia. Caracas: Edit. Fundamentos.
- Castillo, Cruz Ma. del Rosario. Chávez González Ma. Laura. (1989). El estudio comparativo de actitudes de adolescentes tempranos, hacia la educación sexual que reciben de la familia y la escuela, como canales de socialización. Facultad de Psicología. UNAM .
- Centers, R. (1948). Motivational Aspects of occupational stratification U. Soc. Psychol. 28.
- Costello, T. y Zeikind, S. (1963). Psychology administration. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Clark, A.W. (1968). The personality and social network adjustment scale. Human Relation, 21.
- Chinoy, Ely. (1966) La Sociedad. México: Edit. fondo de cultura económica.
- Davidoff L. Linda. (1984). Introducción a la Psicología. México: Edit. Mc. Grav-Hill.
- Davis, Allison. (1944). Socialization and Adolescent Personality. Chicago. National Society for the study of education, Parte I. (Cap. 11).
- Deutsch, Morton y Krauss R. (1985). Teoría de la Psicología Social. Barcelona: Edit. Paidós Estudio Básico.
- Díaz Guerrero, Rogelio. (1979). Estudios de Psicología del Mexicano. México: Edit. Trillas.

- Dubin, R. (1961). Human Relations in Administration. Englewood Cliffs. N.Y. Prentice Hall, Inc.
- Elkin, Frederick. (1972). El Niño y la Sociedad. Buenos Aires: Edit. Paidós 94-97.
- Form, W.H. y Geshwender J.A. (1962). Social reference basic of Job satisfaction. American Social Review.
- Fromm, Erik. (1977). El Arte de Amar. Buenos Aires. Edit: Paidós
- Flores, Sanchez Alejandra, Ortiz Heredia Ma. del Jesus. (1984). Estudio del concepto de sí mismo elección de la pareja y satisfacción sexual en una comunidad suburbana. México. UNAM
- Gagnon, John. (1980). Sexualidad y Cultura. México. Edit: Pax-México.
- Gelfman, Stein, Esther. (1985). Roles sexuales y su efecto en la satisfacción marital. México. UNAM
- Getzels, V.W. y E.G. Cuba. (1970). Role, rol conflict and effectiveness. Londres. American Sociological Review
- Guemez, Troncoso José. (1977). Relaciones e interdependencia de Psicología Sexo y Sociedad, Bases para la educación sexual y paternidad responsable. México: Edit. Talleres Impresiones Modernas, S.A.
- Hezberg, F. Hausnor, B. Paterson R.O. y Capwell D.F. Job. (1957). Attitudes of research and opinion. Pittsburg.
- Holmes, T. Rahe R. (1967). The social readjustment rating scale. Journal of Psychosomatic Research.
- Horman W.E. (1971). Parent and Child. Mother's milk or other milk. The New York Times Magazine Jun 6. American Journal of Nursing.
- Hulin, C.L. (1966). Effects of community characteristics on measures of job satisfaction. Journal of Applied Psychology (Vol. 50).
- Kaley, M. Maurren. (1971). Attitudes toward the dual role of the married professional woman American Psychologist Jan.
- Kardiner, Abram y Cois. (1955). Fronteras Psicológicas de la Sociedad. Trad. Ramón Parrés. México F.C.E.
- Katchadourian, Hernal, A. Lune, Donald, T. (1972). Las bases de la sexualidad humana. México: Edit. Continental.
- Katz, Daniel y Kahn Robert L. (1966). Psicología Social de la Organización. Nueva York.

- Katz, M.M. Lyerly, S.B. (1963). Methods of measuring adjustment and social behavior in the community. Rationale description discriminative validity and scal development. Psychological Reports
- Kingsley, Davis. (1949). Human Society. Nueva York: Macmillan. 395
- Kolontay, Alejandra. (1978). La mujer nueva y la moral sexual. México: Juan pablos editor.
- Korman, Abraham K. (1978). Psicología de la Industria y de las Organizaciones. España: Ed. Marova S.L.
- Lemaire, Jean. (1986). La pareja humana: su vida y su muerte. su estructura. México: FCE p.295
- Lewis, Arthur W. (1955). Teoría del desarrollo económico. México: Fondo de Cultura Económica.
- Lindgren, G. Henry. (1979). Introducción a la Psicología Social. México: Edit. Trillas 205-209.
- Linn, M. (1969). A social disfunction rating scale. Psychiat. Res.
- Linton, Ralph. (1965). Cultura y Personalidad. Trad. Javier Romero. México: Buenos Aires. F.C.E. 130.
- López, Rousee Mónica. (1990). Manifestaciones de poder a través de los roles sexuales para la supervivencia de la pareja. México. UNAM
- Macke, S. Anne, Bohrnsteut W. George, Bernstein N. Ilene. (1979). Housewives self-esteem and their husbands succes: the myth of vicarius involvement Journal of marriage and the family. Vol. 41 No. 4
- Maslow A.H. (1943). Teoría de la Motivación. Buenos Aires. (Vol. 50).
- Mechanic, D. (1969). Sociological Issues in Mental Health, a Progress in Community Mental Health. Nueva York Londres. Edit. Grune y Stratton.
- Merton, R.K. (1957). Teoría y Estructuras Sociales. México: Edit. Fondo de Cultura Económica . 369
- Miller, Daniel R. (1963). The study of social Relationships stuation Identity and social Interaction. N.Y. Edit: Mc. Graw-Hil.
- Miranda, Martín. (1978). Tradición y Modernismo en Sexualidad Humana. Bogotá Colombia: Edit. Ceresal C.
- Murdock, George P. (1949). Social Structure. Nueva York: Macmillan. 1.
- Newcomb, T.M. (1972). Manual de Psicología Social. Buenos Aires: Edit. Eudeba.

- Offit, Avodah K. (1979). El yo Sexual. Barcelona: Edit. Grifalno
- Padilla Aragón, Enrique. (1980). México Desarrollo con Pobreza. Colombia: Edit. Siglo XXI
- Parsons, Talcott. (1949). Essays in Sociological Theory Pure and Applied Glencoe III. The Free press. 203.
- Parson, T. And Bales R.F. (1955). Family socialization and interaction process. Nueva York, Ed. Glencoe Free Press .
- Pereda, S. y García J.Ma. (1986). Variables personales y causas de satisfacción e insatisfacción en el trabajo en empleados españoles de Banca. Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones.
- Piza, Vidal I. (1960). Las profesiones sociales. Estudio Psicotécnico. México. Facultad de Psicología.
- Pritchard, E.E. Evans. (1951). Kinship and Marriage Among The Nuer. Oxford University Press.
- Roe, Anne. (1972). Psicología de las Profesiones. Madrid: Ediciones Marova. 132-134.
- Rubin, Theodore Isaac. (1975). Compassion and Self Hate. N.Y. Mc. Kay Company Inc.
- Siegel, Laurence. (1963). Psicología Industrial. México: Continental S.A. 1a. Edición.
- Super Donald E. Bohn J. Martín Jr. (1973). Psicología Ocupacional. Rep. Argentina. Compañía Ed.
- Valencia, M. Rojas, E. González, C. Ramos, Villatoro J. (1989). Evaluación del Funcionamiento social en pacientes de un centro de salud. Salud Pública México.
- Valencia, Collazos M. (1981) Utilidad de las escalas de ajuste y desajuste psicosocial en la práctica clínica. Fac. Psicología. (Vol. 3).
- Valencia, Collazos Marcelo. (1984). Un programa de tratamiento psicótico para pacientes psicótico agudos hospitalizados. UNAM Fac. Psicología.
- Vazquez, F. Gabriel. (1986). Padres, Hijos y Escuelas, una guía práctica. México: Edit. Educativos y Culturales. 10-11.
- Vroom, Victor H. (1979). Motivación y Alta dirección. México: Edit. Trillas.
- Wachtell, Paul L. (1989). Miseria de la Opulencia. México: Edit Fondo Cultura Económica.

Wallace, Michael E. (1966). La Motivación y la Continuidad.
México: Edit. Trillas.

Weininger, Otto. (1942). Sexo y Carácter. Buenos Aires: Edit. Lasada.

Weissman, M. Bothwell S. (1976). Assessment of social adjustment by patient self-report. Arch Gen Psychiatry. 33.

A N E X O 1

C O N F I D E N C I A L
ESCALA DE FUNCIONAMIENTO PSICOSOCIAL

1. No. de Sujeto

2. Sexo

1. Masculino

3. Edad

2. Femenino

4. Estado Civil

1. Soltero

2. Casado

3. Viudo

4. Divorciado

5. Unión libre

5. Escolaridad.

1. Primaria

2. Secundaria

3. Preparatoria

4. Carrera Universitaria

5. Otro

A. AREA OCUPACIONAL.

1. Horas de trabajo.

¿Cuántas horas al día trabaja usted? _____

¿Le parecen muchas horas de trabajo? ¿pocas? ¿regular?

¿Cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

2. Desempeño en el trabajo.

¿Cómo se desempeña usted en su trabajo?

¿Cómo se siente en relación a su desempeño?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

3. Relaciones interpersonales.

¿Cómo son sus relaciones interpersonales con el jefe, con sus compañeros de trabajo, cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho

2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

4. Comunicación en el trabajo.

¿Cómo es su comunicación en el trabajo con el jefe (s)
y sus compañeros?

Para el tipo de trabajo que usted realiza, ¿es necesario comunicarse con sus compañeros? ¿con la gente? ¿cómo se siente respecto a su nivel de comunicación?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

5. Problemas en el trabajo.

¿Tiene usted algunos problemas en el trabajo? ¿que tipo de problemas? ¿con que frecuencia? ¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho

9. No aplicable.

6. Condiciones de trabajo.

¿Cómo son las condiciones de su trabajo? por ejemplo:
ambiente físico, incentivos, motivación, etc;

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

7. Nivel de satisfacción global hacia el trabajo.

En relación a todo lo que ha dicho sobre su ocupación,
cómo se siente hacia su trabajo en general?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

B. AREA SOCIAL

1. Contacto social con los vecinos.

¿Visita usted a sus vecinos? ¿recibe visitas de ellos?

¿Invita usted a los vecinos a su casa? ¿lo invitan a usted?

¿con qué frecuencia?, por ejemplo una vez a la semana,
cada 15 días? ¿una vez al mes? ¿no hace nada de esto?

¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

2. Interés en contacto social.

¿Está usted interesado en relacionarse con la gente?

¿en llevarse bien? en platicar, ¿siente usted que tiene
necesidad de mayor contacto social? ¿cómo se siente en

relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

3. Nivel de comunicación.

¿Cómo diría usted que es su nivel de comunicación con la gente? ¿con sus vecinos? ¿con sus amigos? etc. ¿bueno? ¿malo? ¿no se comunica? ¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

4. Aislamiento social.

¿Se aísla usted de la gente? ¿se siente solo con frecuencia? ¿no se aísla? ¿como se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

5. Problemas o dificultades sociales.

¿Tiene usted problemas de tipo social? ¿qué tipo de problemas? ¿con qué frecuencia? ¿cómo se siente en relación a todo esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

6. Preocupación por problemas o dificultades sociales?

Tiene preocupaciones por estos problemas? ¿de qué tipo? ¿no tiene preocupaciones? ¿cómo se siente en relación a todo esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

7. Nivel de satisfacción hacia los roles sociales.

En relación a todo lo que ha mencionado sobre sus actividades sociales con sus amigos, vecinos, con la gente en general, -
¿cómo siente usted que desempeña sus actividades sociales? -
¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

C. AREA ECONOMICA.

1. Disponibilidad de dinero.

¿Piensa usted que el dinero que tiene le alcanza para vivir?
¿Cubre esto sus necesidades básicas como: alimentos, ropa, -
etc?. ¿Es el dinero suficiente? ¿no le alcanza? ¿cómo se -
siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

2. Problemas económicos.

¿Tiene usted problemas de tipo económico? ¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

3. Preocupación por problemas económicos.

¿Está usted preocupado por los problemas económicos?
¿se preocupa mucho? ¿no se preocupa?
¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

4. Manejo de dinero.

¿Cómo maneja su dinero? ¿facilidad de distribuir el dinero para el gasto para pagar deuda, etc.? ¿como se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

5. Seguridad económica.

¿Se siente usted seguro económicamente?

¿Se siente usted seguro de salir adelante económicamente?

¿Cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

6. Contacto social.

Siente usted que por la falta de dinero no puede hacer otras actividades? por ejemplo, ir al cine, eventos deportivos, etc?, ¿siente usted que por falta de dinero no puede salir con los amigos, familiares, etc?, ¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

7. Nivel de satisfacción económica.

En relación a lo platicado sobre estos aspectos, ¿qué tan satisfecho se encuentra usted en general?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

D. AREA SEXUAL

1. Nivel de comunicación.

¿Existe comunicación entre usted y su pareja sobre aspectos sexuales? ¿platican de vez en cuando? ¿cómo se comunican? -
 ¿en relación a esto cómo se siente usted?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente

4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

2. Desempeño de actividad sexual.

¿Cómo se desempeña usted en su rol sexual? por ejemplo: conocimiento, actitudes, conducta, ¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, Indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

3. Nivel de interés.

¿Tiene usted interés en sus actividades sexuales?
¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, Indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

4. Seguridad de conservar su pareja.

¿Tiene usted seguridad de conservar a su pareja?

¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

5. Problemas de tipo sexual.

¿Tiene usted problemas de tipo sexual? ¿qué tipo de problemas? ¿con qué frecuencia?

¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

6. Preocupación por problemas sexuales.

¿Tiene preocupaciones por problemas de tipo sexuales?

¿de qué tipo? ¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

7. Nivel de satisfacción.

En relación a todo lo que usted ha dicho: ¿cómo se siente en relación a su vida sexual y a los roles que usted desempeña?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

E. AREA FAMILIAR

1. Comunicación con la familia.

¿Platica usted con su familia? ¿con qué frecuencia?

¿cuando platica cómo se siente? ¿no hace nada de esto?

¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

2. Rechazo familiar.

¿Siente rechazo hacia su familia? ¿hacia algún miembro

en especial? ¿a qué se debe este rechazo?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

3. Pertenencia familiar.

¿Siente usted que pertenece a su familia? ¿se considera -
miembro del grupo familiar? ¿siente que no pertenece a su
familia? ¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

4. Problemas o dificultades con la familia.

¿Tiene usted problemas o dificultades con su familia?

¿qué tipo de problemas? ¿con qué frecuencia?

¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable

5. Preocupación por problemas o dificultades familiares.

¿Tiene preocupaciones por estos problemas?

¿de qué tipo? ¿no tiene preocupaciones? ¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
6. No aplicable

6. Nivel de satisfacción global familiar.

En relación a todo lo que se ha dicho acerca de sus actividades con su familia, ¿cómo siente usted que se desempeña en todas las actividades familiares?

¿cómo se siente en relación a esto?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
6. No aplicable

7. Nivel de satisfacción de la familia hacia el paciente.

En relación a lo que su familia hace por usted, por ejemplo: ¿se interesa en tener buenas relaciones y comunicación con usted? ¿le da apoyo? ¿seguridad? ¿se preocupa y se interesa por usted o por el contrario? ¿lo rechaza? ¿demuestra agresión? etc.

¿cómo se siente en relación a lo que su familia hace o siente por usted?

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. Neutral, indiferente
4. Insatisfecho
5. Muy insatisfecho
9. No aplicable