

**Universidad Nacional Autónoma de México**

*Tesis:*

*La Actitud hacia el Trabajo de los  
trabajadores poblanos de la mediana  
empresa*

**Grado: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE  
LAS ORGANIZACIONES**

Asesor : M.A.I. Héctor Horton Muñoz

Alumna: Ma. Esmeralda Jiménez Rentería



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

Dedicatoria	4
Resumen	5
<b>Indice:</b>	<b>Pág.</b>
Introducción	6
Planteamiento del Problema	7
<b>Capítulo 1 Marco Teórico y Conceptual</b>	<b>9</b>
1.1 Teoría de la Representación Social	9
1.2 Definición de Actitud	12
1.3 Componentes De La Actitud	12
La función heurística de la Actitud	12
La Función Esquemmatizadora de la Actitud.	13
1.4 Características de las Actitudes	14
1.5 Funciones De Las Actitudes	14
1.6 Método de Análisis de las Actitudes	15
1.7 Las Actitudes en la Empresa	15
<b>Trabajo</b>	
1.8 Definición De Trabajo	20
1.9 Los Derechos De Los Trabajadores.	25
1.10 Las Reformas A La Ley Federal Del Trabajo	26
<b>Mediana Empresa</b>	
1.11. Definición de mediana empresa	27
1.12 Antecedentes históricos	27
1.13 Clasificación de las Empresas	32
<b>El mexicano, actitudes y comportamiento.</b>	
1.14 Características	37
1.15 Antecedentes	40
<b>Capítulo 2 Metodología</b>	
Pregunta de Investigación	49
2.1 Justificación	49
2.2 Objetivo General	49
2.3 Objetivos Específicos	49
2.4 Tipo de Estudio	50

2.5 Diseño	50
2.6 Hipótesis	51
2.7 Población / Selección de la muestra	52
2.8 Instrumento de medición	54
2.9 Procedimiento	56
2.10 Procedimiento para el Análisis de Resultados	56
Capítulo 3 Resultados	
<b>Fase 1</b>	58
<b>Fase 2 :</b>	
El Trabajo en el país México	61
Definición de Trabajo	78
Relaciones Interpersonales	104
Relaciones Jerárquicas	114
Motivación e Incentivos	125
Disciplina	134
Conclusiones/Comentarios	144
Fuentes de Información	158
Anexos (Instrumentos utilizados ):	
Cuestionario de Asociación	161
Escala Lickert	163

Por un trabajo inspirado en el ser y el hacer ..... Por un trabajo que reporte compensación espiritual y se proyecte en realización,

Por un trabajo que no explote ni abuse de los esfuerzos de aquellos que sostienen la estructura económica, social y política de cualquier país.

Por un trabajo que humanice y permita renacer la creatividad que el mexicano lleva dentro.....

Por ellos..... Por todos esos trabajadores que a diario parten en espera de encontrar algo más que el sustento, *por los trabajadores* y para ellos.....esta mínima contribución que al final de todo en nada les contribuye.

**Gracias**

*Esmeralda Jiménez Rentería*

## Resumen

Sabemos que México es un país lleno de controversias, no solo en política, sino en todos aspectos, lo cual lo distingue y hace especial en muchos sentidos, así el Trabajo no es la excepción. El objetivo del presente trabajo de investigación es conocer cuál es la Actitud hacia el Trabajo de los trabajadores de la mediana empresa en Puebla, en una muestra de en total: 484 trabajadores, ambos géneros, de edades entre 18 y 35 años, de puestos diversos.

Conocer la actitud que se tiene ante el trabajo, así como otros aspectos relevantes del mismo, se vuelve muy importante. La situación que prevalece en México hace que las presiones de trabajo sean cada día mayores en muchos sentidos. Un estudio sobre actitudes es importante ya que habla de la predisposición que se tiene hacia el trabajo, y deja conocer aunque en forma mínima y para el contexto donde fue realizado el estudio (Puebla), el ambiente laboral, así como la apreciación que del trabajo hacen los más indicados: los trabajadores. Ya que ellos actualmente y desde el surgimiento de los mercados globales se enfrentan no solo a los problemas de su “ecosistema próximo”, sino a los del “macrosistema mundial”. Así los problemas que nos aquejan hoy, están todos extremadamente vinculados, contribuyendo más a las angustias e inseguridades, a las tensiones que afectan no solo su vida laboral, sino otros aspectos fundamentales también como lo es: su desarrollo personal, la familia, el formar pareja, sus tiempos libres, etc. En resumen pues los cambios se dejan ver en el sentir y vivir a diario de los trabajadores.

Esta investigación pretende mostrar en forma exploratoria descriptiva cuál es la actitud hacia el trabajo, para ello, primeramente se describieron las categorías más relevantes de respuesta que los trabajadores ofrecieron (en un cuestionario de asociación: Fase 1) y en una Fase 2 se construyó una Escala Likert con las categorías de respuesta más altas. El análisis de resultados se hizo por medio de: la técnica de Análisis de Contenido en la Fase 1 y por medio del Análisis Cluster principalmente, así como el Análisis Factorial en la Fase 2. El trabajo está sustentado en la Teoría de las Representaciones sociales (en la primera Fase), así como en la Teoría de Actitudes (en la segunda fase).

Los resultados dejan ver algunas diferencias en cuanto a edad, puestos de trabajo, así como hubo aspectos que destacan los trabajadores en general. También se observó que existe relación entre los resultados obtenidos en la Fase 1 Cualitativa y la Fase 2 (escala de Likert).

Al último se describen los resultados y por último se concluyen los aspectos más relevantes del estudio.

## Introducción :

Abordar un estudio sobre el Trabajo es importante, más aún cuando nos encontramos inmersos en el remolino de cambios económicos, sociales y políticos que están aconteciendo en el mundo entero y que golpean nuestro país México, además de los acontecimientos internos propios de un sistema que dificulta la calidad de vida de los trabajadores mexicanos, en este caso de los poblanos.

El Trabajo es de valor esencial porque es uno de los elementos históricos más importantes para dar respuesta a los problemas del presente y para aspirar al futuro, por lo mismo son muchos los que escriben y estudian acerca de este elemento tan importante para el ser humano.

Su significado ha variado según el contexto socio-cultural y el sistema de valores y creencias propios de cada época. Y dependiendo de ello el trabajo se ha contextualizado de variadas formas: como castigo, como obligaciones y/o derechos entre el individuo y la sociedad, etc. En la sociedad actual el trabajo y el significado que tiene para la mayoría de las personas ocupa un lugar importante en sus vidas (Claes, 1987)<sup>1</sup>

El presente trabajo tiene como objetivo: Analizar cuál es la actitud hacia el trabajo de los trabajadores poblanos de la mediana empresa y se organizó de la siguiente forma: en primer lugar en el Capítulo 1, se definen aspectos importantes como: la Teoría de las Representaciones Sociales utilizada en la Fase Cualitativa<sup>1</sup>; en seguida se habla de la Teoría de las Actitudes donde se mencionan teóricos importantes, así como las características, funciones, el método de análisis, así como las actitudes en la empresa que refieren algunos autores revisados. Se define Trabajo y se habla de los derechos de los trabajadores, así como en general de las reformas a la ley federal del trabajo. Se habla de la mediana empresa, sus antecedentes históricos, así como de la clasificación de las empresas. Se habla del mexicano, sus actitudes y comportamiento sobre todo como trabajador, así como algunas características.

En el Capítulo 2 se describe la Metodología utilizada.

En el Capítulo 3 se habla del Análisis de Resultados, explicando cómo fue realizado este en la Fase 1 con el cuestionario de asociación, así como en la Fase 2 con la Escala de Likert final.

En el Capítulo 4 se muestran los Resultados, primero los de la Fase 1 Cualitativa, resumiendo lo obtenido en el cuestionario de asociación (21 reactivos) hablando al final de los aspectos que fueron considerados más importantes para el trabajo por el trabajador. En seguida los resultados correspondientes a los de la Fase 2 (Escala Likert) que se dividen en los siguientes apartados:

- a) El Trabajo en el país México
- b) La definición de Trabajo
- c) Las Relaciones Interpersonales en el ambiente de trabajo
- d) Las Relaciones Jerárquicas en el ambiente de trabajo
- e) La Motivación e Incentivos para el trabajador
- f) La Disciplina para el trabajador

Al final se muestran las conclusiones de todo el trabajo.

Y las fuentes de información utilizadas.

---

<sup>1</sup> Significado del Trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral, Salanova M., Oisca A., Peiró J.M., Prieto F., Sancerni M.D., Rev. de Psicol. Gral. Y Aplic, 1991, 44 (1), 113-125, Universidad de Valencia.

## Planteamiento del Problema

Cada momento histórico se distingue por una serie de valores característicos del mismo, así los valores de hace 10 años no son mucho, o muy parecidos a los existentes actualmente por tanto las actitudes serán diferentes, más al considerar la influencia del contexto (con sus propias normas, políticas, dinámica económica y social, con su propia ideología. México todos sabemos que es un país lleno de controversias, no solo en política, sino en todos aspectos, lo cual lo distingue y hace especial en muchos sentidos”, sobre todo en la forma de ser del “mexicano”, lo cual afecta a la Actitud que se tenga ante el Trabajo, así como a la forma de representación del mismo.

La gente no es igual en todos los países. Aunque todos participamos de la naturaleza humana y de la misma especie, los mexicanos, españoles, alemanes, japoneses tenemos diferencias. Las razones están a la vista, cada uno somos producto: 1) de la herencia biológica que nos dieron nuestros padres, 2) del medio ambiente, la cultura y 3) de nuestras reacciones y decisiones.<sup>2</sup>

Un aspecto básico al hablar de las actitudes es la importancia del contexto social en el que se engloban, a partir del que se forman, y que les confiere su plena significatividad en el comportamiento personal y social. Una actitud no se encuentra en una posición aislada, sino que mantiene vínculos asociativos con otras actitudes hasta el punto de que, en muchas ocasiones no es posible entender una actitud determinada si no es en la perspectiva del resto de las actitudes relacionadas con ella..

Las actitudes hacen referencia a un objeto o situación concreta, siempre son actitudes hacia algo o hacia alguien. Son predisposiciones a la respuesta, con lo cual siempre existe una cierta relación entre actitud y acto, aunque ésta nunca se produzca en términos de simple causalidad unidireccional desde lo actitudinal a lo conductual. Las tradiciones y códigos culturalmente heredados aparecen desempeñando un papel decisivo en los procesos de desarrollo (Eisenstadt). Así los jóvenes constituyen un ejemplo de conciliación entre modernidad y valores familiares o combinan valores tradicionales y nuevas banderas, como una característica de lo que algunos han llamado postmodernidad. Esta mezcla de códigos tradicionales y nuevos es también actualmente propia de la sociedad mexicana.

El estudio enfatiza en los trabajadores jóvenes en edad de 20 a 35 años de edad principalmente, ya que es la edad considerada activa laboral (aceptada). La juventud ha sido caracterizada desde perspectivas biológicas, sociológicas, psicobiológicas y antropológicas, sin embargo la juventud en sentido particular, representan una expresión de motivación y vocación histórica. La juventud ejerce una responsabilidad en el presente, lanzada hacia la conquista del futuro, arrojándose hacia aspiraciones de trascendencia en lo personal-existencial y en lo social-histórico.<sup>3</sup>

La globalización es un factor importante que hace que los jóvenes se enfrenten no solo a los problemas de su “ecosistema próximo”, sino a los del “macrosistema mundial”, así los

---

<sup>2</sup> Rodríguez Estrada Mauro y Ramírez Buendía Patricia, Psicología del mexicano en el trabajo, Edit. McGraw-Hill, México 1994, pág. 13

<sup>3</sup> Juventud, trabajo y educación, Mena Merchan Bienvenido, Revista de Estudios de Juventud, pp.115-117.



problemas que nos aquejan hoy, están todos extremadamente vinculados entre sí, todo contribuye a las angustias e inseguridades en relación a un futuro próximo o lejano.<sup>4</sup>

El significado y valor que el trabajo ha tenido a lo largo de la historia humana ha variado según el contexto socio-cultural y el sistema de valores y creencias propios de cada época. Dependiendo de ello el trabajo se ha contextualizado de variadas formas.

La pregunta de investigación del presente trabajo es : ¿Cuál es la Actitud hacia el Trabajo de los trabajadores poblanos (20 – 35 años) de la mediana empresa ?.

---

<sup>4</sup> El futuro de la acción voluntaria y el futuro de los jóvenes, Bruel Carreras Antonio, Revista de Estudios de Juventud 1989, volumen 36, pp. 37

# CAPITULO 1 MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

## 1.1 Teoría de las Representaciones Sociales

La Teoría de las Representaciones Sociales, elaborada en 1961 por Sergio Moscovici fue ignorada durante mucho tiempo por la comunidad científica hasta apenas hace tres lustros en que se reconoce su importancia en varias ciencias sociales aparte de la psicología social. En estudios como el presente es de mucha utilidad, ya que permite conocer el significado que tiene para las personas aspectos (u objetos de estudio) de opinión general, así como lo es el Trabajo.

El concepto de representación social tiene que ver con la manera como nosotros sujetos sociales aprendemos los acontecimientos de la vida diaria, las características de nuestro medio ambiente, las informaciones que en él circulan, las personas de nuestro entorno próximo lejano, en pocas palabras el conocimiento “espontáneo”, “ingenuo”, que tanto interesa en la actualidad a las ciencias sociales, ese que habitualmente se denomina conocimiento de sentido común, o bien pensamiento natural. Este conocimiento se constituye a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos a través de la tradición, educación y la comunicación social.

Las representaciones sociales son una forma de conocimiento. En este sentido tienen un carácter colectivo, son organizaciones cognitivas individuales. Por lo tanto esas organizaciones están modeladas por las mentalidades colectivas y por las modalidades del pensamiento no formal. El fenómeno es muy complejo y plantea la ubicación de las representaciones en dos universos teóricos distintos: el de la relación con las determinaciones sociales y el de la relación con la conceptualización lógica.

Desde una perspectiva social la Representación Social posibilita la comprensión de lo que llama “el proceso en el cual la gente transforma la realidad con lo que piensa tanto como esa realidad objetiva cambia su pensamiento” (Moscovici 1983:181) Forma parte de la tendencia natural a hacer familiar lo que no es, mediante imágenes subjetivas que distorsionan el objeto mismo que les dio origen. Estas imágenes no pueden ser independientes de diversos conocimientos sociales que se constituyen en la persona, como la ideología y otros pensamientos que se integran al participar en una sociedad.

Moscovici sugiere que los grupos sociales crean representaciones sociales como una medida de control de la realidad, filtrando a la información que es recibida individualmente, pero es manipulada socialmente a través de un proceso que estructura la realidad (1983:188).

Denise Jodelet afirma que “Las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientadas hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal” (Jodelet, 1984). Agrega también que la caracterización social de los contenidos o de los procesos de representación” ha de referirse a las condiciones y a los contextos en los que surgen las representaciones, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo de los demás” (1984:474).

La comprensión de las representaciones sociales supone un doble enfoque, un acercamiento socio cognitivo que integra los dos componentes de la representación: Su componente cognitivo y su componente social: la puesta en práctica de esos procesos cognitivos está determinada directamente por las condiciones sociales en que una representación social se elabora o se transmite. Y esta dimensión social genera reglas que pueden ser muy distintas de la “lógica cognitiva”. Las representaciones sociales están sometidas a una lógica doble: la lógica cognitiva y la lógica social, pueden definirse como construcciones sociocognitivas, regidas por sus propias reglas (con lo cual se entiende como se integra lo racional y lo irracional, las contradicciones aparentes y por qué los razonamientos que genera pueden aparecer como “ilógicos o incoherentes”). Uno de los componentes fundamentales de la representación social es su significación, determinada por efectos de contexto.

### 1.2 Definiciones del Término Actitud:

Ya desde 1935 se proclamaba que la actitud era el constructo más importante de la Psicología Social, hoy en día, la fé en este constructo permanece fuerte. En tanto representación cognitiva, las actitudes se utilizan para relacionar al individuo con el mundo social, tienen un papel muy importante para establecer los contenidos y organización de la estructura actitudinal y en la especificación de las condiciones bajo las cuales ocurrirán efectos actitudinales.

El término “actitud” se deriva del latín “aptus”, que significa actitud, disposición o adaptabilidad, connota un estado mental o subjetivo de preparación para la acción<sup>1</sup>.

\*\* Existen varias definiciones de acuerdo al momento histórico y a la corriente ideológica predominante en ese momento, así encontramos que:

Moscovici (1985), afirma que las “actitudes se inscriben en la historia del individuo y debido a ello pueden cambiar en función de sus experiencias personales”.

Aroldo Rodríguez (1976), define a las actitudes como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto social definido que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto”.

Hollander (1976) considera que, las actitudes son expectativas referentes a nuestra propia conducta y con relación a la conducta de los demás, que se vinculan con todos los aspectos de la vida social, son representaciones psicológicas de la manera como la sociedad y la cultura influyen sobre el individuo, por lo que no pueden separarse del contexto social que las produce, mantiene y suscita en circunstancias apropiadas.<sup>2</sup>

Cook y Selltiz (1974), consideran a las actitudes como “una disposición fundamental que interviene junto con otras influencias en la determinación de una diversidad de conductas hacia un objeto o clase de objetos, las cuales incluyen declaraciones de creencias y sentimientos acerca del objeto y acciones de aproximación – evitación con respecto a él”

---

<sup>1</sup> L. Reidel. “Revisión Histórica del Concepto de Actitud”. Zero en conducta. Vol. 2, 1973, p. 47.

<sup>2</sup> E. Hollander. Principios y Métodos de Psicología Social. 2ª. Edición, Buenos Aires, Amorrortu, 1976, p.p. 124-125.

Rockeach (1966), considera que la actitud “es una organización aprendida y relativamente duradera de creencias acerca de un objeto o de una situación, que predispone a un individuo en favor de una respuesta preferida”

Newcomb (1964) afirma que la actitud es una respuesta afectiva y relativamente estable, en relación con un objeto”

Tiffin (1956) reporta haber encontrado una relación ligeramente uniforme entre las actitudes y ciertas conductas como el ausentismo, la impuntualidad y la estabilidad en el empleo. Afirma que las actitudes pueden afectar en ocasiones la percepción de los hechos alrededor nuestro y predisponer a ciertas reacciones.

Asch (1952), dice que “ las actitudes son disposiciones duraderas formadas por la experiencia anterior”.

Crutchfiel y Krech (1948) consideran a la actitud como “una organización duradera de procesos motivadores emocionales, perceptivos y cognoscitivos en relación con el mundo en que se mueve la persona”.

Thurstone (1946), define la actitud como “el grado de afecto positivo o negativo asociado con algún objeto psicológico”. El objeto psicológico lo define cualquier símbolo, frase, slogan, persona, institución, ideal o idea la cual la persona pueda diferir con respecto al afecto positivo o negativo.<sup>3</sup>

Aizen y Fisnbein reportan evidencia de que la correlación entre actitud y conducta es mayor cuando hay correspondencia en el nivel de especificidad actitud-conducta en términos de la acción que se va a ejecutar, el objetivo al que se dirige la acción; el contexto en que se ejecuta y el tiempo en que se va a ejecutar.

Sheriff (1945) y Cantril (1957) acentúan el papel de los procesos perceptuales en la formación y cambio de actitudes, considerando a la fase perceptual como la primera y fundamental, en la adquisición de las actitudes. Conceptualizan a la actitud como un juicio del individuo en la situación social..

Heider (1945) postuló que para entender cómo operan las actitudes, así como su impacto sobre la conducta, era necesario tomar en consideración la representación cognoscitiva que el individuo tiene del ambiente, es decir, de su espacio vital, ya que las gentes, los eventos y los objetos se relacionan entre sí dentro de un sistema cognoscitivo dinámico.<sup>4</sup>

Newcomb (1943). Su principal contribución radica en la identificación de un determinante social significativo del cambio de actitudes.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Allen, L. Edwards. Techniques of Attitude scale Construction, Apleton-Century-Crofts, Inc., New York, 1957.

<sup>4</sup> A.G. Greenwald. Op. Cit. p.p. 26-32

<sup>5</sup> A.G. Greenwald. Op.Cit. p.p. 13-15.

K. Lewin (1950) considera a las actitudes como determinantes conductuales, , donde (B) la conducta, es función conjunta de la persona (P) y el medio ambiente (E).<sup>6</sup>

Tomas Znaniecki (1918) decía que la actitud era “un proceso de conciencia individual que determina las actitudes diarias o posibles del individuo en el mundo social”.

### 1.3 COMPONENTES DE LA ACTITUD

Krech, Crutchfield y Ballachey (1965) identificaron tres componentes de las actitudes, que se polarizan hacia un objetivo determinado, tales componentes son: los conocimientos, los sentimientos y las tendencias reactivas, que se hallan interrelacionados entre sí.<sup>7</sup>

Para ellos el componente cognoscitivo lo constituyen las creencias de un individuo acerca de un objeto determinado.

Las emociones o sentimientos con relación a un determinado objeto, conforman el componente sentimental.

El componente reactivo se refiere a la inclinación a actuar en una forma determinada, frente al objeto.

Las actitudes constituyen conjuntos totales, es decir, que forman grupos que de acuerdo a su grado de conexión, conforman una estructura completa y coherente.<sup>8</sup>

Aunque los autores le han dado diferentes nombres, en esencia se refieren al mismo componente:

Katz (1960) los llama:

- a) componente cognitivo (que se refiere a la creencia-descreimiento)
- b) componente afectivo (alude a la simpatía-antipatía)
- c) componente de acción (que es la disposición a responder)

#### A) La función heurística de la Actitud

Un heurístico es una estrategia simple, en ocasiones solo aproxima para resolver un problema; difieren de los algoritmos en que éstos incluyen conjuntos complejos de reglas para solucionar problemas. Un heurístico actitudinal utiliza la evaluación almacenada de un objeto como una clave para resolver el problema de cómo actuar en relación a ese objeto. El componente evaluativo (afecto a favor o en contra) es el componente esencial que distingue a la actitud de otros constructos mentales.

Pratkanis plantea que el uso de la actitud como heurístico afecta con frecuencia los procesos conceptuales. Las tareas de la memoria conceptual incluyen los procesos de comprensión, categorización, preferencia, juicio y razonamiento.

Pratkanis clasifico los siguientes efectos de las actitudes sobre los procesos conceptuales:

1.-Interpretación y Explicación.

Las actitudes se usan en la interpretación de los eventos sociales.

2.-Efecto de Halo

---

<sup>6</sup> A.G. Greenwald, et. Al. Psychological Foundations of Attitudes. New York, Academic Press, 1968.p. 13.

<sup>7</sup> Krech, R.Crutchfield y E.Ballachey. Psicología Social. Madrid. Biblioteca Nueva, 1965, p.p. 151-158

<sup>8</sup> Krech, R.Crutchfield y E.Ballachey. Psicología Social. Madrid. Biblioteca Nueva, 1965, p.p. 151-158

Es conocido que la impresión favorable o desfavorable que se tenga de una persona va a sesgar las expectativas e inferencias que se hagan acerca de ella.

### 3.-Razonamiento Lógico

La actitud hacia la conclusión de un silogismo puede influir en la habilidad para determinar si el juicio es lógicamente válido.

### 4.-Respuestas a la comunicación persuasiva

En estudios sobre persuasión existe un patrón de resultados que se obtiene con frecuencia: individuos con actitudes desfavorables hacia el tema contenido en la comunicación persuasiva, es más probable que contra-argumenten que aquellos que poseen una actitud favorable; igualmente, la argumentación se considera más plausible y efectiva si es consonante con la propia posición..

### 5.-Atracción interpersonal

Byrne demuestra que a mayor número de actitudes compartidas con el otro, mayor es el atractivo que se le atribuye. Es decir, la atracción interpersonal está, en gran medida, mediada por la similitud en las actitudes.

### 6.-Juicio de estímulos sociales

La actitud proporciona un punto de referencia para juzgar los estímulos sociales.

### 7.-Falso consenso de opinión

Se refiere a la creencia que tiene el individuo de que su posición actitudinal es más popular de lo que realmente es (Wallen, 1943), Goethals (1986) presenta evidencia que indica que el efecto del falso consenso puede servir a las funciones de la actitud relacionadas con el sí mismo.

### 8.-Identificación de hechos.

Una actitud puede llevar a una reconstrucción selectiva de sucesos pasados: probablemente se van a identificar como verdaderos sucesos o hechos que concuerden con las propias actitudes.

### 9.- Estimación del comportamiento personal

Se refiere al hecho de que cuando se revisa la conducta personal pasada, con frecuencia ésta es consistente con las actitudes actuales. Aunque hay desacuerdo respecto a los mecanismos psicológicos involucrados, con frecuencia se ha obtenido este resultado.

### 10.-El error de la información

Las actitudes provocan errores en los juicios.

### 11.- Predicción de eventos

Una vez Hadley Cantni hizo la siguiente observación: Lo que la gente desea que suceda es lo que tiende a pensar que va a suceder. En esta se ejemplifica la relación que existe entre la actitud del individuo y la anticipación de un suceso.

## B) La Función Esquematizadora De La Actitud.

Ya en las primeras teorizaciones acerca de la actitud se planteaba que servían como un marco de conocimiento para codificar y reconstruir un mensaje persuasivo. Ahora Pratkanis establece la función esquematizadora de la actitud para referirse a su aplicación para organizar y guiar la memoria de los eventos. Un esquema es una organización de un subconjunto de conocimientos referidos a un dominio limitado: consiste de contenido (organización de la información) y procedimiento (uso de ésta información en el conocer). A diferencia de un heurístico, que es una regla, un esquema es una organización de un conjunto de procedimientos y datos dentro de un dominio.

## 1.4 CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTITUDES

- ✓ Las actitudes no son innatas: Se afirma que la aparición de tales actitudes dependen del aprendizaje y que pertenecen al dominio de la motivación humana.
- ✓ Las actitudes no son temporales sino estados más o menos persistentes, una vez que se han formado: no se pueden negar que son susceptibles de cambio pero una vez que han sido formadas toman una función reguladora, de tal suerte que dentro de ciertos límites, no están sujetas a cambio.
- ✓ Las actitudes siempre denotan una relación entre la persona y los objetos, la cual no es neutral, dicha relación tiene propiedades motivacionales afectivas, resultado del contexto de interacción social en el que se forman muchas actitudes. Las relaciones entre el sujeto y el objeto se llevan a cabo a través de la creación de categorías que distinguen las relaciones positivas o negativas de las personas con los objetos dentro de las diferentes categorías. La formación de una posición ya sea positiva o negativa hacia un objeto implica por lo general una adhesión diferencial a otros en el mismo dominio.

## 1.5 FUNCIONES DE LAS ACTITUDES:

Al hablar de las funciones es intentar comprender las razones que impulsan a los individuos a adoptar determinadas actitudes.

Según Katz (1960), existen cuatro tipos de funciones que forman la base motivacional de las actitudes, son:

1. La función instrumental, adaptativa o utilitaria.
2. La función de defensa del yo
3. La función de expresión de valores
4. La función de conocimientos

1. La función adaptativa alude a las respuestas favorables que la persona obtiene de sus semejantes al manifestar actitudes aceptables. Katz y Stotland (1959). Las actitudes pueden ser recompensatorias porque producen recompensas sociales, incluida la aprobación de los demás, o porque de un modo u otro están relacionadas con dichas recompensas.

2. La función de defensa del yo permite evadir el reconocimiento de sus propias deficiencias. Este mecanismo de evitación le permite preservar el concepto de sí mismo.

3. La función de expresión de valores, permite que el individuo logre la auto expresión en relación con valores que él considera apreciados, lo que trae como consecuencia para la persona, una recompensa, relacionada con la confirmación de la opinión que de sí mismo tiene.

4. La función de conocimiento, confiere coherencia y dirección a la experiencia, partiendo del hecho de que el individuo trata de darle a su percepción del mundo determinado grado de predictibilidad, consistencia y estabilidad.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> E. Hollander. Principios y Métodos de Psicología Social. 2ª. Edición. Buenos Aires, Amorrortu, 1976, p.p. 135-136.

## 1.6 METODO DE ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES

Hollander considera que el enfoque que con mayor frecuencia ha sido utilizado para el análisis de las actitudes, sigue siendo el de la escala de actitud. Señala que las escalas de actitudes consisten en ordenar una serie de sucesos o hechos a lo largo de una serie de continuos. Afirma que son métodos de convertir una serie de hechos cualitativos llamados atributos en una serie cuantitativa, a la que llamamos variable. Están constituidas por varias proposiciones con las cuales una persona puede concordar o discrepar a lo largo de una dimensión con varios puntos que varían de “muy acuerdo” a “muy desacuerdo”, la respuesta a cada proposición indica dirección y grado, luego se suman las respuestas obteniendo un puntaje que designa la actitud general de la persona.<sup>10</sup>

Es importante considerar, los criterios de confiabilidad y de validez en lo que a la medición de las actitudes se refiere, ya que guardan relación con la consistencia de la medición y con el grado en que los instrumentos evalúan realmente lo que pretenden medir. La confiabilidad señala Hollander, se determina en base a la consistencia interna de una escala de actitud, tanto como en función de su “confiabilidad de repetición”, al ser administrada varias veces a través del tiempo, en tanto, que la validez se obtiene confirmando la relación existente entre las actitudes y la conducta, , sin embargo, al realizarse esta confrontación, con frecuencia se observa que es baja dicha relación, lo cual suele explicarse por la existencia de factores situacionales, capaces de inhibir o de provocar conductas; constituyéndose estos factores en verdaderos obstáculos situacionales que pueden interponerse entre las actitudes y la acción.<sup>11</sup>

## 1.7 LAS ACTITUDES EN LA EMPRESA

Blum (1990) señala que al analizar el fenómeno de las relaciones interpersonales en la organización, se ha podido comprobar que estas relaciones están determinadas, en gran medida, por las actitudes que guardan las personas, de tal manera que, la cooperación entre los integrantes de un grupo de trabajo es mayor, cuando hay similitud en las actitudes de los individuos que lo integran; pero cuando las actitudes son contradictorias se producen más fricciones entre los individuos, perjudicando, esto último, el desempeño eficaz del trabajador en la organización.<sup>12</sup>

Considera interesante y útil conocer mediante un estudio de las actitudes, las opiniones que el personal de una empresa se ha formado con respecto a la organización en la que se encuentra trabajando, la jornada laboral, los mecanismos de supervisión, los incentivos para la producción, los servicios y prestaciones otorgados por la empresa a los trabajadores, así como las condiciones físicas del medio ambiente laboral, opiniones que reflejan las actitudes, lo que de alguna manera posibilita la predicción de la conducta con cierto grado de exactitud y permite introducir los cambios necesarios, evitando así la aparición de conflictos y propiciando la creación de un ambiente de trabajo más sano y productivo.

---

<sup>10</sup> W.A. Scott. “Attitude Mesasurement”. En Lindzeyand, E. Aronson. The handbook of social psychology, Reading, Miss. Addison-Wesley, Vol. 11, 1968, p. 233

<sup>11</sup> E. Hollander. Op. Cit. P.p. 152-153.

<sup>12</sup> Milton L. Blum. Op. Cit. p. 394.



Por otro lado Blum afirma que se ha investigado más acerca de las actitudes de los empleados ante una situación dada, que en relación a las actitudes que el personal directivo de una empresa tiene con respecto a los empleados, comprobándose que ambas partes piensan por lo común, en forma distinta. Se ha visto indica Blum, que con frecuencia las actitudes de los jefes hacia los empleados están fundadas en suposiciones incorrectas, lo cual también ocurre con respecto a las actitudes del empleado hacia los jefes, de ahí la necesidad de estudiar las actitudes de ambos protagonistas de la organización para lograr una mejor comprensión del carácter de las relaciones trabajador-directivos, que haga posible el mejoramiento de las relaciones humanas en la empresa.<sup>13</sup>

Afirma que, el considerar a las actitudes como parte de nuestra vida emocional, que se expresan mediante sentimientos básicos de lo agradable y lo desagradable, nos permite expresar lo que nos gusta o nos disgusta, desarrollando en torno a ello, estados de humor y sentimientos, de tal manera que, cuando se detecta en el individuo una actitud favorable hacia su lugar de trabajo, puede explicarse que el individuo considera a la fábrica u oficina donde labora, como un lugar agradable y que por lo mismo, le gusta trabajar ahí, prefiriendo no aceptar otro trabajo debido a que existe un vínculo sentimental que lo liga al lugar, lo cual habrá de reflejarse en la expresión de una serie de formas emocionales de conducta en el trabajo o en todo lo que se relacione con él. En el caso contrario, señala, cuando se habla de una actitud desfavorable existen aspectos emocionales semejantes, excepto que estos son negativos y se expresan cuando el trabajador indica que le desagrada el lugar, que se siente infeliz y deprimido, odia a sus compañeros de trabajo y a los jefes, estallando en accesos de ira ante la menor provocación.<sup>14</sup>

Señala Blum, que la importancia del estudio y medición de las actitudes, radica en que al realizarse con la precisión científica requerida se obtiene información valiosa, de gran utilidad, ya que las actitudes al ser susceptibles al cambio, permiten que su medición resulte práctica, siendo relevante y significativa toda aquella información referida a las actitudes del trabajador hacia su situación laboral, los incentivos, programas de entrenamiento y demás factores que inciden en la producción y que son susceptibles de conocerse mediante métodos que son diferentes a los comúnmente utilizados, basados solamente en los registros de producción.

También reitera la utilidad de conocer las actitudes de los trabajadores, tanto antes, como después de los cambios que se pretendan introducir dentro de la organización, ya que ello permite predecir con mayor exactitud, el éxito final que pudieran tener tales cambios.<sup>15</sup>

Cuando la gerencia de una empresa se propone descubrir los orígenes de la insatisfacción de los empleados con el fin de implementar medidas correctivas, la encuesta de actitudes es el instrumento más adecuado y práctico para detectar, con cierta precisión, esa problemática.<sup>16</sup>

Por otra parte, el estudio de las actitudes implica descubrir aquellos factores o condiciones propios del ambiente laboral, que les dan origen y que más tarde, al manifestarse a través de determinados comportamientos, alterarán sin duda, la vida familiar y laboral del trabajador.

---

<sup>13</sup> Milton L. Blum. Op.Cit. p. 404

<sup>14</sup> Milton L. Blum. Op. Cit. p. P. 405 - 407

<sup>15</sup> F. Arias Galicia. Administración de Recursos Humanos. 4ª. Edición. México, trillas, 1989, p.p. 90-94

<sup>16</sup> <sup>16</sup> F. Arias Galicia. Administración de Recursos Humanos. 4ª. Edición. México, trillas, 1989, p.p. 90-94

## A. Actitudes negativas hacia el trabajo

Es importante señalar lo que proponen varios autores con relación al carácter y orígenes de una gran mayoría de las actitudes negativas observadas en los trabajadores.

Arias Galicia (1989) afirma que los orígenes de algunas de las actitudes negativas de los trabajadores, podrían localizarse en las situaciones de carácter frustrante del ambiente laboral. Considera como situación frustrante, aquella en la cual se interpone una barrera entre el organismo y su objetivo, por lo que el trabajador reaccionará ante esa situación de manera agresiva, dirigiendo su energía hacia el objeto frustrante para quitarlo o destruirlo, otras veces la dirige hacia otro objeto, cuando no es posible agredir de manera directa al objeto causante de la frustración, desviando tal agresividad hacia los compañeros de trabajo, herramientas y utensilios materiales o hacia las personas cercanas pertenecientes a la propia familia del trabajador o en algunas ocasiones, de manera diferida, mediante la propagación de rumores con respecto a los jefes, el incumplimiento de órdenes, la entrega a destiempo del trabajo, pero cuando esta frustración adquiere un carácter colectivo, la agresividad puede tomar otras causas y manifestarse en forma de "tortuguismo" o huelgas encaminadas a agredir a la empresa, subyaciendo frecuentemente, en estos casos, un cúmulo de situaciones frustrantes y de personas constantemente frustradas.<sup>17</sup>

Afirma que puede darse el caso, de que el individuo energizado por la motivación que lo impulsa a la satisfacción de necesidades, viéndose obstaculizado, canalice esa fuerza hacia otros objetivos muy distintos a los que en un principio estaba encaminada la acción, dando lugar a la aparición de reacciones a la frustración, tales como la agresión directa, desviada o diferida, que puede manifestarse en forma individual o colectiva, la evasión parcial o total, que puede ser física o psicológica, la regresión, el aislamiento, la racionalización, la resignación, la sublimación y otras como la introyección, proyección, identificación, etc.

Brunet (1987), señala algunos tipos de comportamientos observados en los trabajadores que están sujetos a situaciones frustrantes del ambiente laboral y que corresponderían a las reacciones de evasión por frustración, donde el comportamiento del individuo asume formas que son más aceptables socialmente, como el ausentismo, el retraso o la tasa de rotación, indicadores de una continua frustración en los trabajadores.

También señala que dependiendo de la rigidez de los castigos y reglamentos organizacionales, así como de las normas de grupo, será el grado de agresividad manifestada por los individuos, que puede en un momento dado, asumir formas ocultas y delictivas, como el sabotaje, vandalismo, robo, propiciado en parte, por el hecho de sentirse marginados de la vida de la organización, lo que produce una desvinculación entre su comportamiento y los objetivos organizacionales, permaneciendo aislados y viviendo una frustración y hostilidad que llega a expresarse mediante conductas negativas como las ya descritas.<sup>18</sup>

Noriega (1989) señala que las alteraciones en la conducta de los trabajadores provocadas por las condiciones y medio ambiente laborales, es posible identificarlas también, mediante

---

<sup>17</sup> L. Brunet. *El Clima del Trabajo en las organizaciones*. México, Trillas, 1987, p. 68

<sup>18</sup> F. Arias Galicia. Op. Cit. p. 91.

la apreciación subjetiva, es decir, analizando cómo se sienten ellos mismos, lo cual se consigue mediante entrevistas o cuestionarios. Considera a estas alteraciones del comportamiento como indicios de psicopatologías, caracterizándolos como tales, cuando existan en el trabajador síntomas como los siguientes: angustia, temores, ansiedad, depresión, fatiga, úlcera, gastritis, dolores de cabeza, olvidos frecuentes, disgustos o alejamiento de la pareja, los hijos, padres o amigos, irritabilidad, trastornos del sueño, aislamiento, adicciones, desinterés, alucinaciones.<sup>19</sup>

Afirma Brunet que el desarrollo en los individuos de actitudes de indiferencia hacia el trabajo, provoca la aparición de accidentes, los cuales son más numerosos en aquellas organizaciones que presentan tasas bajas de movilidad y pocas oportunidades de cambio o de promoción de los individuos.<sup>20</sup>

Por otra parte se ha visto que la percepción de un clima organizacional malsano, cerrado o autócrata, está igualmente ligado al problema del ausentismo de los trabajadores; Belanger (1977) considera el ausentismo como una forma de retraso temporal y momentáneo de una organización, de dimisión parcial y temporal que se presenta como consecuencia de las presiones, molestias o insatisfacciones sufridas por el empleado, por lo cual éste tiende a retirarse por horas o días con el objeto de reducir su tensión.<sup>21</sup>

De ahí que se afirme, señala Brunet, que cuando existe en una organización una tasa elevada de ausentismo, ésta refleja un malestar organizacional de gravedad.

Spector (1978) atribuye la presencia de actos delictivos en la organización, a la frustración que viven los empleados en su trabajo, definiendo a la frustración como “el sentimiento vivido por el individuo cuando aparecen obstáculos que interfieren en la búsqueda de sus objetivos personales u organizacionales”.<sup>22</sup>

Señala que el nivel de la frustración vivido por un empleado en su trabajo, está determinado por la presencia de tres factores predominantes, que a continuación se señalan:

- ❖ La importancia de un objetivo por alcanzar que se encuentra bloqueado por algún obstáculo.
- ❖ El tipo de obstáculo y su permanencia relativa.
- ❖ La frecuencia de las interferencias y el número de obstáculos encontrados por unidad de tiempo.

Menciona dos tipos de objetivos que comúnmente son susceptibles de ser bloqueados en una organización: el primero de ellos se relaciona con el rendimiento en el trabajo, puesto que este constituye un objetivo personal en sí, cualquier interferencia que se presente a este nivel, conduce a la frustración; el segundo se refiere a aquellos objetivos que no se relacionan necesariamente con el rendimiento, como pueden serlo el dinero, el estatus, el prestigio y las relaciones interpersonales en el trabajo, considerados también como generadores de frustración, de tal manera que puede darse el caso, que tanto el rendimiento como los objetivos personales se encuentran bloqueados y obstaculizados en

---

<sup>19</sup> L. Brunet. Op. Cit. p. 76

<sup>20</sup> L. Brunet. Op. Cit. p. 77

<sup>21</sup> L. Brunet. Op. Cit. P. 67

<sup>22</sup> L. Brunet. Op. Cit. P. 68

su realización, debido a la presencia de distintos factores de trabajo, constituyendo el clima organizacional, de esta manera, un obstáculo significativo.<sup>23</sup>

Arias Galicia menciona también que otra forma de respuesta a la frustración es la evasión, donde la persona se retira del objeto frustrante. Menciona dos tipos de evasión manifestados por los sujetos: evasión parcial y evasión total. En el caso de evasión parcial, señala que se dan dos posibilidades: evasión parcial física o evasión parcial psíquica; el ausentismo y los retardos constituirán la evasión parcial física, ya que al resultarle al trabajador su empleo demasiado frustrante, falta injustificadamente o se finge enfermo, pide permisos o se accidenta de manera leve en el trabajo, para que se le incapacite por un breve período o trata de llegar tarde con el objeto de permanecer el menor tiempo posible frente al objeto de su frustración. Indica que la evasión psíquica presenta otras características, la cual se manifiesta mediante la ensoñación, la diversión, en estos casos el trabajador se dedica a soñar despierto, desatiende su trabajo y de esa manera, evade la realidad que resulta frustrante para él, juega con sus compañeros de trabajo, pone un libro abierto en su cajón de escritorio y lo abre para leer en lugar de trabajar, etc.<sup>24</sup>

En otros casos, señala González, et. Al. (1980) un uso excesivo de los sanitarios, como el lugar “autorizado” donde el individuo se protege de la vigilancia de los superiores, la lectura intensa de novelas de amor o de superhéroes a manera de fantasía de recuperación de la identidad, el consumismo de símbolos de estatus, constituyen otras formas de evasión que le permiten al sujeto el evitar enfrentarse al objeto de su frustración.<sup>25</sup>

En el caso de la evasión total, señala Arias Galicia, el individuo decide dejar el empleo o buscar otro, lo que origina la rotación de personal; la gravedad de la rotación, se expresa por lo común, a través de determinado tipo de porcentaje, cuando este porcentaje es elevado, implica costos para la organización al tener que atraer a otras personas, seleccionarlas y entrenarlas; por otro lado, las personas que se retiran de la organización sintiéndose frustradas, se constituyen en propagandistas negativos de la empresa, asumiendo este comportamiento la forma de agresión diferida.<sup>26</sup>

Otras formas de reacción a la frustración son: la regresión, el aislamiento, la racionalización, la resignación, la sublimación y otras como la introyección, la proyección, la identificación, etc., que pueden presentarse en los trabajadores asociadas a las situaciones frustrantes del medio laboral, aunque se dan en menor escala.

Manifestaciones de la regresión son conductas como: chuparse un dedo o el pensamiento rígido o “pérdida de la capacidad de juicio”, que dificulta al sujeto el plantear soluciones alternativas frente a un problema, la presencia exagerada de golosinas en los escritorios que funcionan como sustitutos orales de la insatisfacción de las necesidades básicas del individuo, la territorialidad como un apego infantil a símbolos triviales, la corrupción como disminución o pérdida del control de sí mismo (N. González, etc. al. 1980: 80-102).

Otra forma de reacción a la frustración mencionada por Arias Galicia es el aislamiento, el cual sobreviene cuando el trato o interacción con otras personas resulta frustrante para el

---

<sup>23</sup> F. Arias Galicia. Op.Cit. p. 91

<sup>24</sup> Norma González E. Et. Al. “Sistemas Autoritarios de Administración en Instituciones Burocráticas”. Revista de la Educación Superior, Trimestral, Vol. IX, No. 35, julio-septiembre 1980, p.p. 87-88.

<sup>25</sup> F. Arias G. Op. Cit. P. 93

<sup>26</sup> F. Arias G. Op. Cit. P. 93

individuo, entonces éste deja de entablar relaciones amistosas y de trabajo con sus compañeros, superiores, subordinados, aislándose de ellos.<sup>27</sup>

## B. Ambiente laboral desagradable y actitudes

Las actitudes y comportamientos de las personas en su trabajo no está en función solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éstos perciben su ambiente de trabajo, así como de los componentes de su organización.

Taylor y Cangemi (1979) consideran que “el comportamiento de los empleados es una consecuencia directa de la forma en que estos son tratados por la organización”<sup>28</sup>

La manera como las personas perciben el clima de trabajo en el que se encuentran inmersos, se ve influida por aquellos hechos que representan un significado especial para el individuo, Laurence (1979), considera que en la mayoría de los casos, los síntomas de alineación y de impotencia observados en los individuos, tienen su origen en la nula intervención del sujeto sobre su ambiente de trabajo, ya que al no poder influir sobre su trabajo, los individuos no se sienten implicados en él.<sup>29</sup>

Si el clima de trabajo es participativo dice Brunet que los grupos de trabajo tienden a integrar los objetivos y normas formales de la organización, sobre todo cuando se da el caso de que los objetivos y normas del grupo coinciden con los de la empresa y viceversa. Brunet señala de igual forma que cuando el individuo se percibe preso en el interior de un sistema totalitario de una organización fría, rígida y burocratizada, el individuo buscará mecanismos que le permitan ser escuchado. De ahí que para crear y mantener un clima participativo en la organización, se requiere de la existencia de una buena comunicación ascendente, descendente y lateral.

Welsch y Le Van (1981) señalan que para que el sentimiento de implicación se dé en el interior de la organización, se requiere de la existencia de un clima participativo, de tal manera que cuanto más se identifiquen los empleados con su empresa, más tendrán tendencia a integrar lo que pertenece a la organización; por el contrario, cuando los individuos se alejan de su organización, ya no ven la relación entre su comportamiento y los objetivos de la misma, lo que trae como consecuencia que los individuos se aislen y vivan una frustración y hostilidad, que la mayoría de las veces es sofocada a través del robo y el vandalismo.<sup>30</sup>

## 1.8 Definición De Trabajo

Se entiende al trabajo como una actividad intencionalmente dirigida, mediante cierto gasto del tiempo y energía, a modificar de determinada manera las propiedades de un recurso material cualquiera (un bloque de metal, un pedazo de tierra) o simbólico (una

---

<sup>27</sup> F Arias G. Op. Cit. P. 94

<sup>28</sup> L. Brunet. Op.Cit.p. 11.

<sup>29</sup> L. Brunet. Op.Cit.p. 66.

<sup>30</sup> Oficina Internacional del Trabajo. Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo, Publicado bajo la dirección de J:M: Clerc, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1987, p. 7

serie de cifras o de palabras), a fin de aumentar su utilidad para sí o para otros, con la finalidad última de obtener de ello en forma mediata o inmediata, medios de subsistencia... En el trabajo intervienen factores tales como: la tecnología, la estructura técnica y económica de la empresa, el tipo y grado de organización sindical de los trabajadores, la composición biosocial de la población (pirámide de edades, sexo, escolaridad, etc.)

Tanto en la antigüedad como en la época moderna el trabajo ha sido objeto de numerosos estudios, así también. Ha sido abordado desde diferentes perspectivas: a) filosófico-teológico (el trabajo como pena y como mérito), b) antropológico (el trabajo como rasgo distintivo del hombre, como derecho-deber), c) histórico (el trabajo que emerge como esfera institucional distinta en el curso del desarrollo económico). Se puede mencionar el proceso por el que el trabajo ha pasado por una serie de fechas:

1767: Adam Ferguson, en su Ensayo sobre la historia de la sociedad civil, denuncia "la disparidad de condiciones y desigual cultivo de la mente", que resulta de la variedad de empleos y de aplicaciones que separan a los hombres en un estadio avanzado de las artes comerciales", es decir, de la diferenciación y separación de artes y profesiones que conducen a la superioridad de algunos y a la subordinación de otros.

1776: Adam Smith publica sus investigaciones sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones. El libro empieza describiendo el enorme mejoramiento de las capacidades productivas obtenido con la descomposición de una sola profesión en operaciones elementales, confiadas a distintos trabajadores.

1811-1817: En varias zonas de Inglaterra, ocurren movimientos ludistas, animados por obreros especializados de pequeñas fábricas textiles que se oponen por la fuerza a la introducción de maquinaria automática en su sector, por ver en ella una amenaza al futuro de su oficio.

1842: Los artistas promueven una huelga que señala el punto máximo de descontento popular por las durísimas condiciones de trabajo en las fábricas y el comienzo de las primeras reformas tendientes a mejorarlas sobre base local y no nacional. Años después se producirán una serie de actos legislativos del Parlamento inglés, empezando por la ley que limitó la jornada de trabajo a 10 horas (1847).

1867: Marx publica su libro "El Capital" donde analiza en los capítulos XII y XIII de la IV sección, el progreso de la división del trabajo en la manufactura, poniéndola en relación con la división del trabajo en la sociedad y el desarrollo de la maquinaria en la gran industria. Las páginas dedicadas a la lucha entre el obrero y la máquina definen en términos actuales el proceso por el cual el talento del obrero es suplantado progresivamente por el perfeccionamiento de las máquinas.

1893: En la división del trabajo social Emile Durkheim interpreta la diferenciación del trabajo en sectores productivos y profesiones distintas, cuyos efectos positivos sobre la productividad hablan sido ilustrados por Ferguson y Smith, como uno de los mayores factores de *solidaridad* de las sociedades modernas, aunque sin dejar de señalar los efectos patológicos a que da lugar cuando se lleva el exceso.

1903: El Ing. Estadounidense Frederick Winslow Taylor publica el manual Dirección de Taller, en que se da forma científica al principio de la separación total entre las actividades de preparación y programación del trabajo y las actividades de ejecución. El principio no era nuevo, puesto que 136 años antes Ferguson observó que las manufacturas prosperan

más cuando se consulta la mente lo menos posible y cuando el taller puede ser considerado, sin un gran esfuerzo de imaginación, como una máquina cuyas partes son los hombres, Pero Taylor ofrecía por vez primera un método práctico y reproducible, de resultados seguros, para aplicarlo a cualquier tipo de trabajo.

1912: Los obreros de la Renault de Billauncourt cerca de París van a la huelga para oponerse a la introducción en sus talleres de métodos de racionalización análogos a los propuestos por Taylor, trazados por un equipo de ingenieros adiestrados para ese fin en la United Steel. Es la primera gran huelga que tiene lugar en Europa contra lo que de ahí en adelante se llamará Organización científica del Trabajo (OCT).

1913: Los establecimientos Ford de Detroit inauguran el trabajo en cadena: el producto en fabricación se desplaza ahora ante los obreros, cada uno de los cuales realiza siempre la misma operación, o un breve ciclo de operaciones, en un tiempo determinado medido por la velocidad con que avanza la cinta transportadora; es imposible alejarse del puesto de trabajo sin pedir y obtener un sustituto, aunque solo sea por unos pocos minutos. *La experiencia del trabajo pierde todo significado: realizar las mismas operaciones durante años no sólo no califica para tareas más complejas sino que deteriora las capacidades manuales e intelectuales del individuo.*

1914: Los Grundzüge der Psychotechnik de Hugo Muensterberg, psicólogo alemán establecido en Estados Unidos, señalan el nacimiento de la psicotécnica industrial, una disciplina que no cuestionaba los fundamentos de la división fragmentaria del trabajo, pero proponía limitar sus consecuencias psicofísicas operando en tres direcciones: adecuación de los métodos de trabajo, del ambiente de trabajo, y de los equipos, empezando por el diseño de las máquinas , hasta la psicofisiología del ejecutor medio, científicamente verificada; descomposición del ciclo laboral en fases tan breves e insignificantes que la ejecución se vuelva lo más posible inconsciente, de manera que el cerebro pueda ocuparse en otra cosa; selección de aptitudes dirigida a identificar una tipología de los ejecutores, con el fin de encaminarlos hacia las tareas más adaptadas a sus características psicofísicas.

1916: Ve la luz la administración industrial y general del Ingeniero francés Henry Fayol, que propone un método de análisis del trabajo capaz de racionalizar desde arriba la organización de las empresas, integrando y completando la racionalización desde abajo iniciada por Taylor. Fayol consideraba que en una empresa industrial todas las operaciones pueden reducirse a un pequeño número de funciones esenciales, exactamente seis, a cada una de las cuales corresponde una capacidad particular que todos los componentes de la empresa deben poseer pero en proporción inversa según la posición que ocupan en la jerarquía organizativa. Así el obrero deberá poseer no más de 5% de capacidades comerciales y financieras, pero el 80 o 90% de capacidades técnicas, mientras que un alto dirigente necesitará un 10% de capacidades técnicas, reservando el resto a las capacidades administrativas y financieras.

1927-1932: Se desarrolla la fase central de las investigaciones de Hawthorne, inspiradas por la obra de Elton Mayo. La finalidad es descubrir el misterioso “ Factor X” que condiciona la productividad de obreros y obreras. Iniciadas años antes con la manipulación de factores puramente físicos, como la iluminación, continúan en el período indicado con la manipulación de minúsculos factores económicos y psicológicos y la observación del control ejercido por el grupo sobre el comportamiento individual. Para quienes las proyectaron y ejecutaron, esas investigaciones resultarán poco concluyentes por lo que se refiere a la identificación del “factor X”, pero parecerán probar más allá de

toda duda que la prestación individual no es directamente condicionada ni por factores físicos ni por simples incentivos económicos o psíquicos. Sólo años después en el momento de revisar todo el vasto conjunto de estudios producidos sobre los establecimientos Hawthorne, se empezará a avanzar la hipótesis de que la clave para explicar los comportamientos observados debía buscarse ante todo en la estructura de los grupos de trabajo, en las relaciones interpersonales establecidas entre sus miembros, así como entre éstos y los investigadores.

1938-1939: Se publican los dos informes detallados, fase por fase, de las investigaciones de Hawthorne, por obra de funcionarios de la empresa y de expertos de Harvard.

Todavía poco conocidos, contienen una lección de método casi insuperada (Whithead, 1938; Roethlisberger y Dickson, 1939).

1946: Aparece en París el libro de Georges Friedmann, Problemas humanos del maquinismo industrial, que será fuente de estímulo para la nueva generación de sociólogos industriales que se va formando en la posguerra, y llegará a ser incluso, entre técnicos de la producción y sindicalistas, un punto de referencia obligado en la discusión sobre los efectos negativos del “trabajo en fragmentos”.

1948: Se funda en Londres el Tavistock Institute, que durante alrededor de veinte años será el mayor centro europeo de irradiación de métodos de análisis y experimentación para la reestructuración y el mejoramiento cualitativo del trabajo. Una relevante contribución del Tavistock Institute es el concepto de *sistema sociotécnico*, que desde sus orígenes se presenta como una intervención mucho más avanzada para mejorar la calidad del trabajo que cualquier otro intento hecho después en forma de *job enlargement*, *job rotation* o *job enrichment*.

1955: Un alumno de Friedman, Alan Touraine, publica con el título: *La evolución del trabajo obrero en la Renault*, un análisis de las transformaciones del trabajo verificadas en relación con el desarrollo de las máquinas-herramientas válido en general para toda la industria mecánica de grandes series. Touraine distingue tres fases en la evolución del trabajo: la fase A, en que las habilidades necesarias para realizar un producto son poseídas íntegramente por el obrero que se vale para ese fin de máquinas polivalentes o universales; la fase B en que la máquina por así decirlo se endurece, especializándose en una sola operación repetitiva, mientras que el obrero se ve reducido a servir, alimentar y mantener la máquina, realizando sobre ella una breve secuencia de operaciones elementales. En esta fase las competencias necesarias para realizar un producto acabado están diluidas en todo el ciclo de elaboración, de modo que sólo las posee un abstracto trabajador colectivo; la fase C, en que la automatización permite recomponer cierta unidad del trabajo a nivel de la máquina, incorporando en ella también las competencias técnicas necesarias para fabricar partes incluso complejas; mientras que al obrero se le piden, más que competencias relativas al producto funciones generales de vigilancia, de rápida intervención en caso de detención del proceso –a fin de limitar los daños potencialmente siempre graves y difusos, debido a la integración de los equipos y de diagnóstico genérico de los daños a fin de orientar a los expertos en mantenimiento.

1956: Un sociólogo alemán de la Escuela de Francfort, Friedrich Pollock publica el primer informe general sobre las consecuencias económicas y sociales de la *automatización*. Millones de puestos de trabajo se transforman radicalmente, tanto en los talleres como en las oficinas, debido al advenimiento de las *máquinas transfer*, *de las computadoras electrónicas*.



1968-1969: En Francia y en Italia estallan vastas agitaciones sindicales y extrasindicales que por primera vez toman como blanco más que las condiciones económicas de los trabajadores, el modelo de organización del trabajo que se ha afirmado en todas las grandes empresas de las sociedades industriales. Desde entonces, aunque con diversas oscilaciones del impulso obrero en función también de la coyuntura económica el reclamo de una mejor organización del trabajo pasará a ser un dato constante de las divergencias entre direcciones y trabajadores.

1970 y siguientes: Se difunde en Estados Unidos el descontento con la OCT y por reflejo da pie, entre técnicos de la producción, *managers*, *expertos en business administration* y *científicos sociales*, a un movimiento orientado a mejorar la “*calidad de la vida de trabajo*”. Esa expresión comprende tanto el trabajo en sentido estricto como las condiciones en que viven los trabajadores fuera de la empresa: vivienda, transporte, servicios sociales, etc. Para ese país donde ni siquiera los sindicatos se han empeñado mucho en tales problemas, se trata de una novedad casi absoluta, cuyo significado no es disminuido por los elementos ideológicos que visiblemente lo informan.

Desde un punto de vista ontológico el trabajo es un derecho personal y un deber social, por lo que debe asumirse como medio de autorrealización y de liberación colectiva. Solo el hombre está dotado de cualidades y aptitudes para la labor existencialmente enriquecedora al ejercer un esfuerzo intencional consciente y deliberado; mientras que los animales actúan bajo limitaciones de instinto, de la especie, mientras el hombre establece una relación de intensidad y de interioridad con los productos parciales y totales de su quehacer. Sólo el hombre puede a través de su actividad transformar la realidad y transformar su propia existencia. En síntesis el *trabajo Humaniza*, mientras que el *empleo Rutiniza*.<sup>31</sup>

El Trabajo es de valor esencial porque es uno de los elementos históricos más importantes para dar respuesta a los problemas del presente y para aspirar al futuro, por lo mismo son muchos los que escriben y estudian acerca de este elemento tan importante para el ser humano.

Así es como Karl Polanyi afirma : °De hecho los seres humanos están dispuestos a trabajar por una gran variedad de razones siempre que las cosas se dispongan en consecuencia° (apud W. E. Moore, op. Cit, pág. 169). Lo que ocurre es que la predisposición de la gente a entregarse a otras actividades más agradables que el trabajo común parece ser todavía mayor.

La ideología juega un papel importante en la valoración del Trabajo; la ideología que por una parte disminuye el valor intrínseco del trabajo y que, por otra, pone el acento en el valor del ocio favorece de manera clara los intereses de los trabajadores de rango superior que pueden de este modo conciliar lo mejor de los dos mundos: una actividad laboral satisfactoria y una vida placentera sin remordimientos. No sucede así con los intereses de los trabajadores de rango inferior: la ideología funciona en este caso de un modo poco probable o abiertamente adverso. Ya que al conferir un cometido principal a las huidizas recompensas de la sociedad de consumo, fuerza a aquellos a entregarse, más tarde o temprano al trabajo duro como medio de hacerse con éstas. Esto lo señalaba J.H. Goldthorpe y D. Lockwood hace dos décadas para los trabajadores británicos .

---

<sup>31</sup> Juventud, trabajo y educación, Mena Merchan Bienvenido, Revista de Estudios de Juventud, pp.116-117.

## 1.9 Los Derechos De Los Trabajadores .

En la industria posmoderna, los problemas del trabajo se multiplican. Los contratistas fabrican las tres cuartas partes de los autos de Toyota. De cada cinco obreros de Volkswagen en Brasil, sólo uno es empleado de la empresa. De los 81 obreros de Petrobrás muertos en accidentes de trabajo en los últimos tres años, 66 estaban al servicio de contratistas que no cumplen las normas de seguridad. A través de 300 empresas contratistas, China produce la mitad de todas las muñecas Barbie para las niñas en todo el mundo. En China sí hay sindicatos, pero obedecen a un estado que en nombre del socialismo se ocupa de la disciplina de la mano de obra: "Nosotros combatimos la agitación obrera y la inestabilidad social, para asegurar un clima favorable a los inversores", explicó recientemente Bo Xilai, secretario general del Partido Comunista en uno de los mayores puertos del país.

El poder económico está más monopolizado que nunca, pero los países y las personas compiten en lo que pueden: a ver quién ofrece más a cambio de menos, a ver quién trabaja el doble a cambio de la mitad. A la vera del camino están quedando los restos de las conquistas arrancadas por dos siglos de luchas obreras en el mundo. Las plantas maquiladoras de México, Centroamérica y el Caribe, que por algo se llaman "sweat shops", talleres del sudor, crecen a un ritmo mucho más acelerado que la industria en su conjunto. Ocho de cada diez nuevos empleos en Argentina están "en negro", sin ninguna protección legal. Nueve de cada diez nuevos empleos en toda América Latina corresponden al "sector informal", un eufemismo para decir que los trabajadores están librados a la buena de Dios. La estabilidad laboral y los demás derechos de los trabajadores, parecen ser temas para arqueólogos.

La tecnología, que ha abolido las distancias, permite ahora que un obrero de Nike en Indonesia deba trabajar 100 mil años para ganar lo que gana, en un año, un ejecutivo de Nike en Estados Unidos, y que un obrero de la IBM en Filipinas fabrique computadoras que él no puede comprar.

Es la continuación de la época colonial, en una escala jamás conocida. Los pobres del mundo siguen cumpliendo su función tradicional: proporcionan brazos baratos y productos baratos, aunque ahora produzcan muñecos, zapatos deportivos, computadoras o instrumentos de alta tecnología, además de producir, como antes, caucho, arroz, café, azúcar y otras cosas malditas por el mercado mundial.

Desde 1919 se han firmado 183 convenios internacionales que regulan las relaciones de trabajo en el mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo, de esos 183 acuerdos Francia ratificó 115, Noruega 106, Alemania 76 y Estados Unidos 14. El país que encabeza el proceso de globalización sólo obedece sus propias órdenes. Así garantiza suficiente impunidad a sus grandes corporaciones, lanzadas a la cacería de mano de obra barata y a la conquista de territorios que las industrias sucias pueden contaminar a su antojo. Paradójicamente, este país que no reconoce más ley que la ley del trabajo fuera de la ley, es el que ahora dice que no habrá más remedio que incluir "cláusulas sociales" y de "protección ambiental" en los acuerdos de libre comercio. La publicidad que cubre a la realidad.

La corrupción existente en nuestro país y que día a día crece de tal forma que está presente en todas partes, así podemos recordar al expresidente Ernesto Zedillo cuando

dejó la presidencia de México y: pasó a integrar los directorios de la Unión Pacific Corporation y del consorcio Procter & Gamble, que opera en 140 países. Además, encabeza una comisión de las Naciones Unidas y difunde sus pensamientos en la revista Forbes. En idioma tecnocrático, se indigna contra "la imposición de estándares laborales homogéneos en los nuevos acuerdos comerciales". Traducido, eso significa: arrojemos de una buena vez al tacho de la basura toda la legislación internacional que todavía protege a los trabajadores. El presidente jubilado cobra por predicar la esclavitud. Pero el principal director ejecutivo de General Electric lo dice más claro: "Para competir, hay que exprimir los limones". Los hechos son los hechos.

En el mundo al revés, hoy por hoy el desempleo es la fuente de angustia más universal.

Sin embargo hay quien como el presidente de la Coca-Cola, que hace un año y medio explicó el despido de miles de trabajadores afirmando: "hemos eliminado los obstáculos internos" Al parecer la globalización del dinero, que divide al mundo en domadores y domados.<sup>32</sup>

## 1.10 Las Reformas A La Ley Federal Del Trabajo

El entorno laboral en México se refiere a tres temas principales:

- 1.-PerspectivasLaborales.
- 2.-FijaciónSalarial.
- 3.- Tendencias Sindicales.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo es un esfuerzo que se ha encabezado por parte del sector empresarial principalmente por la COPARMEX nacional, así como la CONCAMIN, y la CANACINTRA.

Los siguientes rubros se pretenden mejorar con las reformas a la ley:

- 1.- Generación de empleo.
- 2.- Mejora en las perspectivas del salario.
- 3.- Apoyo a la inversión por parte de los empresarios, nacionales y extranjeros.
- 4.- Derechos básicos individuales y colectivos.
- 5.- Enfermedades profesionales.
- 6.- Mejora de Relaciones Laborales Trabajador - Empleador.
- 7.- Incremento a la productividad de las fuentes de trabajo.

El esfuerzo de mejorar la mencionada Ley tiene aproximadamente 15 años pero no ha sido posible lograrse por diversas cuestiones destacando principalmente las políticas. En la

---

<sup>32</sup> GALEANO EDUARDO , LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, ¿UN TEMA PARA LOS ARQUEÓLOGOS? , REVISTA ECONOMÍA. MÉXICO 2004, PÁG: 12, 13.

actualidad existen 325 acuerdos de modificación para la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

## **Mediana Empresa**

### **1.11 Definición De Empresa**

Según un estudio realizado por el Instituto Suizo de Investigación sobre la Pequeña Empresa en una muestra de 75 países, se determinó que los orígenes de las empresas se remonta a los albores de la humanidad, su motivación: cubrir necesidades primarias para sobrevivir, como son el sustento y abrigo mediante la modificación del medio ambiente.<sup>33</sup>

Las primeras herramientas fueron sus manos, más tarde el descubrimiento de la agricultura y la vida sedentaria fomentaron el desarrollo de más y mejores instrumentos, luego la especialización del trabajo permitió generar excedentes de los productos que podrían ser intercambiados por otros productos excedentes de otras comunidades.<sup>34</sup> Con ello se incrementó el comercio, elemento primordial en la comunicación de los pueblos que fomenta el crecimiento de las empresas como ente social.

Las empresas han pasado conjuntamente con la humanidad por un proceso casi lineal de evolución que incluye: esclavismo, feudalismo, capitalismo, revolución industrial, globalización, neoliberalismo, entre otros. Cada etapa del crecimiento económico y evolución de la humanidad ha llevado a las empresas a buscar formas de operación más efectivas y acordes con su momento histórico y México no ha sido la excepción.

### **1.12 Antecedentes Históricos**

Las dos principales culturas establecidas en Meso América, gran parte de lo que hoy se conoce como México son: la Azteca y la Maya, quienes extendieron su dominio durante los siglos XII al XVI, teniendo como principales centros de desarrollo económico las ciudades de Tenochtitlan, Uxmal y Chichen Itzá respectivamente.<sup>35</sup>

Para los aztecas el grueso de la actividad económica alcanzaba en el intenso comercio tanto de mercancías necesarias como de lujo, que eran elaboradas en la ciudad o en las áreas circunvecinas. La ciudad estaba dividida en barrios o capulli, en donde generalmente, las personas que ahí Vivían, eran familiares entre sí y se especializaban en una actividad artesanal o comercial específica. Sin que se tenga una información precisa al respecto, parece ser que el capulli es el punto de transición entre una organización familiar y una empresa especializada en un oficio en particular. Adicionalmente, los capullo estaban clasificados por tamaños y en algunos únicamente la nobleza tenía acceso. Para aprender los oficios propios de sus capullo, los jóvenes a la edad de 15 años debían

---

<sup>33</sup> G.C. Moon, Society influences on motivation and the effects of social evaluation, Suiza, Instituto Suizo de Investigación sobre la Pequeña Empresa, 1976.

<sup>34</sup> DERRY T.K. Historia de la tecnología desde la antigüedad hasta 1750, México, edit. Siglo XXI, 1984.

<sup>35</sup> LAOS, Hernández Enrique, La productividad y el desarrollo industrial de México, Edit. Fondo de Cultura Económica, México 1985.

asistir a los telpuchcalli o casa de los jóvenes donde además aprendían la historia y religión de los aztecas, el arte de la guerra, los deberes y responsabilidades sociales.<sup>36</sup>

A diferencia de los aztecas, los mayas no fueron una cultura urbana y sus ciudades erigidas en zonas tropicales bajas, eran utilizadas como templos religiosos, en cuyos alrededores se asentaba la población, la cual nunca fue de gran tamaño y cuya principal actividad era la agricultura, que dadas las condiciones propias en las zonas tropicales requiere de predicciones climáticas muy precisas y ciclos agrícolas muy bien establecidos. Es por esta razón que los mayas desarrollaron una increíble y sofisticada ciencia astronómica y matemática, junto con el más complejo sistema de escritura en América, a la vez que un estilo arquitectónico único. La influencia científica y cultural de los mayas llega a los Toltecas y de ahí se piensa pasó a los aztecas.<sup>37</sup>

En 1521, fecha en la que se consuma la conquista de México, se inician tres siglos de colonialismo y estancamiento económico. El virrey figura que representaba la autoridad del rey en la nueva España acento su centro de autoridad sobre las ruinas de Tenochtitlan, fundado en la ciudad de México.

El nuevo régimen configuró un patrón especial en la actividad económica basado en la explotación y exportación de metales preciosos como el oro y la plata. Para 1821 la independencia y el agotamiento de la minas, habían cambiado el esquema económico, con lo que se dieron los primeros intentos de industrialización, básicamente de empresas textiles que se ubicaron principalmente en Puebla, Querétaro, Orizaba, Guadalajara y México, teniendo como punto de suministro Veracruz, por donde ingresaban materias primas como el algodón y la lana, junto con maquinaria textil y las primeras máquinas de vapor. La falta de infraestructura de comunicación y la imposición de barreras fiscales internas al comercio (alcabalas) obstaculizaron el desarrollo de un mercado nacional integrado, obligando a las nacientes industrias a solamente abastecer sus mercados locales, ésta fue la única que prevaleció hasta los inicios del porfiriato en 1870.<sup>38</sup>

Durante el porfiriato hasta 1910, se abrieron las puertas a la capital extranjera que se orientó hacia la construcción de la red ferroviaria, esta red sería años más tarde, un elemento clave a la integración del país. El principal objetivo de la inversiones extranjeras en la red era comunicar las regiones agrícolas y mineras más ricas del norte y del centro del país con los mercados de exportación en los Estados Unidos de América. Como consecuencia del flujo de capitales extranjeros, México multiplicó sus exportaciones que se incrementaron a una tasa anual del 6%, componiéndose del 34% en metales preciosos, y el resto de productos agrícolas como henequén, hule y café.<sup>39</sup> La industria expandió su producción, apoyada por el gobierno, especialmente por la exención de impuestos, con la expansión de la red ferroviaria y la abolición de las alcabalas, esto favoreció la

---

<sup>36</sup> HOOKER, Richard, *Civilizations in América* 1996, Hines Ed. USA.

<sup>37</sup> HOOKER, Richard, *Civilizations in América* 1996, Hines Ed. USA.

<sup>38</sup> LAOS HERNANDEZ, Enrique, *La productividad y el desarrollo industrial de México*, México, Fondo de Cultura Económica, 1985.

<sup>39</sup> LAOS HERNANDEZ, Enrique, *La productividad y el desarrollo industrial de México*, México, Fondo de Cultura Económica, 1985.

integración de mercados domésticos, lo que también fomentó la sustitución de algunas importaciones no solamente de bienes de consumo final, sino también de insumos como cemento, dinamita, acero, entre otros. A pesar del aparente progreso alcanzado en 35 años de dictadura, México seguía siendo un país rural y pobre, la mano de obra se había abaratado como consecuencia de su abundancia, dada la cada vez más continua importación de maquinaria y de nuevas técnicas de producción. Las precarias condiciones salariales y económicas de la mayoría de la población y el brutal poder de la dictadura de Porfirio Díaz, fueron las principales causas de la revolución de 1910. Durante el conflicto armado, la actividad económica se redujo considerablemente, solamente la actividad minera registró una disminución del 43% quedando la industria del petróleo como la única que registró una expansión de producción de 3.6 millones de barriles en 1910, y subió a 193.4 millones de barriles en 1921.<sup>40</sup>

En 1917, se promulga una nueva constitución en la cual los principales cambios fueron las reformas al sistema educativo, la regulación al sistema de tenencia en la tierra y la seguridad social a favor de la clase trabajadora. La constitución sentó las bases para nueva política gubernamental. El periodo de 1921 a 1930 fue de reformas y cambios institucionales, en 1925 se establece el banco Central (Banco De México), en 1926 se funda el Banco Nacional de Crédito Agrícola, el 1928 se crea el Partido Nacional Revolucionario. Durante esta década la producción agrícola se incrementa en un promedio anual de 4.6%, la minería crece el 8.9%, la generación de energía eléctrica el 13.5% la producción de manufacturas se desarrolla un 4% anual, pero para inicios de los treinta, la depresión mundial hace sentir sus efectos y disminuye significativamente la actividad económica.<sup>41</sup>

Para la segunda mitad de la década de los treinta, el entonces presidente Lázaro Cárdenas, lleva a cabo un programa masivo de reforma agraria, encaminado a mejorar las condiciones económicas y sociales de los campesinos. Adicionalmente, se diseñaron políticas para estimular el desarrollo industrial, como la Ley de Impuestos, que proporcionó las bases para la protección industrial subsiguiente, gracias a medidas como ésta ya las devaluaciones del peso en 1933 y 1938, la producción industrial se incrementó a una tasa anual promedio de 5.8%. En este periodo se redujo la importancia de la inversión extranjera, se estima que en 1934 el 100% del petróleo, el 80% de los ferrocarriles y la industria eléctrica eran propiedad de extranjeros, para 1937 se había nacionalizado los ferrocarriles y en 1938 la industria petrolera.

A partir de la década de los cuarenta y hasta 1970 la población mexicana pasó de 20 millones a 50 millones, registrando una tasa anual promedio de crecimiento del 3%. El rápido aumento de la población permitió una expansión del PIB, que al crecer a una tasa anual promedio del 6.2%, hizo posible aumentos considerables en los niveles de ingreso por habitante. La estructura de la economía también cambió, el sector agropecuario disminuyó su aportación al PIB, pasando de 18% a menos del 12%, en

---

<sup>40</sup> LAOS HERNANDEZ, Enrique, La productividad y el desarrollo industrial de México, México, Fondo de Cultura Económica, 1985.

<sup>41</sup> LAOS HERNANDEZ, Enrique, La productividad y el desarrollo industrial de México, México, Fondo de Cultura Económica, 1985.

cambio la industria -incluyendo el petróleo- aumento al 27%<sup>11</sup>. El incremento de la actividad industrial, estuvo impulsado por la importancia y apoyo que dio el gobierno a la sustitución de importaciones de productos para abastecer el mercado interno, además la Segunda Guerra Mundial de 1940 a 1946, aceleró a la industria manufacturera, dada la dificultad que representaba la importación de productos industriales, se estima que durante los años de la guerra esta industria creció en más de un 7% anual. Sin embargo, una vez terminado el conflicto armado, la situación cambió, el aumento de la competencia en los mercados de exportación y el incremento de las importaciones, principalmente en equipos industriales, agotaron las divisas acumuladas en años anteriores. Para equilibrar la balanza de pagos, la moneda se devaluó en 1948, 1949 y 1959, se introdujeron permisos de importación para fines de protección a la industria de la competencia extranjera, se trasladaron recursos del sector agrícola al industrial para continuar protegiéndola, la inflación creció rápidamente con lo que se disminuyeron considerablemente los salarios reales, esto hizo a la mano de obra barata comparativamente con la de otros países, lo que propició que se expandiera la capacidad industrial del país. El gobierno participó en forma directa en algunas ramas productivas, como el acero, los productos metálicos, el cemento, los fertilizantes, los productos químicos y petroquímicos, invirtió en la construcción de carreteras y caminos, en energía eléctrica y petróleo, lo que ayudó a abastecer de insumos estratégicos a la industria, principalmente bajo condiciones subsidiadas.

De 1958 y hasta 1970, las presiones inflacionarias fueron controladas con mayor eficiencia, resultado de las políticas fiscales, monetarias y comerciales, de esta última, su principal objetivo fue el de la protección a la industria nacional. La capacidad de importación fue sostenida por la exitosa exportación de productos agrícolas, por la ganancia en ingresos turísticos y por el ingreso de capital extranjero.

Hasta 1960 el desarrollo industrial se dirigió principalmente a sustituir la importación de bienes de consumo perecedero. A principios de esa década el gobierno fomentó los programas de Integración, que consistían en obligar a las empresas a elevar la proporción de los costos de origen nacional respecto a sus costos totales, se otorgo también la más alta protección arancelaria a los bienes industriales, como consecuencia de lo anterior, el país registró elevadas tasas de crecimiento del producto industrial 9.9% entre 1960 y 1965 y cerca de 113% entre 1965 y 1970.

A partir del inicio de la década de los setenta, el modelo de desarrollo industrial comenzó a mostrar una paulatina desaceleración en su crecimiento, caracterizándose entre 1970 y 1978 por periodos de recesión seguido por expansiones de corta duración: únicamente 1972 y 1973 registraron tasas de crecimiento del PIB industrial superiores al 8%, en los demás años tal crecimiento no superó el 4%.

Durante la década de los ochenta, el desarrollo de país se cifra bajo una plataforma de producción petrolera con lo que se intenta garantizar un adecuado equilibrio entre el abastecimiento del producto interno y las exportaciones. Para 1982, la caída de los precios del petróleo, pone de manifiesto lo frágil de esta política en el periodo se acentuó la dependencia de la planta productiva con el exterior, se mantuvieron las desigualdades

económicas que obstaculizan el crecimiento del mercado interno y se redujo la capacidad competitiva de las manufacturas en los mercados internacionales.

Los noventa presentan una problemática más para las empresas el gobierno mexicano decide poner en práctica una política de apertura comercial para lo cual promueve llevar a cabo acuerdos comerciales con otras naciones. El objetivo principal de estos acuerdos es, impulsar las exportaciones, que puedan generar recursos con los cuales se financie el crecimiento y modernización del país. El proceso se inicia con el ingreso de México al GATT hoy OMC, posteriormente se presentan una serie de firmas de acuerdos comerciales con otros países, dentro de los que destacan: Tratado de Libre Comercio de América del Norte, integrado por México Estados Unidos y Canadá (TLCAN), firmado en 1992. El tratado del Grupo de los Tres, Integrado por México, Colombia y Venezuela (G-3), firmado en 1994. En 1995 se firman tratados de libre comercio con Bolivia, Costa Rica y en 1998 con Nicaragua, en 1999 con Chile sustituyendo al ALADI firmado en 1960, donde además de Chile, están incluidos Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, adicionalmente, se han firmado diferentes acuerdos en particular con cada uno de estos países. En 1999, se terminaron las negociaciones para suscribir un tratado de libre comercio con la Comunidad Económica Europea y hoy en día, se continúan haciendo negociaciones para firmar tratados con países centroamericanos.

Los hechos históricos presentados en el desarrollo de este apartado y que caracterizan a las empresas mexicanas de hoy, dieron como consecuencia:

- Políticas de sustitución de importaciones principalmente de aquellos productos que no requerían de grandes inversiones ni de complicada tecnología.
- Manufactura de productos pensando en satisfacer exclusivamente al mercado interno, olvidándose por completo competir en los mercados internacionales.
- Proteccionismo industrial basado en altos aranceles que inhibió el ingreso de la competencia y no fomentó el desarrollo de la calidad, la competitividad y la productividad.
- Dependencia de productos intermedios y de bienes de capital importados, debido a la inversión insuficiente en desarrollo tecnológico y educación.
- Limitado crecimiento industrial, debido a la falta de bienes de capital e insumos industriales, que son importados y requieren de grandes cantidades de divisas extranjeras, las cuales no se tienen, y al ser necesarias se ha tendido que recurrir al endeudamiento, pagando altos intereses.
- Aumento del tipo de cambio y contención salarial, con la idea de mantener una competitividad relativa, basada en mano de obra y condiciones de operación baratas.
- Firma de acuerdos comerciales con países cuyas industrias cuentan con mayor desarrollo tecnológico, mejor capacitación, mejor infraestructura, lo que redundó en una competencia desigual.

Los anteriores muestran que, las empresas mexicanas en su mayoría, fueron creadas y diseñadas para funcionar cobijadas bajo un proteccionismo que, inhibió su desarrollo competitivo e impulsó la monopolización de los sectores, con repercusiones que han sido funestas para el país. Ejemplos de esto aun prevalecen, sobre todo en empresas paraestatales como PEMEX, CFE, Cia. De Luz y Fza. Del Centro, sin embargo, también es cierto que no todas han cifrado su crecimiento en el proteccionismo, el tipo de cambio, la mano de obra barata, y han buscado diferentes alternativas. Pero es la gran mayoría, en



las que hasta muy recientes años, y que dadas las condiciones de apertura económica, han buscado llevar acabo cambios en su forma de operar, que les permitan desarrollar mejores habilidades para enfrentar los retos actuales, esperando que no sea demasiado tarde para emprender lo que hace muchos años debió ser iniciado.

### **1.13 Clasificación De Las Empresas.**

En los tratados sobre economía moderna, se menciona que las condiciones prevalecientes en la forma de operar, por parte de la mayoría de los países del siglo, son bajo una economía mixta, es decir, el control económico es ejercido tanto por instituciones públicas como privadas, estas últimas también conocidas como libre empresas.

En la mayoría de estas mismas naciones, la tendencia durante los últimos años, ha sido a disminuir la intervención directa de las empresas públicas o del estado en las actividades económicas, y en su lugar, se a dado paso a dejar en manos de las empresas privadas cada vez más control económico. Esto para el caso que nos ocupa, lo demuestra la práctica seguida por México, en donde en la última década los gobiernos mexicanos se convirtieron en los segundos mayores vendedores de empresas públicas a inversionistas privados en América Latina, al transferir a particulares activos públicos por 31 mil 458 millones de pesos. *Entre los activos vendidos destacan: bancos, carreteras, empresas de telefonía, ferrocarriles, distribuidoras de gas, aeropuertos, puertos y almacenes, entre otros.*

Lo anterior demuestra que la tendencia real será continuar dejando cada vez más en manos de las empresas privadas el control económico, mientras el gobierno estará enfocado a llevar a cabo su función reguladora, lo que significa que cada día serán mayores las repercusiones e influencia que las decisiones y formas de actuar de las empresas, tengan en el bienestar económico y social de la comunidad donde operen, lo que implica que su importancia, responsabilidad y compromiso ante la sociedad serán cada vez mayores.

#### **CLASIFICACIÓN.**

Existen diferentes formas de clasificar a las empresas, entre las más comunes se pueden encontrar:

- A) Por su giro.**
- B) Por su ubicación.**
- C) Por su tamaño.**

A) El giro. Cuando se clasifican las empresas por su giro, se agrupan por el objeto principal de su ocupación, que puede ser: COMERCIAL, INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS. Aunque el presente estudio se realizó en el sector industrial con medianas empresas, algunas manufactureras.

- A. 1) Comercial.**
- A. 2) Industrial.**
- A. 3) Servicios.**

B) Ubicación. La ubicación es el domicilio de la empresa, el lugar físico donde se le puede localizar y tratar algún negocio.

C) Tamaño. Existen diversas formas de concebir el tamaño de una empresa, generalmente el tamaño tiene que ver con la porción de mercado del que se apodera una empresa o con el monto del capital invertido, esto es, una empresa puede ser grande en términos de mercado o bien si el valor sus instalaciones y equipo es alto.

En México, se han utilizado diferentes criterios para clasificar a las empresas, y es hasta 1991 cuando en acuerdo, la SECOFI define una clasificación, quedando de la manera siguiente:

- Micro Empresa. Aquella que emplean hasta 15 trabajadores y vende hasta 1,115 salarios mínimos anuales.
- Pequeña Empresa. Aquella que emplea de 16 a 100 trabajadores y vende hasta de 1,800 salarios mínimos anuales.
- Mediana Empresa. Aquella que emplea de 101 a 250 trabajadores y vende hasta de 2,500 salarios mínimos anuales.
- Gran Empresa. Aquella que emplea a más de 250 trabajadores y vende más de 2,500 salarios mínimos anuales.

La clasificación de las empresas por su tamaño continúa siendo oficial, y en general se ha mantenido la característica del número de trabajadores con algunas variantes, se incluye ahora el sector y se excluye el monto de las ventas, quedando actualmente la más utilizada por NAFIN, INEGI, SECOFI, y otras instituciones oficiales de la manera siguiente:

<b>Tamaño</b>	<b>Industria</b>	<b>Comercio</b>	<b>Servicios</b>
Micro	1-30	1-5	1-20
Pequeña	31-100	6-20	21-50
Mediana	101-500	21-100	51-100
Grande	501 a más	101 a más	101 a más

## CRECIMIENTO

La pequeña y mediana empresa dentro del sector manufacturero, representaron en 1998 en conjunto el 6.4% del total de unidades económicas, lo que comparado con el año 1993, representó una disminución (del 7.1% AL 6.4%), principalmente ocasionado por la crisis económica de 1995.

Cifras mas recientes, también muestran que en general la economía nacional y en particular el sector productivo, continúan enfrentando una disminución en su actividad, tal como se puede observar. Gran parte de esta tendencia es propiciada principalmente por la desaceleración de la economía de Estados Unidos de Norteamérica, quien refleja la contracción de su mercado con la disminución de importaciones de productos

provenientes de las empresas mexicanas no maquiladoras, las cuales tienen como principal consumidor externo al mercado estadounidense, por esto, dada la cada vez más estrecha relación y dependencia con esta economía, hace que la industria manufacturera mexicana sea más impactada que las otras del resto del mundo.

Lo anterior demuestra una vez más que basta el crecimiento de la industria en el mercado exportador abaratado por el tipo de cambio y en el bajo costo de la mano de obra, que son las principales bases de la competitividad actual, sin llevar a cambio una adecuada plantación del crecimiento de la demanda interna, una política adecuada de modernización de la industria nacional, diseño de apoyos financieros adecuados a cada sector, no resulta una defensa contra las fluctuaciones de las economías externas, ni ventajas competitivas permanentes.

En estadísticas trimestrales levantados por el banco de México, las encuestas arrojaron los siguientes datos:

- a) El crédito otorgado por los proveedores, principalmente a las pequeñas y medianas empresas, continúa siendo la fuente principal de financiamiento por ser económico y fácil de obtener.
- b) Solamente una tercera parte de las empresas encuestadas recurrió al crédito bancario siendo las empresas pequeñas y las no exportadoras las que lo utilizaron con menor frecuencia.
- c) Los principales motivos por los cuales las empresas encuestadas no utilizaron el crédito bancario fueron las altas tasa de interés y la negativa de la banca a prestar.
- d) Las empresas que obtuvieron crédito bancario lo destinaron principalmente a capital de trabajo.
- e) El financiamiento que otorga las principales fuentes no bancarias, registro un incremento real anual del 11.3%

Mayor información sobre la encuesta realizada, permite ver que aunque las fuentes alternativas de financiamiento han sido un factor relevante en el desempeño económico de las empresas, la desigualdad en el acceso a créditos, propicia ventajas, ya que mientras la de mayor tamaño tiene acceso al crédito bursátil y del exterior, las pequeñas y medianas dependen de los proveedores y de la banca local, donde con esta última, las condiciones de apertura son engorrosas y lentas, y las tasa de interés que se pagan son más altas.

Es por lo anterior que resulta importante desarrollar esquemas de apoyo financiero para las empresas de menor tamaño ya sea a través de nuevas instituciones financieras enfocadas a cierto tipo de empresas, o llevando a cabo los cambios necesarios en el marco regulatorio y legal de la banca actual.

La tendencia de la empresa pequeña y mediana, ha sido enfocada a llevar a cabo más reestructuraciones en la organización y a desarrollar el control interno de la calidad de los productos actuales, en lugar de enfocarse al desarrollo de nuevos productos, procesos y mercados. Lo que puede ser debido, principalmente a la percepción que se tiene tanto en México como en el extranjero, de que en general las pequeñas y medianas empresas

mexicanas, no tienen los medios que soporten el proveer un nivel de calidad, precio y servicio adecuado en productos y servicios, tal como se percibe en las grandes empresas locales y foráneas.

### *EL ESTILO ADMINISTRATIVO*

Los empresarios mexicanos, los directores y/o generales, al igual que los de otras partes del mundo, han tenido que llevar a cabo cambios en la forma de administrar sus negocios, esto propiciado por las cambiantes condiciones a las que se enfrentan las empresas hoy día.

Son varios los autores que han estudiado el estilo administrativo mexicano, así como el fenómeno de cambio de un estilo a otro, que actualmente se está presentando y sus principales repercusiones. Eva Kras, en 1990 lleva a cabo un estudio sobre el estilo administrativo mexicano enfocado a pequeñas y medianas empresas, tomando como marco teórico el modelo de cambio organizacional de Kurt Lewin.

El estudio de la maestra Kras, menciona que los principales obstáculos que impiden llevar a cabo la transición de un estilo a otro son:

1. El papel totalmente nuevo, que el dueño o director general tiene que desempeñar.
2. Los antecedentes educacionales de los empleados.
3. La transición del pensamiento teórico al práctico.
4. Las bases educacionales de los profesionistas que ingresan a las empresas.

Así como hay obstáculos que se contraponen al cambio, se detectan elementos positivos que permiten la transición:

1. Inteligencia, creatividad y flexibilidad.
2. Voluntad para preservar y prevalecer.
3. Creatividad e ingenio natural.

A la empresa se le puede definir como una colectividad organizada e identificable, formada por un grupo social estructurado con una actividad continua e integrada por personas que desempeñan funciones recíprocas conforme a determinados intereses, normas y principios sociales, para el logro de objetivos que les son comunes.

Las personas que actúan en los grupos sociales tienen un papel o rol social, que es una combinación de pautas de conducta o comportamiento que están relacionadas y coordinadas entre sí. En la empresa todo individuo participa en diferentes grupos sociales y en cada uno desempeña su papel o rol como empresario, accionista, directivo de un determinado nivel obrero, etc.

La empresa como institución social está definida por una estructura relativamente permanente de pautas, papeles y relaciones formales e informales entre las personas que en ella trabajan. Al considerar a la empresa como institución social tiene las siguientes características:

- a) Tener como fin la satisfacción de una necesidad social.
- b) Procurar una existencia permanente.

- c) Poseer una estructura.
- d) Tener una identidad propia
- e) Poseer normas de conducta. En la empresa, las pautas de comportamiento, los papeles y las relaciones se institucionalizan (se formalizan).
- f) Poseer una cultura determinada que se manifiesta en valores de las personas que integran a la empresa, así como en sus formas de comunicarse y de actuar.
- g) Sus elementos básicos son: valores, normas, pautas de conducta, papeles y relaciones, entre los integrantes del grupo social.

Los principales problemas que afronta la industria en México son:

1. Rezago del mercado nacional frente a las exportaciones debido al estancamiento del ingreso per cápita de la población desde 1981.
2. Crédito escaso y caro para cubrir necesidades del mercado nacional y falta de capital de riesgo para nuevos proyectos y ampliaciones.
3. Rompimiento de las cadenas productivas y desintegración nacional, tanto de las exportaciones como de los productos que se venden en el mercado interno, lo que lleva a un déficit crónico de la balanza comercial y a una propensión muy fuerte a importar en la medida que aumenta la producción (3 a 1).
4. La interrupción de las tasas generales de crecimiento de la productividad, debido al shock externo y a la ausencia de un crecimiento económico sostenido. Los incrementos de productividad se han debido particularmente a la reducción de empleos y salarios reales.
5. Reducción significativa de la industria manufacturera al empleo total que cayó continuamente: 1970 (13.42%), 1988 (11.3%); 1992 (10.54%); 1995 (9:26%) frente a una terciarización y crecimiento notable de la economía informal.
6. Caída significativa en las inversiones productivas de las empresas, particularmente de las pequeñas y medianas, debido al reducido crecimiento e incertidumbre del mercado interno y al escaso ahorro y financiamiento nacional disponible.
7. Reducción significativa en las inversiones que realizan en México las empresas en capacitación, desarrollo tecnológico y control ambiental, ante la ausencia de un horizonte de largo plazo y la falta de incentivos del mercado o del gobierno.
8. Mayor desequilibrio regional, destacando claramente la ventaja de las regiones exportadoras y maquiladoras del norte, frente al rezago del sur y de algunas otras zonas del país.
9. Compra extendida de empresas nacionales por capital extranjero, con alta propensión a exportar, a falta de políticas apropiadas de apoyo y en particular de tecnología y capital de riesgo para crecer y enfrentar la competencia.
10. Trámites y procedimientos todavía complejos y onerosos para la creación y operación de empresas, particularmente en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas.
11. Todo ello ha redundado en un menor dinamismo del valor agregado manufacturero, que entre 1988 y 1997 prácticamente se ha mantenido estancado.

Por un lado se tiene un número reducido de empresas grandes con alta presencia de inversión extranjera y maquiladora, que cada vez exporta más productos de alta tecnología importada (automóviles, electrónica, etc.) con bajo contenido local. Por el otro, muchas

pequeñas y medianas empresas nacionales orientadas básicamente al mercado interno, con poca competitividad e índices muy bajos de educación científica y creatividad propia.<sup>42</sup>

En cuanto a su función social la empresa puede definirse como:

Acciones concretas y ordenadas que se ponen en marcha para dar respuesta tanto a las necesidades individuales como de las comunidades.

Son acciones concretas y ordenadas que ponen en marcha grupos multidisciplinarios de individuos para dar respuesta tanto a sus necesidades particulares como de las comunidades.

Son sociedades que llevan a cabo acciones concretas ordenadas y reguladas por las leyes mexicanas, que de acuerdo a su objeto de asociación, buscan cubrir ciertas necesidades propias como de las comunidades.

La competencia entre empresas, se agudiza con la creación de las informales y con la competencia del libre comercio

#### DATOS DE COPARMEX

Según datos de COPARMEX (2000), las empresas en Puebla se dividen en los sectores:

Comercio 23%

Industria 13%

Servicios 64%

En cuanto a la magnitud e la Empresa:

Micro 29%

Pequeña 55%

Mediana 9%

Grande 7%

## EL MEXICANO, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTO

### 1.14 Características

La revisión bibliográfica realizada, centra la atención sobre las personas, en este caso en los mexicanos, porque son ellos los que realizan el acto de la valoración, los que determinan qué es lo deseable y qué no, así como a cuáles aspectos conceden más importancia, para conocer sus actitudes.

En 1934 Samuel Ramos en su libro: "El perfil del hombre y la Cultura en México" escribe sobre el origen de la cultura mexicana generada del mestizaje de españoles e indígenas, enfatiza la influencia histórica de la cultura Europea sobre la nuestra, hace un análisis sobre el sometimiento del pueblo azteca por parte del pueblo español lo que aunado a otros factores, lleva al desarrollo dentro del carácter del mexicano, de un complejo de inferioridad asociado con una desconfianza de todos aquellos que se encuentran a su

---

<sup>42</sup> Mauricio de María y Campos, Una Política de desarrollo industrial y fomento empresarial para la próxima década. El mercado de valores. Nacional Financiera, S.N.C, Octubre 2000, pág 20, 21

alrededor. ". Ramos identifica a tres tipos básicos de mexicano: 1) el pelado, 2) el mexicano de la ciudad y 3) el burgués mexicano.<sup>43</sup>

Por otro lado, Octavio Paz menciona que los mexicanos son un compuesto de tres ingredientes :

A) El factor indígena, cuya cultura dominante es el autoritarismo teocrático azteca, reprimido a partir de la conquista, y que actúa hoy como el inconsciente silencioso de nuestra personalidad social,

B) El factor hispano-cristiano , en el que en la Nueva España se mezclan dos sincretismos a cual más híbridos y heterogéneos : el catolicismo español del siglo XVI y la cultura azteca de la misma época, y

C) El factor anglosajón desde hace noventa años, donde la cultura capitalista esta volcada sobre los mexicanos desde el vecino país del Norte .<sup>44</sup>

La estructura sociopolítica y religiosa era en forma piramidal y estratificada, considerándose una sociedad de privilegios y no de méritos. En la época industrial en los inicios, muchas empresas nacieron como extensiones o derivaciones de las haciendas, donde la mentalidad del hacendado se resumía en la siguiente idea: "Yo soy el dueño, yo soy el que sabe, yo tengo el poder. A ustedes les toca obedecerme en todo. Si lo hacen, me encargo de ustedes. Pero ¡cuidado con oponerse y rebelarse !". Ante estas actitudes que trascendieron a través del tiempo, Paz afirma que se desarrolla una cultura donde siempre se tratará de quedar bien con el de arriba (el de mayor rango, esto es: el jefe, o superior). Es inclusive en el ámbito político, donde la tradición del partido dominante ha reforzado este servilismo. La escuela ha creado por lo general un clima autoritario en el que no coincidir con el profesor era estar contra él y se corre el riesgo de ganarse su mala voluntad.

Al mexicano le caracteriza el sentimiento de soledad, el cual tiene las mismas raíces que el sentimiento religioso, la del hombre que busca su filiación, su origen. "Está solo entre sus obras, perdido en un páramo de espejos", *como dice José Gorostiza*.

El mexicano es un ser que se encierra y se preserva: máscara el rostro y la sonrisa, plantado en su arisca soledad, espinoso y cortés, todo le sirve para defenderse: el silencio y la palabra, la cortesía y el desprecio, la ironía y la resignación.<sup>45</sup>

El mexicano al sentirse solo, sobrevalúa las necesidades sociales o relaciones interpersonales, de esa manera es así que siente que si alguien le escucha es porque es digno de ser escuchado, además puede liberar su angustia por medio del verbalismo.

Aspectos tales como la dependencia, el individualismo y la auto devaluación son elementos presentes en las relaciones laborales, lo que explica la poca motivación para el trabajo de grupo y el excesivo deseo de conquistar poder y estatus a través del influyentismo y del recurso económico. "Mantener la propia estima es, según creo, la más

---

<sup>43</sup> Ramos Samuel, El Perfil del hombre y la Cultura en México, edit UNAM, SEP, México 1987.

<sup>44</sup> Paz Octavio, El Laberinto de la Soledad, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1991, pp. 22 - 106, 132, 248

<sup>45</sup> Paz Octavio, El Laberinto de la Soledad, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1991, pp. 22 - 106, 132, 248.

poderosa necesidad del trabajador mexicano. Dada su necesidad, puede no ser solo buscada directamente sino bajo máscaras distintas: sexualidad, dinero, etcétera.”<sup>46</sup>

El mexicano se caracteriza por adoptar una actitud resignada y fatalista ante la vida, la cual se une a un sentido mágico-religioso de los acontecimientos, lo que le hace aceptar cualquier situación de desempleo temporal o permanente.

La poca estimación de sí mismo contribuye a su desprecio por la muerte. Falta al trabajo porque no es útil o valioso, al igual que por ello con frecuencia llega tarde. Es común observar también el exceso en las celebraciones que se realizan no trabajando, o días de conquista sindical, así por ejemplo se le da el día al trabajador: cuando se celebra su onomástico, cuando se le festeja el día del santo del jefe, o es el día del compadre, el aniversario del sindicato, de la empresa, hasta el día de pago (quincenal o semanal).

Aun cuando los mexicanos son gente amigable y buscan la compañía de otros, su actitud desconfiada, insegura y dependiente impide la participación colaboradora, en los grupos de trabajo, además por la falta de compromiso, manteniéndose con reserva a la expectativa, posiblemente ésta actitud tenga raíces en la historia, pues se ha abusado de su conducta servicial .

José Vasconcelos (1948), dentro de su obra *La Raza Cósmica*, menciona que México, por ser un país mestizo, tiene la sensibilidad para comprender las necesidades de los demás pueblos del mundo. Augura que generaciones posteriores a la suya, México ocupará un lugar importante dentro de las civilizaciones mundiales, ya que las distintas razas tienden a mezclarse cada vez mas, lo que ya ha sucedido dentro de la raza cósmica por ser una raza surgida de la mezcla de indígenas, españoles y negros. Así la raza cósmica no puede tener preferencias sobre cualquiera de las otras razas. Vasconcelos al referirse al manejo físico y psicológico de los pueblos indígenas de Norteamérica por parte de los anglosajones reflexiona las siguientes líneas.....”Pero cometieron el pecado de destruir esas razas en tanto que nosotros las asimilamos y eso nos da derechos nuevos y esperanzas de una misión sin precedentes en la historia”<sup>47</sup>

Horacio Andrade realiza un análisis de la cultura organizacional de México y dice: “hay una fuerte lucha por el poder, y las áreas suelen convertirse en feudos que compiten entre sí, por lo que la colaboración y los trabajos íter departamentales son poco frecuentes. El trabajo en equipo es prácticamente inexistente e incluso se llega a dar muchas veces una competencia por sobresalir y obtener logros individuales aunque para ello se tenga que recurrir al boicot de los demás.”<sup>48</sup>

En el caso de cometer dentro de la empresa: indisciplinas, errores o incumplimiento del trabajo, el concepto de lealtad se limita a la protección mutua, llegando incluso en algunos casos a convertirlo en una norma explícita, donde ningún trabajador puede atestiguar en contra de un compañero aun habiendo incurrido en una grave falta, de lo contrario el trabajador será rechazado, sancionado y hasta expulsado por el grupo.

---

<sup>46</sup> R. Díaz Guerrero : *La psicología del mexicano*. Editorial Trillas, México 1988, pág. 74

<sup>47</sup> Vasconcelos José, 1948, *La Raza Cósmica*, Ed. Espasa-Calpe, México, 1940, p. 26

<sup>48</sup> Revista “Alta Dirección”, mayo de 1989, Vol. 1 No. 4, p. 34



En ocasiones el mexicano rechaza el liderazgo por considerar que no está suficientemente capacitado (lo cual se califica como una escasa estimación de sí mismo), , no ha podido desarraigarse de la dependencia y por la desconfianza de que los demás miembros del grupo no trabajen en forma equitativa. De obtenerse el liderazgo será por lo general autoritario, surgiendo el deseo de poder, más que de logro.

### **1.15 Antecedentes**

Con la entrada del Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y EEUU (NAFTA), el aparente éxito de la economía durante la presidencia de Salinas, fue conseguido tras sacrificios de la población y de la reforma económica, pues la caída en picada del peso en diciembre de 1994 y enero de 1995, dejó ver a nivel mundial, una de las devaluaciones más fuertes vividas. Hechos tales como: asesinatos políticos, las serias discrepancias internas dentro del partido mayoritario (PRI), las sospechas fundadas de fraude electoral y las revueltas de Chiapas (actual guerrilla), constituyen malos augurios para el futuro de México.

Aspectos como que México, D.F. la capital se está convirtiendo no solo en la ciudad más poblada del mundo, sino también en la más difícil de gobernar, se suman aspectos como el clima de inestabilidad económica, política y social , el ambiente que se respira en general no es muy favorable, menos el desarrollo empresarial, siendo el trabajador quien sufre las consecuencias .

Tales acontecimientos han perturbado el desarrollo de las organizaciones y han puesto a prueba la capacidad de gestión de los directivos mexicanos quienes han venido ensayando el uso de los diversos modelos gerenciales que se sugieren a través de libros, o por intermediación de consultores con la mejor intención de hallar una buena guía para la solución de los problemas a los que se enfrentan sus organizaciones.

La Harvard Business Review quiso hacer un balance de la situación sobre la ola de cambios que invaden al mundo (refiriéndose a la formación de los mercados mundiales) y de esa forma conocer los efectos en la vida de las organizaciones, partiendo de la experiencia y opinión de los directivos del mundo, para lo cual utilizaron un cuestionario de 91 preguntas (en 25 revistas del mismo número de países de los seis continentes). Se recibieron 11,859 cuestionarios resueltos. Aún con las debilidades metodológicas del trabajo, se obtuvo que el mensaje principal es que el cambio está en todas partes, sin distinción de país, cultura o empresa y que la idea de una aldea empresarial global, donde una cultura administrativa común unifica la práctica de los negocios alrededor del mundo, tiene más de sueño que de realidad <sup>49</sup>

Los valores culturales y tradiciones influyen en casi todo lo que se hace cotidianamente, ejerciendo efecto sobre la forma en que un trabajador realice su trabajo, en sus relaciones interpersonales, en su percepción del mundo, en su espiritualidad y en su autoestima como individuo. Los valores culturales profundamente arraigados en los mexicanos son a opinión de la Dra. Eva Kras y los estudios del Dr. Santiago Ramírez los siguientes :

1.- La familia.- el valor que se le da caracteriza a México.

---

<sup>49</sup> Moss-Kanter R., “Cómo ven el cambio 12,000 ejecutivos de todo el mundo”, Revista Expansión, Mayo 29, México 1991. Vol. XXIII No. 566.

2.- La Religión.- la iglesia católica tiene fuerte influencia en los valores culturales básicos de México. Pues debe recordarse que la religión católica basa sus fundamentos en las expectativas a futuro.

3.- Relaciones Interpersonales.- para el mexicano, el individuo es el factor clave en todas las transacciones en todos los niveles de la sociedad, tanto en el sector privado como público de la economía. El mexicano se relaciona básicamente con las personas, no con los productos o servicios, a diferencia de la cultura anglosajona donde se le da más importancia a la tarea que al individuo.

El mexicano se siente motivado por el respeto personal y el reconocimiento. Hay algunos aspectos administrativos que se ven directamente afectados por el valor que se les da a las relaciones interpersonales :

A) *La persona vs. la tarea*

B) *La sensibilidad emocional.*- el mexicano tanto dentro del trabajo como fuera de él es la persona entera la que reacciona a cualquier situación. Los mexicanos han desarrollado el arte sofisticado de la diplomacia al tratar la crítica.

Una característica muy mexicana son las manifestaciones estéticas, que se encuentran en el lugar de trabajo como el lenguaje florido, hasta la pompa y ceremonia en ocasiones de fiesta. En el estudio de Zorrilla<sup>50</sup> se habla de la jocosidad laboral del mexicano.

En México el humor negro es cosa frecuente y los mexicanos ponen en obra esta actitud a veces con maestría espeluznante. Los dibujos de José Guadalupe Posada son un testimonio bien conocido de ello. La comicidad es el signo de la liberación. Un hombre sin humor está encadenado a sus propias virtudes y excelencias, reales o imaginarias, por eso un hombre "sin sentido del humor" es difícilmente considerado sobre todo en México como un compañero agradable.

Es un intocable, siempre dispuesto a salir por sus fueros supuestamente violados por cualquier descuido de sus interlocutores. No es un azar que se diga de él que es un "pesado".<sup>51</sup>

4.- La etiqueta .- a los niños se les enseñan buenos modales y comportamiento desde temprana edad y los padres esperan que sus hijos sepan desenvolverse, de acuerdo a las normas esperadas, con grupos de todas las edades y, en especial con los adultos , por lo que el comportamiento con las personas mayores se enfatiza.

5.- En cuanto al ambiente laboral.- el mexicano siente la necesidad de un ambiente armonioso en su lugar de trabajo, por lo que un ambiente de confrontación, de competencia (entre individuos de la empresa) y de estrés crea un ambiente intolerable e incompatible para un buen desempeño laboral, cuando no lo encuentra, dejará la empresa tan pronto como sea posible aunque esté satisfecho con su sueldo.

---

<sup>50</sup> Zorrilla F., "JOCOSIDAD Y ESTRUCTURA SOCIAL EN UNA FABRICA DE HENEQUEN", Edit. Dinámica de la empresa mexicana : perspectivas políticas, económicas y sociales, México. El Colegio de México, 1979.

<sup>51</sup> Portilla Jorge, La Fenomenología del Relajo, México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 1991

En México existe un respeto al equilibrio adecuado entre el trabajo y el descanso, donde el trabajo no represente una carga a costa de su familia.

Entre los comportamientos profundamente arraigados: costumbres y hábitos que tienen un efecto negativo en la situación empresarial y que se pueden cambiar están:

6.-Tiempo y Puntualidad.- la impuntualidad es uno de los fenómenos más frustrantes que afectan a la empresa en México. Una consecuencia de la falta de precisión en el tiempo es la tendencia a ser excesivamente optimista al calcular lo que se va a tardar en realizar una tarea, lo cual se hace de buena fe tomando en cuenta solo las posibilidades favorables, esperando complacer a la otra persona, haciendo caso omiso a si la estimación de tiempo es o no realista.

La impuntualidad provoca:

La inhabilidad para organizar el tiempo

La falta de compromiso a las fechas de plazo

La impuntualidad en las citas y en los compromisos (hacer esperar clientes o hacer que regresen otro día)

No cumplir con las citas (y cubriéndolas con una justificación muy pobre).

Hacer de nuevo un trabajo mal hecho y no sentirse responsable por desperdiciar el tiempo del cliente.

Los compromisos se ven como declaraciones de buenas intenciones.

El maestro John de León quien ha trabajado en varios países, en seis de los cuales residió por periodos importantes, comenta las diferencias que existen entre el mexicano y los ejecutivos de otros países. “Primeramente la frase “tercer mundo” no es aplicable a México en lo que concierne a la calidad de sus ejecutivos y explica que el ejecutivo mexicano tiene mucha motivación y es muy trabajador en todos los niveles. Aquí, a diferencia de otros países, no es común que la gente conozca o mejor dicho respete su hora de salida, ya que se trabajan muchas horas y se invierte mucha energía”, pues la voluntad existe. Otra característica importante es su muy alta lealtad, casi única en el mundo.

En muchas empresas mexicanas existe centralización del poder, por tanto de la información, decisiones, pues se desconfía de la capacidad de los niveles inferiores. La queja frecuente de muchos trabajadores es que cuando cometen errores hay sanciones y cuando el trabajo está bien hecho nadie lo nota.

El Dr. Octavio Colmenares califica a la empresa mexicana en general como “muy inflexible”, salvo en raras excepciones las culturas no permiten ajustes para dar cabida a individuos con características diferentes, sin embargo esto no es motivo que justifique el conformismo y obligue a ceder ante fuerzas externas, pues “el buen ejecutivo es el que no va a ceder, aún a costa de no colaborar más en esa empresa”.

“Los gerentes del extranjero, a diferencia de los mexicanos, toman muchos riesgos, son más agresivos en su forma de hacer negocios”, son más técnicos. El mexicano tiene como defectos: la falta de visión y la falta de compromiso, esto es, cuando no hay compromiso con un ideal. Reconoce que la capacidad de innovación, de improvisación del mexicano es una gran ventaja, aún cuando en ocasiones no se sabe planear.”<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Serralde Laura, EL EJECUTIVO MEXICANO PARA EL AÑO 2000, Revista Management Today, Febrero de 1991, pp. 6-10

La planeación por lo general, se realiza a corto plazo, en la empresas grandes se intenta planificar a mayor plazo, aunque las condiciones de inestabilidad económica y política afectan, necesitando frecuentes revisiones.

En un estudio realizado Díaz Guerrero se cuestiona en 1963 acerca de la manera diferente en que los mexicanos y los norteamericanos encaraban, manejaban o confrontaban los problemas de la vida. La forma de estudiar el estilo de confrontaciones dio lugar a 4 factores:

<i>Obediencia-afiliativa</i>	<i>Vs</i>	<i>Autoafirmación</i>
<i>Control externo pasivo</i>	<i>Vs</i>	<i>Control interno activo</i>
<i>Interdependencia</i>	<i>Vs</i>	<i>Autonomía</i>
<i>Cautela</i>	<i>Vs</i>	<i>Audacia</i>

En la introducción a la versión inglesa (Díaz Guerrero, 1967) de la tercera edición de su libro de Psicología del Mexicano, se atreve a caracterizar a la cultura angloamericana como la cultura del poder y a la mexicana como la cultura del amor. En su revisión de la Filosofía de Vida de 1993, incluyó tanto reactivos para la dimensión Amor Vs Poder como para las otras cuatro.

Al aplicar la nueva forma de manera exploratoria 323 estudiantes de tercero de preparatoria, mitad hombres y mitad mujeres encontró cinco factores claramente interpretables:

1. *Primer factor:* Amor vs Poder con los reactivos definidores: lo mejor es dominar a los demás (13% de apoyo) vs lo mejor es ser amable con los demás (87% de apoyo): la mayor riqueza es tener poder (14%) vs la mayor riqueza es tener amor (86%); y una vida llena de amor es felicidad (87%) vs Una vida llena de poder es felicidad (13%). Los demás ítems del factor no estuvieron tan fuertemente cargados al amor.

2. *Segundo factor:* Control externo pasivo vs Control interno activo con los reactivos definidores. Lo más importante de un trabajo es llevarse bien con los compañeros de trabajo (38%) vs Lo más importante de un trabajo es hacerlo (62%), Los problemas difíciles se resuelven mejor cooperando (83%) vs Los problemas difíciles se resuelven mejor compitiendo (17%) y es mejor triunfar personalmente (56%) vs Es mejor tener muchas amistades (44%).

Díaz Guerrero indica que a mayor educación, menor acuerdo con las premisas. Los resultados arriba mencionados afirman que mientras con excepción de la cooperación (control interno afectivo) estos estudiantes se revelan al control externo tradicionalmente típico de la cultura, pero no así a la predominancia del amor sobre el poder. En los otros factores, hay rebelión al factor de obediencia como se había demostrado repetidamente antes (v.g. Díaz-Guerrero, 1977) y a la idea ancestral de que éste es un valle de lágrimas, pero respecto a la cautela hay indecisión. Sólo las filosofías del amor, de la amabilidad y de la cooperación, de la cultura mexicana son, hasta ahora casi inmodificables en varias muestras a pesar de la educación.

3. *El factor 3* resultó ser el de Resignación vs Goce, definido por: El trabajo es para gozarlo (59%) vs El trabajo es para sobrellevarlo (41%), la vida es para gozarla (66%) vs La vida es para sobrellevarla (34%) y El trabajo es para disfrutarlo (70%) vs El trabajo es para aguantarlo (30%).

4. *El factor 4* es el de Obediencia afiliativa, cuyo factor fue el primer factor en los estudios de Díaz Guerrero y frente a l que se presenta en esta década la más intensa rebelión. Lo

que se confirma con los resultados del estudio con La Filosofía de la vida (1993). Los reactivos con mayor peso factorial fueron: Las órdenes del maestro deberían siempre ser obedecidas (30%) vs Si uno piensa que las órdenes del maestro no son razonables, debería sentirse en libertad de ponerlas en duda (70%), Cuando el padre y la madre están de acuerdo hay que disciplinarse a su punto de vista (37%) vs Uno debe siempre defender su punto de vista (63%) y Si uno piensa que las órdenes de su padre no son razonables, debería sentirse en libertad de ponerlas en duda (64%) y las órdenes de un padre deberían ser siempre obedecidas (36%)

5.El quinto factor fue Cautela vs Audacia, lo definieron los siguientes reactivos: Es mejor ser audaz (43%) vs Es mejor ser cauteloso (56.5%), En la vida hay que correr riesgos (60%) vs En la vida hay que ser precavido (40%).<sup>53</sup>

En estudios previos se ha demostrado que al variar fuertemente las muestras de mexicanos y sus hábitats, los porcentajes de contestación para cada reactivo, con diferencias cuantitativas explicables, se mantienen en la misma dirección . La estructura factorial, en cambio se muestra sensitiva al hábitat dado, variando a veces el orden de los factores a veces su composición . En los tres estudios factoriales realizados hasta ahora con muestras y hábitat diferentes, con reactivos de la Filosofía de Vida (1993), el Amor vs Poder siempre ha sido el primero.

Es relevante el estudio de la actitudes humanas , pues como afirmaba Díaz Guerrero en su estudio La filosofía de vida: “Puesto que el que uno pertenezca a una sociocultura de educadores pasivos o activos tiene implicaciones tremendamente importantes para el desarrollo económico, el cambio social, etc., su estudio debería ser preferente. Puesto que se hace la predicción de que las naciones subdesarrolladas tendrán por lo más, una sociocultura de encaradores pasivos del estrés, el estudio de este problema es indispensable para llegar a las decisiones contemporáneas” (Díaz Guerrero, 1963, p. 42). Así mismo el estudio de las actitudes hacia el trabajo en los jóvenes trabajadores permitiría facilitar el entenderlos dentro de toda la complejidad social existente en nuestro país.

Díaz Guerrero (1972) unos años más tarde investiga a través de la etnopsicología “ trece dimensiones socioculturales de personalidad del mexicano”.

Premisas

Histórico socioculturales  
 Descriptivas  
 (se adapta a las demandas del ecosistema)



- Machismo
- Obediencia afiliativa
- Virginidad
- Abnegación
- Temor a la autoridad
- Estatus familiar
- Respeto sobre amor
- Honor familiar
- Rigidez cultural

<sup>53</sup> Díaz Guerrero R (1984) La psicología del mexicano. Un paradigma. Revista Mexicana de Psicología, Vol 1 Núm. 2, 1984

Historicosocioculturales

Control interno vs control externo

De estilo de confrontación  
(intenta modificar el ecosistema)Cautela vs audacia  
Interdependencia vs Autonomía

El resultado de estas trece dimensiones es el Cuestionario de la Filosofía de la Vida (1973, 1976 y 1984) a través del cual Díaz Guerrero investiga los tipos de personalidad de los mexicanos.

A continuación se mencionan los ocho tipos y se describen sólo los más frecuentes en la cultura mexicana:

1. Rebelde afirmativo: Rebelde, agresivo, dominante, impulsivo, manifiestan ansiedad (más que los otros). Su capacidad intelectual es mayor y gustan de leer, a menudo se encuentra más frecuente en clase media y alta. De este tipo son muchos maestros de nivel medio y superior, y políticos. Los tipos extremos se convierten en políticos de izquierda, anarquistas, guerrilleros ó hasta delincuentes.

2. Obediente pasivo afiliativo: es el tipo más frecuente en México. Son cariñosos, complacientes, pasivos, dependientes, es mejor saber obedecer que mandar.

3. Control interno activo, el integro: Puede ser obediente, afectuoso y complaciente ó rebelde si la situación lo requiere. Son poco agresivos e impulsivos, ordenados, metódicos, reflexivos, en general son inteligentes. Es gente optimista confiada en la capacidad humana. Las metas se alcanzan mediante el estudio y el trabajo. Existen en cualquier clase social y pueden ser hombres o mujeres indistintamente.

4. Control externo pasivo o corrupto: Se desarrolla dentro del machismo en un ambiente violento y corrupto, es lo contrario del interno activo. Es pesimista, fatalista, siempre dispuesto a venderse al mejor postor.

*Los otros cuatro tipos son cauteloso, audaz, interdependiente y autónomo y no se presentan muy frecuentemente y de los cuales ni Díaz Guerrero dá mayor explicación. (Díaz Guerrero).*

Los resultados obtenidos en el estudio "Características psicológicas de un grupo de trabajadores productivos de una empresa mexicana". Con una muestra conformada por 100 sujetos, (48% de sexo masculino) y el resto son mujeres, la edad promedio es de 33 años y el 78% reportan ser casados; con una antigüedad laboral promedio de 10 años, la escolaridad se distribuye de la siguiente manera: Secundaria 59%, Primaria 25% y Bachillerato 16%.

En cuanto a las características psicológicas se encontró: que el 69% de la muestra posee un nivel intelectual de medio a excelente. El 47% cae en rango medio, el 22% se

encuentra entre el rango superior y excelente, esto indica que mantienen la capacidad de aprendizaje y razonamiento sistemático a la resolución de problemas.

*De las características de personalidad encontradas se puede concluir que:* se trata de un grupo que busca el desarrollo y nuevas metas, siempre tratan de salir adelante a través de la constancia, superan los obstáculos y son persistentes. Se comprometen y cumplen con sus obligaciones y metas. Manifiestan capacidad de adaptación. Son críticos y exigentes consigo mismos; son individuales y adoptan sus propios puntos de vista. Mantienen cierto grado de preocupación y tensión, por su dificultad ocasional para manejar sus relaciones interpersonales.

Son capaces de manipular su energía e impulsividad, sin embargo para ellos es necesario un descanso y principalmente un reconocimiento personal por parte de sus jefes y compañeros. Que sean considerados como personas y no como extensiones del mismo trabajo.

Este grupo de trabajadores altamente productivos manifiestan una gran necesidad de autoestima y reconocimiento. De lo cual es posible observar que aunque son parte del mejor equipo de la empresa, hay que considerar todas y cada una de las necesidades del factor humano en el ámbito laboral.<sup>54</sup>

En otro estudio acerca de la relación entre la Filosofía de vida y el auto concepto del mexicano, con una muestreo intencional, no probabilístico del primer y último semestre de cada carrera en la ENEP Zaragoza.

Se eligieron dos carreras representando la División de la Salud y el Comportamiento (medicina y Odontología) y dos carreras representando la División de las ciencias Químico Biológicas (Ingeniería Química y Químico Farmacéutico Biólogo), de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. *Se defino conceptualmente a la Filosofía de vida* como: el modo o estilo en que los individuos confrontan los problemas y/o estrés pudiendo ser éste auto modificador o auto afirmativo. En el primer caso, el individuo se adapta a las demandas del ecosistema y en el segundo trata de modificar al medio ambiente sea este físico, el interpersonal o el social (Díaz-Guerrero, comunicación personal, Noviembre de 1997).

*El concepto de auto concepto* lo adoptaron como: “la percepción que una persona tiene de sí misma y de todo aquello que puede llamar suyo, incluyendo su cuerpo, familia, amigos, posesiones, creencias, valores, etc.”, además el auto concepto comprende, o está compuesto de varias dimensiones que reflejan la experiencia personal y cultural de una persona” (Díaz-Guerrero y Díaz-Loving 1996, p. 308)

Los resultados obtenidos muestran en cuanto a las diferencias por género en Filosofía de Vida: El factor 1 Amor vs Poder muestra diferencias entre las medias con una  $F(1.434)=10.8$   $p=.001$

*Los hombres con una MEDIA (3.69) y una DS (2.66) 226 Sujetos*

*Las mujeres con una MEDIA (2.92) y una DS (2.14) 210 sujetos*

Hay una clara tendencia mayor hacia el amor por parte de las mujeres, aspecto en el que Díaz Guerrero comenta que la mujer llega al poder a través del amor.

---

<sup>54</sup> Características Psicológicas de un grupo de trabajadores productivos de una empresa mexicana, Mendoza Sánchez, Fac. De Psicología UNAM, México enero 2000, pág. 149,150.

En cuanto al factor Autoafirmación Activa vs Obediencia Afiliativa muestra diferencias entre las medias con una  $F(1,598) = 5.88$   $p = .01$

*Los hombres con una MEDIA (7.37) y una DS (1.26) 300 Sujetos*

*Las mujeres con una MEDIA (7.61) y una DS (1.23) 300 sujetos*

Se observó mayor tendencia hacia la obediencia por parte de los hombres que en las mujeres, lo cual, vuelve a respaldar los planteamientos de Díaz-Guerrero que las mujeres se sienten menos supeditadas a la autoridad o a la superioridad del hombre (Díaz-Guerrero, 1974)

El factor Control interno activo vs Control Externo Pasivo muestra diferencias estadísticamente significativas con una  $F(1,598) = 5.24$   $p = .022$

*Los hombres con una MEDIA (13.48) y una DS (1.94) 300 Sujetos*

*Las mujeres con una MEDIA (13.85) y una DS (1.98) 300 sujetos*

Existe una tendencia a que las mujeres manifiesten ser de mayor control interno que los hombres. Díaz Loving y Andrade Palos (1984) control interno de tipo afectivo, casi, en efecto alcanzar lo que desean a través del amor.

En autoconcepto el Factor IV Sentimientos Interindividuales muestra diferencias en sus medias, con una  $F(1,598) = 4.85$   $p = .03$

*Los hombres con una MEDIA (32.80) y una DS (6.26) 300 Sujetos*

*Las mujeres con una MEDIA (33.96) y una DS (6.64) 300 sujetos*

Mostrándose un auto concepto más alto en el caso de las mujeres sobre los hombres. Nuestra sociedad ancestralmente deposita el lado sentimental y afectuoso en las mujeres

Aún cuando los estudiantes de educación superior muestran un buen auto concepto, dentro del Factor de Salud emocional se encontraron diferencias estadísticamente significativas por género con una  $F(1,598) = 12.57$   $p = .0004$

*Los hombres con una MEDIA (41.38) y una DS (9.22) 300 Sujetos*

*Las mujeres con una MEDIA (38.69) y una DS (9.36) 300 sujetos*

Los hombres mostraron significativamente mayor salud emocional que las mujeres. Es interesante que en el primer estudio de Díaz-Guerrero (1952) sobre salud mental haya encontrado que el 32% +, -2.65 de los hombres pudieran clasificarse como neuróticos y el 44% +, -2.83 de las mujeres. Parecería improbable que esta diferencia se mantenga 50 años después y en de nivel licenciatura.

En cuanto a la diferencia de Medias por género en el factor VII de auto concepto Etico-moral. Hay diferencias estadísticamente significativas con una  $F(1,598) = 7.01$   $p = .008$

*Los hombres con una MEDIA (33.90) y una DS (5.30) 300 Sujetos*

*Las mujeres con una MEDIA (35.02) y una DS (5.02) 300 sujetos*

Se comprueba la opinión popular de que las mujeres son más honradas que los hombres en México, es factible que en nuestra sociedad a la mujer se le prepare para ser más obediente a todo tipo de normas socioculturales.

En relación con el auto concepto Factor VIII de iniciativa también resultó ser alto, es decir, los estudiantes de ese nivel califican encima de la media teórica de la escala, siendo más dominantes, audaces y dinámicos. Aún así hay diferencias estadísticamente significativas con una  $F(1,598) = 6.62$   $p = .010$



*Los hombres con una MEDIA (25.10) y una DS (4.834) 300 Sujetos*

*Las mujeres con una MEDIA (24.05) y una DS (5.122) 300 sujetos*

Lo cual ratifica que los hombres son más instrumentales y las mujeres son más expresivas.

Se encontró en general una decidida preponderancia en estudiantes universitarios, por preferir el amor sobre el poder en múltiples reactivos <sup>55</sup>

En una encuesta realizada por Enrique Alduncín Abitia<sup>56</sup> concluye que existe un ligero cambio en el concepto de la mujer como compañera del hombre e igual a él, en especial en los niveles de escolaridad e ingreso medio y superior, pero se le sigue juzgando como el centro de la familia. En los niveles más bajos de escolaridad e ingresos, se le ve como la responsable del cuidado familiar, es decir, con la idea de que la mujer esta hecha para el hogar y para tener hijos.

Es posible que una idea como la anterior influya para que aún existan diferencias importantes en la participación empresarial de la mujer en un lapso de 50 años. En 1930, eran el 60,5% de los hombres y solo 2.8% de las mujeres que pertenecían a la población económicamente activa. Pues bien, para 1980, 76% de los hombres y 23% de las mujeres participaban de modo directo en la economía.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> La Filosofía de Vida y su relación con el auto concepto del mexicano, Balderas González Alejandro, Facultad de Psicología UNAM, México 2000, págs. 48-51

<sup>56</sup> Los valores de los mexicanos, Fomento Cultural BANAMEX, México, 1989, pág. 189.

<sup>57</sup> Ibid. P. 189

# CAPITULO 2 METODOLOGÍA

## Pregunta de investigación

¿Cuál es la actitud hacia el trabajo que tienen los trabajadores poblanos (20 – 35 años) de la mediana empresa?

### 2.1 Justificación.

Vivimos actualmente en un período de cambio, y ante la globalización de los mercados mundiales, aspectos tales como, la relación entre las personas y la organización, las responsabilidades del uno para con el otro son dignas de ser estudiadas concienzudamente considerando aspectos diferenciales en cada cultura y el momento histórico. Por lo que conocer y comprender la Actitud que tienen los trabajadores, sobre todo los jóvenes (20-35 años) que son quienes están sufriendo los estragos sociales, políticos y económicos y quienes tienen el “peso” de representar la fortaleza laboral de un país, se vuelve relevante.

Lo más importante de cualquier núcleo social es el ser humano. Hoy día con la formación de mercados mundiales, se han dado y continúan sucediendo cambios empresariales que repercuten en las actitudes y comportamiento en general, los cambios se dejan sentir no solo en el clima laboral de las empresas, sino en la vida de cada uno de los trabajadores. Conocer cuál es la Actitud hacia el Trabajo, más en un momento histórico de cambios económicos, sociales y políticos que están aconteciendo en el país México, se vuelve fundamental, pues permite conocer y comprender aquellos aspectos que son relevantes para los trabajadores, para comprender la repercusión de los mismos en su: familia, pareja, empresa, sus compañeros y él mismo.

El estudio se realizó en una muestra de diferentes medianas empresas porque he observado que la mediana empresa es quien más sufre con los cambios económicos, sociales y políticos que se suscitan. Se enfatiza en los trabajadores como los más afectados ante la incongruencia que vive el país en todos aspectos y porque como seres humanos, todos sin excepción necesitamos dar significado a nuestra vida a través de las actividades que realizamos, siendo una de las más importante ayer, hoy y mañana.....“el trabajo” .

### 2.2 Objetivo General

Analizar cuál es la actitud hacia el trabajo de los trabajadores poblanos de la mediana empresa de edades entre 20 y 35 años .

### 2.3 Objetivos específicos

#### PRIMERA FASE

Conocer cuáles son las categorías más relevantes en cuanto a:

- ❖ Concepto general de trabajo
- ❖ Concepto de trabajo en nuestro país México
- ❖ Las relaciones interpersonales (con sus compañeros)

- ❖ Las relaciones con sus superiores
- ❖ La motivación por parte de la empresa
- ❖ La motivación por parte de su jefe o superior
- ❖ Clima laboral que percibe de su empresa
- ❖ Clima laboral de su departamento
- ❖ El cuidado de herramientas por parte de la empresa
- ❖ El manejo de las normas y políticas
- ❖ El manejo de la disciplina (horarios)
- ❖ El manejo de la creatividad (o desarrollo del empleado)
- ❖ La aceptación de Cambios por parte del trabajador
- ❖ En cuanto a la relación Trabajo-Familia
- ❖ En cuanto a la relación Trabajo-Pareja
- ❖ En cuanto a la ética de la empresa
- ❖ Los aspectos más importantes en el trabajo en general para los trabajadores.

## SEGUNDA FASE

- 1 Conocer si la actitud hacia el trabajo es diferente en relación al género de los trabajadores.
- 2 Conocer si la actitud hacia el trabajo es diferente en relación a la edad.(25 – 35 años)
- 3 Conocer si la actitud hacia el trabajo es diferente en relación al Puesto.
- 4 Conocer si la actitud hacia el trabajo es diferente en relación a la antigüedad..
- 5 Conocer si la actitud hacia el trabajo es diferente en relación a la escolaridad.

### 2.4 Tipo de estudio

Es exploratorio-descriptivo. Ya que se buscó describir los resultados obtenidos, los aspectos más destacados por los propios trabajadores.

#### **Las variables :**

- ❖ Trabajo
- ❖ Disciplina
- ❖ Motivación e Incentivos
- ❖ Relaciones Jerárquicas
- ❖ Relaciones Interpersonales

#### **Los Indicadores:**

Género, Edad, Escolaridad, Puesto de trabajo, Antigüedad, Tipo de Contrato, Sindicato.

### 2.5 Diseño de la investigación

Es un diseño no experimental

## 2.6 Hipótesis Planteadas

### **1.- Trabajo**

Hi.- La actitud hacia el trabajo de los trabajadores es positiva.

La disciplina, motivación e incentivos, relaciones jerárquicas y relaciones interpersonales hacia el trabajo es positiva.

#### 1.1 GENERO

Existen diferencias en relación al concepto de Trabajo con relación al género .

#### 1.2 ESCOLARIDAD

Existen diferencias en relación al concepto Trabajo con relación a la escolaridad. .

#### 1.3 PUESTO

Existen diferencias en relación al concepto Trabajo con relación al Puesto de trabajo.

#### 1.4 ANTIGÜEDAD

Existen diferencias en relación al concepto Trabajo con relación a la antigüedad.

### **2.- Relaciones Interpersonales**

#### 2.1 GENERO

La actitud hacia las relaciones interpersonales no presenta diferencias según el género.

#### 2.2 PUESTO

La actitud hacia las relaciones interpersonales en el Trabajo presenta diferencias según el puesto de trabajo.

### **3.- Relaciones Jerárquicas**

#### 3.1 SEXO

Existen diferencias en la actitud ante las Relaciones Jerárquicas en el trabajo entre hombres y mujeres.

#### 3.2 ESCOLARIDAD

Existen diferencias en las Relaciones Jerárquicas en relación al nivel de escolaridad del trabajador.

#### 3.3 PUESTO

Existen diferencias en las Relaciones Jerárquicas en cuanto al Puesto del trabajador.

#### 3.4 ANTIGÜEDAD

Existen diferencias en las Relaciones Jerárquicas en cuanto a la Antigüedad..

#### 3.5 TIPO DE CONTRATO

Existen diferencias en las Relaciones Jerárquicas según el Tipo de Contrato del trabajador.

#### 3.6 SINDICATO

La actitud hacia las relaciones jerárquicas en el trabajo es diferente según si pertenece o no a un sindicato.

#### **4.- Motivación e Incentivos**

##### **4.1 GENERO**

Existen diferencias en cuanto a la Motivación e Incentivos en el trabajo en relación al género.

##### **4.2 PUESTO**

Existen diferencias en cuanto a la Motivación e Incentivos de trabajo de acuerdo al Puesto de Trabajo (Operarios, Nivel Superior ).

##### **4.3 TIPO DE CONTRATO**

Se presentan diferencias en cuanto a la Motivación e Incentivos en el trabajo de acuerdo al tipo de contrato (Temporal /Fijo)..

##### **4.4 SINDICATO**

No se presentan diferencias en cuanto a la Motivación e Incentivos en el trabajo de acuerdo a si se es sindicalizado o no.

#### **5.- Disciplina**

##### **5.1 SEXO**

La actitud hacia la Disciplina en el trabajo presenta diferencias en relación al género.

##### **5.2 ESCOLARIDAD**

La actitud hacia la Disciplina en el trabajo presenta diferencias en relación a la escolaridad (Nivel Básico; Medio o Superior )..

##### **5.3 PUESTO**

La actitud hacia la Disciplina en el trabajo presenta diferencias en relación al Puesto de trabajo.

##### **5.4 ANTIGÜEDAD**

La actitud hacia la Disciplina en el trabajo presenta diferencias en relación a la antigüedad (Poca, Media, Mucha)

##### **5.5 TIPO DE CONTRATO**

La actitud hacia la Disciplina en el trabajo presenta diferencias en relación al Tipo de Contrato.

#### **2.7 Población:**

##### **EN LA PRIMERA FASE**

En la aplicación del cuestionario de asociación, fueron 80 trabajadores. La población se tomó de 8 diferentes empresas medianas localizadas en diversas colonias de Puebla. Se visitaron y se abordaron a los trabajadores en el horario de salida, o bien a la hora de su descanso. Las características de la población fueron: Trabajadores de ambos géneros.

##### **EN LA SEGUNDA FASE**

En la aplicación de la Escala Lickert final fueron 404 trabajadores de ambos géneros , en edades entre 20 y 35 años de edad. (13 medianas empresas de diferentes giros, se tomaron 32 trabajadores de cada una de las empresas,

Empresas :

1.	A	Textil
2.	B	Textil
3.	C	Textil
4.	D	Lácteos
5.	E	Calzado
6.	F	Tornillos
7.	G	Tornillos
8.	H	Toallas
9.	I	Deshilados
10.	J	Loza
11.	K	Ropa
12.	L	Calzado
13.	M	Huevo

### Muestra:

Fue una muestra no probabilística por cuotas.

En la fase 1 fue una muestra total de 80 trabajadores (35 mujeres y 45 hombres).

En la Fase 2, un total de 404 Trabajadores:

GENERO: 239 Hombres	GENERO: 165 Mujeres
EDAD :	EDAD :
Edad 18 a 25 años	103
Edad 26 a 33 años	237
Edad 34 a 42 años	64
PUESTOS :	PUESTOS :
Puestos Jefaturas	23
Puestos de Apoyo técnico industrial	240
Puestos costura y vestir	42
Puestos Administrativos Operativos	43
Puestos de Intendencia	21
Puesto en alimentación	13
Puesto en Venta/Comercial	5
ANTIGÜEDAD :	ANTIGÜEDAD :
Antigüedad de 1 – 11 meses	67
Antigüedad de 1 a 6 años	292

Antigüedad de 7 a 12 años	30
Antigüedad de 13 a 18 años	7
Antigüedad de 19 a 24 años	3
TIPO DE CONTRATO :	TIPO DE CONTRATO :
Trabajadores con contrato fijo	272
Trabajadores con contrato temporal	129
Trabajadores sindicalizados	130
Trabajadores no sindicalizados	274

## 2.8 Instrumentos:

EN LA PRIMERA FASE se elaboró un Cuestionario de asociación con 21 reactivos para obtener las categorías de respuesta (Ver Anexo 1 )

EN LA SEGUNDA FASE 2 - La Escala Lickert ( con 94 reactivos ), de los cuales se analizó:

- ❖ Trabajo en general en el país México
- ❖ Definición de Trabajo
- ❖ Relaciones Interpersonales
- ❖ Relaciones Jerárquicas
- ❖ Motivación e Incentivos
- ❖ Disciplina

## 2.9 Procedimiento :

### FASE 1.

1.- Aplicación de un cuestionario asociativo con 21 aspectos considerados relevantes en función de la revisión bibliográfica realizada.

Un cuestionario permite introducir los aspectos cuantitativos, además se vincula con su estandarización, que reduce los riesgos subjetivos de la recolección (comportamiento estandarizado del entrevistador) y las variaciones interindividuales de la expresión de los sujetos (estandarización de la expresión de las encuestas: temas abordados, orden de los temas, modalidades de respuestas).

Un cuestionario de asociación se caracteriza porque a partir de una serie de términos inductores, se pide al sujeto que produzca todos los términos, expresiones o adjetivos que se le presenten. El carácter espontáneo, menos controlado y la dimensión proyectiva de esa producción deberían permitir tener acceso, mucho más fácil a los elementos que constituyen el universo semántico del término o del objeto estudiado. La asociación libre

permite actualizar elementos implícitos que serían ahogados o enmascarados en las producciones discursivas.

La técnica más estructurada como el cuestionario permitirá destacar las dimensiones más periféricas de las representaciones sociales.

Así para el cuestionario:

1) primero se tiene que situar y analizar el sistema de categorías utilizado por los sujetos que permita delimitar el contenido mismo de la representación.,

2) Después de extraer los elementos organizadores de ese contenido, se pueden utilizar tres indicadores: la frecuencia del ítem en la población, su rango de aparición en la asociación (definido por el rango medio calculado sobre el conjunto de la población), y finalmente la importancia del ítem para los sujetos (se obtiene pidiendo a cada sujeto que designe los dos términos más importantes para él).

La frecuencia entre frecuencia y rango constituye un indicador de la centralidad del elemento. Objeto de crítica ha sido por algunos autores afirmar que los términos citados primero son más importantes que otros. Más es real el hecho de que se enfoque el rango medio –obtenido en el conjunto de la población- hace más aceptable este postulado. Verges (1992) propone completar el análisis verificando si los términos más frecuentes permiten crear un conjunto de categorías organizadas en torno de esos términos, confirmando así las indicaciones sobre su papel organizador de la representación..

Simplificando el campo semántico mismo puede ser analizado en forma descriptiva o comparativa

## 2a. FASE

Se construyó una escala de Lickert, a partir de las respuestas más recurrentes . Quedando al final una escala con 94 reactivos que fueron obtenidos de las categorías más relevantes encontradas en el Cuestionario de Asociación.

Se aplicó una prueba piloto para observar las preguntas confusas o aspectos que no quedaron claros. Se aplicó la prueba T con la cual se descartaron los reactivos que no eran comprendidos por las personas.

Una Escala Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos; a cada punto se le asigna un valor numérico, así el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones. Las afirmaciones califican al objeto de actitud, en este caso “Al Trabajo” que es el que se está midiendo.<sup>1</sup>

En esta escala se asume que los ítems o afirmaciones miden la actitud hacia un único concepto subyacente (en este caso Actitud hacia el Trabajo). Una escala se construye generando un elevado número de afirmaciones que califican al objeto de actitud y se administran a un grupo piloto para obtener las puntuaciones del grupo en cada afirmación.

---

<sup>1</sup> Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Pilar Lucio, Metodología de la Investigación, 2a. Edición, Edit: Mc Graw Hill, México 1998, pp 256.



Estas puntuaciones se correlacionan con las puntuaciones del grupo a toda la escala (la suma de las puntuaciones de todas las afirmaciones), y las afirmaciones cuyas puntuaciones se correlacionan significativamente con las puntuaciones de toda la escala, se seleccionan para integrar el instrumento de medición. Se debe calcular la confiabilidad y validez de la escala.<sup>2</sup>

## 2.10 Procedimiento en el Análisis de Resultados

Primero ante el cuestionario de asociación aplicado, se utilizó la técnica de análisis de contenido (donde se analizaron las categorías de respuesta más recurrentes).

Se realizó la codificación para transformar a unidades que permitieran analizar y describir las respuestas de los trabajadores. Anteriormente se realizaron las unidades de análisis y las categorías de análisis.

Las unidades de análisis son los segmentos del contenido de los mensajes para ubicarlos dentro de las categorías; así tenemos: La palabra, el tema, el ítem, el personaje, las medidas de espacio-tiempo. En el presente estudio fueron las palabras.

Se realizó el análisis en relación a Krippendorff (1982) quien señala cinco tipos de categorías: De asunto o tópico, de Dirección, De valores, De receptores, Físicas. El análisis se realizó considerando las categorías que reflejaran una Dirección, así como de Valores.

En el análisis de datos de la Escala Likert :

Las puntuaciones de las escalas Likert se obtuvieron sumando los valores obtenidos respecto a cada frase, por ello se le llama Escala Aditiva . Las afirmaciones pueden tener dirección: favorable o positiva y desfavorable o negativa, quedando así:

- 1 ) Totalmente en desacuerdo
- 2) Medianamente en desacuerdo
- 3) .Poco en desacuerdo
- 4) NEUTRAL
- 5) Poco de acuerdo
- 6) Medianamente de Acuerdo
- 7) Muy de Acuerdo

La manera de aplicar la escala Lickert fué auto administrada, es decir, se le entregó al respondiente y él marcó la afirmación, en relación a la categoría que mejor describía su reacción o respuesta De esta forma se pudo abordar a más de un trabajador.

---

<sup>2</sup> Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Pilar Lucio, Metodología de la Investigación, 2a. Edición, Edit: Mc Graw Hill, México 1998, pp 263

El Análisis se hizo por medio del Análisis de Frecuencias para conocer en cuál de los reactivos se obtuvo mayor puntaje. Las frecuencias hacen referencia a las tablas de contingencia correspondiente a Estadística básica y sirve para obtener las categorías de individuos ( personas físicas, empresas, productos diferentes, etc) y en columnas las variables con sus diferentes categorías. En el interior de la tabla obviamente aparecen las frecuencias.

En seguida se aplicó el análisis Cluster que es una técnica que sirve para clasificar un conjunto de individuos (o de variables) en una serie de grupos, y que a diferencia del análisis discriminante no están definidos a priori. Es un procedimiento de estadística multivariante e intervienen diversas medidas de distancia o proximidad entre sujetos o variables. El método usa distancias, para el estudio se utilizó distancia euclidiana que es la distancia geométrica usual en el espacio multidimensional.

El diagrama de árbol presentado es horizontal porque se consideró que es más claro y fácil de leer y observar las asociaciones.

También en algunas variables como lo es: la definición de trabajo (que se le dio más importancia) se realizó el análisis factorial, este procedimiento estadístico tiene como punto de partida también una matriz de distancias o proximidades entre pares de sujetos o variables que permite clasificar su grado de similitud-semejanza en el caso de las proximidades o su grado de disimilitud-desemejanza en el caso de las distancias. Este análisis se aplicó con la finalidad de corroborar lo obtenido en el Análisis Cluster, además de remitirse a las frecuencias obtenidas



## CAPITULO 3 RESULTADOS (ANÁLISIS)

### Resultados de Fase 1 (Cuestionario De Asociación )

#### 1.- Trabajo en general

Ambos géneros consideran que el trabajo es sostenimiento económico, obligación y rutina.

#### 2.- Trabajo en nuestro país México

El trabajo en México lo asocian con: Pocas oportunidades ante la crisis económica, con bajos salarios y donde existe corrupción, explotación e injusticias. Además de hablar de una falta de preparación.

#### 3.- Ambiente de la empresa en general

Consideran que el Ambiente de trabajo en su empresa como tenso y conflictivo donde la rutina y el cansancio, así como el esfuerzo está presente. También hablan de responsabilidad con compromiso

#### 4.- Ambiente de su propio departamento

En general consideran al Ambiente de su departamento con compañerismo aunque con individualismo y tensiones, volviéndose cansado, monótono con envidias y problemas

#### 5.- Instalaciones

Ambos grupos consideran que las instalaciones son incómodas, sucias Un porcentaje menor las considera: como adecuadas Hacen referencia del checador (lo que recuerda la idea de control presente para ellos con este instrumento). Un porcentaje menor las considera como adecuadas

#### 6.- Herramientas

Ambos grupos las consideran instrumentos personales, obsoletas, peligrosas. En menor proporción las consideran cómodas

#### 7.- Normas y Políticas

Ambos grupos refieren que las normas y políticas son necesarias porque ayudan al orden y disciplina aunque las encuentran rígidas, exageradas. Una parte comenta no conocerlas

#### 6.- Horarios de Trabajo

Ambos grupos consideran que los horarios de trabajo son muy pesados, agotadores, largos que son una parte de disciplina (puntualidad, responsabilidad)

#### 7.- Creatividad

Consideran que la creatividad no existe en sus empresas, ya que no dan oportunidad de desarrollarla, la obstaculizan aunque la consideran indispensable y necesaria para la realización

#### 8.-Cambios

Afirman que los cambios conducen a la superación, (cambio de puesto) aunque son muy difíciles porque la inseguridad a que exponen, poniendo en riesgo a la familia en general y recursos

#### 9.- Relación con los superiores

La relación con los superiores es de exigencia, para tratar temas relacionados al salario, préstamos. Consideran que existe apatía. Aunque un porcentaje menor considera que el trato con sus superiores es accesible

#### 10.- Procedimiento que utiliza su jefe

Consideran en cuanto al procedimiento que utiliza su jefe para realizar el trabajo: que no tiene un procedimiento, utiliza presión. Una menor proporción lo considera aceptable

#### 11.- Motivación - Jefe

Ambos grupos consideran que les motiva los festejos, convivios, regalos, seguido por comprensión. Otra parte considera que la motivación es escasa

#### 12 Motivación – Empresa

Ambos grupos coinciden en que lo que más les motiva son las prestaciones y sueldo, (mencionando sobre todo la seguridad social, seguido por despensas, y transporte). Le sigue el Reconocimiento y apoyo que puedan sentir

#### 13.- Compañerismo

Afirman que el compañerismo es comprensión, amistad y cariño, aunque lo que más se da es el individualismo, la deslealtad, competencia y superficialidad. La unión consideran existe menos. Y califican al compañerismo como necesario y que relaja.

#### 14.- Relación Trabajo-Pareja

En la relación trabajo pareja.- consideran que la comprensión es lo más relevante, que conduce a un equilibrio esta presente el sostenimiento económico.  
En menor proporción: aparece sacrificio

#### 15.- Trabajo-Familia

La familia relacionada con el trabajo representa para ambos grupos: la base o fundamento, que sirve de apoyo, donde está presente el sostenimiento económico responsabilidad

#### 16.- Trabajo-Inflación

Ambos grupos coinciden en asociar la inflación-trabajo con pobreza, donde el desempleo y aumento de precios está presente ocasionando tensiones y preocupación

#### 17.- Trabajo-Globalización

Oportunidad y crisis se muestran casi por igual en ambos grupos

18.- Ética de su empresa.- en general consideran que es inexistente.

Los aspectos que los trabajadores consideran relevantes en el Trabajo (Fase 1)

	%
Salario	24
Prestaciones	18
Compañerismo	13
Realización Personal	9
Respeto	7
Responsabilidad	7
Horario	6
Motivación	6
Capacitación	5

## Resultados Fase 2

# EL TRABAJO EN EL PAIS MEXICO

## **ANALISIS DE RESULTADOS :**

### **El Trabajo en el país México ( HOMBRES )**

ANALISIS DE RESULTADOS .- Para los hombres en general (239 trabajadores ) :

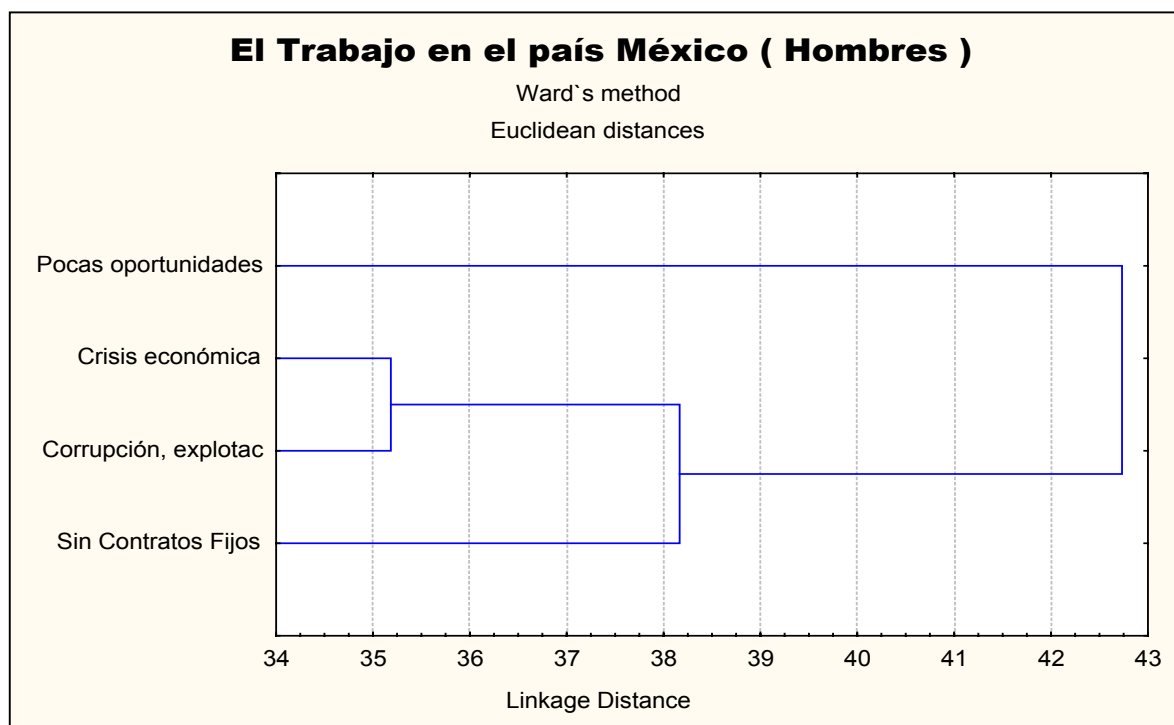
El trabajo en México es asociado con crisis económica y corrupción, caracterizado por injusticia y explotación , seguido porque hay carencia de contratos fijos.

Un porcentaje del 27.19% de los hombres están "MUY DE ACUERDO" en que que en México existen pocas oportunidades en el Trabajo.

Así también un porcentaje del 23.0125% de los hombres presenta una tendencia MUY DE ACUERDO en que en México hay ausencia de contratos fijos

Le sigue un 20.50% que está en POCO DESACUERDO en asociar al Trabajo en nuestro país México con Corrupción, injusticia y explotación.

Un 18.82% considera estar MUY DE ACUERDO en que el Trabajo en nuestro país presenta o se encuentra en una Crisis Económica y que además existen pocas inversiones.





ANALISIS DE RESULTADOS .- En general los porcentajes presentados no son muy altos, sin embargo lo importante es la relación que los Trabajadores hacen entre: Crisis económica, Corrupción y Explotación, ya que es el Cluster donde la distancia euclidiana es menor.

La Media y Desviación Estándar en los factores que resultaron más relevantes fueron:

		MEDIA	DESVIACION STANDAR
V41	239	4.36401674	1.91996427
V88	239	4.40585774	1.80292922

En general se observa una tendencia a tener una actitud negativa hacia el Trabajo en el país México

### **A) El Trabajo en el país México ( MUJERES )**

ANALISIS DE RESULTADOS .- Las mujeres consideran estar MAS O MENOS DE ACUERDO ( 26.70% ) en considerar que en México existen pocas oportunidades en México, mientras que un 20% manifiesta estar POCO DE ACUERDO

Le sigue un 26.08% quien considera ESTAR MUY DE ACUERDO en que en México hay ausencia de Contratos Fijos

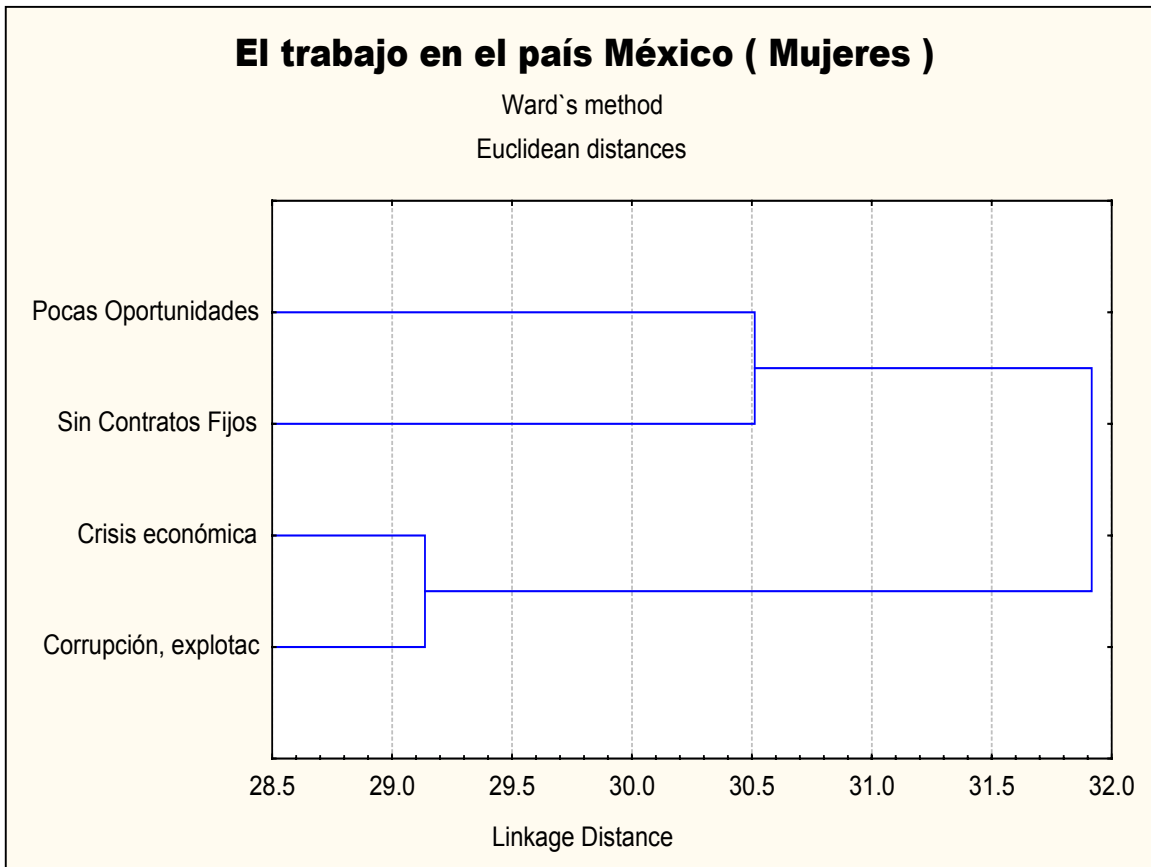
Luego un 24.53% quien se considera NEUTRAL a relacionar el Trabajo en México con la Crisis económica y pocas inversiones existentes, mientras un 20% esta MUY DE ACUERDO.

Un 21% considera ESTAR MUY DE ACUERDO en la Corrupción, explotación e injusticia existente en el Trabajo en México.

La Media y Desviación Estándar de los aspectos más relevantes es :

Pocas Oportunidades	4.82499981	1.806870222
---------------------	------------	-------------

Crisis económica	4.59375	1.847306013
Sin Contratos Fijos	4.84375	1.803375125
Corrupción	4.57499981	1.89852643



ANALISIS DE RESULTADOS .- En cuanto al Análisis Cluster deja ver que los aspectos más cercanos son: Crisis económica y Corrupción y explotación, en los que la distancia es menor.

Le continúan aunque con una distancia mayor: Pocas Oportunidades y Ausencia de Contratos fijos.

En general existe una tendencia negativa en la Actitud hacia el Trabajo en México por parte de las Mujeres en general.

## **A) El Trabajo en el país México ( EDAD 18 – 25 AÑOS )**

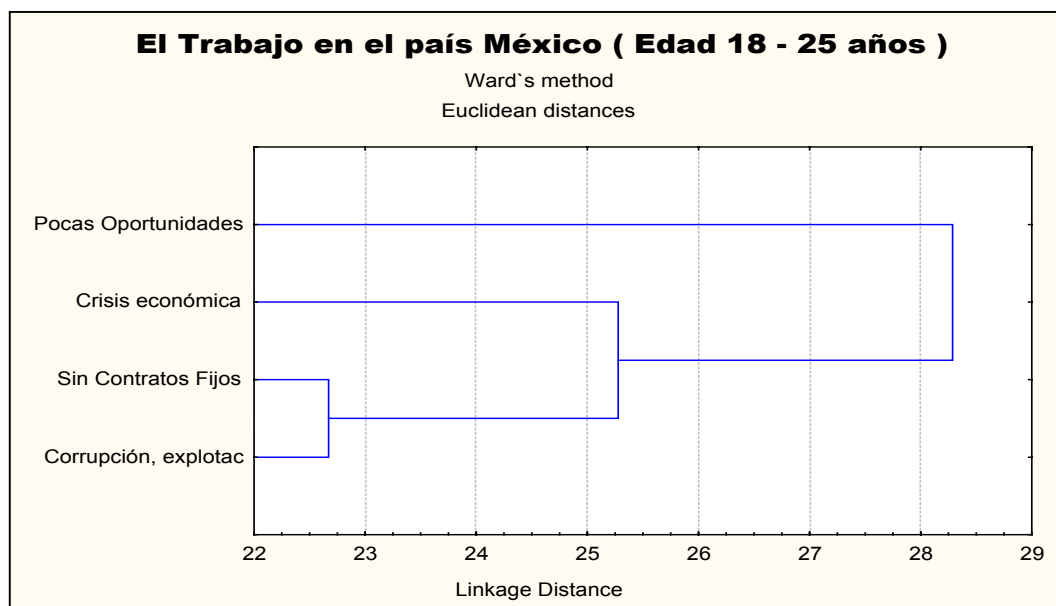
ANALISIS DE RESULTADOS .- Los Trabajadores de Edades entre 18 y 25 años presentaron un porcentaje de 32.03% ESTAR MUY DE ACUERDO en considerar al Trabajo en México como parte de la crisis económica.

Le sigue el porcentaje del 31.37% con MUY DE ACUERDO en que en México existen Pocas Oportunidades.

Un 24.75% considera ESTAR MUY DE ACUERDO en que el Trabajo en México existe Corrupción, injusticia y explotación.

Un 24.50% ESTA MUY DE ACUERDO en que en México existe Ausencia de Contratos Fijos.

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Pocas Oportunidades	102	4.80392157	2.14817083
Crisis económica	103	4.90291262	1.97789036
Sin Contratos Fijos	102	4.69607843	1.9025216
Corrupción	101	4.83168317	1.89245506



ANALISIS DE RESULTADOS .- En cuanto al Análisis Cluster deja ver una distancia corta, donde se relacionan los aspectos

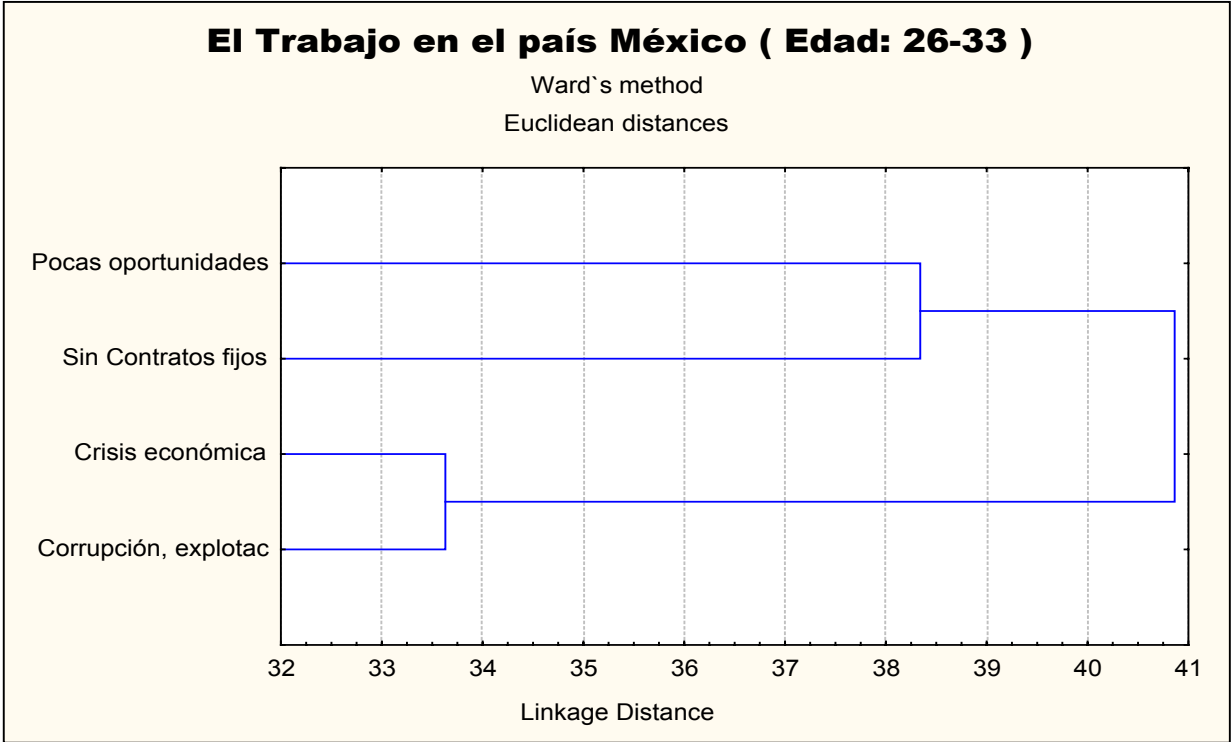
Sin Contratos Fijos y Corrupción y Explotación, siendo los aspectos más sobresalientes.

**A) El Trabajo en el país México ( EDAD 26 – 33 AÑOS )**

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los Trabajadores de edades entre 26 y 33 años presentaron un porcentaje del 25.17% en considerar MUY DE ACUERDO que en el Trabajo en nuestro país existen Pocas Oportunidades.

Le siguen en porcentaje aquellos trabajadores quienes están MUY DE ACUERDO en que en México hay Ausencia de contratos fijos (24.39%).

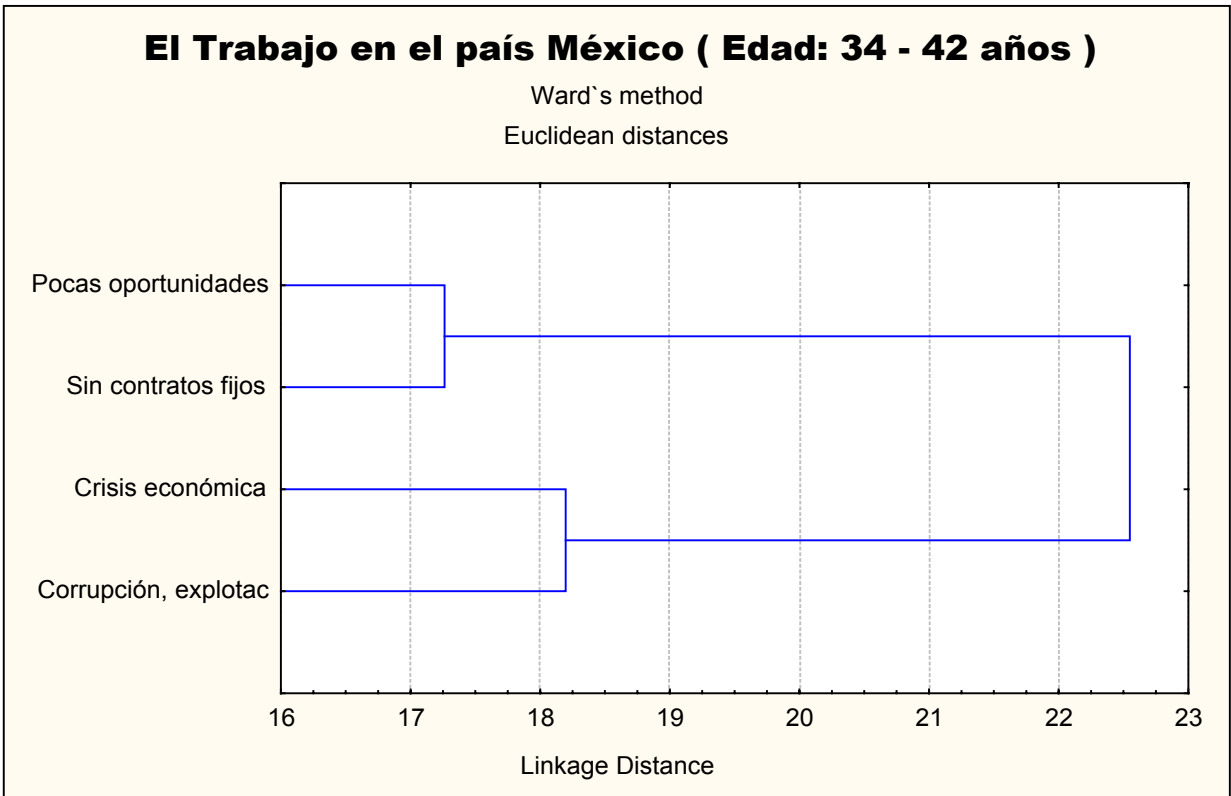
20.54% Se consideran NEUTRALES en cuanto a relacionar el Trabajo en México con la Crisis económica, mientras un 19.86% se considera MUY DE ACUERDO en relacionar el Trabajo con la Crisis económica, y un 19.52% POCO DE ACUERDO.



En el Análisis Cluster podemos ver que aparecen los aspectos: Corrupción, explotación con Crisis Económica relacionadas, con una distancia menor de: 33.63034

**1.- El Trabajo en el país México ( EDAD 34 - 42 AÑOS )**

ANALISIS DE RESULTADOS .- Una frecuencia del 40% se encontró MUY DE ACUERDO en considerar que en México existe Ausencia de Contratos Fijos .  
Otros trabajadores MUY DE ACUERDO Y MEDIANAMENTE DE ACUERDO, con un porcentaje del 23% en que en México existen Pocas oportunidades.  
Y con un 16% MUY DE ACUERDO Y MEDIANAMENTE DE ACUERDO en considerar que el Trabajo en nuestro país está en relación a la Crisis económica, así como a la Corrupción, Injusticia y explotación.



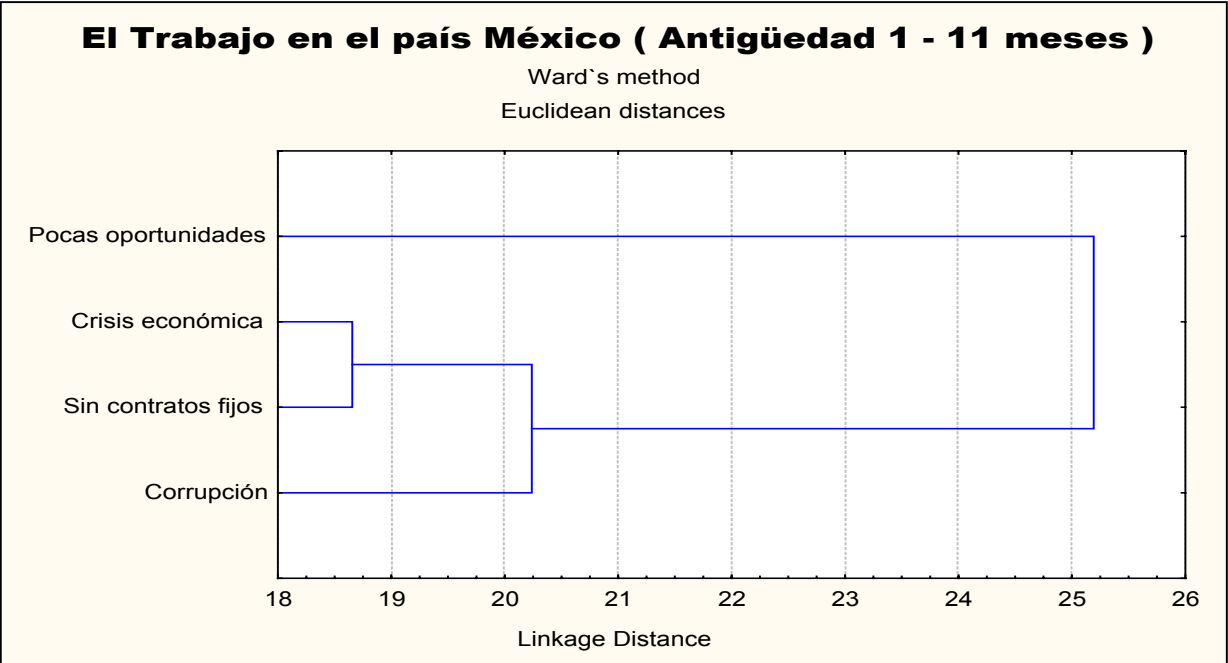
ANALISIS DE RESULTADOS .- En cuanto al Análisis Cluster se observa que Pocas Oportunidades y Sin contratos son los aspectos que más relacionaron, ya que presentan la distancia menor (17.26279) .

Aunque también Crisis económica y Corrupción se encuentran relacionadas con una distancia algo mayor ( 18.19707 ).

**A) El Trabajo en el país México ( Antigüedad : 1 – 11 meses )**

ANALISIS DE RESULTADOS .- La frecuencia mayor (20.89%) se encontró en las respuestas: MAS O MENOS DE ACUERDO Y NEUTRAL con relación a considerar que el Trabajo en el país México está en relación a la crisis económica. Le sigue la tendencia MAS O MENOS DE ACUERDO con una frecuencia del 22.72% a considerar que el Trabajo en el país México es con Ausencia de Contratos fijos.

Una frecuencia igual del 22.72% respondió MUY DE ACUERDO en considerar que el Trabajo en el país México es Corrupción, injusticia y explotación.



ANALISIS DE RESULTADOS .- En cuanto al análisis de Cluster puede observarse que las categorías: Crisis económica y Sin contratos fijos se encuentran relacionadas, ya que presentan la distancia más corta de: 18.65

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Pocas			
Oportunidades	67	4.3880597	2.09584888
Crisis económica	67	4.43283582	1.92451395
Sin Contratos Fijos	66	4.56060606	1.87394104
Corrupción	66	4.86363636	1.87194973

ANALISIS DE RESULTADOS .- En general se observa que la tendencia es más hacia estar MUY DE ACUERDO con la calificación del Trabajo en el país México como: un Trabajo con pocas oportunidades, sin contratos fijos, donde existe corrupción, explotación e injusticia, además de que se encuentra dentro de la crisis económica.

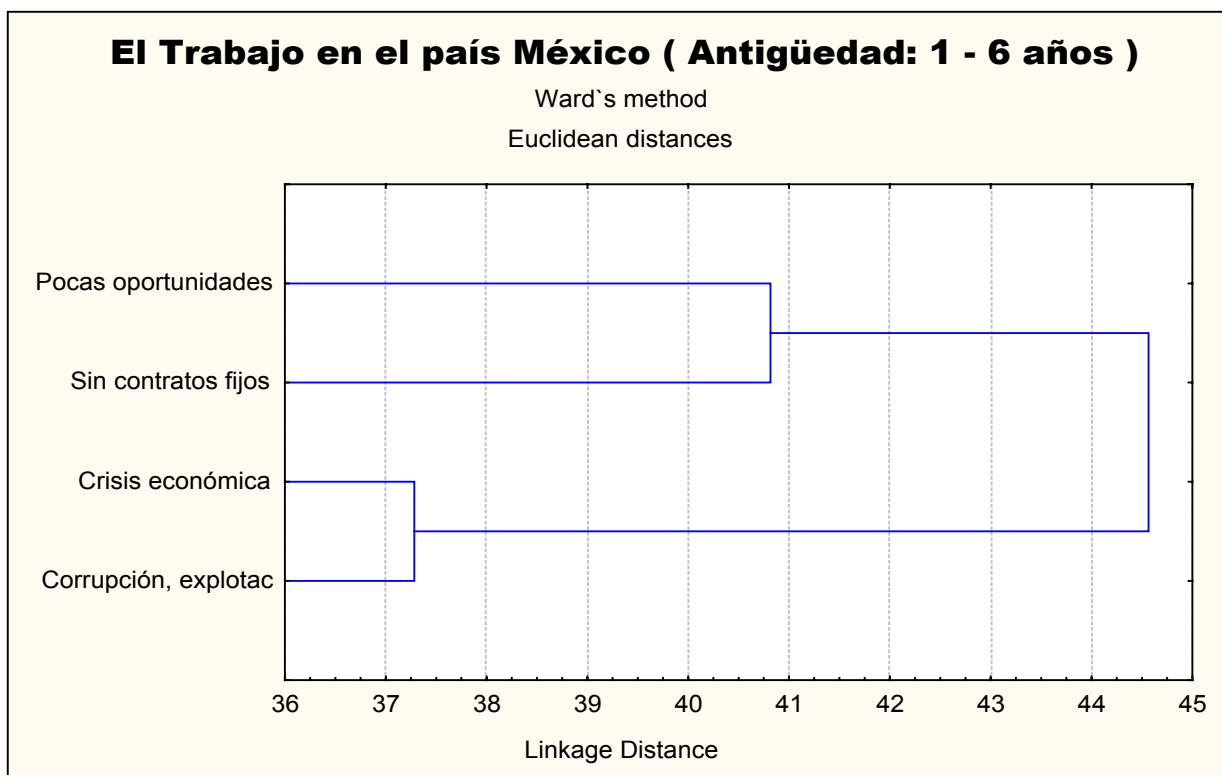
### ***A) El Trabajo en el país México (Antigüedad : 1 - 6 años )***

ANALISIS DE RESULTADOS .- La frecuencia más alta con un porcentaje del 25.17% está en MUY DE ACUERDO en calificar al Trabajo en el país México como Con pocas Oportunidades.

Le sigue con una frecuencia del 24.39% con MUY DE ACUERDO en calificar al Trabajo con Ausencia de contratos fijos.

Una frecuencia del 20.54% como NEUTRAL al considerar que el Trabajo en México está dentro de la Crisis económicas y que hay pocas inversiones.

Una frecuencia del 19.58 afirma estar EN POCO DESACUERDO con relación a considerar que hay corrupción, injusticia y explotación en el Trabajo en México.



ANALISIS DE RESULTADOS .- En cuanto al Análisis Cluster, deja ver que relacionan Crisis económica y Corrupción con una distancia corta de 37.28, siguiéndole los aspectos: Pocas oportunidades y Sin contratos fijos.

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Pocas Oportunidades	290	4.91724138	1.83017177
Crisis económica Sin Contratos Fijos	292	4.48630137	1.85463588
Corrupción	291	4.62199313	1.91403099
	291	4.40893471	1.85168774

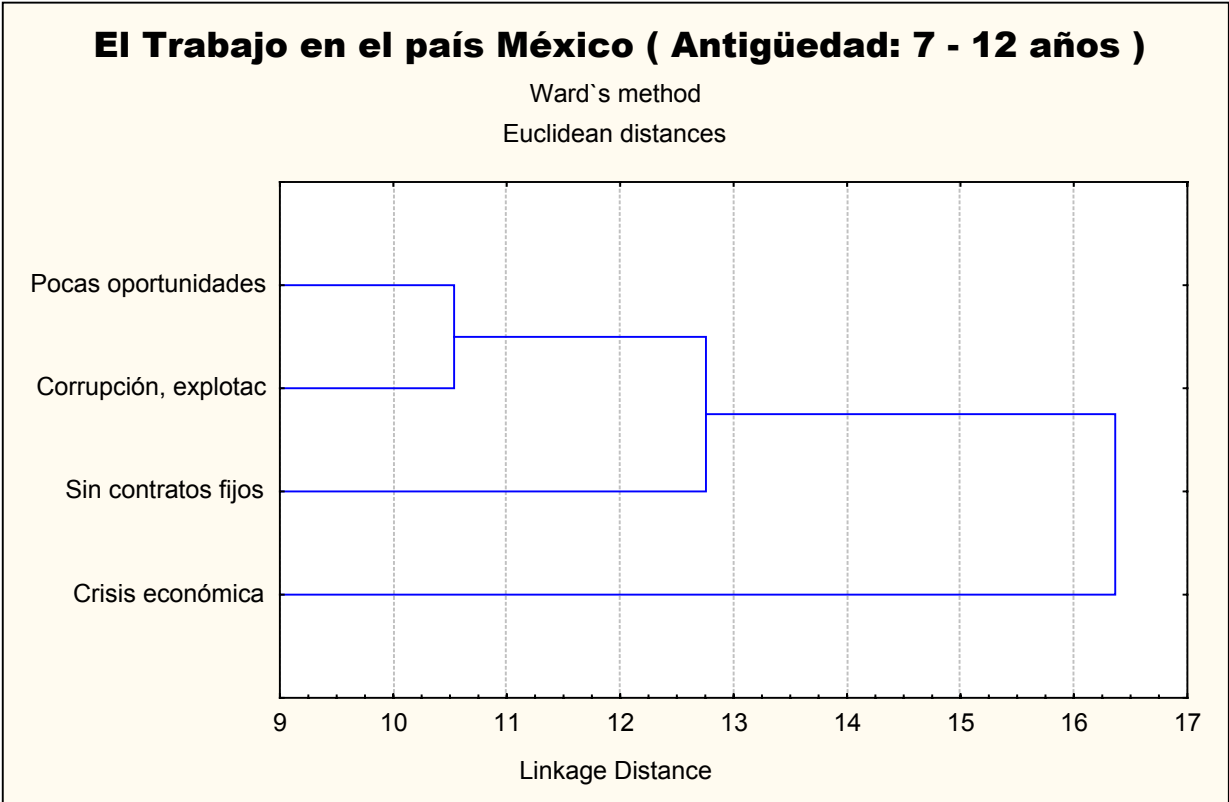
En general se obtiene que el mayor porcentaje de sujetos se encuentre en la Antigüedad de 1 – 6 años (290 personas ) y que la tendencia general es estar



Poco de Acuerdo, aunque no hay que dejar de ver que en aspectos como: Un trabajo con pocas oportunidades y sin Contratos Fijos se obtuvo una frecuencia alta.

**El Trabajo en el país México ( Antigüedad : 7 - 12 años )**

ANALISIS DE RESULTADOS .- Aún cuando el número de sujetos con esta antigüedad de 7 a 12 años es menor ( pues son 30 trabajadores ), se deja ver que la frecuencia de respuestas, tuvieron un 23.33% en estar MUY DE ACUERDO en calificar al Trabajo en México como con Pocas Oportunidades, seguido por 16.666% con MUY DE ACUERDO en considerar que el Trabajo está en relación a la Crisis económica que se vive., así también el mismo porcentaje ( 16.66%) se manifestó estar MUY DE ACUERDO con que el Trabajo en México existe Corrupción, injusticia y explotación.



ANALISIS DE RESULTADOS .- El Análisis Cluster deja ver que establecen la relación entre: Pocas Oportunidades y Corrupción, con la distancia más corta de 10.535 .

En general la tendencia es a calificar desfavorablemente el Trabajo en México, aunque la cantidad de sujetos es menor que en otras Antigüedades como la de 1 a 6 años donde se encuentra concentrada la mayor parte de los Trabajadores.

Las Antigüedades de 13 a 18 años, así como los trabajadores que tienen una antigüedad de 19 años en adelante no se mencionan porque el número de trabajadores es mínimo.

Siendo en de 13 a 18 años: 7 donde se observa que en el Análisis Cluster relacionaron: Crisis económica y Corrupción. Las personas con 19 años de antigüedad en adelante solamente: son 2, por lo que no se analizaron sus respuestas. Las antigüedades resultantes dejan ver que actualmente la movilidad laboral es alta, además que la mayoría de las Empresas lo que menos quieren es tener gente con mucha antigüedad, porque les representa gastos y riesgos.

### ***El Trabajo en el país México ( Puestos a nivel jerárquico )***

ANALISIS DE RESULTADOS .- Las personas en puestos jerárquicos, presentaron las siguientes frecuencias:

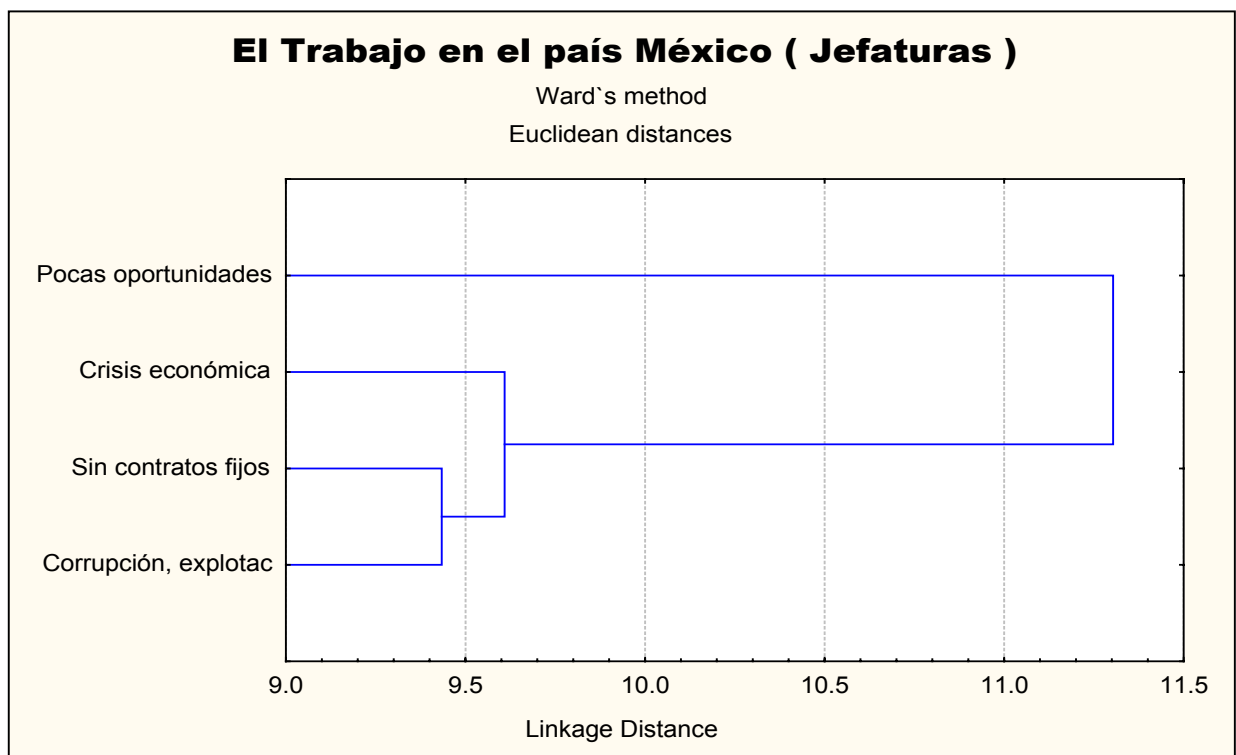
26.08% MAS O MENOS DE ACUERDO en cuanto a que el trabajo en México hay pocas oportunidades, así como que existe ausencia de contratación fija.

MUY DE ACUERDO con una frecuencia del 26.08% cuando afirman que el Trabajo en México está lleno de Corrupción, explotación e injusticia.

Así también en un 21.73% se muestran MAS O MENOS DE ACUERDO con que el Trabajo en México esté relacionado con la Crisis económica y bajas inversiones.

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Pocas			
Oportunidades	23	4.86956522	1.93776694
Crisis económica	23	4	2.02259959
Sin Contratos Fijos	23	4	2.23606798
Corrupción	23	4.73913043	1.86394965

En cuanto al análisis Cluster se observa la relación que establecen entre los aspectos: Corrupción, explotación e injusticia con Sin contratos fijos con una distancia corta de: 9.43 y también con Crisis económica con una distancia de 9.6. Quedando relacionados los tres aspectos mencionados.

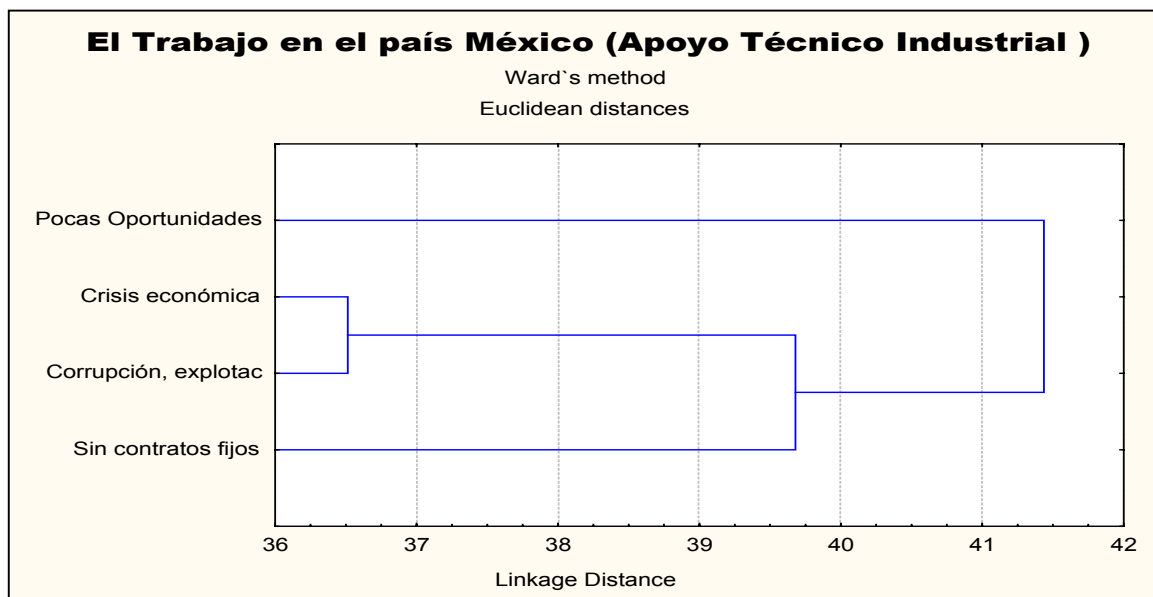


## ***El trabajo en el país México ( PUESTO APOYO TECNICO INDUSTRIAL )***

ANALISIS DE RESULTADOS .- La frecuencia más alta 26.05% considera estar MUY DE ACUERDO en que en México hay ausencia de contratos fijos  
 En segundo lugar con un 24.36% MUY DE ACUERDO en que en México Hay pocas oportunidades  
 En tercer lugar con un 21.666% y 20.58 respectivamente estuvieron MUY DE ACUERDO con que el Trabajo en México está en crisis económica y que existe corrupción, injusticia y explotación.

	Mean	Std.Dev.
Pocas Oportunidades	4.75630252	1.98077846
Crisis económica	4.57916667	1.92157518
Sin Contratos Fijos	4.77731092	1.95000539
Corrupción	4.62184874	1.80711952

En el análisis Cluster se relacionan los aspectos: Crisis económica y corrupción con una distancia de: 36.51



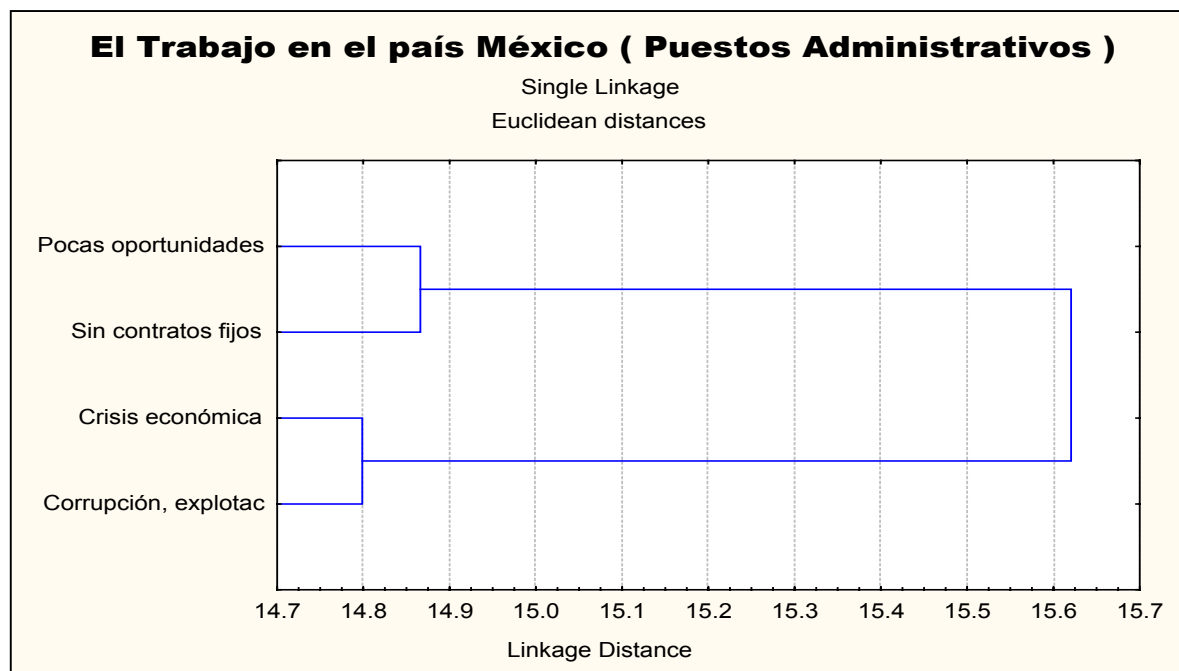
## El trabajo en el país México ( *PUESTOS ADMINISTRATIVOS* )

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores en puestos administrativos operativos se mostraron: con una frecuencia de 27.69% POCO DE ACUERDO con relación a que en México existan pocas oportunidades.

Le siguen con un 23.07% MUY DE ACUERDO con que en México hay ausencia de contratos fijos.

	Mean	Std.Dev.
Pocas		
Oportunidades	4.83076923	1.77279115
Crisis económica	4.35384615	1.97191824
Sin Contratos		
Fijos	4.36923077	1.97301507
Corrupción	4.49230769	1.88018514

En el Análisis Cluster con una distancia de: 14.79 relacionaron: Crisis económica y Corrupción, seguido por Pocas oportunidades y Sin contratos fijos.



## ***El trabajo en el país México: PUESTOS EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO***

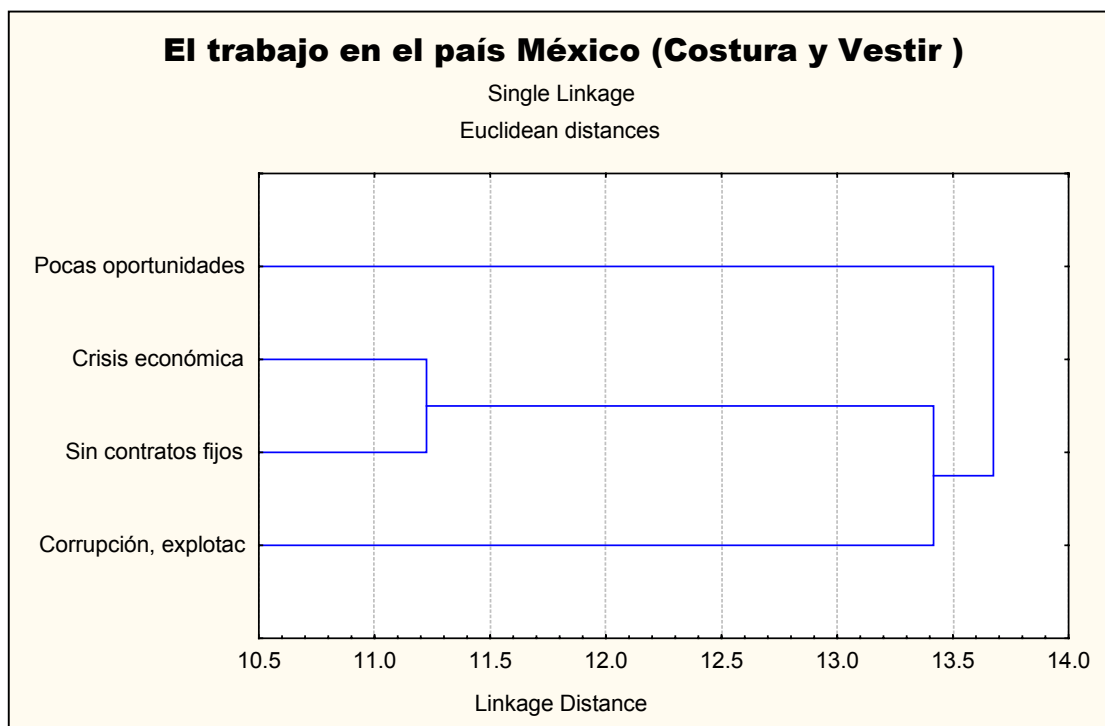
ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores en la Industria del vestido se mostraron NEUTRALES con una frecuencia del 41.86% en que el trabajo en México está en crisis económica.

Siguiéndoles un porcentaje del 32.55% también NEUTRALES a considerar que el trabajo en México hay ausencia de contratos fijos .

Y se mostraron MEDIANAMENTE DE ACUERDO con relación a que en México hay pocas oportunidades, presentando una frecuencia de: 30.23 % .

Así también con un porcentaje del 20.93% se mostraron NEUTRALES al considerar que el Trabajo en México es corrupción, explotación e injusticia.

	Mean	Std.Dev.
Pocas Oportunidades	4.65116279	1.64582764
Crisis económica	4.1627907	1.63197561
Sin Contratos Fijos	4.65116279	1.44557981
Corrupción	4.23255814	1.71599214



En cuanto al Análisis Cluster muestra relación entre los aspectos: Crisis económica y Sin contratos fijos con una distancia de: 11.22497 aunque puede observarse que en general las distancias son muy grandes entre los aspectos, lo cual nos dice que no encontraron relación.

# DEFINICION DE TRABAJO



## DEFINICION DE TRABAJO

### *Concepto Que Tienen De: Trabajo Hombres*

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los hombres (239 ) presentaron una frecuencia de 38.49% MUY DE ACUERDO en considerar que el sostenimiento económico es el aspecto más importante en el Trabajo. Lo anterior se corrobora si observamos que la media es de 5.355

Una frecuencia de 29.707 respondieron MUY DE ACUERDO en que el trabajo es: realización, desarrollo personal, superación.

Una frecuencia de 29.28 % se considera TOTALMENTE DE ACUERDO en considerar que el Trabajo le trae a la mente Responsabilidad.

Así también una frecuencia de 25.941 % se muestra MUY DE ACUERDO en asociar trabajo con "Necesidad".

Un 23.84 se considera NEUTRAL ante que el Trabajo sea rutina, lo mismo con Cansancio.

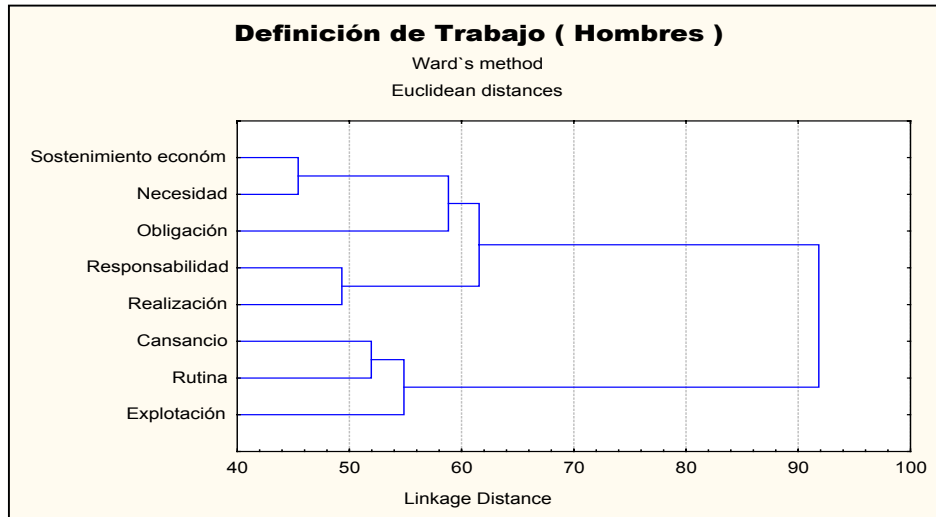
	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	239	5.35564854	1.75227328
Necesidad	239	4.88702929	1.81027621
Cansancio	239	4.24686192	1.94508122
Explotación	238	3.79831933	2.0108559
Rutina	239	4.44769874	1.84151043
Responsabilidad	239	4.92468619	1.88831474
Obligación	239	4.33054393	1.92385187
Realización	239	5.15899582	1.68776885

### **ANALISIS CLUSTER :**

*En el Análisis Cluster se observa que relacionaron los aspectos: Sostenimiento económico, Necesidad y Obligación con la distancia más corta de: 45.43127. Nuevamente si se observa la media podemos ver que es de 5.355, le sigue la media del factor Necesidad con 4.88. Dejando ver que la tendencia es a estar MAS DE ACUERDO*

En seguida aparecen relacionados: Responsabilidad y realización que presentan una media de 4.92 y 5.15 dejando ver que también la tendencia es a estar MAS DE ACUERDO.

Otro Cluster asocia los aspectos: Cansancio, Rutina y Explotación



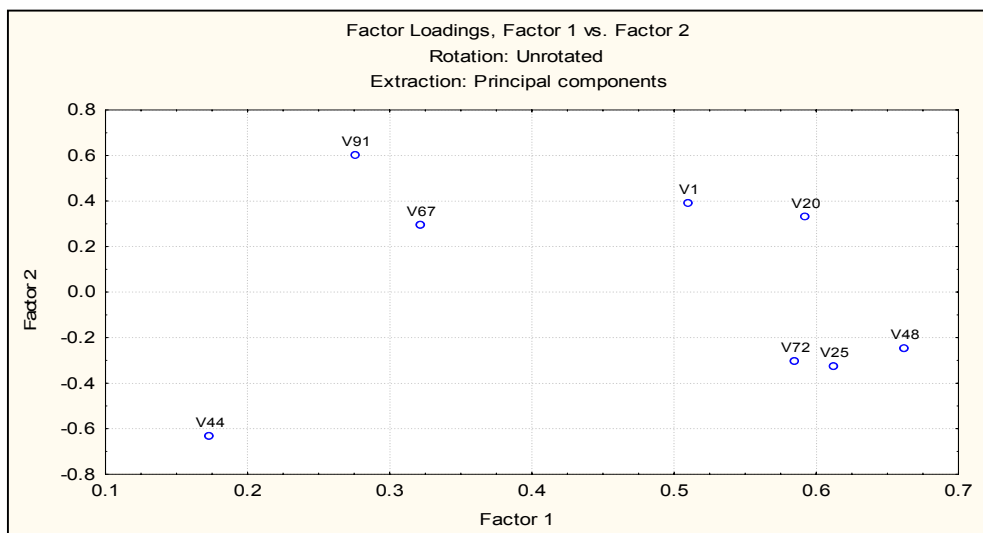
### ANALISIS FACTORIAL :

Factor Loadings (Unrotated)

Extraction: Principal components

(Marked loadings are > .700000)

	Factor 1	Factor 2
Necesidad	0.59247128	0.32990116
Cansancio	0.61251022	-0.32780076
Explotación	0.17338675	-0.63375137
Rutina	0.6621895	-0.24911862



## *ANALISIS FACTORIAL :*

ANALISIS DE RESULTADOS .- El Análisis Factorial permite comprobar cómo los hombres relacionaron los aspectos: Cansancio , Rutina y Explotación que aparecen agrupados con las correlaciones más altas de: 0.61, 0.66, - 0.63 , siendo las medias: 4.246 ; 4.33 ; 4.44 respectivamente. Dejando ver que los hombres se manifestaron POCO DE ACUERDO ante la afirmación de que el trabajo es cansancio, explotación y rutina. Aunque es notorio cómo agrupan aspectos que tienen mucho en común.

Otros aspectos que aparecen relacionados son: Sostenimiento económico y Necesidad con una correlación de: 0.5102232 y 0.59247128, cuyas medias son de: 5.35564854 y 4.88702929. Dejando ver que se muestran MAS DE ACUERDO con que el Trabajo es más Sostenimiento económico y Necesidad.

### *Concepto Que Tienen De: Trabajo Mujeres*

Las mujeres ( 164 trabajadoras ) se mostraron poco más que MEDIANAMENTE DE ACUERDO con una frecuencia de 31.28% en relacionar "Necesidad " con trabajo, mostrando una media de 5.30.

Con una frecuencia de 28.75% TOTALMENTE DE ACUERDO en considerar al trabajo como Realización, desarrollo personal y superación.

Con 26.70% TOTALMENTE DE ACUERDO en relacionar trabajo con Responsabilidad.

Con 25.625% TOTALMENTE DE ACUERDO con que el trabajo es Obligación

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	164	5.5304878	1.68145343
Necesidad	163	5.30674847	1.6492845
Cansancio	161	4.39751553	1.78983066
Explotación	161	4.22981366	2.019432

Rutina	162	4.55555556	1.91755538
Responsabilidad	161	4.9689441	1.71180592
Obligación	160	4.71875	1.8228869
Realización	160	5.025	1.6404862

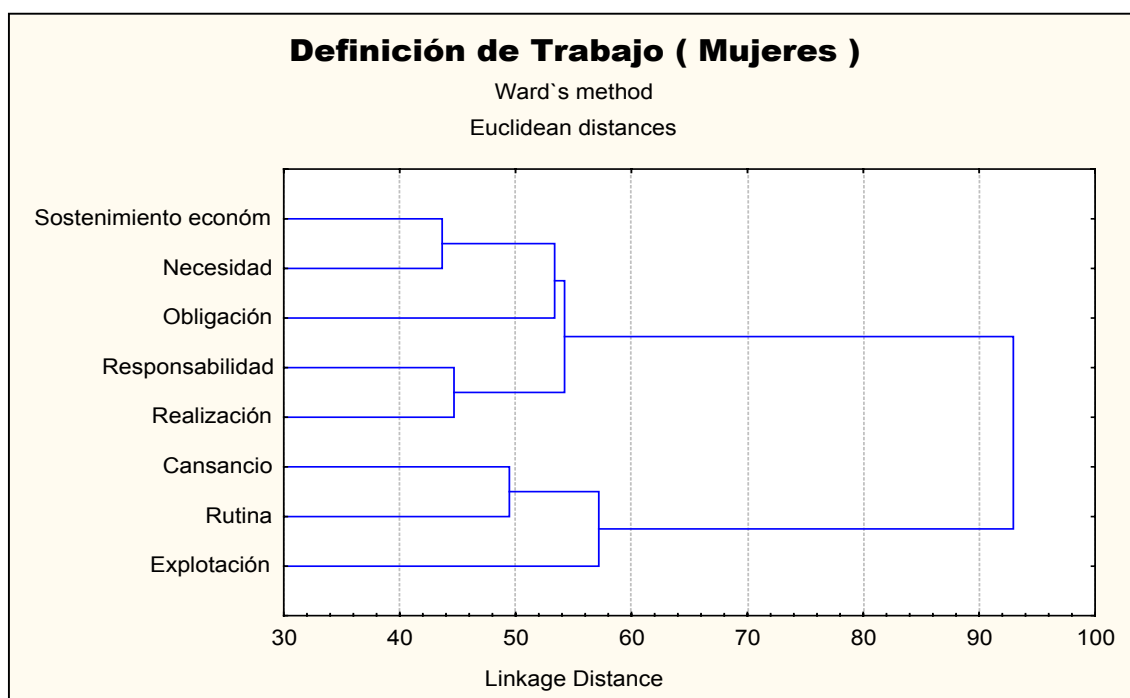
### **ANALISIS CLUSTER :**

*En el Análisis Cluster se observan claramente dos Clusters:*

*El primero agrupa los aspectos: Sostenimiento económico, Necesidad, ambos aspectos al revisar la media nos permiten ver que las mujeres están más orientadas a estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** con que el trabajo es sostenimiento económico y necesidad. La distancia más corta ( 46.63 ) está entre: Sostenimiento económico y Necesidad.*

*Otro Cluster agrupa: Responsabilidad y Realización cuyas medias fueron: 4.9 y 5.0 dejando que ver que las mujeres están **POCO DE ACUERDO** en que el trabajo es Responsabilidad y Realización.*

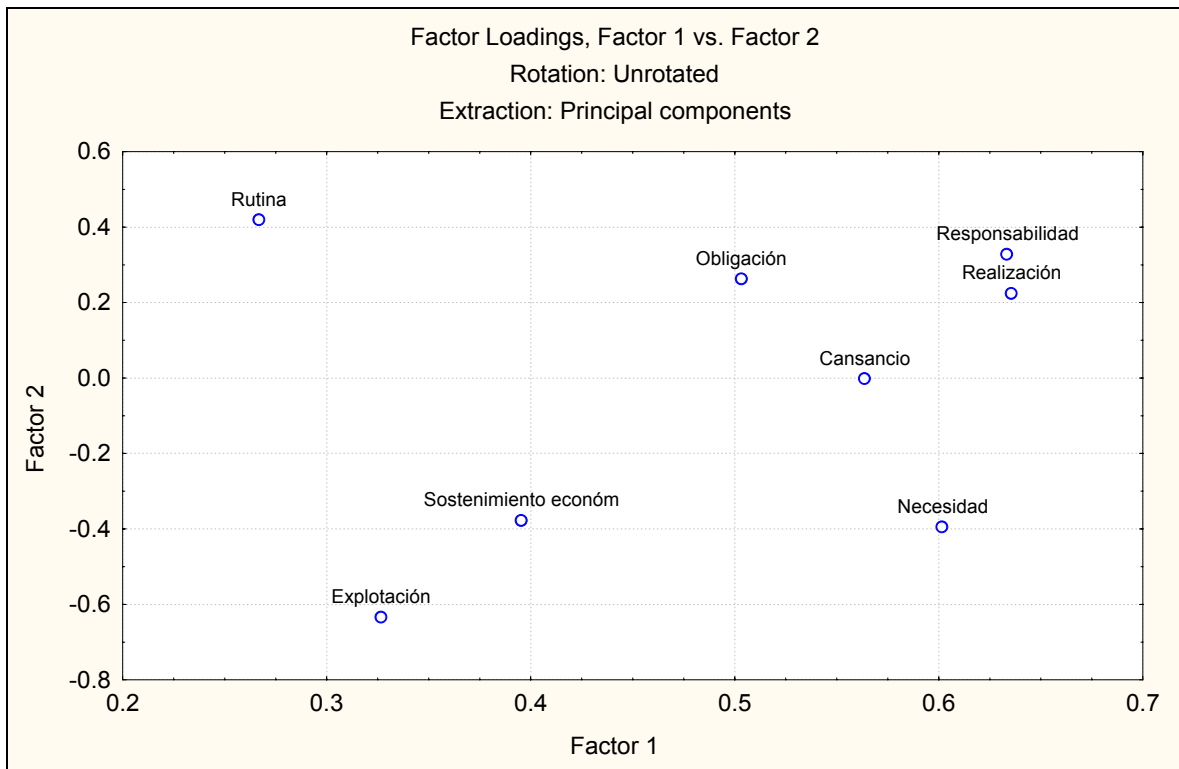
*Al igual que Cansancio, Rutina y Explotación son agrupados con una media de: 4.39751553; 4.22981366 y 4.55555556 respectivamente dejando ver que pasa del punto neutral, comprobándose con el análisis e frecuencias donde se observa una tendencia mayor hacia estar **MUY DE ACUERDO** con que el trabajo es Cansancio, Rutina y Explotación.*



## ANALISIS FACTORIAL:

Factor Loadings (Unrotated)  
Extraction: Principal components  
(Marked loadings are > .700000)

	Factor 1	Factor 2
Explotación	.326563	<b>-.634393</b>
Rutina	.266725	.420086
Responsabilidad	<b>.633388</b>	.327714
Obligación	.503286	.263225
Realización	<b>.635399</b>	.223936



En el Análisis Factorial puede observarse como las mujeres relacionaron agrupando los aspectos: Responsabilidad y Realización con una correlación de

.633 y .635 respectivamente, siendo la media de 4.9 y 5.0 dejando ver nuevamente que las mujeres están POCO DE ACUERDO en que el trabajo es Realización y Responsabilidad. Esto se comprobó también con el Análisis Cluster y la tendencia de las frecuencias.

### Concepto Que Tienen De: Trabajo

#### Edad 18 – 25 Años

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores ( 103 ) con edades entre 18 y 25 años presentar una frecuencia alta de 44.11 % al responder MUY DE ACUERDO con que el trabajo les trae a la mente Responsabilidad.

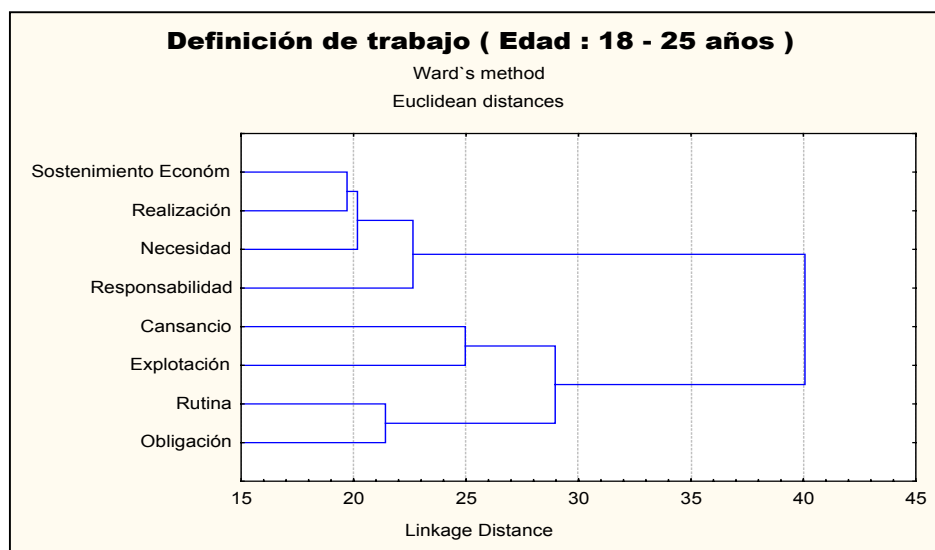
También respondieron MUY DE ACUERDO, con una frecuencia de 43.56% que el trabajo es Realización, desarrollo personal y superación.

MUY DE ACUERDO en relacionar al trabajo con Necesidad y con una frecuencia de 41.74% respondieron

MUY DE ACUERDO en que el trabajo es obligación, con una frecuencia de 39.60%

Y con 40.77% MUY DE ACUERDO en que el aspecto más importante es el sostenimiento económico.

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	103	5.39805825	1.76757176
Necesidad	103	5.48543689	1.65602926
Cansancio	102	4.29411765	2.00784716
Explotación	102	3.73529412	2.06779392
Rutina	102	4.58823529	1.98186302
Responsabilidad	102	5.53921569	1.77814882
Obligación	101	5.14851485	1.85141102
Realización	101	5.55445545	1.58414171



## **ANALISIS CLUSTER :**

ANALISIS DE RESULTADOS .- *El cluster permite observar la asociación que establecen entre: Sostenimiento económico, Realización, Necesidad y Responsabilidad.*

*Otro Cluster agrupa: Cansancio, explotación, Rutina y Obligación.*

*Rutina y Obligación también tienen una distancia corta.*

## **ANALISIS FACTORIAL :**

*Factor Loadings (Unrotated)*

*Extraction: Principal components*

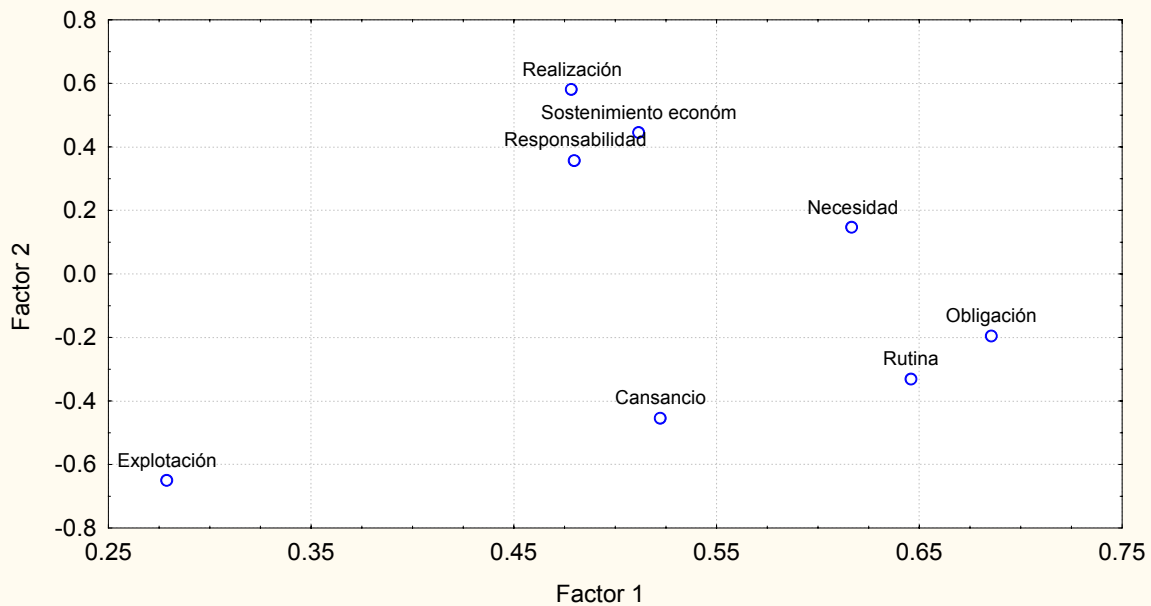
*(Marked loadings are > .700000)*

	<i>Factor</i>	<i>Factor</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>
Sostenimiento Económico	.511481	.445052
Necesidad	.616787	.146452
Cansancio	.522183	-.454501
Explotación	.278767	-.650497
Rutina	.645842	-.331878
Responsabilidad	.479928	.357400
Obligación	.685486	-.195559
Realización	.478359	.580259

## Definición de Trabajo ( Edad 18 - 26 años )

Rotation: Unrotated

Extraction: Principal components



ANALISIS FACTORIAL .- los trabajadores ( 103 ) de edades entre 18 y 26 años de edad relacionaron los aspectos. Obligación y Rutina con una correlación de .645842 y .685486, y la media de 5.14 y 4.588 respectivamente dejan ver , al igual que las frecuencias, que estos trabajadores ESTAN MAS DE ACUERDO en que el trabajo es Obligación y Rutina.

También el aspecto Explotación aparece con una correlación alta de -.650497, con una media de 3.73 y las frecuencias también reflejan una tendencia a responder en forma NEUTRAL ante que el trabajo es explotación.

### *Concepto Que Tienen De: Trabajo*

#### *Edad 26 – 33 Años*

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores ( 237 ) se muestran MUY DE ACUERDO con una frecuencia de 26.69% con que el trabajo es realización, desarrollo personal y superación.



Con una frecuencia de 25.73% se mostraron NEUTRALES ante que el trabajo es Rutina.

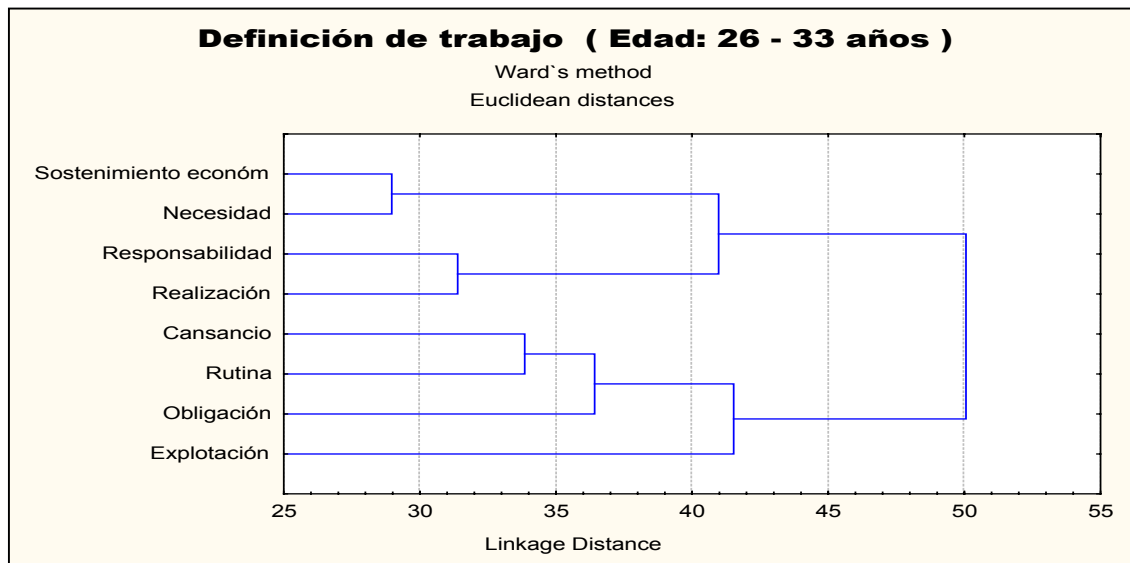
Con una frecuencia de 25.42% NEUTRALES ante que el trabajo les trae a la mente responsabilidad

Con un 24.89% MUY DE ACUERDO en considerar trabajo como Necesidad.

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	237	5.4092827	1.66888217
Necesidad	237	4.99156118	1.71728886
Cansancio	236	4.34745763	1.81190915
Explotación	235	4.04680851	1.94418386
Rutina	237	4.60759494	1.75936517
Responsabilidad	236	4.82627119	1.70340975
Obligación	236	4.28389831	1.87250977
Realización	236	5.01694915	1.693457

## ANALISIS CLUSTER

*El Análisis Cluster deja ver que asocian Sostenimiento económico con Necesidad, con una distancia de 28.96. Mientras que otro Cluster claramente definido agrupa: Cansancio, Rutina y Obligación.*



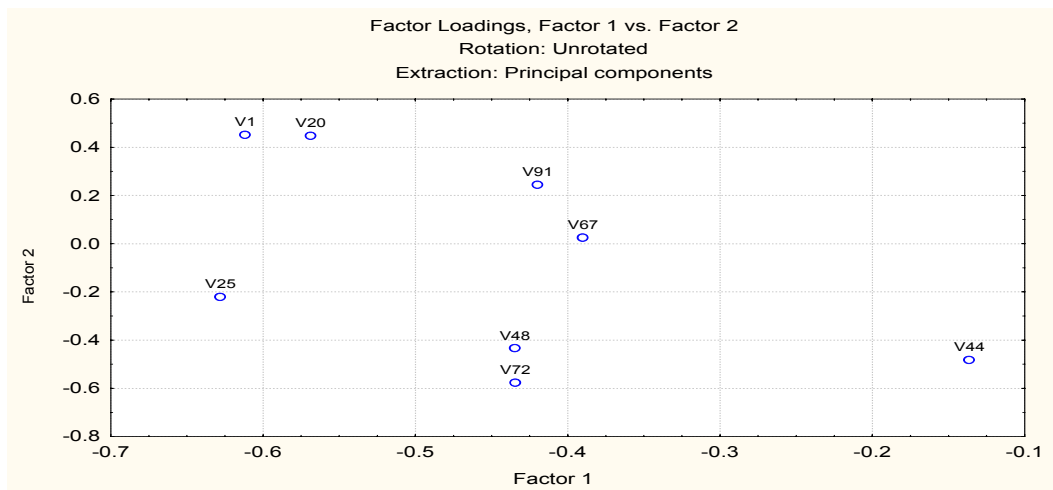
## ANALISIS FACTORIAL :

Factor Loadings (Unrotated)

Extraction: Principal components

(Marked loadings are > .700000)

	Factor 1	Factor 2
Sostenimiento Económico	<b>-.611736</b>	.451950
Necesidad	<b>-.568850</b>	.447006
Cansancio	<b>-.628021</b>	-.220592
Explotación	-.136376	-.482833
Rutina	-.434807	-.433346
Responsabilidad	-.390090	.024755
Obligación	-.434518	<b>-.576019</b>
Realización	-.419831	.244590
Expl.Var	1.817112	1.265885
Prp.Totl	.227139	.158236



ANALISIS DE RESULTADOS .- ANALISIS FACTORIAL .- el análisis factorial permite ver que los aspectos: Sostenimiento económico y Necesidad con las correlaciones más altas de **-.611736** y **-.568850** aparecen relacionados, y las medias de 5.4092827 y 4.99156118 respectivamente, así como las frecuencias que fueron altas en ambos aspectos me permiten afirmar que los trabajadores de

edades entre 26 y 33 años están MEDIANAMENTE DE ACUERDO con que el trabajo es Sostenimiento económico y Necesidad.

### *Concepto Que Tienen De: Trabajo*

#### *Edad 34 – 48 Años*

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores están MUY DE ACUERDO con un porcentaje del 46.875% en que el trabajo es Sostenimiento económico.

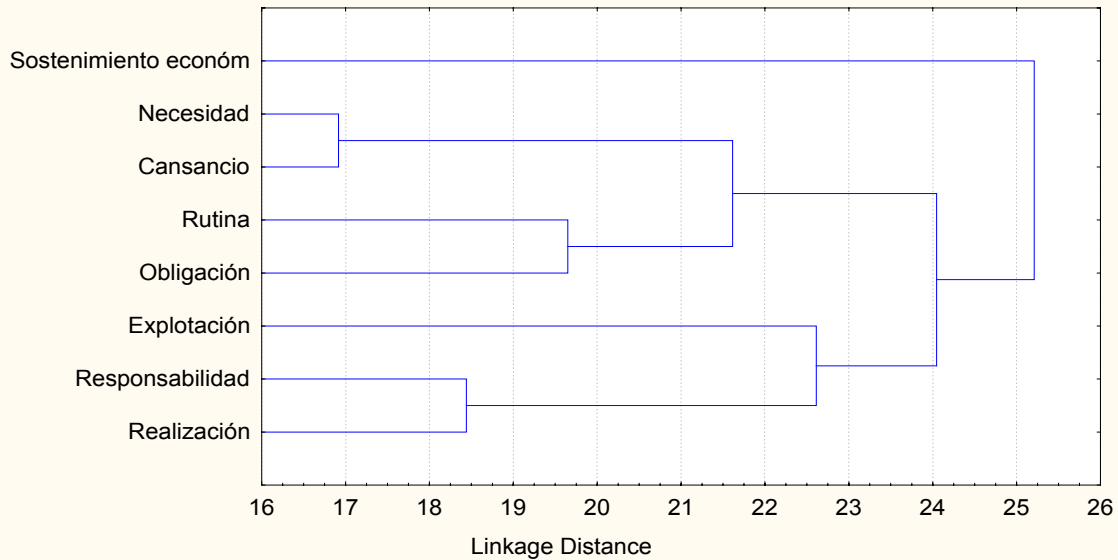
Mientras que en 25.39% se mostraron MEDIANAMENTE DE ACUERDO en que el trabajo es Necesidad.

Con una frecuencia 22.22% se mostraron MUY DE ACUERDO con que el trabajo es Responsabilidad.

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	64	5.5625	1.8676443
Necesidad	63	4.63492063	1.94523062
Cansancio	63	4.22222222	1.97928339
Explotación Rutina	63	4.07936508	2.21651854
Responsabilidad	63	3.84126984	2.02569263
Obligación	63	4.42857143	2.05343368
Realización	63	4.15873016	1.78891163
	63	4.71428571	1.55986529

## Definición de trabajo ( Edad: 34 - 45 años )

Ward's method  
Euclidean distances



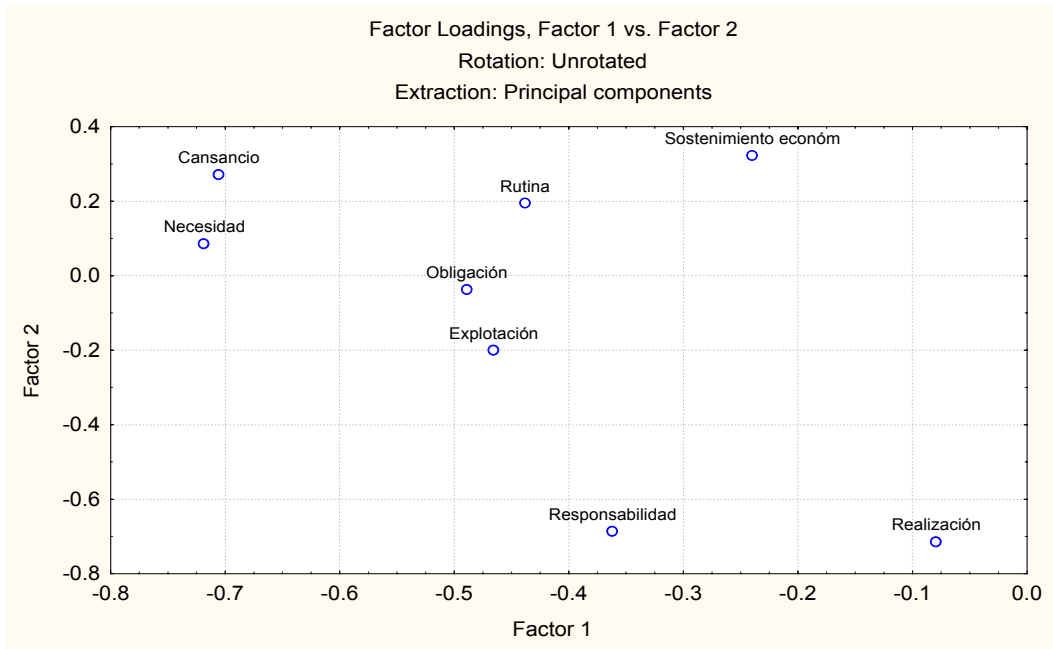
### **ANALISIS CLUSTER :**

ANALISIS DE RESULTADOS .- El Análisis Cluster deja ver como agruparon Necesidad y Cansancio, Rutina y Obligación, con una distancia euclidiana de 16.91657.

*Factor Loadings (Unrotated)*

*Extraction: Principal components  
(Marked loadings are > .700000)*

	Factor 1	Factor 2
Sostenimiento Económico	-.239943	.322908
Necesidad	-.718753	.086072
Cansancio	-.705679	.271790
Explotación	-.465820	-.199728
Rutina	-.438298	.194990
Responsabilidad	-.362125	-.686473
Obligación	-.488984	-.037237
Realización	-.079477	-.714288
<i>Expl.Var</i>	1.857812	1.246300
<i>Prp.Totl</i>	.232227	.155787



ANALISIS DE RESULTADOS .- ANALISIS FACTORIAL .- Los aspectos Cansancio y Necesidad aparecen muy relacionados con una correlación alta de:  $-0.718753$  y  $-0.705679$ , cuyas medias son de  $4.63492063$  y  $4.22222222$ , mientras que sus frecuencias muestran una tendencia hacia estar MAS DE ACUERDO con que el Trabajo es Cansancio y Necesidad.

### *Concepto Que Tienen De: Trabajo*

### *Puesto Apoyo Técnico Industrial*

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	241	5.49792531	1.83058388
Necesidad	240	5.24583333	1.78849863
Cansancio	238	4.43277311	1.87637361
Explotación	237	4.12658228	1.96171247
Rutina	239	4.66945607	1.90850268
Responsabilidad	238	5.13865546	1.80063792
Obligación	237	4.52320675	1.90796986
Realización	237	5.21940928	1.63721383

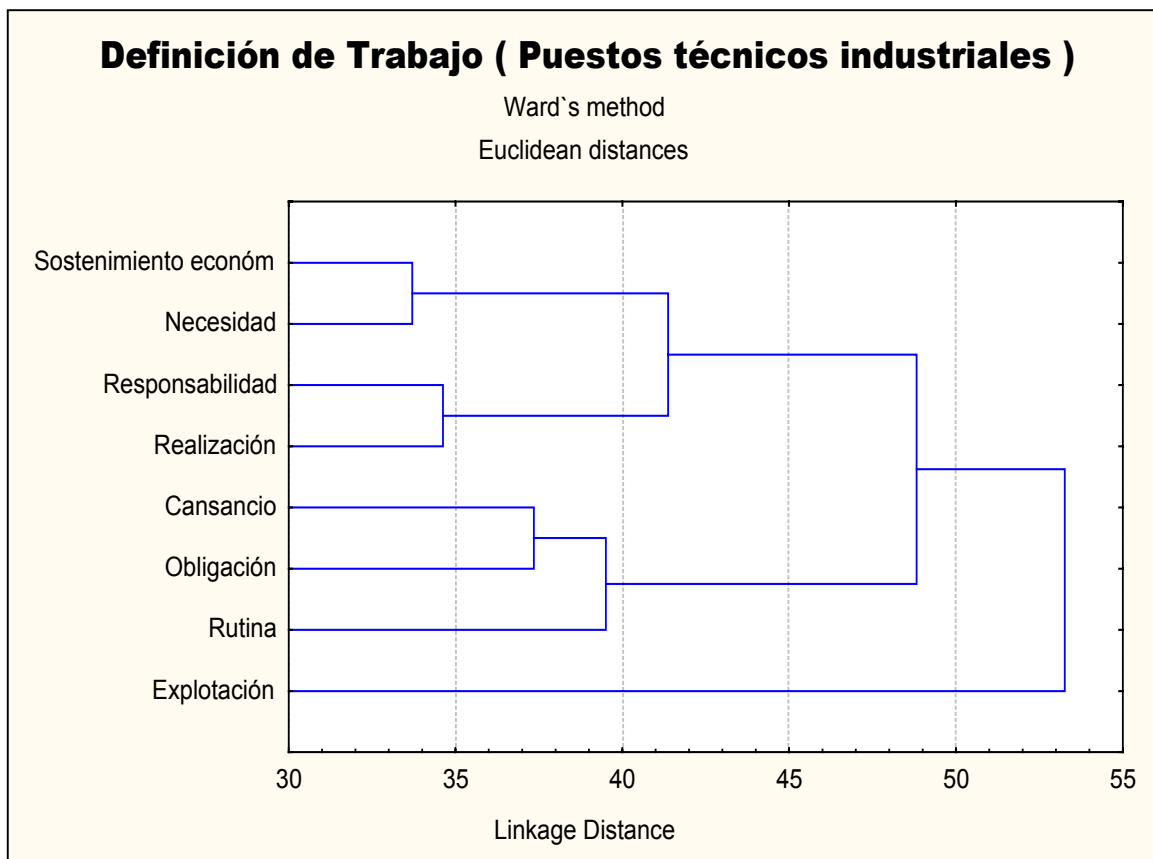
ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores ( 241 ) con puestos industriales a nivel operativo se mostraron TOTALMENTE DE ACUERDO con una frecuencia de  $45.22\%$  en ver al trabajo como Sostenimiento económico.

Con una frecuencia de 35.41% también MUY DE ACUERDO en que el trabajo es por Necesidad.

Con una frecuencia de 32.77 % en que el trabajo es Responsabilidad.

Con una frecuencia de 30.37 % MUY DE ACUERDO en que el trabajo es Realización.

Con una frecuencia de 25.10% MUY DE ACUERDO en considerar que el trabajo es Rutina



ANÁLISIS DE RESULTADOS .- Se pueden observar dos Cluster diferenciados: uno que agrupa: Sostenimiento económico y Necesidad, cuyas frecuencias muestran están MUY DE ACUERDO , lo mismo para Responsabilidad y realización.

Y por otra parte otro Cluster que agrupa: Cansancio, Obligación y Rutina

*Factor Loadings (Unrotated)*  
*Extraction: Principal components*  
*(Marked loadings are > .700000)*

	<i>Factor</i> 1	<i>Factor</i> 2
Sostenimiento Económico	.500719	.422683
Necesidad	.584068	.224395
Cansancio	.499454	-.419921
Explotación	.085519	<b>-.726205</b>
Rutina	.433096	-.154390
Responsabilidad	.561551	.007514
Obligación	.606247	-.299095
Realización	.626203	.276427
<i>Expl.Var</i>	2.111198	1.122484
<i>Prp.Totl</i>	.263900	.140310

ANALISIS DE RESULTADOS .- ANALISIS FACTORIAL .- Como lo muestran las correlaciones de cada factor con sus variables, la correlación más alta es en el aspecto Explotación con -.726205 y su frecuencia deja ver que los trabajadores de los puestos técnicos industriales estan MUY DE ACUERDO en que el trabajo es Explotación.

### *Concepto Que Tienen De: Trabajo*

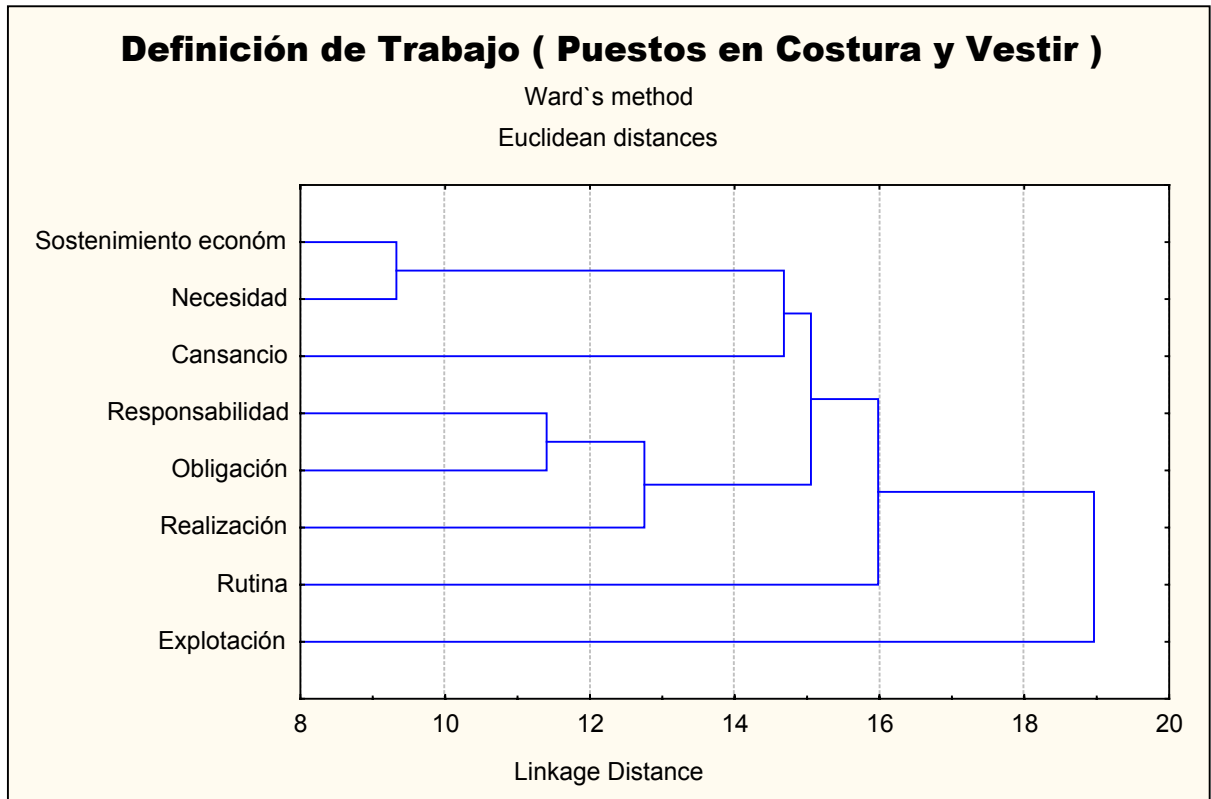
#### *Puestos en Costura y Vestir*

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	42	5.30952381	1.19935135
Necesidad	42	5.07142857	1.13466138
Cansancio	42	4.33333333	1.54077375
Explotación	42	4.23809524	1.79170887
Rutina	42	4.5	1.7143583
Responsabilidad	42	4.73809524	1.30775406
Obligación	42	4.64285714	1.52733513
Realización	42	4.4047619	1.48257396

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores de la industria del vestir se consideran POCO DE ACUERDO con una frecuencia del 42.85% en que el trabajo es por Necesidad.

Con una frecuencia de 40.47% MEDIANAMENTE DE ACUERDO en que el trabajo es Sostenimiento Económico.

Y se mostraron NEUTRALES con una frecuencia de 38.09 % en que el trabajo es Responsabilidad, así como que el trabajo es Realización.



**ANALISIS CLUSTER :**

*El Análisis Cluster deja ver que relacionan los aspectos: Sostenimiento económico y Necesidad con una distancia corta de 9.327379. Las frecuencias se orientan a estar MUY DE ACUERDO con que el trabajo es Sostenimiento económico y Necesidad.*

Otro Cluster agrupa: Responsabilidad, Obligación y Realización



*Factor Loadings (Unrotated)*  
*Extraction: Principal components*  
*(Marked loadings are > .700000)*

	<i>Factor</i> 1	<i>Factor</i> 2
Sostenimiento Económico	.508473	<b>.655258</b>
Necesidad	.472623	.532833
Cansancio	.384364	.157822
Explotación	-.180271	.584388
Rutina	.547059	-.362551
Responsabilidad	.611618	-.320136
Obligación	.528086	-.002942
Realización	.363933	-.397415
<i>Expl.Var</i>	1.746823	1.471568
<i>Prp.Totl</i>	.218353	.183946

ANALISIS FACTORIAL .- Lo afirmado anteriormente se corrobora con este análisis donde el valor mayor de correlación de -.655258 pertenece a Sostenimiento económico, mostrándose las frecuencias también en estsr MUY DE ACUERDO en que el Trabajo es Sostenimiento económico.

### *Concepto Que Tienen De: Trabajo*

#### *Puestos Administrativos ( Operativos )*

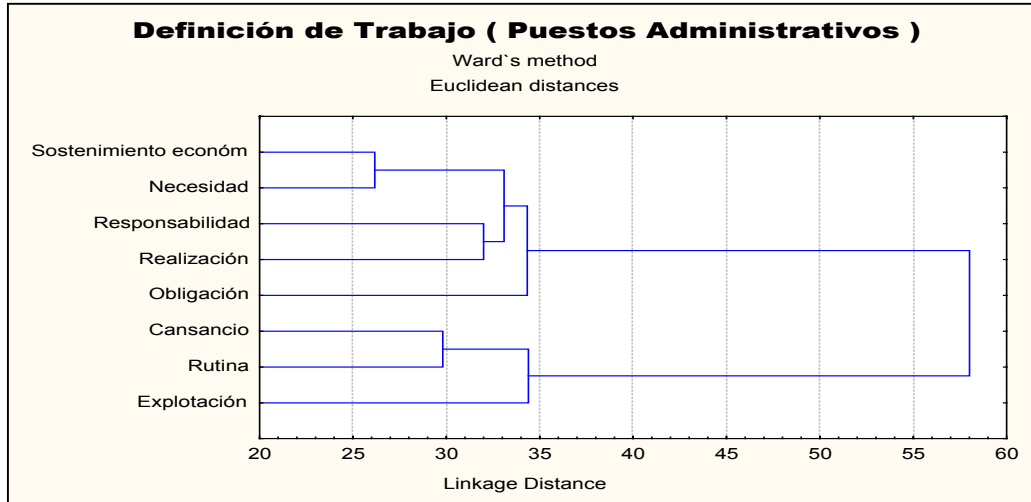
	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	43	5.34883721	1.46195761
Necesidad	43	4.6744186	1.68637298
Cansancio	43	4.41860465	1.93011914
Explotación	43	3.72093023	2.05084862
Rutina	43	4.18604651	1.73556377
Responsabilidad	43	4.6744186	2.05543334
Obligación	43	4.30232558	1.8712726
Realización	43	5.23255814	1.7571244

Los trabajadores administrativos a nivel operativo consideran ESTAR MUY DE ACUERDO en que el trabajo es Realización, con una frecuencia de 34.85%

Le sigue con una frecuencia de 32.55% MEDIANAMENTE DE ACUERDO en que el trabajo es Sostenimiento económico.

Con una frecuencia de 27.90% MEDIANAMENTE DE ACUERDO en que el trabajo es Necesidad.

POCO DE ACUERDO con una frecuencia de 27.90 en que el trabajo es Rutina.



**ANALISIS CLUSTER :**

El Análisis Cluster permite observar dos Cluster que agrupan: Sostenimiento económico, Necesidad, Responsabilidad y Realización.

Y por otro lado otro cluster agrupando: Cansancio, Rutina y Explotación.

La distancia más corta 26.17250 se encuentra entre los aspectos: Sostenimiento económico y Necesidad .

Factor Loadings (Unrotated)

Extraction: Principal components

(Marked loadings are > .700000)

	Factor 1	Factor 2
Sostenimiento Económico	-.245226	.692716
Necesidad	<b>-.722885</b>	.458991
Cansancio	<b>-.793706</b>	.165771
Explotación	-.426110	-.304187
Rutina	-.648215	-.492164
Responsabilidad	-.003982	-.388141
Obligación	-.587004	-.435522
Realización	-.115424	.628990
Expl.Var	2.172333	1.788723
Prp.Totl	.271542	.223590

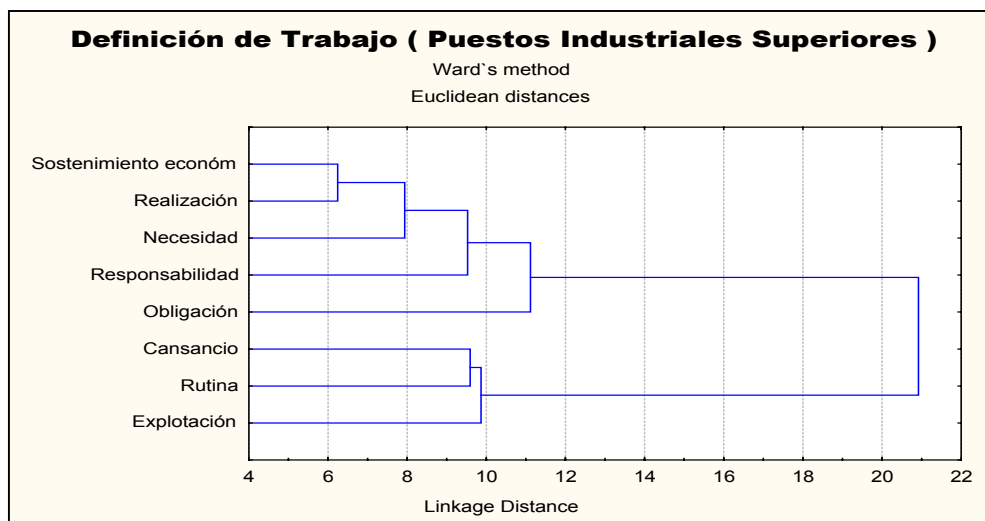
*ANALISIS FACTORIAL .- Los resultados arrojan que Cansancio y Necesidad con valores de correlación de:  $-.793706$  y  $722285$  son los aspectos más relevantes, además de estar **MUY DE ACUERDO** en que el trabajo es Cansancio y Necesidad.*

**Concepto Que Tienen De: Trabajo Puestos Jerárquicos a nivel Superior**

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento					
Económico	23	5.08695652	5	4.08300395	2.02064444
Necesidad	23	4.34782609	4	4.41897233	2.10213518
Cansancio	23	3.47826087	3	4.8972332	2.21296932
Explotación	23	4.08695652	4	5.71936759	2.39151993
Rutina	23	3.56521739	4	3.62055336	1.90277517
Responsabilidad	23	4.82608696	5	3.69565217	1.92240791
Obligación	23	4.7826087	6	3.72332016	1.92959067
Realización	23	5.47826087	6	2.62450593	1.62003269

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores que ocupan puestos jerárquicos a nivel superior se muestran **MUY DE ACUERDO** con una frecuencia de 39.13% en que el trabajo es Obligación, así por otro lado y con la misma frecuencia que el trabajo es Sostenimiento económico, y por último también es permite la Realización y desarrollo personal. Con una frecuencia de 30.43% **TOTALMENTE DE ACUERDO** en que el trabajo es Explotación.

Así también con una frecuencia de 30.43 % **TOTALMENTE EN DESACUERDO** en que el trabajo es Cansancio.



## **ANALISIS CLUSTER :**

*ANALISIS DE RESULTADOS .- En la Gráfica se observan dos Clusters: Uno agrupa: Sostenimiento económico, Realización, Necesidad, Responsabilidad y Obligación.*

*Otro Cluster agrupa: Cansancio, Rutina y Explotación.*

*La distancia más corta (6.244998 esta entre Sostenimiento económico y Realización.*

*Factor Loadings (Unrotated)*

*Extraction: Principal components*

*(Marked loadings are > .700000)*

	<i>Factor</i>	<i>Factor</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>
Sostenimiento Económico	<b>-.700334</b>	.245434
Necesidad	-.582526	.427135
Cansancio	-.724188	-.380358
Explotación	<b>-.748217</b>	-.257280
Rutina	-.681145	-.067185
Responsabilidad	-.252890	<b>.738039</b>
Obligación	-.306210	.119729
Realización	.149032	<b>.874263</b>
<i>Expl.Var</i>	2.557966	1.781433
<i>Prp.Totl</i>	.319746	.222679

## **ANALISIS FACTORIAL.-**

*Se observa que los aspectos. Realización (.874263), Explotación (.748217 ), Responsabilidad (.738039), Cansancio (.724188) y Sostenimiento económico (.700334) tienen las correlaciones más altas. En cuanto a Realización los porcentajes más elevados se orientan a estar MUY DE ACUERDO en que el Trabajo es Realización, con una media de 5.47.*

*Explotación tiene una media de 4 y las frecuencias más altas también están en este punto, lo cual indica que los trabajadores de puestos jerárquicos se consideran NEUTRALES ante afirmar que el Trabajo sea explotación. En cuanto*

a Responsabilidad presenta una media de 4.82 ligeramente por arriba del punto sin embargo en el análisis e frecuencias se puede ver que están MUY DE ACUERDO en considerar que el trabajo sea Responsabilidad.

**Concepto Que Tienen De: Trabajo**  
**Antigüedad: 1 – 11 meses**

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento			
Económico	67	5.46268657	1.71736548
Necesidad	67	5.32835821	1.63658976
Cansancio	67	4.02985075	2.09595678
Explotación	67	3.71641791	2.12350461
Rutina	67	4.17910448	2.05179429
Responsabilidad	66	5.78787879	1.4519499
Obligación	66	4.48484848	2.11400039
Realización	66	5.40909091	1.7539167

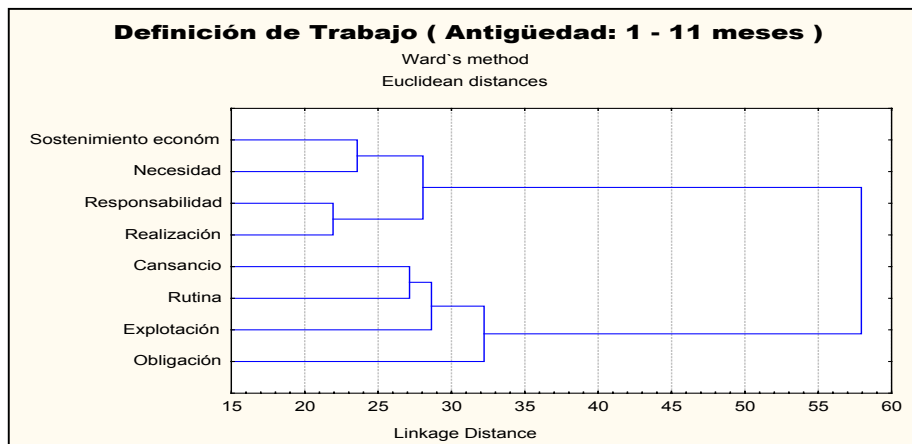
Los trabajadores con una antigüedad de 1 mes a 11 meses respondió estar TOTALMENTE DE ACUERDO con una frecuencia de 46.96% en que el trabajo es Responsabilidad.

le sigue una frecuencia del 43.93% también TOTALMENTE DE ACUERDO en que el trabajo es Realización.

Con un 40.29% TOTALMENTE DE ACUERDO en que el trabajo es Sostenimiento económico.

Con un 35.82% TOTALMENTE DE ACUERDO en que el trabajo es Necesidad.

Con una frecuencia de 31.81 % TOTALMENTE DE ACUERDO en que el trabajo es Obligación.



## **ANALISIS CLUSTER :**

En la Gráfica se pueden observar dos Clusters claramente diferenciados: Uno que agrupa: Sostenimiento económico, Necesidad y Responsabilidad y Otro que agrupa: Cansancio, Rutina, Explotación y Obligación.

La distancia mínima de 21.93499 se encuentra entre: Responsabilidad y Realización.

### *Factor Loadings (Unrotated)*

*Extraction: Principal components  
(Marked loadings are > .700000)*

	<i>Factor</i>	<i>Factor</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>
Sostenimiento Económico	.455419	.443849
Necesidad	.656421	.099336
Cansancio	.428399	-.594197
Explotación	.279660	-.570767
Rutina	.555092	-.312854
Responsabilidad	.570022	.504865
Obligación	<b>.768798</b>	-.291403
Realización	.468336	.548195
<i>Expl.Var</i>	<i>2.343471</i>	<i>1.623915</i>
<i>Prp.Totl</i>	<i>.292934</i>	<i>.202989</i>

**ANALISIS FACTORIAL.-** Se observa que se destaca en el factor 1 Obligación con un valor de .768798, lo mismo en el análisis factorial con una clara tendencia a estar MUY DE ACUERDO en que el trabajo sea obligación.

### **Concepto Que Tienen De: Trabajo**

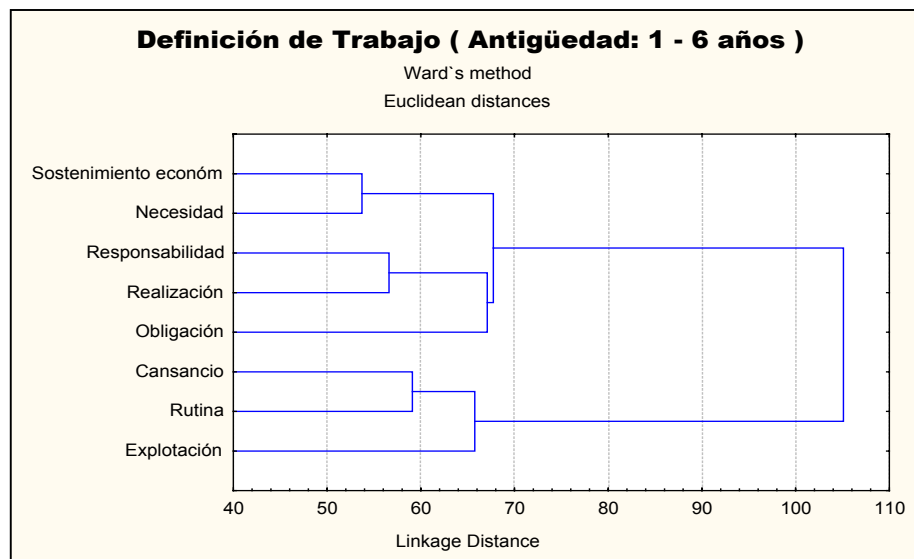
**Antigüedad: 1 – 6 años**

	<i>Valid N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.Dev.</i>
Sostenimiento Económico	292	5.34589041	1.71917133
Necesidad	292	4.9760274	1.75553341
Cansancio	290	4.35862069	1.796482
Explotación	289	4.0449827	1.98467674
Rutina	291	4.59793814	1.78108719
Responsabilidad	291	4.82130584	1.79530797
Obligación	290	4.4862069	1.85312308
Realización	290	5.0137931	1.66580179

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores con una antigüedad de 1 a 6 años consideran estar MUY DE ACUERDO en que el trabajo es Sostenimiento Económico

Así también con una frecuencia de 26.02% MUY DE ACUERDO en que el trabajo es Necesidad.

Con 24.05% MUY DE ACUERDO en que el trabajo es Responsabilidad NEUTRALES ante que el trabajo es Rutina .



**ANALISIS CLUSTER :**

La gráfica se observa que existen dos Clusters bien diferenciados: uno que agrupa: Cansancio, Rutina y Explotación y otro que agrupa: Sostenimiento económico, necesidad, Responsabilidad, Realización y Obligación.

*Factor Loadings (Unrotated)*

*Extraction: Principal components*

*(Marked loadings are > .700000)*

	Factor 1	Factor 2
Sostenimiento Económico	.565569	.481553
Necesidad	<b>.617503</b>	.422186
Cansancio	.611062	-.087546
Explotación	.214554	-.494191

Rutina	.528280	-.358294
Responsabilidad	.434084	-.171920
Obligación	.457014	-.521438
Realización	.447717	.287427
Expl.Var	1.997429	1.174467
Prp.Totl	.249679	.146808

ANALISIS FACTORIAL .- El aspecto Necesidad es el más destacado con un valor de .617503, y el análisis de frecuencias muestra una orientación a estar MUY DE ACUERDO en que el Trabajo es Necesidad.

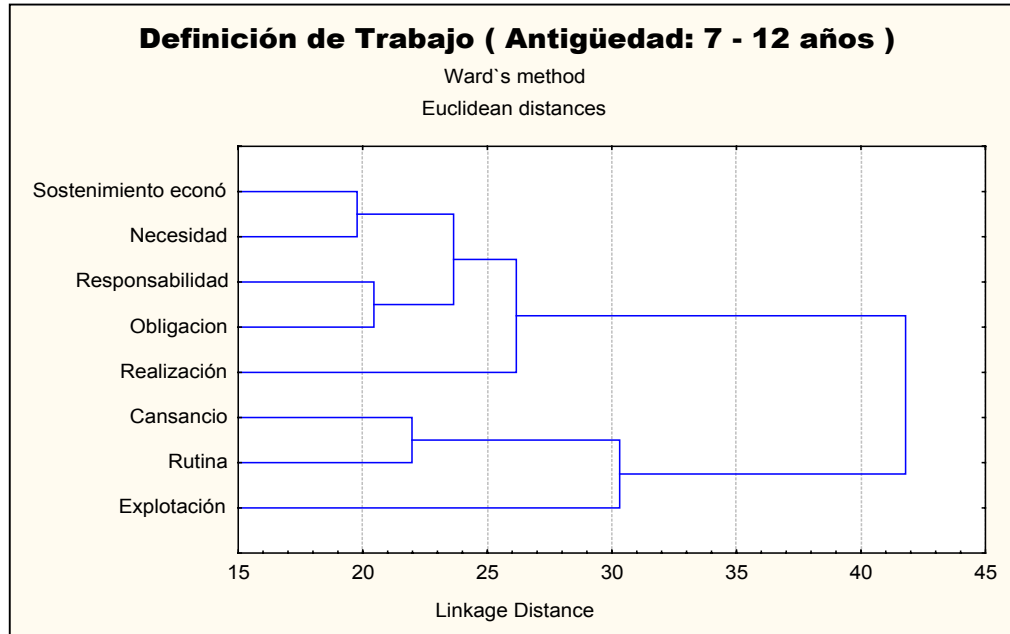
### *Concepto Que Tienen De: Trabajo*

#### *Antigüedad: 7 – 12 años*

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores con una antigüedad de 7 a 12 años son en número muy pocos (30) por lo que solamente se presentan los datos de media y desviación estándar y la Gráfica Cluster que permiten observar que están MUY DE ACUERDO en que el trabajo es Sostenimiento económico, así como Necesidad.

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento Económico	30	6.03333333	1.60781139
Necesidad	30	5.33333333	1.72872952
Cansancio	30	4.66666667	2.12267452
Explotación	30	3.6	2.22214559
Rutina	30	4.26666667	2.09980842
Responsabilidad	30	4.7	1.89645768
Obligación	30	4.56666667	1.77498583
Realización	30	5.33333333	1.49327997





*Factor Loadings (Unrotated)*

*Extraction: Principal components*

*(Marked loadings are > .700000)*

	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>
Sostenimiento Económico	-.480117	-.289573
Necesidad	-.209363	.557501
Cansancio	.668521	.491854
Explotación	-.073698	.507230
Rutina	.313827	.481830
Responsabilidad	<b>.745460</b>	-.212022
Obligación	.479169	-.105252
Realización	.503187	-.509681

ANALISIS FACTORIAL.- El aspecto que más se destaca en este Análisis es Responsabilidad con un valor de .745460, siendo la media de 4.7 mostrándose POCO DE ACUERDO en que el Trabajo sea Responsabilidad.

RELACIONES  
INTERPERSONALES

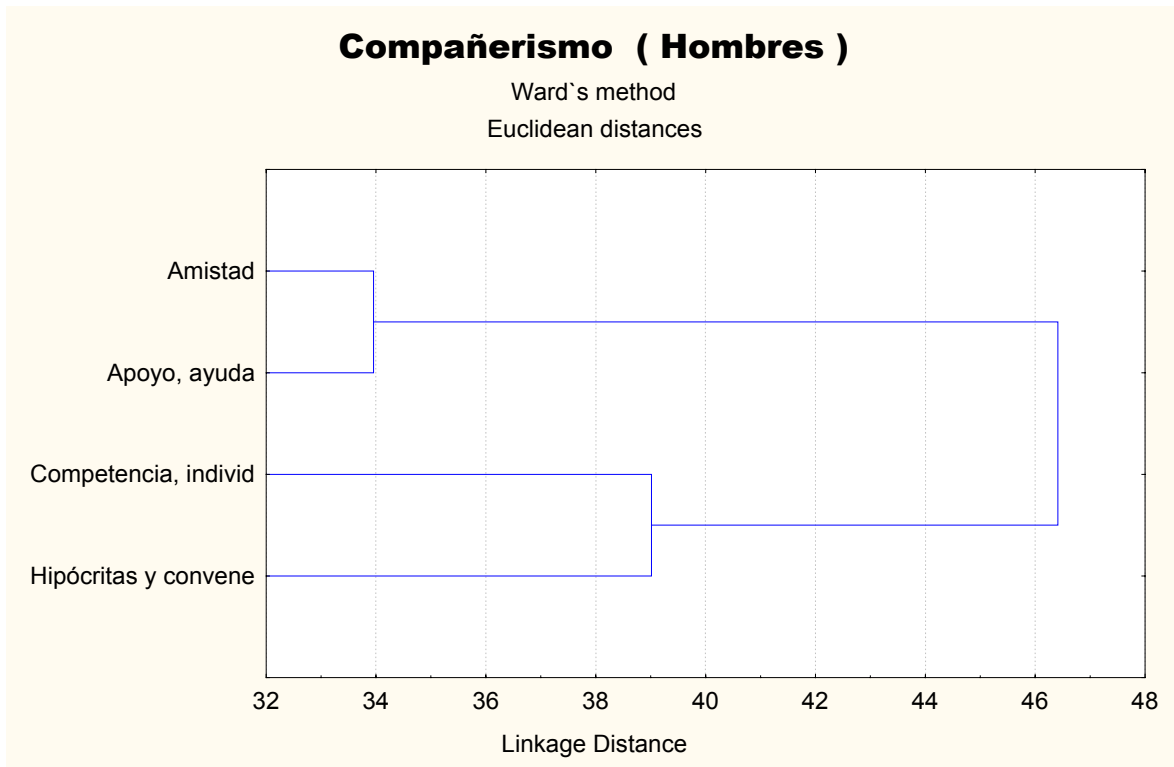
## RELACIONES INTERPERSONALES

### *En relación al compañerismo (Hombres)*

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Amistad	239	4.76987448	1.79909302
Individualismo, competencia	239	4.07531381	1.90823553
Hipócritas, convenencieros	239	4.23430962	2.01139471
Apoyo, ayuda	239	4.85774059	1.72860655

ANALISIS DE RESULTADOS .- Para los hombres (239) el compañerismo es Amistad , Apoyo, ayuda con una media de 4.7 y 4.8 y una distancia de 33.95 Mientras que se muestran NEUTRALES ante la afirmación de que el compañerismo es: Competencia e individualismo.

### ANALISIS CLUSTER :



Amalgamation Schedule (maestria unam 404 trabajadores.sta)

Means and Standard Deviations

Ward's method

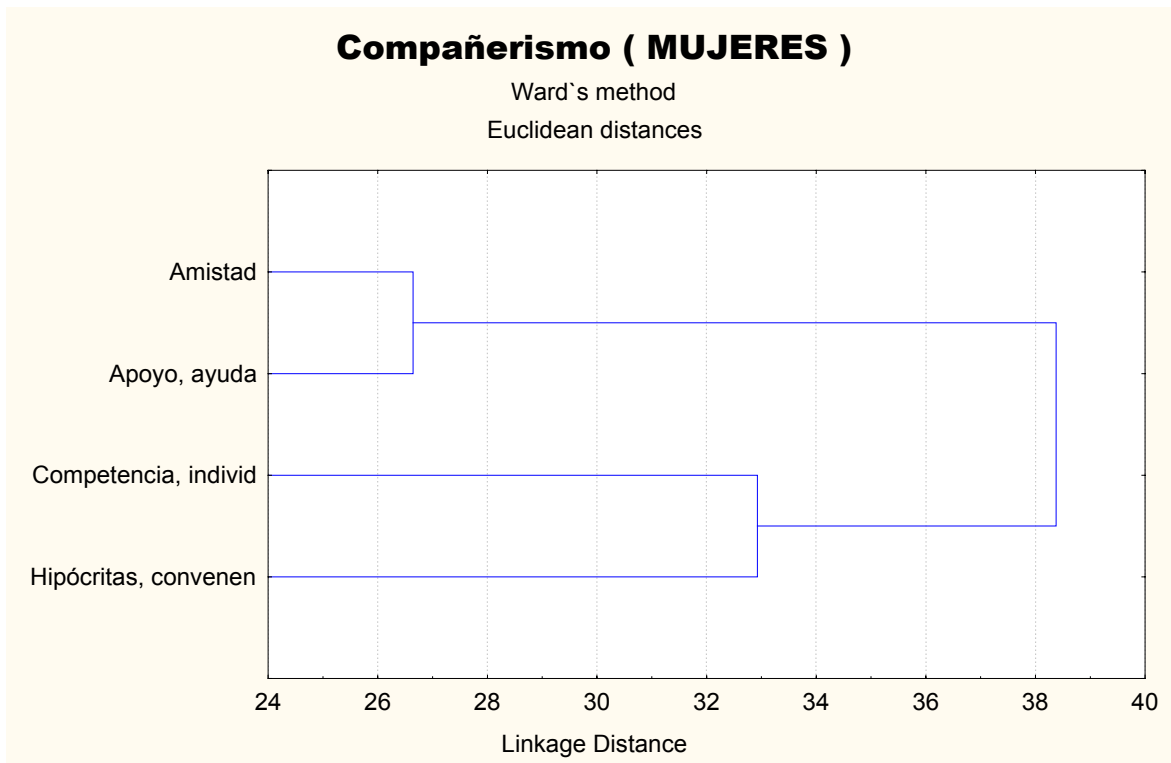
Euclidean distances

	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.	mean	st. dev.
	1	2	3	4	V14 4.76987457	1.79909301
33.95585	V14	V85			V38 4.07531404	1.90823555
39.01282	V38	V61			V61 4.23430967	2.01139474
46.41319	V14	V85	V38	V61	V85 4.8577404	1.72860658

### En relación al compañerismo (Mujeres )

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Amistad	162	4.91358025	1.72808393
Individualismo, competencia	161	4.08695652	1.96656841
Hipócritas, convenencieros	161	4.25465839	1.90157666
Apoyo, ayuda	160	4.61875	1.77286278

ANALISIS DE RESULTADOS .- Para las mujeres (162) el Compañerismo lo asocian más con Amistad con una distancia de 26.64 y una media de 4.9.



Amalgamation Schedule (maestria unam 404 trabajadores.sta)

Ward's method

Euclidean distances

	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.
	1	2	3	4
26.64469	V14	V85		
32.92583	V38	V61		
38.37774	V14	V85	V38	V61

### ***En relación al compañerismo (Puestos: Jerárquicos )***

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Amistad	23	4.521739	2.086092
Individualismo, competencia	23	4.130435	1.841549
Hipócritas, convenencieros	23	4.000000	2.153222
Apoyo, ayuda	23	5.086957	1.880837

### **ANALISIS CLUSTER**

Amalgamation Schedule (maestria unam 404  
trabajadores.sta)

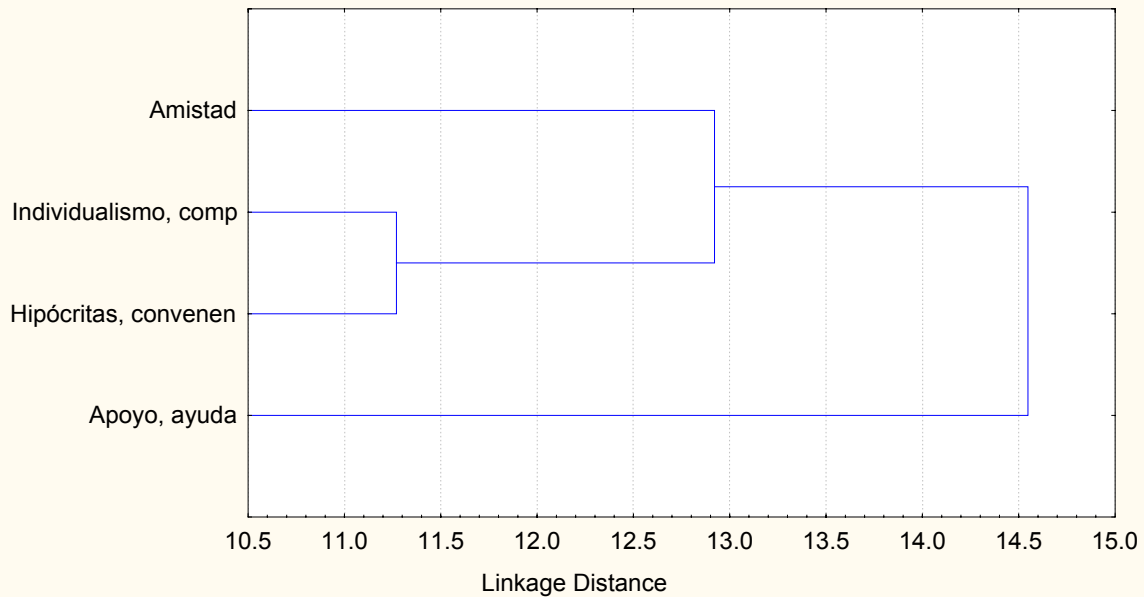
Ward's method

Euclidean distances

	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.
	1	2	3	4
11.26943	V38	V61		
12.92094	V14	V38	V61	
14.54808	V14	V38	V61	V85

## Compañerismo ( Puestos Jerárquicos )

Ward's method  
Euclidean distances



ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores en Puestos jerárquicos (23) se mostraron DE ACUERDO con que el compañerismo en el Trabajo es: Individualismo, de competencia, que son convenencieros e hipócritas, con una distancia euclidiana de: 11. 26.

Y aunque consideran que el Apoyo es un aspecto importante, afirman que no se da tanto como la competencia.

### ***En relación al compañerismo (Puestos: Apoyo Técnico Industrial )***

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

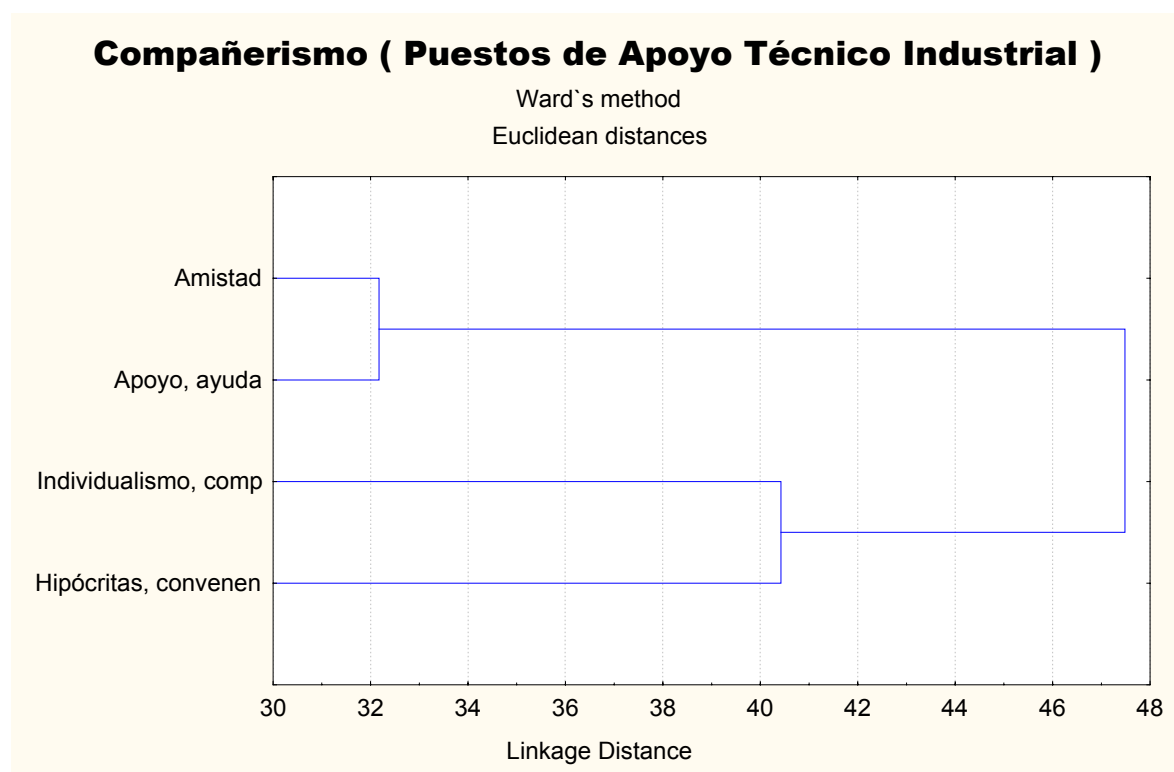
	Valid N	Mean	Std.Dev.
Amistad	239	5.008368	1.724738
Individualismo, competencia	238	4.016807	1.959433
Hipócritas, convenencieros	238	4.323529	2.035640
Apoyo, ayuda	237	4.738397	1.704655

Amalgamation Schedule (maestria unam 404 trabajadores.sta)

Ward's method

Euclidean distances

	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.
	1	2	3	4
32.17509	V14	V85		
40.42275	V38	V61		
47.48541	V14	V85	V38	V61



ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores en los Puestos de Apoyo Técnico Industrial (239) consideran que la Amistad, Apoyo y ayuda son los aspectos más importantes en el compañerismo.

## En relación al compañerismo (Puestos: Costura y Vestir )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Amistad	42	4.404762	1.593577
Individualismo, competencia	42	4.595238	1.739912
Hipócritas, convenencieros	42	4.785714	1.048477
Apoyo, ayuda	42	4.333333	1.508782

Amalgamation Schedule (maestria unam 404 trabajadores.sta)

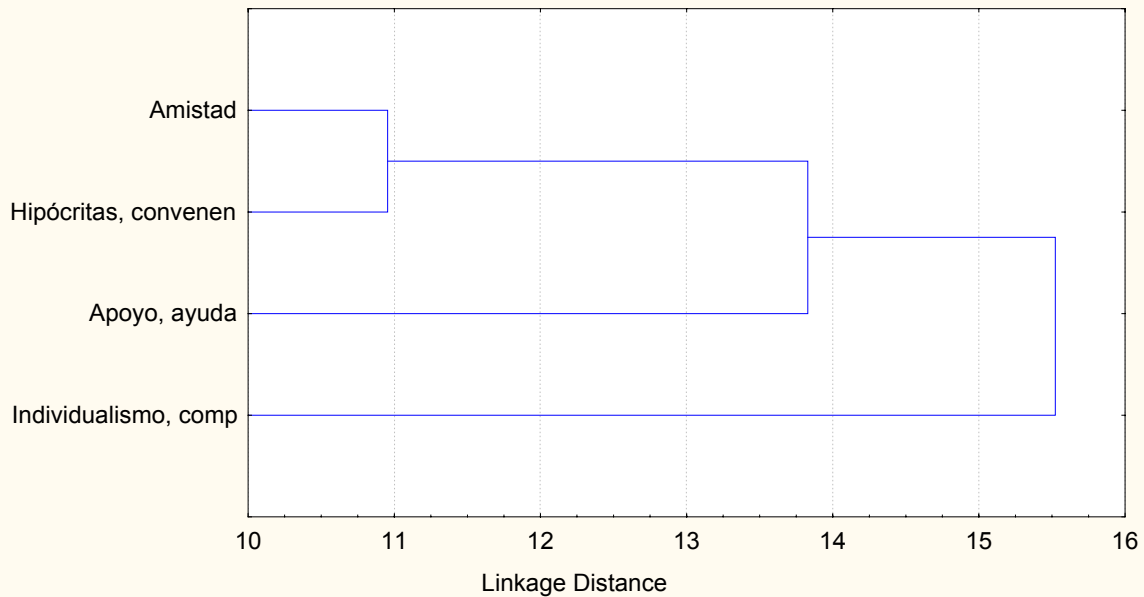
Ward's method

Euclidean distances

	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.	Obj. No.
	1	2	3	4
10.95445	V14	V61		
13.82903	V14	V61	V85	
15.52321	V14	V61	V85	V38

### Compañerismo ( Puestos: Costura y Vestir )

Ward's method  
Euclidean distances





ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores en los Puestos de Costura y Vestir se muestran DE ACUERDO en que la Amistad es el aspecto más importante en el compañerismo en el Trabajo, aunque se muestran hipócritas y convenencieros.

***En relación al compañerismo (Puestos: Administrativos Operativos)***

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Amistad	43	4.511628	1.907031
Individualismo, competencia	43	3.953488	1.975487
Hipócritas, convenencieros	43	4.000000	1.939563
Apoyo, ayuda	43	4.813953	1.991121

Amalgamation Schedule (maestria unam 404 trabajadores.sta)

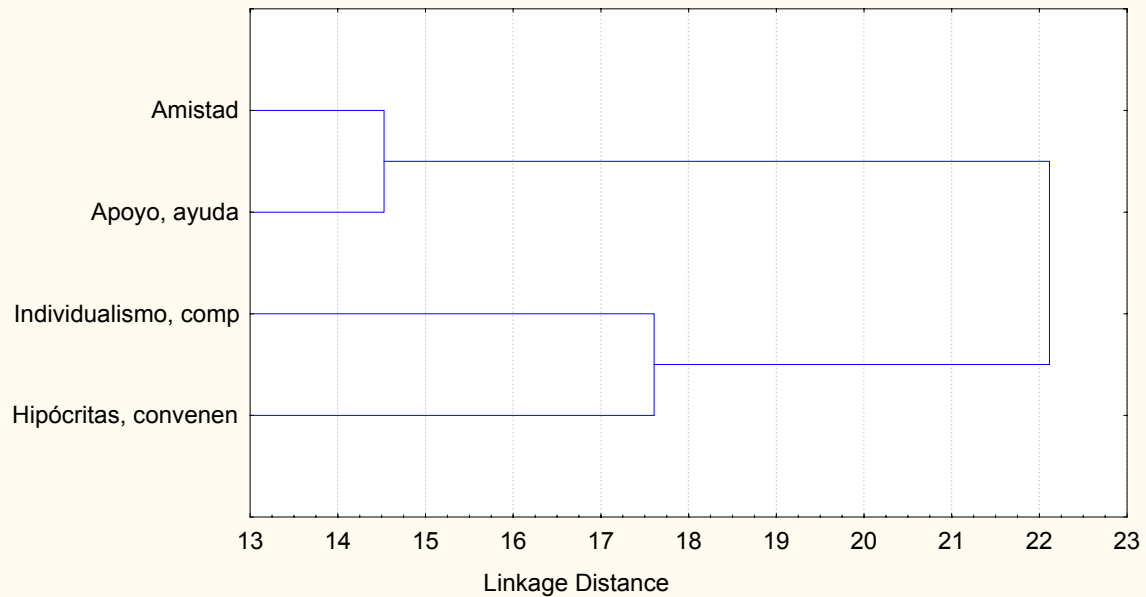
Ward's method

Euclidean distances

	Obj. No. 1	Obj. No. 2	Obj. No. 3	Obj. No. 4
14.52584	V14	V85		
17.60682	V38	V61		
22.11483	V14	V85	V38	V61

## Compañerismo ( Puestos Administrativos Operativos )

Ward's method  
Euclidean distances



**ANÁLISIS DE RESULTADOS** .- Los trabajadores en los Puestos Administrativos Operativos se muestran DE ACUERDO en que la Amistad y Apoyo son importantes con una media de 4.5 y 4.8 respectivamente. Sin embargo en el Análisis Cluster, hablan de Individualismo, competencia, hipocresía y conveniencias, con una distancia de 17.60

### ***En relación al compañerismo (Puestos: Intendencia )***

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Amistad	21	4.857143	2.151411
Individualismo, competencia	21	5.047619	1.774153
Hipócritas, convenencieros	21	4.142857	2.264635
Apoyo, ayuda	21	5.142857	1.740279

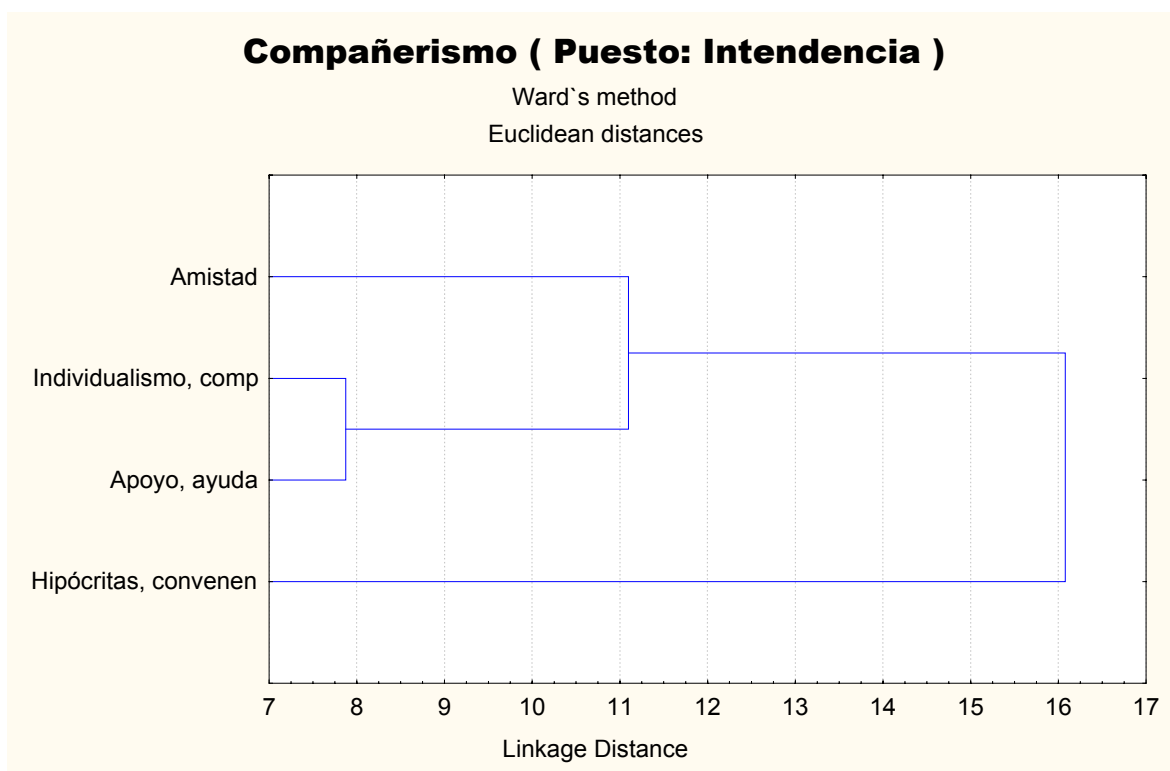
Amalgamation Schedule (maestria unam 404 trabajadores.sta)

Ward's method

Euclidean distances

	Obj. No. 1	Obj. No. 2	Obj. No. 3	Obj. No. 4
7.874008	V38	V85		
11.09733	V14	V38	V85	
16.07894	V14	V38	V85	V61

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores en Puestos e Intendencia respondieron MUY DE ACUERDO en que el Apoyo y Ayuda con una media de 5.14 son aspectos muy importantes en el compañerismo en el Trabajo. Aunque lo que se da es Individualismo y Competencia con una media de 5.04.



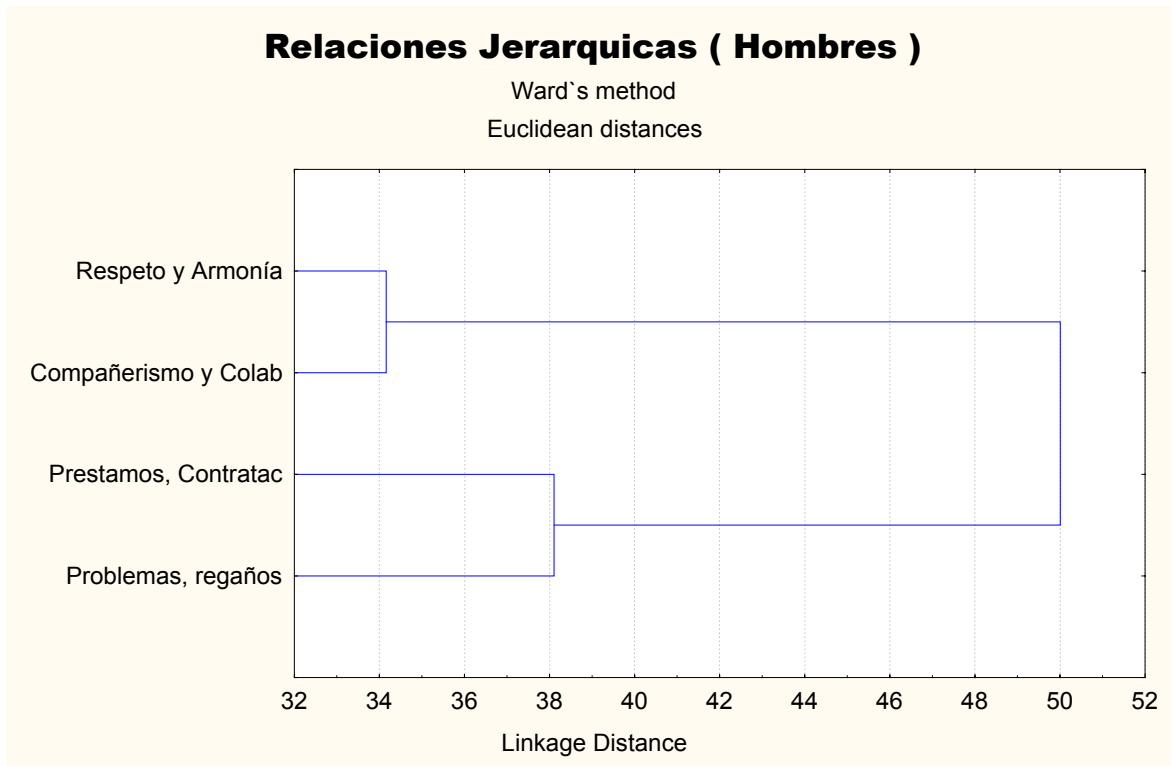
# RELACIONES JERARQUICAS

## RELACIONES JERARQUICAS ( Hombres )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Respeto, armonía	239	4.778243	1.906696
Compañerismo, colaboración	239	4.715481	1.764082
Préstamos, Contratación	239	4.171548	1.844782
Problemas, Regaños	239	3.970711	1.996631

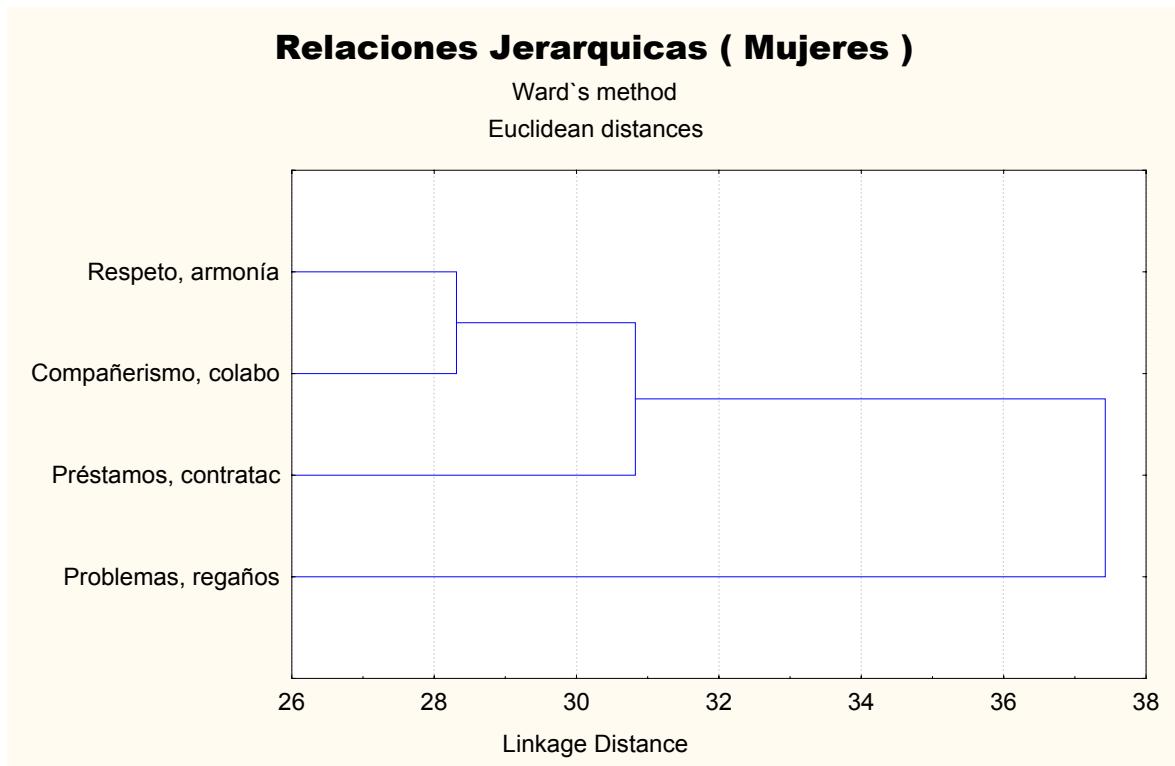
## ANALISIS CLUSTER



ANALISIS DE RESULTADOS .- Para los trabajadores hombres en las Relaciones Jerárquicas son importantes: El Respeto, Compañerismo y la colaboración, sin embargo el Análisis Cluster permite observar que las Relaciones con los superiores solamente son para hablar acerca de Prestamos, Contratación, Problemas y Regaños con una distancia euclidiana de 28.31.

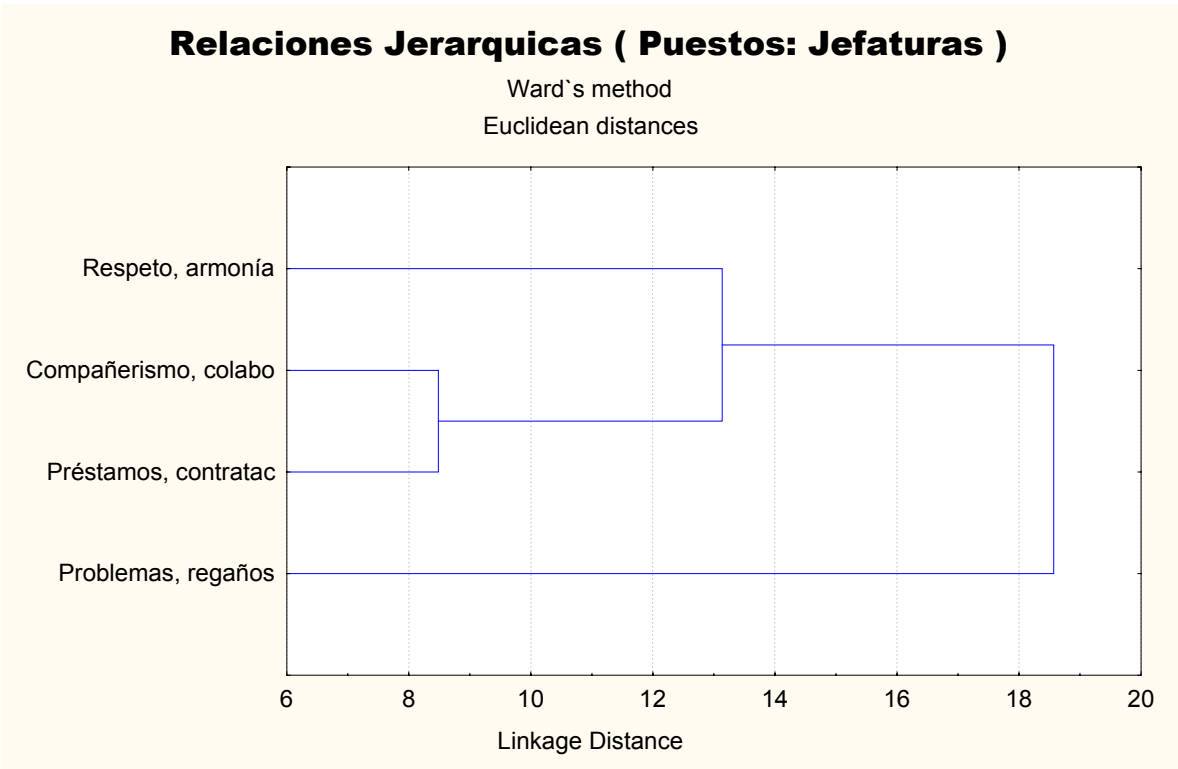
## RELACIONES JERARQUICAS ( Mujeres )

### ANALISIS CLUSTER



**ANALISIS DE RESULTADOS** .- Para el grupo de mujeres también se muestran DE ACUERDO en que en las Relaciones con los superiores el Respeto y Compañerismo, aunque la comunicación que se establece con los superiores es solo para tratar temas relacionados a la Contratación y Prestamos, con una distancia de 28.31.

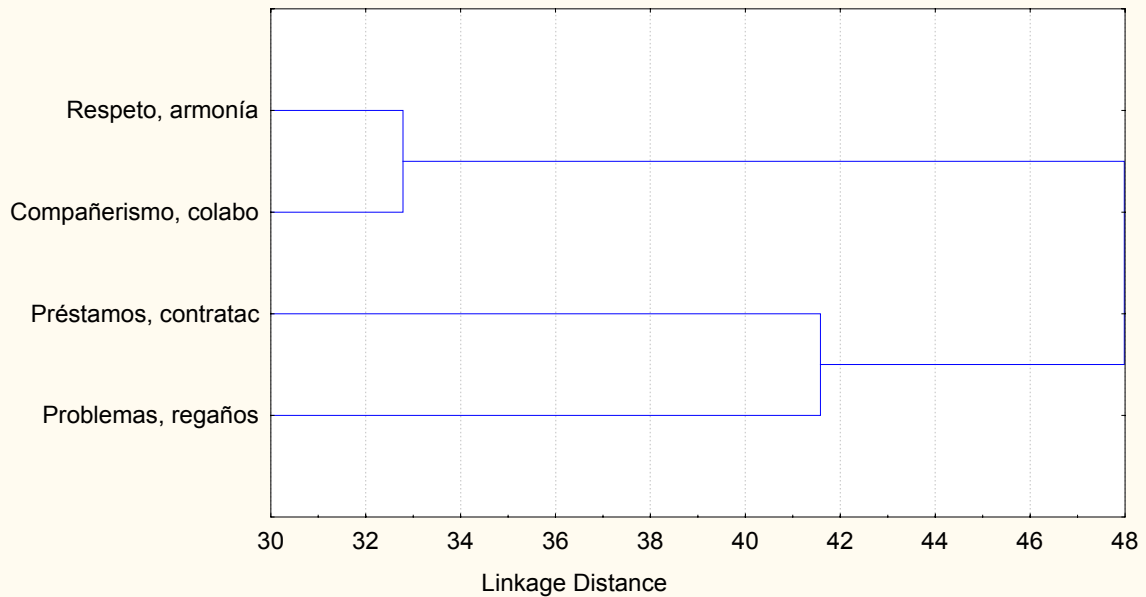
**RELACIONES JERARQUICAS ( Puestos: Jefaturas )**



ANALISIS DE RESULTADOS .- Para los trabajadores de Puestos a nivel jefatura se muestran DE ACUERDO en que el Respeto y compañerismo es importante en las Relaciones Jerárquicas, sin embargo solamente se establece comunicación para tratar temas de Prestamos y contratación.

## Relaciones Jerárquicas ( Puestos: Apoyo Técnico Industrial )

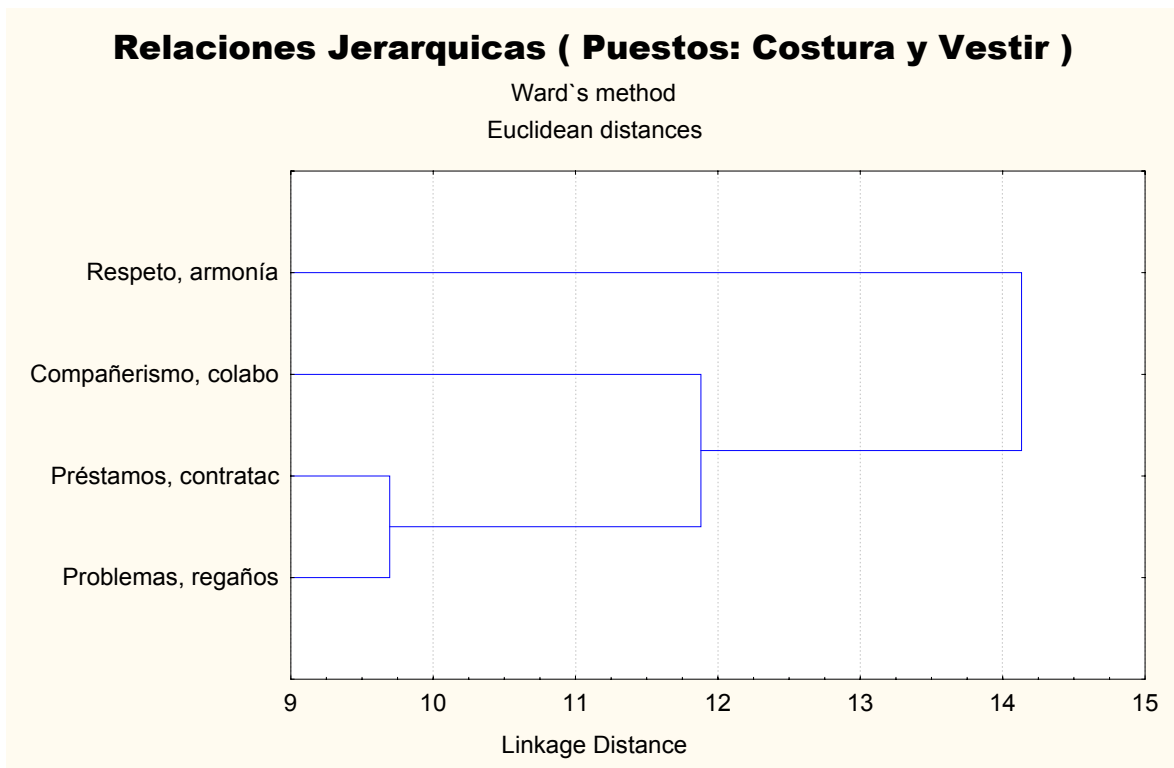
Ward's method  
Euclidean distances



ANALISIS DE RESULTADOS .- Para los trabajadores de Puestos Técnicos Industriales se muestran DE ACUERDO en que las Relaciones Jerárquicas deben ser de Respeto y Compañerismo.

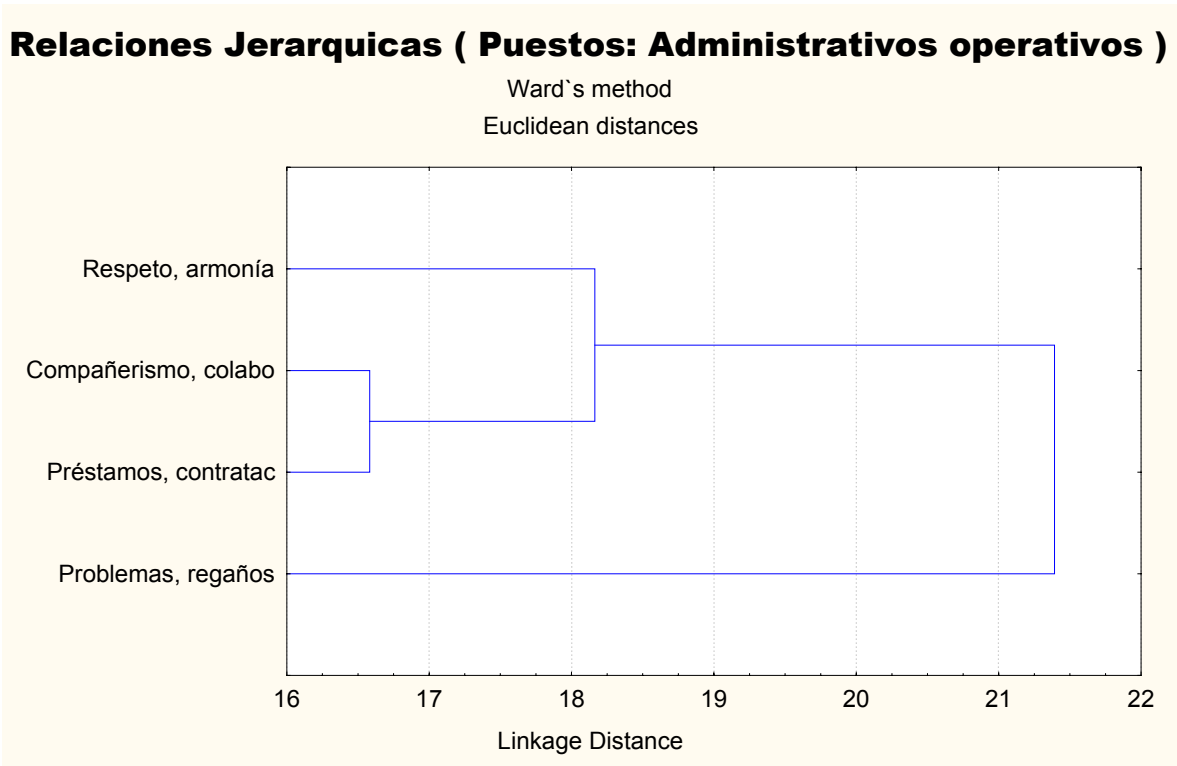


## RELACIONES JERARQUICAS ( Puestos: Costura y Vestir )



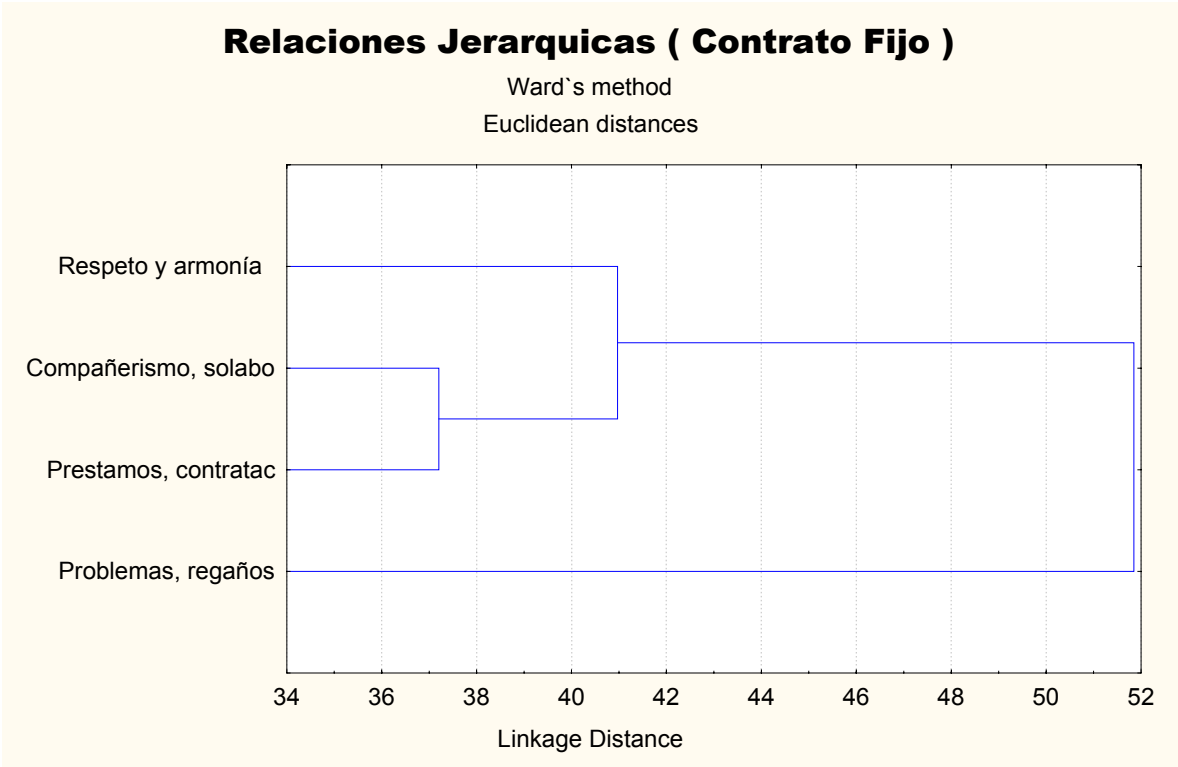
ANALISIS DE RESULTADOS .- Para los trabajadores en los Puestos de Costura y Vestir las Relaciones Jerárquicas están MUY DE ACUERDO en que solamente se establecen para tratar temas de Prestamos, contratación, con una distancia euclidiana de: 9.69, así como para hablar de Problemas y regaños.

## RELACIONES JERARQUICAS ( Puestos: Administrativos operativos )



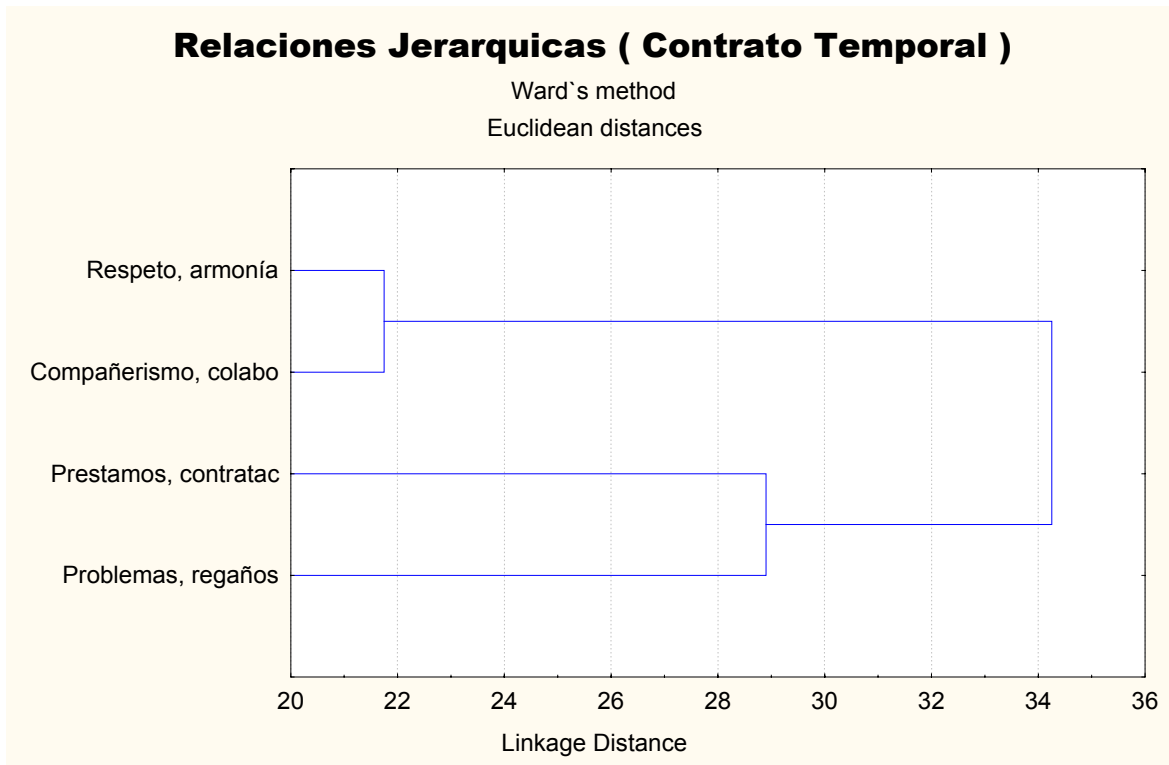
ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores en Puestos Administrativos-Operativos se muestran DE ACUERDO en que las Relaciones Jerárquicas son para tratar temas de Prestamos y contratos, así también se muestran MUY DE ACUERDO en que el Compañerismo y colaboración son muy importantes.

**RELACIONES JERARQUICAS ( Tipo de Contrato Fijo )**



**ANÁLISIS DE RESULTADOS.-** los trabajadores con Contrato Fijo se muestran DE ACUERDO en que el Compañerismo y Colaboración son importantes en las Relaciones Jerarquicas, aunque solamente se establecen para ver temas de Contratación y P´restamos.

## RELACIONES JERARQUICAS ( Tipo de Contrato: Temporal )



ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores con contratos temporales considera estar MUY de ACUERDO en que el Respeto y Compañerismo son aspectos importantes en las Relaciones Jerarquicas. Aún cuando con una distancia euclidiana de 28.90 están DE ACUERDO en que solo es para ver Problemas, regaños y cuestiones de Prestamos.

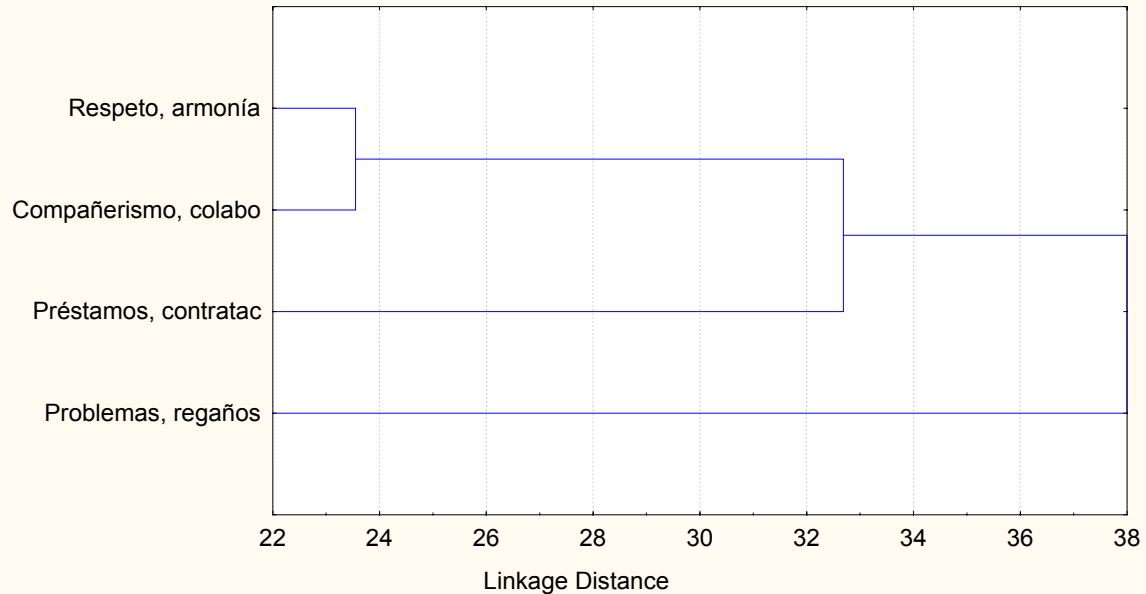
## RELACIONES JERARQUICAS ( SINDICALIZADOS )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Respeto, armonía	127	5.023622	1.933270
Compañerismo, colaboración	125	5.056000	1.597902
Préstamos, Contratación	125	4.496000	2.054201
Problemas, Regaños	125	3.736000	2.166996

## Relaciones Jerarquicas ( Sindicalizados )

Ward's method  
Euclidean distances



ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores sindicalizados (127) se muestran MUY DE ACUERDO en que el Respeto y Compañerismo son muy importantes en las Relaciones Jerárquicas, aún cuando se establece solamente para ver cuestiones de Prestamos y contratación.

## RELACIONES JERARQUICAS ( NO SINDICALIZADOS )

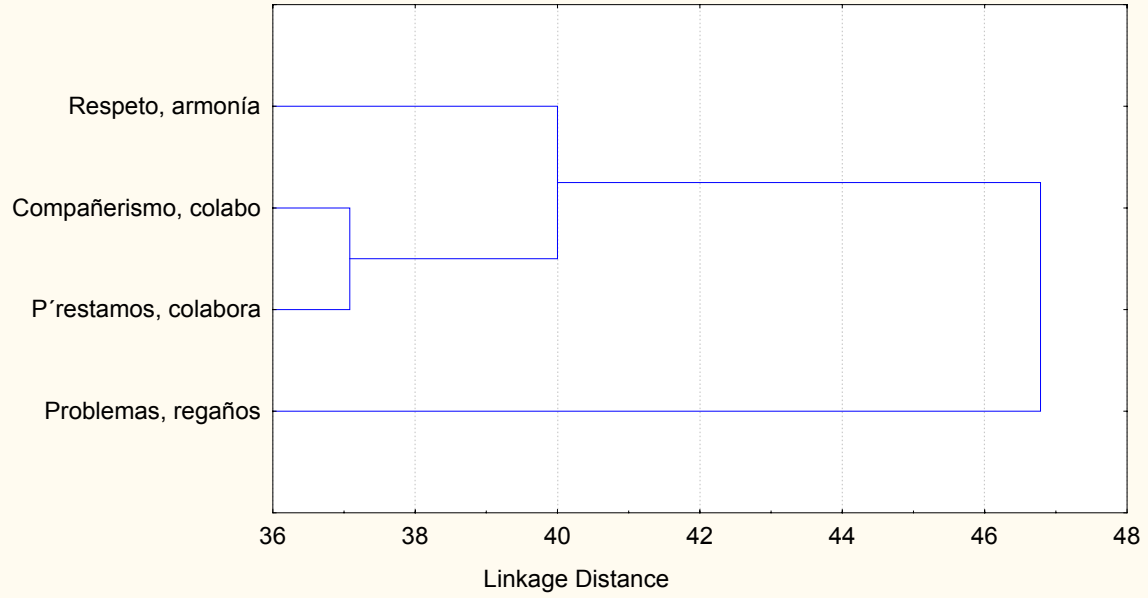
Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Respeto, armonía	274	4.565693	1.872607
Compañerismo, colaboración	274	4.540146	1.722570
Préstamos, Contratación	274	4.186131	1.694105
Problemas, Regaños	274	4.120438	1.893720

ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores no sindicalizados ( 274) están MUY DE ACUERDO en que las Relaciones Jerárquicas se establecen para solicitar Prestamos y para ver aspectos de Contratos (una distancia euclidiana de 37.08), así como que el Respeto es importante.

## Relaciones Jerárquicas ( No Sindicalizados )

Ward's method  
Euclidean distances

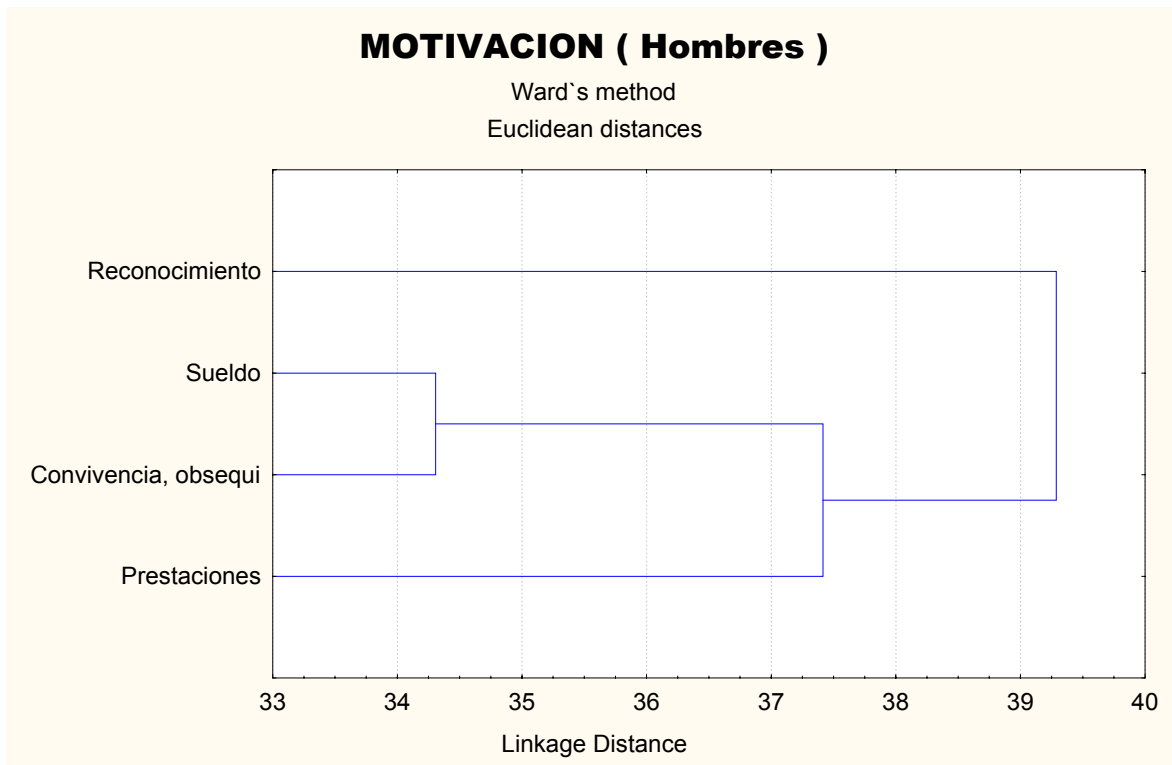


# MOTIVACION E INCENTIVOS

## MOTIVACION E INCENTIVOS ( Hombres )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	239	4.389121	1.943327
Sueldo	239	4.426778	1.865733
Prestaciones	239	4.861925	1.932086
Convivencia, obsequios	239	4.372385	1.889664



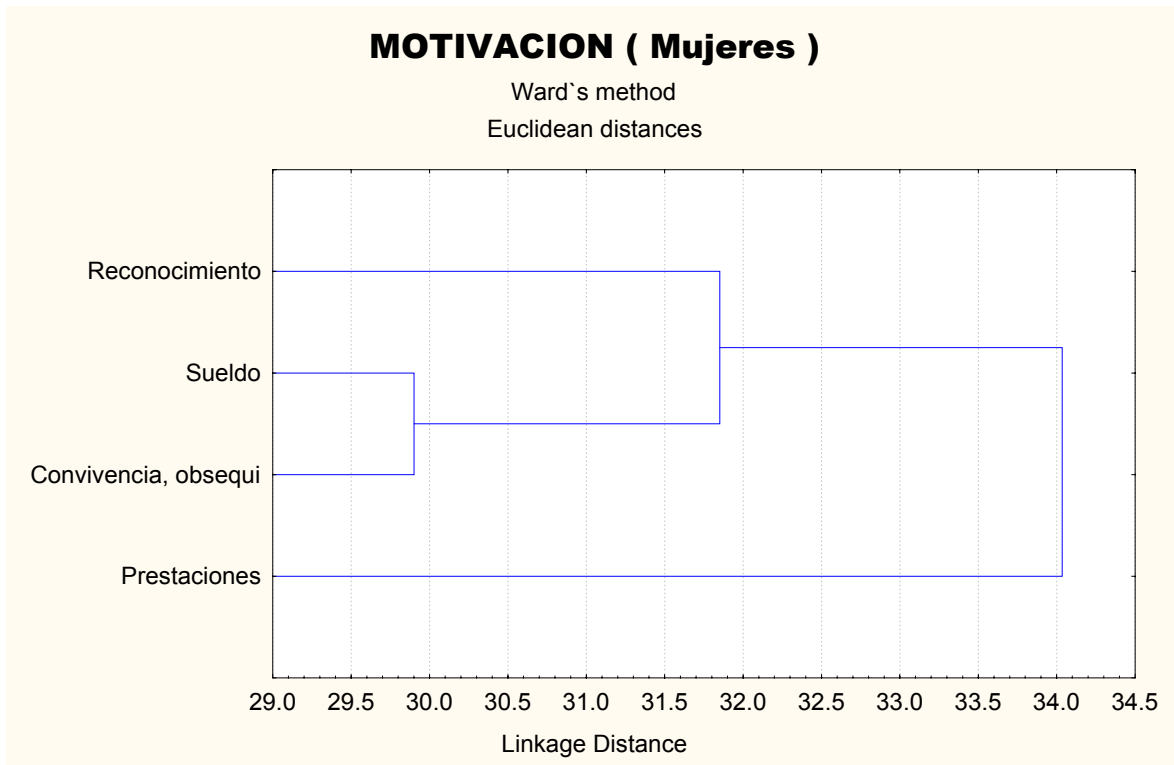
ANALISIS DE RESULTADOS .- Los hombres se muestran MUY DE ACUERDO en que el Sueldo, y Prestaciones son los aspectos que más les motivan, con una media de 4.86 y 4.42



## MOTIVACION E INCENTIVOS ( Mujeres )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	162	4.351852	1.869906
Sueldo	161	4.422360	1.801526
Prestaciones	162	4.543210	1.987847
Convivencia, obsequios	160	4.575000	1.834505

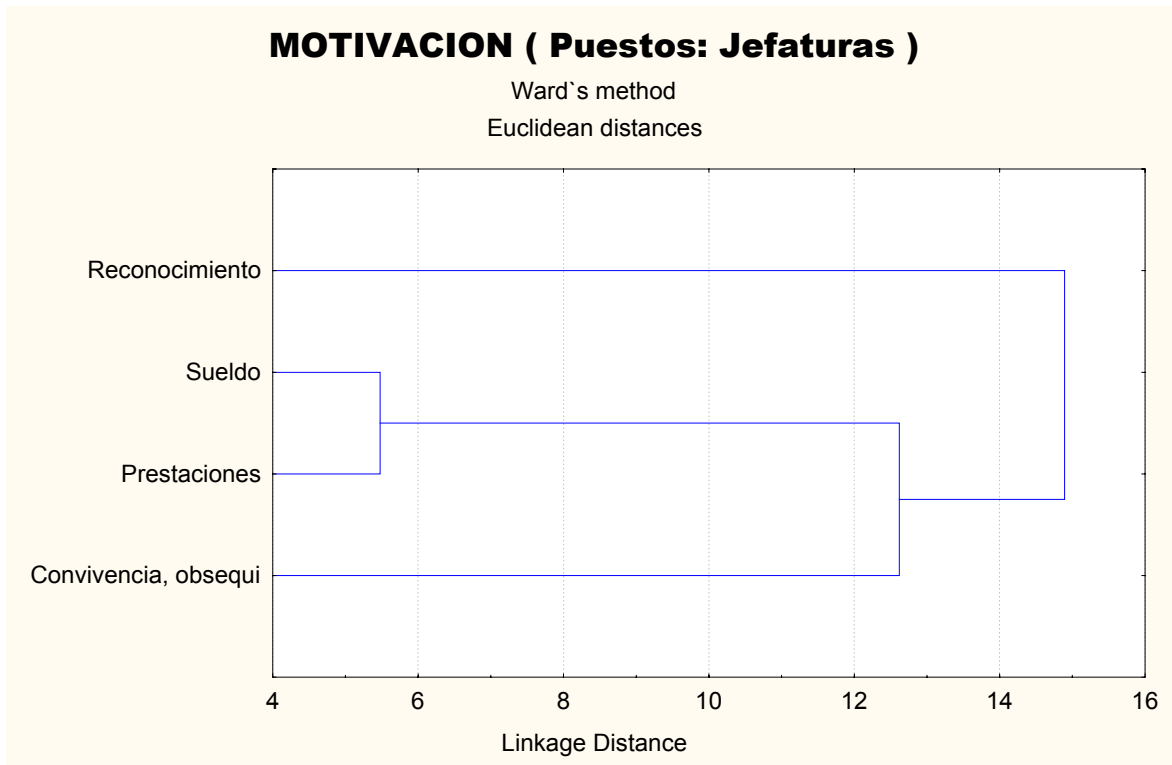


ANALISIS DE RESULTADOS .- Las mujeres al igual que los hombres se muestran de ACUERDO en que el sueldo y convivencia son los aspectos que más motivan en el trabajo. Las diferencias con los hombres está en que para las mujeres el reconocimiento es más relevante, puesto que la distancia euclidiana es más corta (29.90 )

## MOTIVACION E INCENTIVOS ( Puestos Jefaturas )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

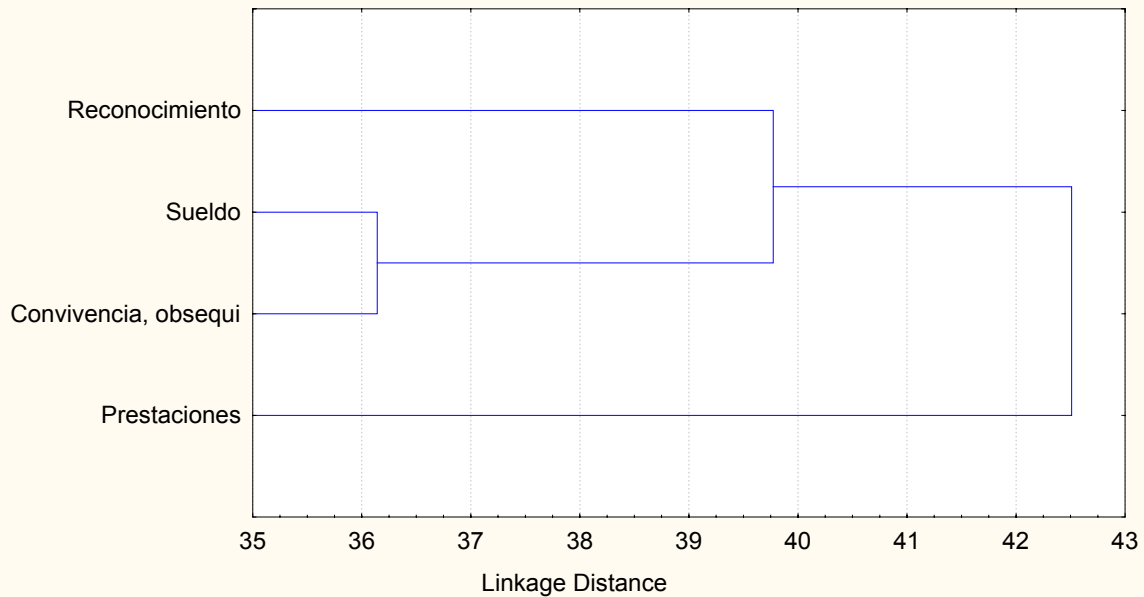
	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	23	4.956522	2.077548
Sueldo	23	4.086957	1.975142
Prestaciones	23	4.521739	1.950980
Convivencia, obsequios	23	4.565217	1.878735



ANALISIS DE RESULTADOS .- A los trabajadores que ocupan puestos a nivel jerárquico superiores, les motiva el Reconocimiento. Y relacionan: sueldo y prestaciones como aspectos relevantes para ellos, que les motivan.

## MOTIVACION ( Puestos de Apoyo Técnico )

Ward's method  
Euclidean distances



ANALISIS DE RESULTADOS .- Las prestaciones es lo que más motiva a los trabajadores de los puestos a nivel de Apoyo Técnico Industrial, que son la mayoría ( 239 )

## MOTIVACION E INCENTIVOS ( Puestos Administrativos operativos )

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	43	4.60465116	1.56051785
Sueldo	43	4.41860465	1.70758195
Prestaciones	43	5.44186047	1.77686623
Convivencia, obsequios	43	4.20930233	1.8068407

ANALISIS DE RESULTADOS .- Nuevamente aparece que las prestaciones, como por ejemplo el IMSS es lo que más motiva a a los trabajadores.

## MOTIVACION E INCENTIVOS ( Puestos de Costura y Vestir )

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	42	4.16666667	1.65155753
Sueldo	42	4.42857143	1.50029033
Prestaciones	42	4.26190476	1.49893497
Convivencia, obsequios	42	4.21428571	1.58554006

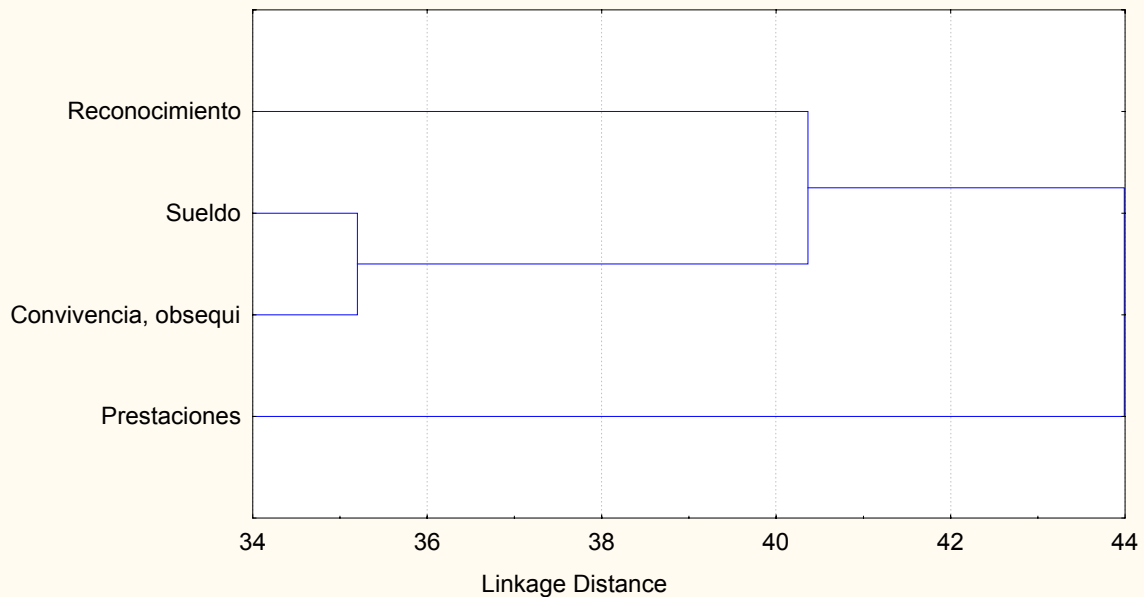
## MOTIVACION E INCENTIVOS ( Contrato Fijo )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	271	4.391144	1.868391
Sueldo	271	4.523985	1.771789
Prestaciones	272	4.801471	1.918332
Convivencia, obsequios	271	4.431734	1.926893

### MOTIVACION ( Contrato Fijo )

Ward's method  
Euclidean distances

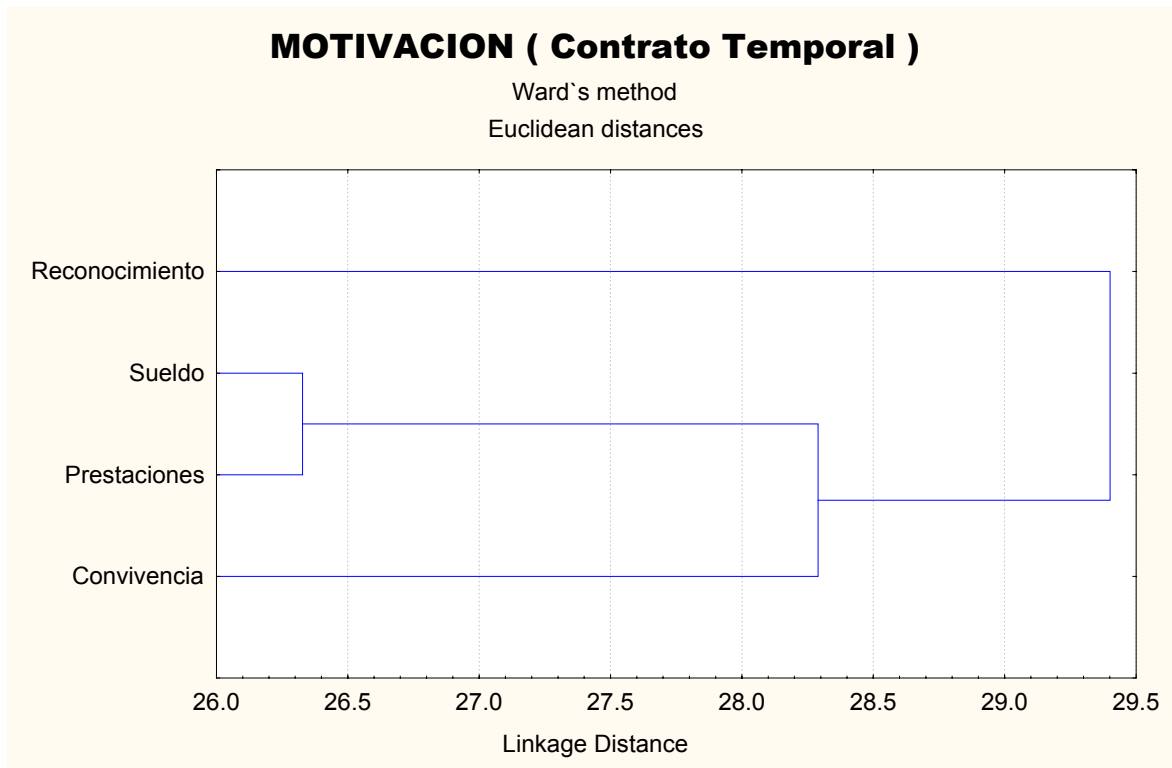


ANALISIS DE RESULTADOS .- A los trabajadores con contrato fijo lo que más les motiva son las prestaciones

### **MOTIVACION E INCENTIVOS ( Contrato Temporal )**

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	129	4.395349	1.985961
Sueldo	128	4.242188	1.947120
Prestaciones	128	4.609375	2.059105
Convivencia, obsequios	127	4.503937	1.758760

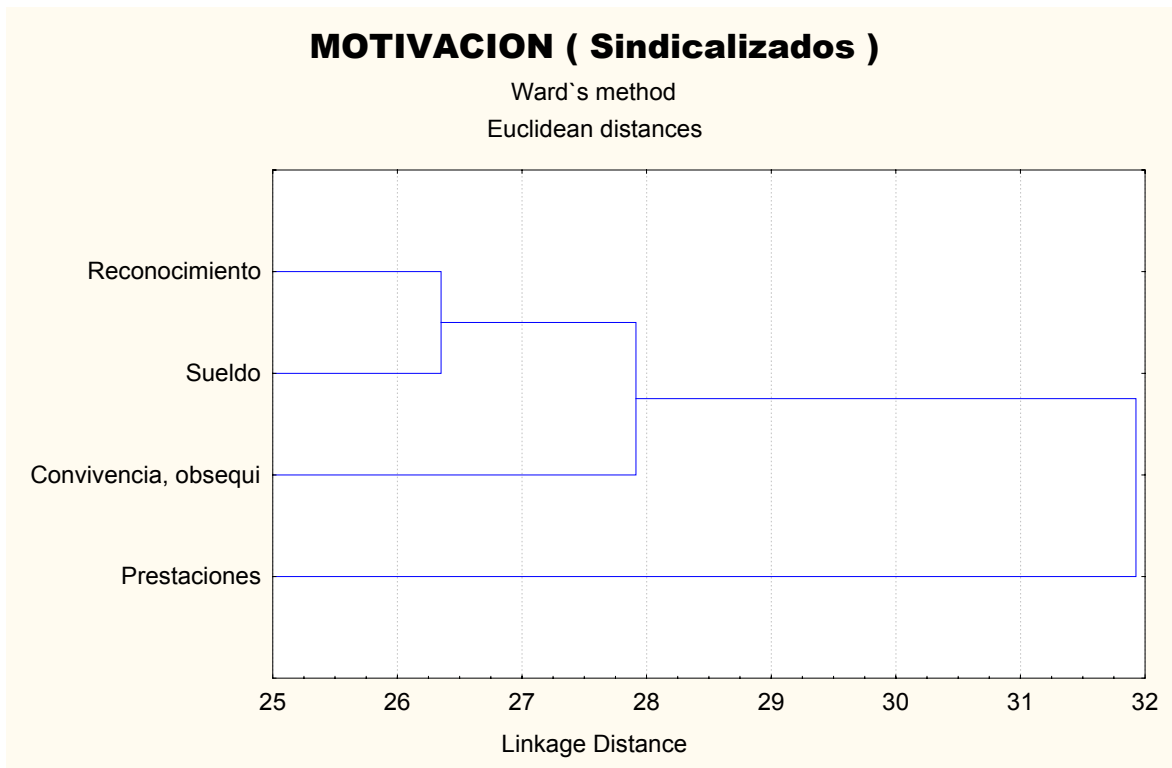


ANALISIS DE RESULTADOS .- A los trabajadores con contrato temporal les motiva más el sueldo y las prestaciones

## MOTIVACION E INCENTIVOS ( Sindicalizados )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	126	4.658730	1.943863
Sueldo	125	4.880000	1.965837
Prestaciones	126	5.285714	1.983359
Convivencia, obsequios	124	4.943548	1.926716

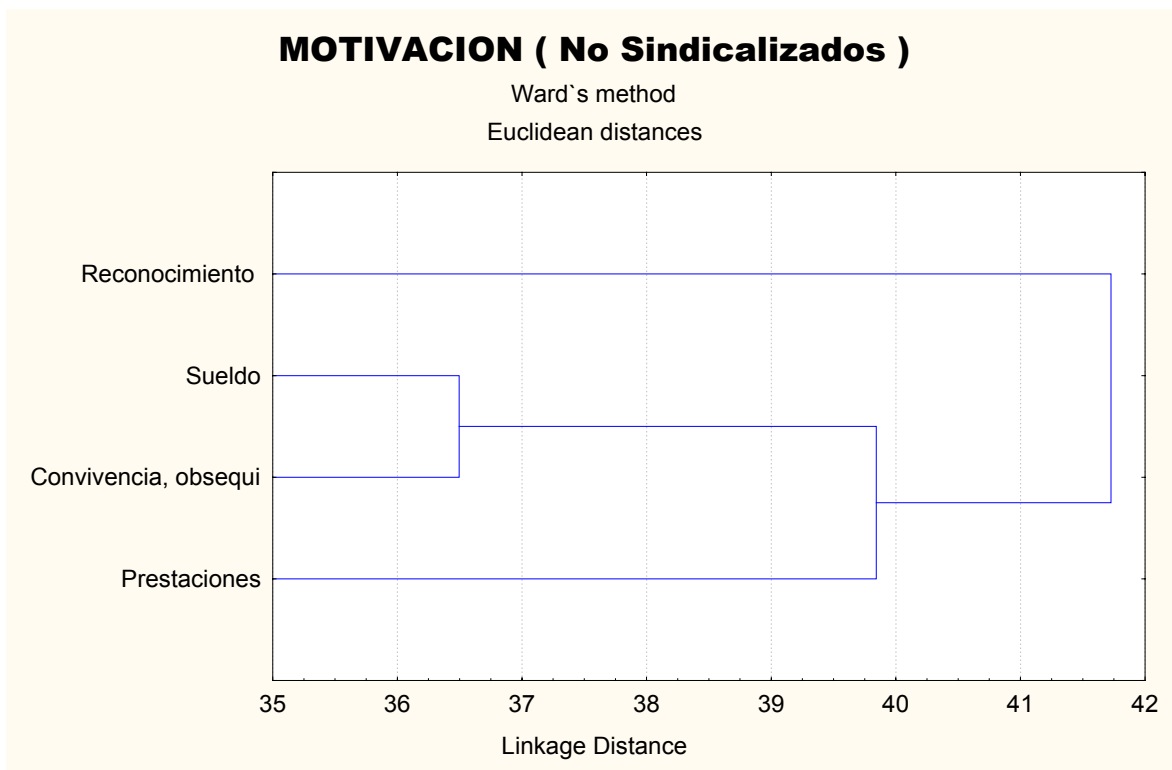


A los sindicalizados lo que más les motiva son las prestaciones. Relacionan Reconocimiento y sueldo en el cluster más relevante con una distancia de 26.35

## **MOTIVACION E INCENTIVOS ( No Sindicalizados )**

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Reconocimiento	274	4.262774	1.882131
Sueldo	274	4.222628	1.726140
Prestaciones	274	4.492701	1.889324
Convivencia, obsequios	274	4.244526	1.810244



ANALISIS DE RESULTADOS .- A los trabajadores no sindicalizados (274) les motiva el sueldo, prestaciones y la convivencia. Puede verse en el análisis cluster como relacionan: sueldo y convivencia con una distancia corta de: 36.49

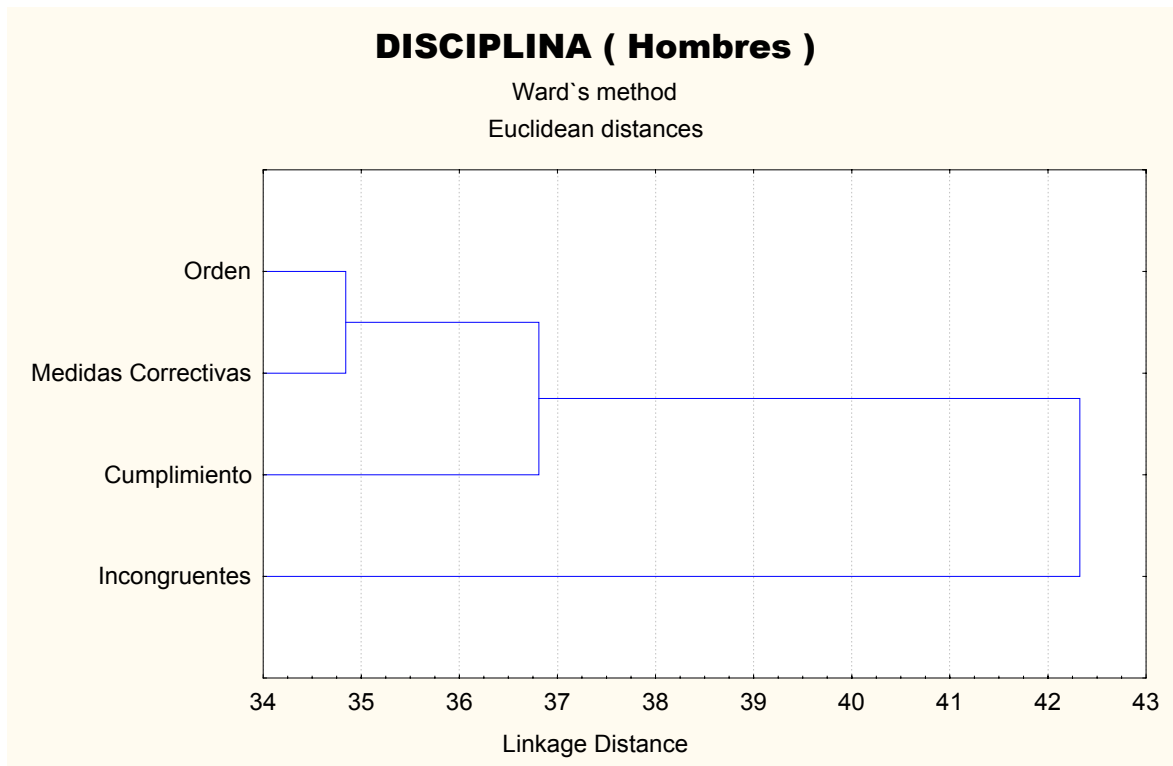
DISCIPLINA



## DISCIPLINA ( Hombres )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	239	4.690377	1.681696
Incongruentes	239	3.895397	1.996199
Cumplimiento	238	4.483193	1.797129
Medidas Correctivas	239	4.539749	1.786236

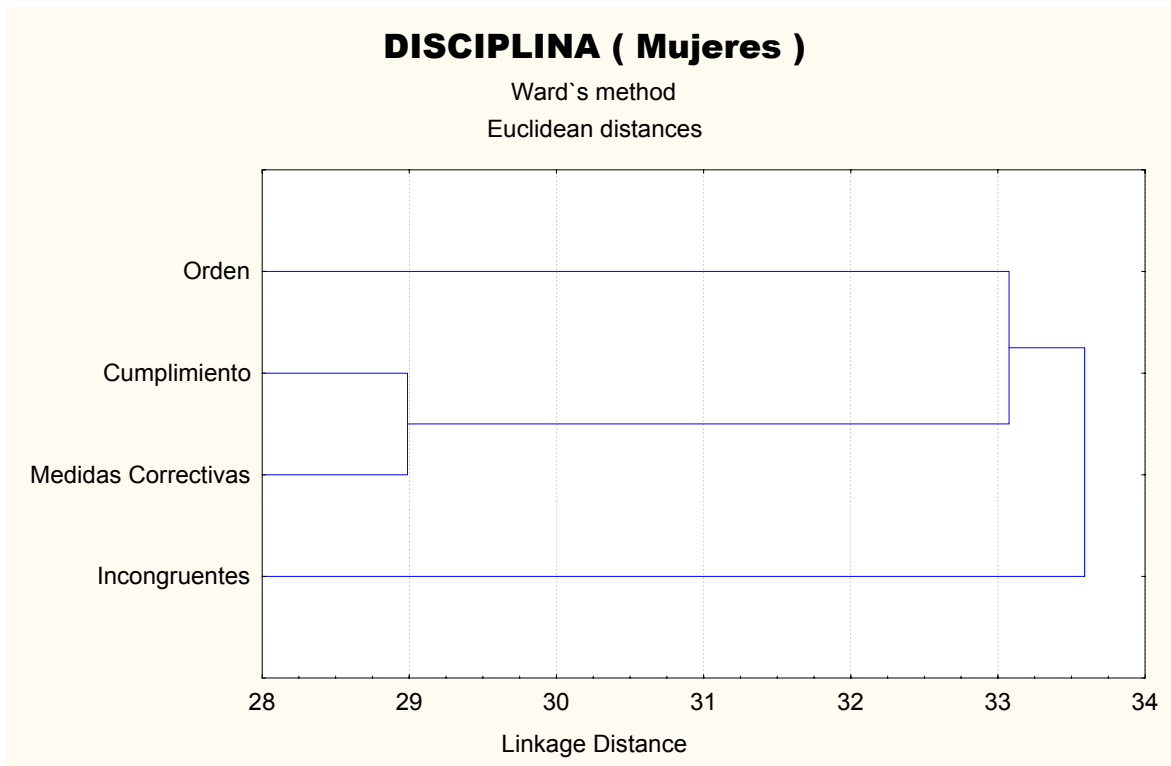


ANALISIS DE RESULTADOS .- Los hombres relacionan la disciplina hacia normas y políticas con orden y medidas correctivas ya que la distancia euclidiana es de 34.84250. Además de observar que la media 4.69 sobrepasa el punto neutral, con lo que los 239 hombres se orientan más a estar MEDIANAMENTE DE ACUERDO

## DISCIPLINA ( Mujeres )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	162	4.771605	1.745534
Incongruentes	161	4.242236	1.856665
Cumplimiento	163	4.441718	1.735960
Medidas Correctivas	160	4.768750	1.731041

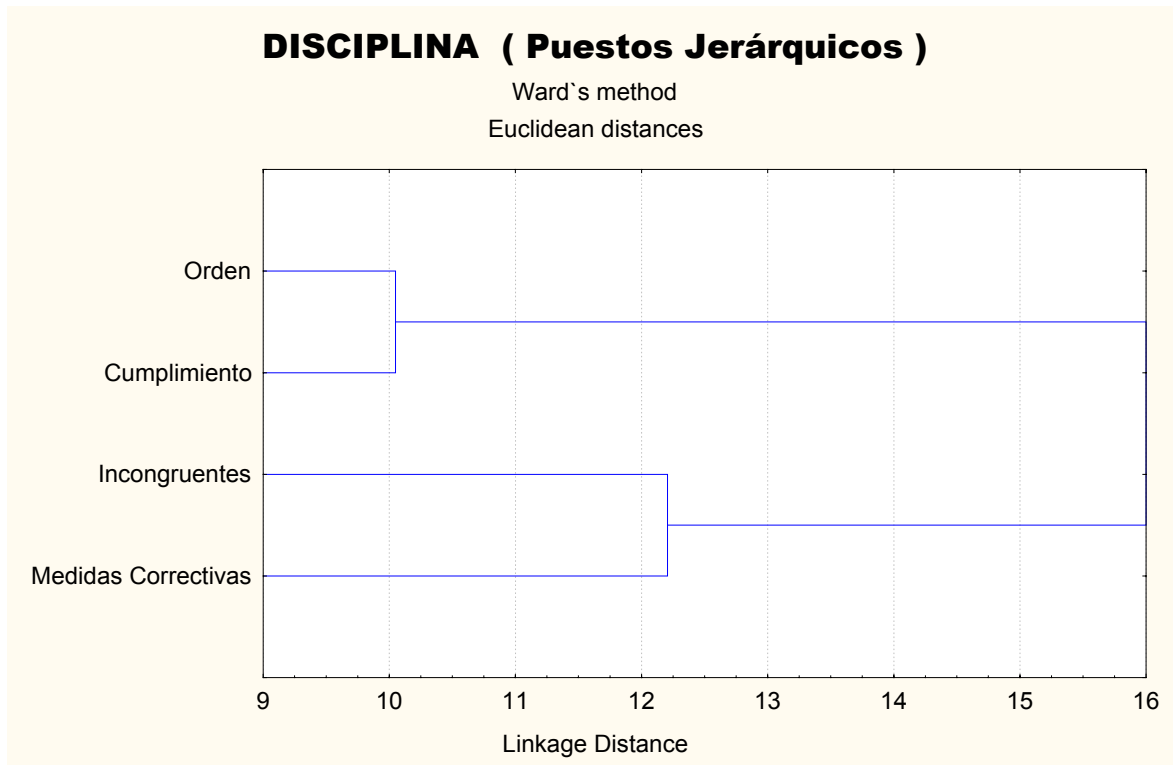


ANALISIS DE RESULTADOS .- Las mujeres relacionaron Cumplimiento y Medidas Correctivas , lo que puede observarse en el Cluster, con una distancia de 28.98737. Las medias correspondientes dejan ver también una orientación que sobrepasa la respuesta neutral, siendo MEDIANAMENTE DE ACUERDO con que las normas y políticas de su empresa sirven para dar cumplimiento al pie de la letra, tanto como que son para aplicar medidas correctivas.

## DISCIPLINA (Puestos Jerárquicos)

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

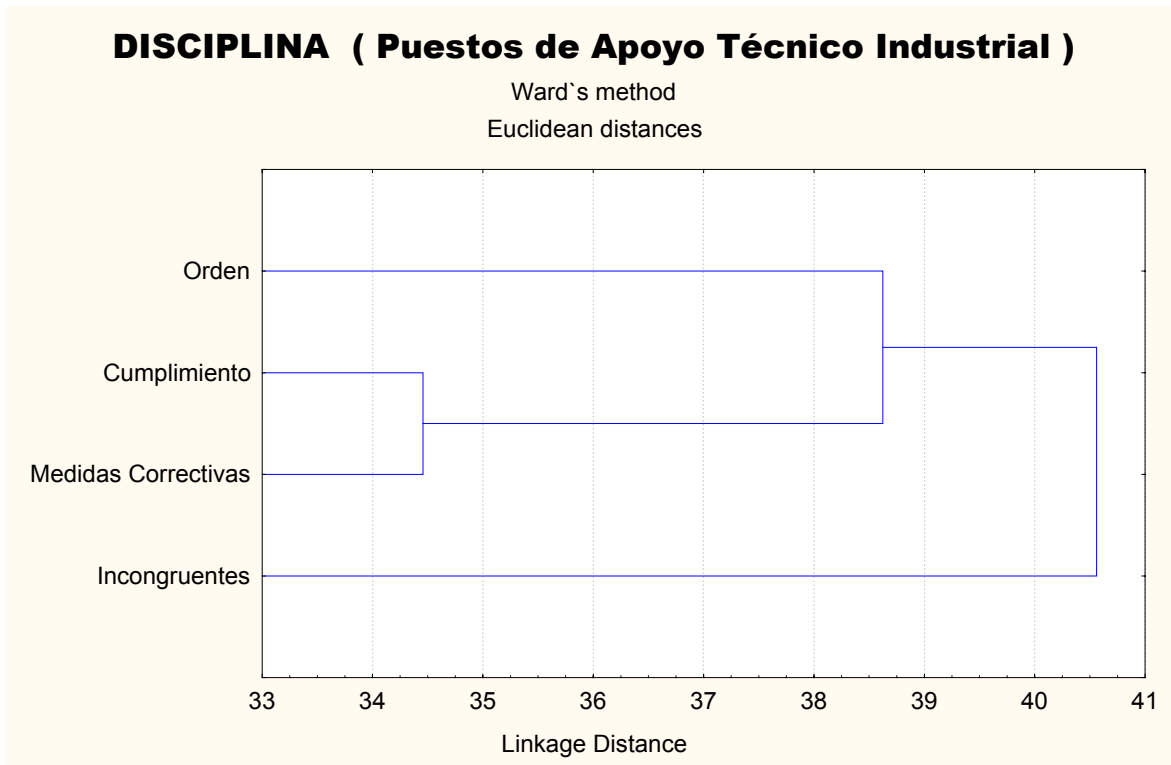
	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	23	4.739130	2.093657
Incongruentes	23	4.347826	2.228099
Cumplimiento	23	4.608696	1.616369
Medidas Correctivas	23	4.739130	1.657418



ANALISIS DE RESULTADOS .- Del total de 23 trabajadores con puestos jerárquicos, relacionaron orden y cumplimiento con una distancia euclidiana de 10.04, además que la medias sobrepasan el punto neutral, siendo que están MEDIANAMENTE DE ACUERDO en que el dentro del Trabajo, las normas y políticas sirven para el orden y cumplimiento.

DISCIPLINA (Puestos de Apoyo Técnico Industrial )  
 Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

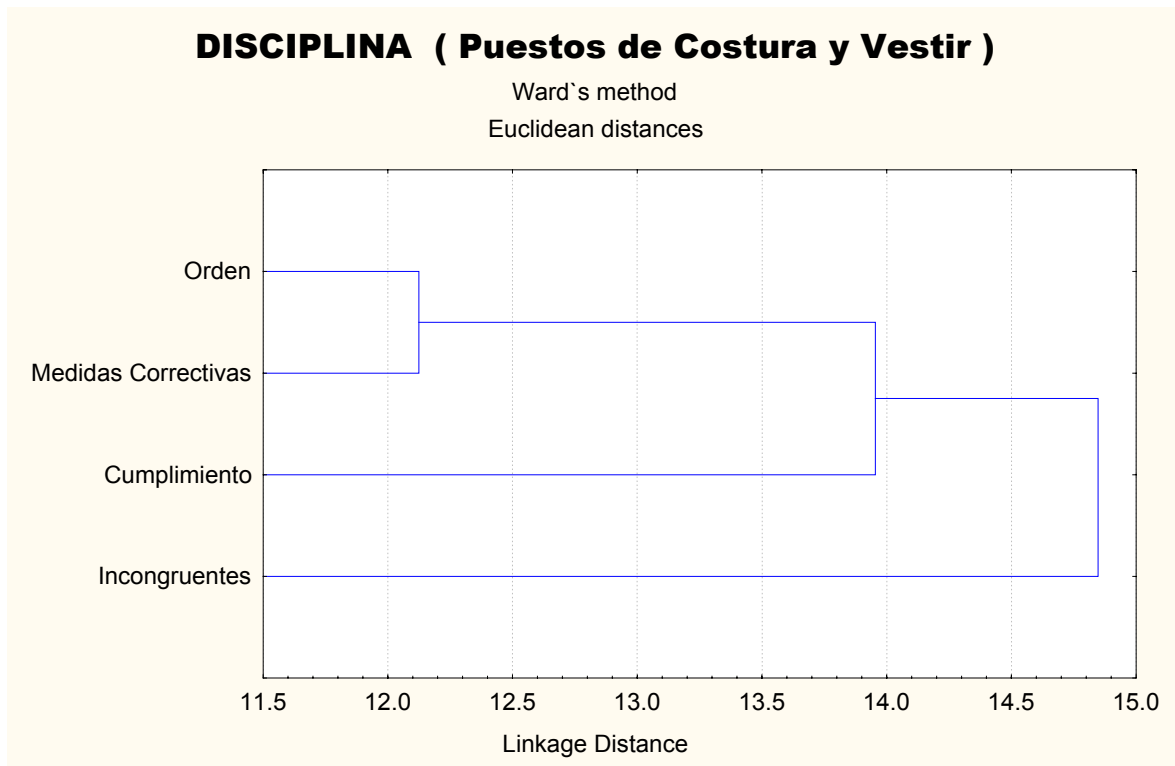
	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	239	4.690377	1.738211
Incongruentes	238	3.983193	1.871317
Cumplimiento	240	4.512500	1.794882
Medidas Correctivas	237	4.704641	1.774734



ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores de los puestos de Apoyo técnico industrial relacionaron más cumplimiento y medidas correctivas con una distancia euclidiana de 34.45. La media más baja fue de 39 quedando en NEUTRAL ante que las normas y política sean incongruentes en el trabajo .

DISCIPLINA PUESTOS EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO  
 Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	42	4.714286	1.254955
Incongruentes	42	4.309524	1.674604
Cumplimiento	42	4.261905	1.578198
Medidas Correctivas	42	4.404762	1.466030

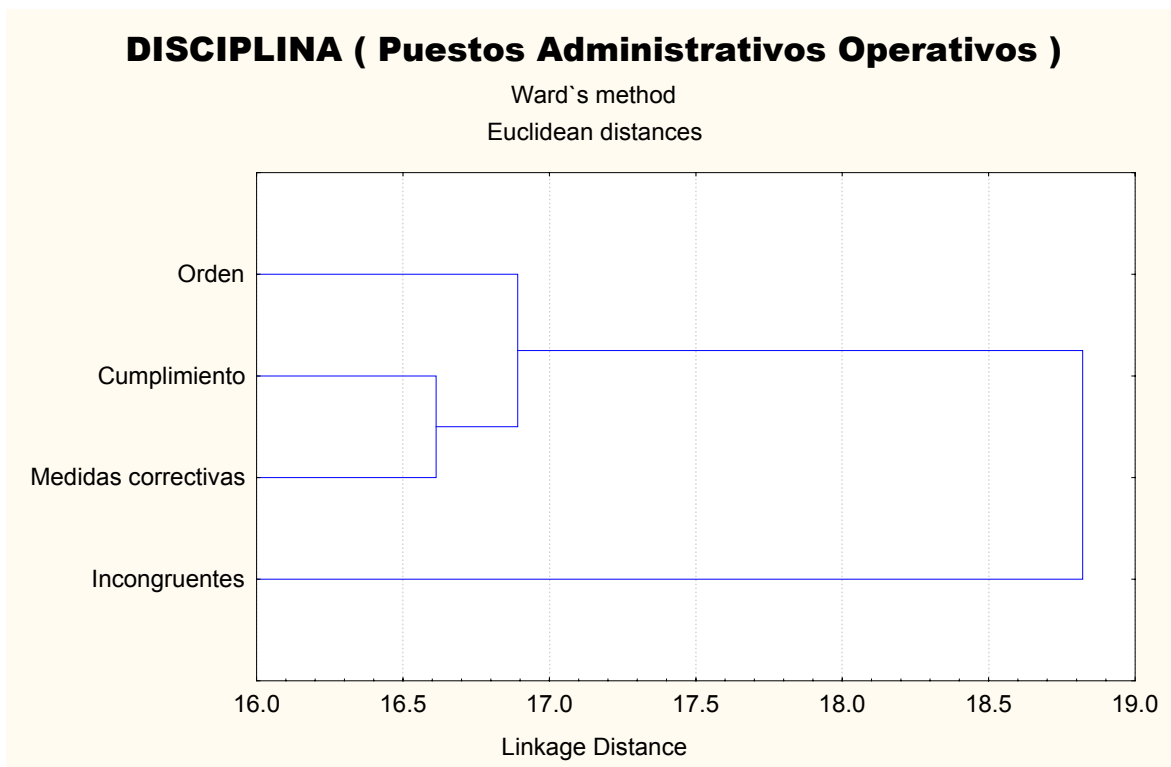


ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores del puesto de la industria de vestido y costura, relacionaron la disciplina hacia normas y políticas con orden y medidas correctivas con una distancia euclidiana de 12.12, cuyas medias se ubican ,a la primera de orden, sobrepasando el punto neutral, quedando POCO DE ACUERDO en que las normas y políticas de su organización sean orden , mientras que están MAS DE ACUERDO en que las normas y políticas de su empresa sirvan para aplicar medidas correctivas.

## DISCIPLINA ( Puestos Administrativos-Operativos )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	43	5.023256	1.697174
Incongruentes	43	3.813953	2.038391
Cumplimiento	43	4.488372	1.931840
Medidas Correctivas	43	4.813953	1.802852

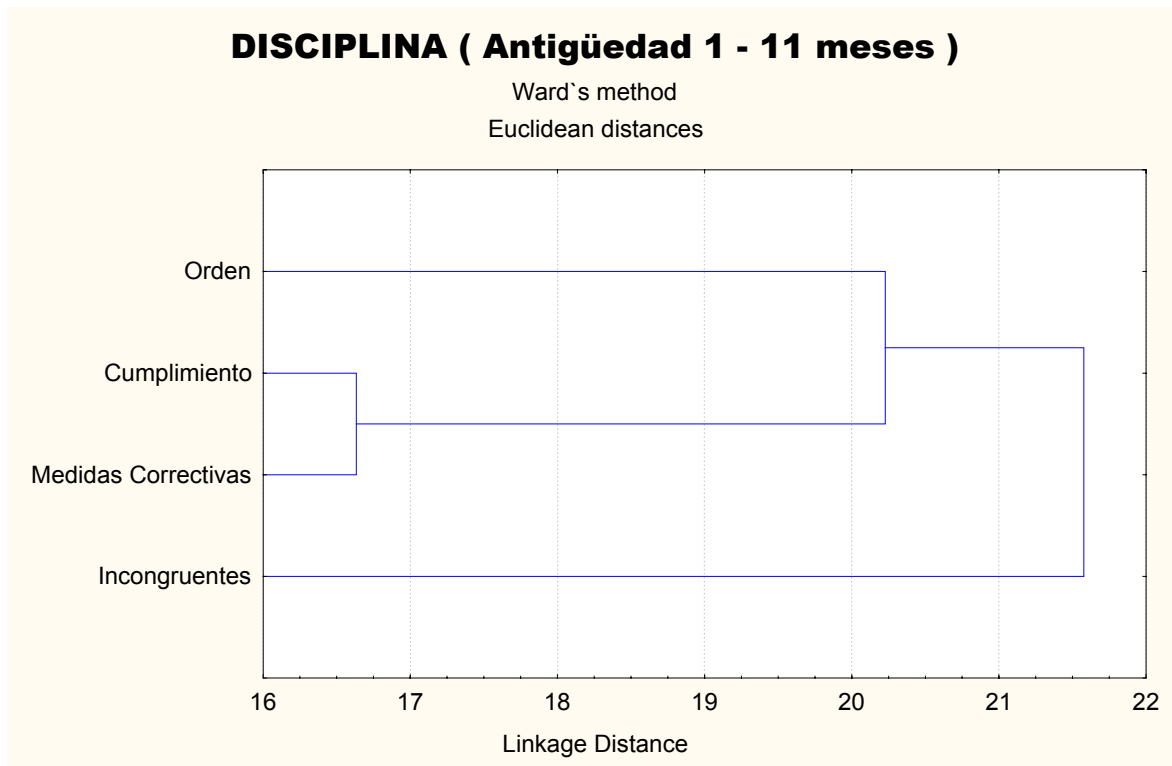


ANALISIS DE RESULTADOS .- Los puestos Administrativos operativos relacionan Cumplimiento y Medidas correctivas, con una distancia corta de 16.61, además de que las medias en general muestran que están MAS DE ACUERDO

## DISCIPLINA (Antigüedad: 1 – 11 meses )

Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

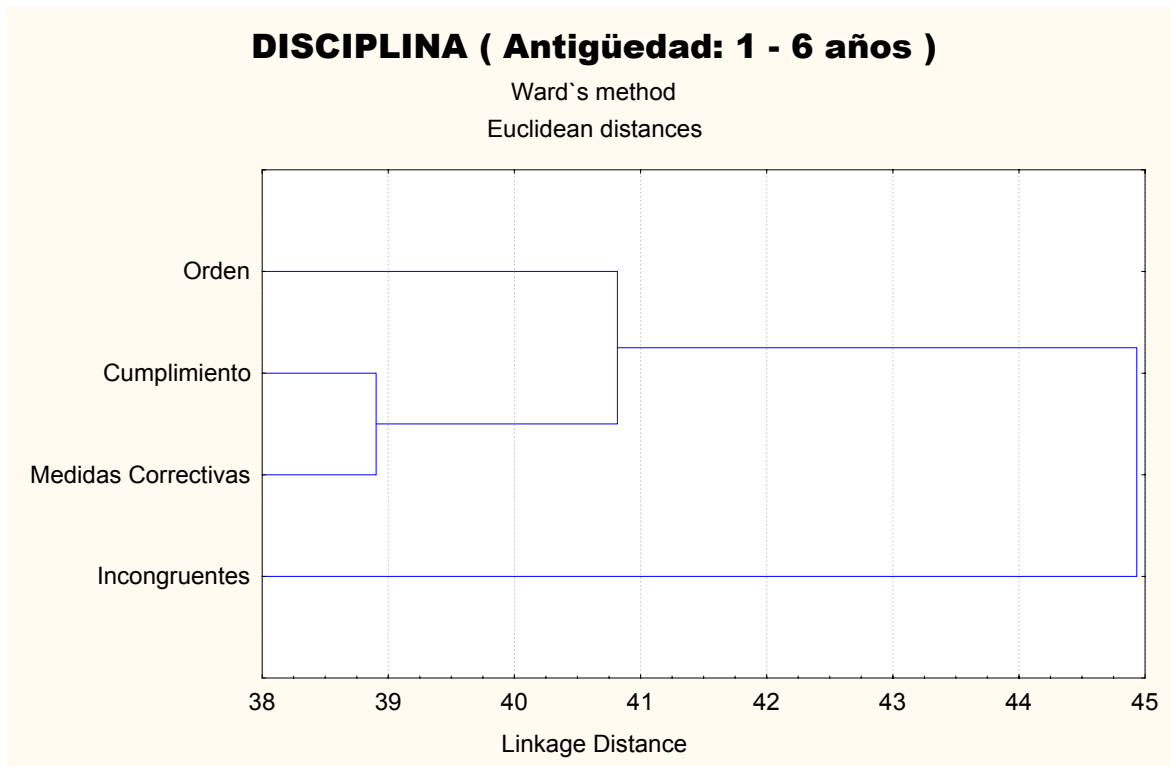
	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	66	5.196970	1.773477
Incongruentes	67	3.955224	1.862166
Cumplimiento	66	4.787879	1.784680
Medidas Correctivas	66	4.727273	1.622396



ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores de antigüedad entre 1 y 11 meses , se muestran POCO DE ACUERDO en que las normas y políticas sirvan para dar cumplimiento y como medidas correctivas

DISCIPLINA (Antigüedad: 1 – 6 años )  
 Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	291	4.542955	1.679710
Incongruentes	290	4.037931	1.922893
Cumplimiento	292	4.410959	1.747541
Medidas Correctivas	290	4.586207	1.731396

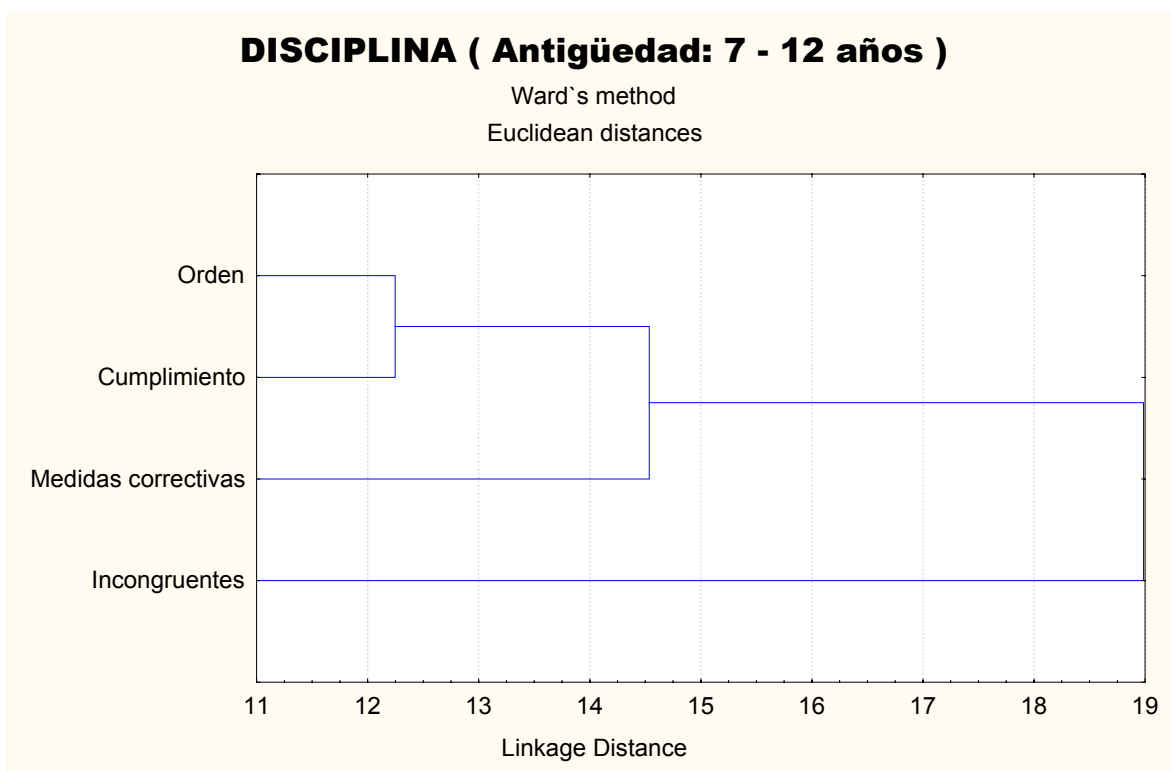


ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores con una antigüedad de 1- 6 años se muestran POCO DE ACUERDO en que las normas y políticas sirvan para el cumplimiento y medidas correctivas.



DISCIPLINA (Antigüedad: 7 – 12 años )  
 Descriptive Statistics (maestria unam 404 trabajadores.sta)

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Orden y Disciplina	30	5.200000	1.423933
Incongruentes	30	3.466667	2.285386
Cumplimiento	30	4.533333	1.634400
Medidas Correctivas	30	4.766667	2.112089



ANALISIS DE RESULTADOS .- Los trabajadores con una antigüedad de 7 – 12 años se muestran un poco más inclinados a estar MAS DE ACUERDO en que las normas y políticas sirvan para dar cumplimiento y como medidas correctivas en la organización.

# CONCLUSIONES

## Fase 1 (Cuestionario De Asociación )

### 1.- Trabajo en general

Ambos géneros consideran que el trabajo es sostenimiento económico, obligación y rutina.

#### DIFERENCIA DE GENEROS:

Aunque los hombres lo consideran una responsabilidad más que las mujeres

### 2.- Trabajo en nuestro país México

El trabajo en México lo asocian con: Pocas oportunidades ante la crisis económica, con bajos salarios y donde existe corrupción, explotación e injusticias. Además de hablar de una falta de preparación.

#### DIFERENCIA DE GENEROS:

El puntaje es más alto en los hombres cuando hablan de crisis económica así como de pocas inversiones.

### 3.- Ambiente de la empresa en general

Consideran que el Ambiente de trabajo en su empresa como tenso y conflictivo donde la rutina y el cansancio, así como el esfuerzo están presentes. También hablan de responsabilidad con compromiso

### 4.- Ambiente de su propio departamento

En general consideran al Ambiente de su departamento con compañerismo aunque con individualismo y tensiones, volviéndose cansado, monótono con envidias y problemas

### 5.- Instalaciones

Ambos grupos consideran que las instalaciones son incómodas, sucias. Un porcentaje menor las considera como adecuadas. Hacen referencia del checador (lo que recuerda la idea de control presente para ellos con este instrumento). Un porcentaje menor las considera como adecuadas

#### DIFERENCIA DE GENEROS:

Se observa que las mujeres presentaron un mayor porcentaje en considerar a las Instalaciones como incómodas y feas.

### 6.- Herramientas

Ambos grupos las consideran instrumentos personales, obsoletas, peligrosas. En menor proporción las consideran cómodas

## DIFERENCIA DE GENEROS

Son los hombres quienes presentan un mayor porcentaje al calificar las herramientas como instrumentos personales

### 7.- Normas y Políticas

Ambos grupos refieren que las normas y políticas son necesarias porque ayudan al orden y disciplina aunque las encuentran rígidas, exageradas. Una parte comenta no conocerlas

### 6.- Horarios de Trabajo

Ambos grupos consideran que los horarios de trabajo son muy pesados, agotadores, largos que son una parte de disciplina (puntualidad, responsabilidad)

### 7.- Creatividad

Consideran que la creatividad no existe en sus empresas, ya que no dan oportunidad de desarrollarla, la obstaculizan aunque la consideran indispensable y necesaria para la realización

### 8.-Cambios

Afirman que los cambios conducen a la superación, (cambio de puesto) aunque son muy difíciles porque la inseguridad a que exponen, poniendo en riesgo a la familia en general y recursos

## DIFERENCIAS DE GENERO

Son las mujeres quienes enfatizan en la familia, hijos, vivienda

### 9.- Relación con los superiores

La relación con los superiores es de exigencia, para tratar temas relacionados al salario, préstamos. Consideran que existe apatía. Aunque un porcentaje menor considera que el trato con sus superiores es accesible

## DIFERENCIA DE GENEROS

Las mujeres aparecen con un mayor porcentaje en colaboración compañerismo y confianza

### 10.- Procedimiento que utiliza su jefe

Consideran en cuanto al procedimiento que utiliza su jefe para realizar el trabajo: que no tiene un procedimiento, utiliza presión. Una menor proporción lo considera aceptable

### 11.- Motivación - Jefe

Ambos grupos consideran que les motiva los festejos, convivios, regalos, seguido por comprensión. Otra parte considera que la motivación es escasa

## DIFERENCIA DE GENEROS

Los hombres muestran un mayor porcentaje en considerar que los festejos y convivios les motiva más.

## 12 Motivación – Empresa

Ambos grupos coinciden en que lo que más les motiva son las prestaciones y sueldo, (mencionando sobre todo la seguridad social, seguido por despensas, y transporte). Le sigue el Reconocimiento y apoyo que puedan sentir

### DIFERENCIAS DE GENERO

Las mujeres afirman les motiva más la confianza y el respeto.

## 13.- Compañerismo

Afirman que el compañerismo es comprensión, amistad y cariño, aunque lo que más se da es el individualismo, la deslealtad, competencia y superficialidad. La unión consideran existe menos. Y califican al compañerismo como necesario y que relaja.

### DIFERENCIA DE GENEROS

Las mujeres enfatizan más en confianza, comunicación y respeto nuevamente

## 14.- Relación Trabajo-Pareja

En la relación trabajo pareja.- consideran que la comprensión es lo más relevante, que conduce a un equilibrio esta presente el sostenimiento económico.

En menor proporción: aparece sacrificio

### DIFERENCIAS DE GENERO

Las mujeres afirman que para ellas: la comprensión es más importante y que produce felicidad, motivación.

## 15.- Trabajo-Familia

La familia relacionada con el trabajo representa para ambos grupos: la base o fundamento, que sirve de apoyo, donde está presente el sostenimiento económico responsabilidad

### DIFERENCIAS DE GENERO

Son los hombres quienes mencionaron más el sostenimiento económico

## 16.- Trabajo-Inflación

Ambos grupos coinciden en asociar la inflación-trabajo con pobreza, donde el desempleo y aumento de precios está presente ocasionando tensiones y preocupación

### DIFERENCIA DE GENEROS

Las mujeres al referir pobreza, también hablan de comprar menos, bienes y servicios.

## 17.- Trabajo-Globalización

Oportunidad y crisis se muestran casi por igual en ambos grupos

### DIFERENCIA DE GENEROS

Son los hombres quienes hablan más de la crisis económica, así como de la oportunidad que también puede significar la globalización.

## 18.- Ética de su empresa

Afirman que no existe, que no respetan, existiendo injusticia. Por lo que la consideran necesaria para la convivencia y que sirve como apoyo.

Los aspectos más relevantes para los trabajadores de la mediana empresa en Puebla resultaron ser: el Salario y Sosténimiento económico, en segundo lugar las prestaciones, le siguen el compañerismo, la realización personal en cuarto lugar, le siguen respeto, responsabilidad, horario y motivación y por último capacitación y la seguridad industrial.

## FASE 2 (ESCALA LIKERT ) ANALISIS GENERAL

### EL TRABAJO EN EL PAÍS MÉXICO

En general para hombres y mujeres el Trabajo está asociado con: Corrupción, Explotación y Crisis económica, por lo que no existen diferencias de género. Este mismo aspecto sobresale en los trabajadores de edad de 26 a 33 años, los de antigüedad de 1 a 5 años, así también en los trabajadores de los Puestos de Apoyo Técnico Industrial y los trabajadores en los Puestos Administrativos operativos.

#### Edad:

Los trabajadores de edades 18 a 21 años consideran que el Trabajo en México es: Sin contratos fijos-asociado con Corrupción y explotación.

Los trabajadores de edades 34 – 42 años afirman que existen Pocas oportunidades y una ausencia de Contratación Fija, lo cual deja ver el factor edad, ya que entre mayor edad tengan las personas es más difícil encontrar trabajo, así como que las empresas quieran dar prestaciones o algunos beneficios.

#### Antigüedad:

Los trabajadores con Antigüedad de 1 a 11 meses definen el Trabajo en México como un Trabajo en Crisis económica con ausencia de Contratos Fijos.

Los de antigüedad entre 7 – 12 años: definen el trabajo en México como con Pocas oportunidades y Corrupción, podemos suponer que entre mayor antigüedad tiene un trabajador es más conocedor de la situación real que prevalece en su empresa y en otras, así como de las condiciones de trabajo, sueldo y todo lo que incluya, por lo que ellos subrayan que existen “pocas oportunidades”.

#### Puestos :

Los trabajadores en puestos jerárquicos definen al trabajo como: Corrupción, explotación—Sin contratos fijos

Los trabajadores en los Puestos de Costura y Vestir definen al trabajo como: Crisis económica y sin contratos fijos, pues se observó que la mayoría carece de contratación fija, sino tienen contratos temporales que van siendo “renovados” a cierto tiempo.

Haciendo un resumen de lo anterior el aspecto más sobresaliente subrayado por los propios trabajadores es La ausencia de contratación Fija, unido a la Corrupción existente en el país.

## EN CUANTO A LA DEFINICION DE TRABAJO

### Edad

Los trabajadores de edades 18 a 25 años de edad enfatizan en que el Trabajo es Necesidad, Sostenimiento económico y Realización, en éste orden de importancia. Los trabajadores más jóvenes consideran a la Realización como un aspecto importante, ya que en los resultados obtenidos en la fase 1 también se apreció esto mismo. Los de edad 26 a 33 años consideran lo mismo aunque Realización se presenta como algo menos importante.

Los de 34 – 48 años definen el Trabajo como Necesidad y Cansancio. Puede observarse que entre mayor edad, tienen una estimación más negativa del Trabajo.

### Puestos

En los trabajadores de Puestos técnicos industriales.- Sostenimiento económico y Necesidad son los aspectos relevantes para ellos.

Para los trabajadores de Puestos Administrativos-operativos y los de Costura y Vestir, definen el Trabajo como: Sostenimiento económico y Necesidad también .

Es claro observar como en los puestos a nivel operativos como lo son: los puestos técnicos industriales y los administrativos operativos, el trabajo básicamente es Necesidad y Sostenimiento económico, lo cual hace pensar en los bajos salarios que tienen, en la rutina que se ha vuelto el trabajo, de los tratos inadecuados en sus ambientes empresariales, etc, por todo asocian: Necesidad y Sostenimiento económico.

Mientras que Para los trabajadores de los Puestos Jerárquicos: es la Realización y el Sostenimiento económico lo que define al Trabajo. El que definan al Trabajo

como “Realización” deja pensar que en función de que consideran tener más satisfechas sus necesidades básicas entonces piensan en Realización, esto hace recordar a Maslow quien afirmaba que al no tener satisfechas las necesidades básicas no se piensa en otra necesidad de mayor nivel.

#### Antigüedad:

Los Puestos con una Antigüedad de 1 a 11 meses ven al trabajo como: Responsabilidad y Realización, esto puede interpretarse considerando que al ingresar una persona a cualquier Empresa sus expectativas son altas, se siente motivado por haber ingresado, por haber sido aceptado, además de ayudar a su autoestima; todo esto puede explicar el por qué ellos hablan de Realización y lo califican también como Responsabilidad.

Los trabajadores de antigüedad 7 – 12 años.- definen al trabajo como: Necesidad-Sostenimiento económico, seguido por: Responsabilidad y Obligación. Aquí se observa una diferencia en cuanto a la antigüedad, ya que los de reciente ingreso lo definen de forma más optimista, mientras que los de mayor antigüedad consideran que se vuelve una Obligación-Cansancio y Rutina.

## COMPAÑERISMO

### Puestos

En los Puestos de Nivel Jerárquico ven al compañerismo como: Competencia, Individualismo—Hipócritas y Convenencieros.

En los Puestos de Costura y Vestir.- consideran ESTAR MUY DE ACUERDO en que la amistad es muy importante para ellos (aunque esto mismo resulta en todos los puestos) aunque también los consideran hipócritas y convenencieros.

Las apreciaciones anteriores hacen pensar en lo que en 1934 afirmaba Samuel Ramos en su libro: “El perfil del hombre y la Cultura en México”, quien habla de la influencia histórica de la cultura Europea sobre la nuestra, y hace un análisis sobre el sometimiento del pueblo azteca por parte del pueblo español lo que ha dado como resultado un complejo de inferioridad con desconfianza de todos aquellos que se encuentran a su alrededor.



Así es como aspectos tales como la dependencia, el individualismo y la auto devaluación son elementos presentes en las relaciones laborales, explicando la poca motivación para el trabajo de grupo y el excesivo deseo de conquistar poder y estatus a través del influyentismo y del recurso económico. ”<sup>1</sup>

Horacio Andrade afirma que en las organizaciones laborales existe una fuerte lucha por el poder, donde las áreas suelen convertirse en feudos que compiten entre sí, haciendo casi nula la colaboración y los trabajos ínter departamentales, así como el trabajo en equipo. Inclusive Andrade habla de que en la competencia por sobresalir y obtener logros individuales en ocasiones se recurre al boicot de los demás.”<sup>2</sup>

Considero además tomar en cuenta que el momento histórico que se vive es de una alta presión en muchos aspectos, por lo que la competencia laboral es aún más agresiva, ya que es de todos sabido que el trabajo existente, el trabajo que se ofrece es precario en su mayor parte, y no solo por los bajos salarios, sino las condiciones de contratación, los ambientes existentes, los equipos y herramientas que la propia empresa proporciona, etc.

#### RELACIONES JERARQUICAS:

##### Puestos:

En los Puestos Jerárquicos.- consideran estar MUY DE ACUERDO en que el compañerismo y colaboración son aspectos importantes, y están POCO DE ACUERDO en que ello se dé en su Empresa. Y afirman que la comunicación que se establece es para ver préstamos , tanto como aspectos de contratación se refiere. Lo mismo los trabajadores de Costura y vestir, hablan también de regaños y problemas constantes.

##### Contratos:

Los trabajadores con Contrato Fijo también subrayan lo anterior dicho, Aunque refieren menos regaños.

---

<sup>1</sup> R. Díaz Guerrero : La psicología del mexicano. Editorial Trillas, México 1988, pág. 74

<sup>2</sup> Revista “Alta Dirección”, mayo de 1989, Vol. 1 No. 4, p. 34

### Si pertenecen a un sindicato

Los Sindicalizados están POCO DE ACUERDO en que la relación con sus jefes sea de Respeto, Armonía y Colaboración.

Los No Sindicalizados afirman que la relación con su Jefe es para hablar de Préstamos y Contratación.

En general considero que los resultados dejan ver el tipo de relación con los superiores, dejando ver que la forma de autoridad practicada es vertical, en forma pasiva más aun para los trabajadores, quienes refieren “acercarse” o “comunicarse” con los superiores solamente para tratar temas relacionados con el dinero (salario) y prestaciones. Es decir la crisis económica-laboral de México se deja ver en los modelos de comunicación que se establece, lo cual en nada favorece ni a un ambiente adecuado laboral, ni a la misma empresa, pues habla de un modelo conservador-autoritario. El tema tratado dinero, prestaciones deja ver los aspectos más importantes para los trabajadores, quizá el aspecto que les ocasiona una “carga mental”.

### MOTIVACION :

#### Puestos

Los Trabajadores de Puestos Jerárquicos están MUY DE ACUERDO en que lo que más les motiva es: el Reconocimiento; así también relacionan Motivación con: Sueldo , Prestaciones.

Mendoza Sánchez observó en su estudio realizado en una organización mexicana que un grupo de trabajadores altamente productivos manifiestan una gran necesidad de autoestima y reconocimiento, ello hace pensar nuevamente que al tener un puesto superior algo importante es la Realización, aún cuando después aparece también el sueldo y prestaciones. Cabe considerar como lo dice Sánchez cada una de las necesidades del factor humano en el ámbito laboral.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Características Psicológicas de un grupo de trabajadores productivos de una empresa mexicana, Mendoza Sánchez, Fac. De Psicología UNAM, México enero 2000, pág. 149,150.

Para los Puestos de Apoyo Técnico que son la mayor parte de trabajadores les motiva: Sueldo y Convivencias y Obsequios, ellos comentan que son las fiestas y las reuniones lo que les motiva.

Para todos los demás Puestos lo más motivante son: Las convivencias , así como Sueldo y Prestaciones.

### Contratación

Los de Contrato Fijo les motivan las Convivencias y Sueldo.

Los de Contrato Temporal.- les motiva más: el Sueldo y Prestaciones

### Pertenencia a un Sindicato

Los Sindicalizados: afirman estar MUY DE ACUERDO con Reconocimiento y Sueldo

Los No sindicalizados: con Prestaciones, Sueldo y Convivencia.

Se observa claramente como para los puestos superiores les motiva el reconocimiento, nuevamente pensamos que tienen quizá en gran parte resueltas sus necesidades básicas, mientras que los puestos a nivel operativo les motiva más las convivencias, sueldo y prestaciones. Samuel Ramos afirma que el mexicano al sentirse solo, sobrevalúa las necesidades sociales o relaciones interpersonales, de esa manera es así que siente que si alguien le escucha es porque es digno de ser escuchado.

Podemos constatar cuando observamos el comportamiento de los trabajadores en cualquier organización, lo importante que se vuelven las convivencias, donde pareciese “desaparecen” resentimientos y nace una posibilidad de abrirse nuevamente en confianza hacia los demás. Quizá son este un aspecto que pueda ser utilizado con un fin de poder conocer el pensar de los trabajadores, tanto como estos conocer el pensar de los directivos, por supuesto que no se plantea una situación utópica, sino una situación que busque ser productiva para Empresa y Trabajador. Más considero que la desconfianza como característica del mexicano, los modelos autoritarios prevalecientes en los estilos de dirección, la corrupción en nuestro país tan elevada hace las cosas más complicadas y difíciles.

DISCIPLINA

### Género:

Los 239 hombres se orientan más a estar MEDIANAMENTE DE ACUERDO en que la disciplina está asociada al orden y a las medidas correctivas.

Mientras que las mujeres relacionaron Cumplimiento y Medidas Correctivas. Las medias correspondientes dejan ver también una orientación que sobrepasa la respuesta neutral, estando MEDIANAMENTE DE ACUERDO con que las normas y políticas de su empresa sirven para dar cumplimiento, tanto como que son para aplicar medidas correctivas.

Considero que la diferencia entre hombres y mujeres están en que mientras uno da mayor importancia al orden (los hombres), las mujeres dan mayor peso al cumplimiento (este habla de un aspecto puramente personal), me atrevo a decir que esto pudiese estar en relación al rol social que juega la mujer, donde se le asignan responsabilidades desde pequeña.

### Puestos

Del total de 23 trabajadores con puestos jerárquicos, relacionaron orden y cumplimiento con una distancia euclidiana de 10.04, además que las medias sobrepasan el punto neutral, siendo que están MEDIANAMENTE DE ACUERDO en que el dentro del Trabajo, las normas y políticas sirven para el orden y cumplimiento. Se dejan ver nuevamente el estilo autoritario de autoridad por parte de las personas en los puestos a nivel superior.

Los trabajadores de los puestos de Apoyo técnico industrial relacionaron más cumplimiento y medidas correctivas con una distancia euclidiana de 34.45. La media más baja fue de 39 quedando en NEUTRAL ante que las normas y políticas sean incongruentes en el trabajo .

Los trabajadores del puesto de la industria de vestido y costura, relacionaron la disciplina hacia normas y políticas con orden y medidas correctivas con una distancia euclidiana de 12.12, cuyas medias se ubican ,a la primera de orden, sobrepasando el punto neutral, quedando POCO DE ACUERDO en que las normas y políticas de su organización sean orden , mientras que están MAS DE ACUERDO en que las normas y políticas de su empresa sirvan para aplicar medidas correctivas.

En general los puestos operativos consideran que las normas y políticas sirven más para aplicar medidas correctivas que para guardar un orden. Al parecer consideran que la utilización es Normas = control. Ante esto se debe cuestionar que las normas tanto como las políticas de una empresa tendrían que : primero ser conocidas por los trabajadores (en los cursos de inducción, capacitación), y tendrían que servir para desarrollar al trabajador en ese ambiente empresarial de forma positiva, buscando al mismo tiempo la productividad.

Los puestos Administrativos operativos relacionan Cumplimiento y Medidas correctivas.

### Antigüedad

Los trabajadores con antigüedad entre 1 y 11 meses , se muestran POCO DE ACUERDO en que las normas y políticas sirvan para dar cumplimiento y como medidas correctivas

Los trabajadores con una antigüedad de 1- 6 años se muestran POCO DE ACUERDO en que las normas y políticas sirvan para el cumplimiento y medidas correctivas.

Los trabajadores con una antigüedad de 7 – 12 años se muestran un poco más inclinados a estar MAS DE ACUERDO en que las normas y políticas sirvan para dar cumplimiento y como medidas correctivas en la organización.

Los resultados anteriores puede interpretarse pensando en que los trabajadores de mayor antigüedad tienen una actitud más negativa hacia las normas y políticas en el trabajo que los trabajadores de menor antigüedad, lo cual parece ser lógico cuando pensamos que un trabajador cuando ingresa a cualquier organización tiene una percepción diferente a como la tiene quien ya conoce más de cerca la situación real, por decirlo así: quien ha sufrido y vivido los embates dentro de esa organización.

La Representación social que del trabajo tienen los trabajadores de la mediana empresa en Puebla esta caracterizada por la necesidad económica presente, así como del fenómeno de corrupción , donde el “control” está presente en sus

ambientes laborales. Así como al ausencia de ética y existencia de injusticias y explotación, como los trabajadores lo refieren.

Por otro lado se observa que en general los aspectos de relaciones con los compañeros son de los aspectos más valorados, así como la motivación con las convivencias entre compañeros. También se dejó ver el papel que tiene la pareja, así como la familia: que representa apoyo y la describen como la base fundamental. Un aspecto que se observó repetidas veces en las diferentes preguntas fue: la comprensión.

En cuanto a la Actitud que mostraron en general hacia el trabajo es negativa, ya que el Trabajo en general significa Sosténimiento económico, para resolver necesidades económicas, por lo que subrayan la importancia del salario, así como de las prestaciones. En cuanto a la disciplina es aceptada como una forma de que el orden prevalezca, así como que el cumplimiento. Lo cual deja ver como para los trabajadores mexicanos están “acostumbrados” a trabajar bajo un sistema autoritario. Así también refieren en general que el compañerismo es muy importante, aunque refieren que se da mucha competencia y deslealtad, individualismo, lo cual es una característica clara del mexicano en general.

Resultó claro ver en las respuestas que para los trabajadores de Puestos superiores la Realización juega un papel importante, mientras que para los trabajadores operativos que aunque hay que reconocer son en su mayoría: el aspecto más importante es el salario, así como las prestaciones

En general se afirma que tanto la Representación Social en la primera Fase, tanto como la Actitud hacia el trabajo que muestran los trabajadores de la mediana empresa en Puebla en general es Negativa, ya que al observar sus respuestas, refieren al Trabajo como: Explotación, Obligación relacionándolo con la Corrupción y Crisis existente en nuestro país. Por otro lado la importancia que dan al compañerismo quedó subrayado. Es claro observar que existe relación entre la situación que prevalece actualmente en el país e incluso a nivel mundial sobre el trabajo, sobre la precariedad del mismo, y se deja ver cuando los trabajadores en general consideraron como aspectos relevantes en primer lugar: al salario, prestaciones, compañerismo y realización personal. Podemos deducir que los

trabajadores antes que – por la situación dada- pensar en la Realización personal, piensan en cómo subsanar su situación económica deficiente. Considero que trabajos como este pueden aportar a conocer en parte el sentir de los trabajadores para utilizar la información en beneficio de ambas partes.: La empresa para al conocer sus demandas, realizar actividades que sustenten la motivación del trabajador, su productividad, su desarrollo y por tanto su salud mental. Y para el trabajador considero que por la cultura propia característica del mexicano, podría desarrollar más y mejores ideas al sentirse reconocido, aceptado.

Debo decir que el presente trabajo puede ser en mucho mejorado y ampliado en la muestra, así como analizar otros factores relevantes también en el Trabajo.

Asi pues para concluir, tengamos presente que son los trabajadores los más afectados ante la incongruencia que vive el país en todos aspectos , porque como seres humanos, todos sin excepción necesitamos dar significado a nuestra vida a través de las actividades que realizamos, siendo una de las mas importante ayer, hoy y mañana.....“el trabajo” .





## ***FUENTES DE INFORMACION***

Abascal Carranza Salvador, La Corrupción Institucionalizada y la Economía : el caso de México, Revista de la Univ. Iberoamericana, 1995, pp- 1-9.

Arias Galicia. Administración de Recursos Humanos. 4ª. Edición. México, edit. Trillas, 1989, pp. 90-94

A.G. Greenwald, et. Al. Psychological Foundations of Attitudes. New York, Academic Press, 1968.p. 13.

Balderas González Alejandro, La Filosofía de Vida y su relación con el autoconcepto del mexicano, Facultad de Psicología UNAM, México 2000, pp. 48-51.

Béjar Navarro, R, El mexicano : aspectos culturales y psicosociales, UNAM, México 1979.

Bruel Carreras Antonio, Revista de Estudios de Juventud, México, 1989, Vol 36, pág. 37.

Careaga Gabriel, Mitos y Fantasías de la Clase Media en México, Edit. Joaquín Mortiz, 1974, México, pp. 24.

Castell, ENCILOPEDIA, Hachette Castell, Tomo IV, España, Ediciones Castell, 1981.

Chiavenato Adalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración, Edit. McGraw Hill, 5ª. Edición 1999, págs 775.

DERRY T.K. Historia de la tecnología desde la antigüedad hasta 1750, México, edit. Siglo XXI, 1984

Díaz Guerrero R (1984) La psicología del mexicano. Un paradigma. Revista Mexicana de Psicología, Vol 1 Núm. 2, 1984.

Díaz-Guerrero Rogello, Estudios de psicología del mexicano, Edit. Trillas, México, 1970.

Drucker, Peter F., La Nueva Sociedad de las Organizaciones, Revista Harvard-Dæusto Business Review, 1993, pp. 4 – 12

Fromm, Erich y Maccoby, M, Sociopsicoanálisis del campesino mexicano, Edit. FCE, México, 1973.

Fuentes Carlos, El espejo enterrado, Edit. FCE, México 1992.

G.C. Moon, Society influences on motivation and the effects of social evaluation, Suiza, Instituto Suizo de Investigación sobre la Pequeña Empresa, 1976.

Hernández Luna Juan, Samuel Ramos, Su filosofar sobre lo mexicano, UNAM, México 1956, pág. 143.

Hernández Samperl Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Pilar Lucio, Metodología de la Investigación, 2ª. Edición, edit. Mc Graw Hill, México 1998, pp. 260,265.

Hernández Suárez Cuauhtémoc, Tecnología para la Pequeña y Mediana Empresa Mexicana, Tesis Maestría en Administración de las Organizaciones, FAC. de Contaduría y Administración, México 2002.

HOOKER, Richard, Civilizations in América 1996, Hines Ed. USA

E. Hollander. Principios y Métodos de Psicología Social. 2ª. Edición. Buenos Aires, Amorrortu, 1976, p.p. 135-136..

Los valores de los mexicanos, Fomento Cultural BANAMEX, México, 1989, pág. 189.

LAOS, Hernández Enrique, La productividad y el desarrollo industrial de México, Edit. Fondo de Cultura Económica, México 1985.

Los valores de los mexicanos, Fomento Cultural BANAMEX, México, 1989, pág. 189.

Ludwing Von Bertalanffy, "Teoría General de los Sistemas", Fondo de Cultura Económica, 2ª. Reimpresión 1991, pág. 14

Mateo Gambarte E., Los niños transterrados en México : Poesía, Revista Univ. De Zaragoza, pp. 22-28.

Mauricio de María y Campos, Una Política de desarrollo industrial y fomento empresarial para la próxima década. El mercado de valores. Nacional Financiera, S.N.C, Octubre 2000, pág 20, 21.

Mendoza Sánchez, Características Psicológicas de un grupo de trabajadores productivos de una empresa mexicana, , Fac. De Psicología UNAM, México enero 2000, pág. 149,150.

Millán Dehesa Javier, Cómo promover la formación integral de los trabajadores, Resumen de la ponencia en la XLIX Asamblea Nacional de COPARMEX, México pp. 117-128.

Moss-Kanter R., "Cómo ven el cambio 12,000 ejecutivos de todo el mundo", Revista Expansión, Mayo 29, México 1991. Vol. XXIII No. 566.

Muñoz Jiménez Octavio Jesus, El perfil caracterológico del mexicano Una retrospectiva a la filosofía de Samuel Ramos, Revista Filosófica Intercontinental desde América, Vol. 1, Núm. 2, México Julio-Diciembre.

Nicolás de Juan Martín, Los Sectores éticamente más problematizados en la empresa moderna, publicaciones ICADE, 1995, pp. 13-35

Paz Octavio, El laberinto de la soledad, Edit. Fondo de Cultura Económica, México 1991, pp. 22-106, 132-248.

Portilla Jorge, La fenomenología del relajo, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1991.

PROGRAMA EDUCATIVO VISUAL, Enciclopedia Educativa , Tomo 9, México, ISBN, XXXX..

Ramírez Santiago, El mexicano, Psicología de sus motivaciones, Edit. Grijalbo, México 1977, 17ª Edición.

Ramos Samuel, El perfil del hombre y la cultura en México, UNAM, México 1975, pp. 117.

Rebollo Lozano Javier Leopoldo, "Operación y proyecto de diagnóstico de los sistemas que integran a la micro, mediana y pequeña empresa en México", TESIS Maestría, FCA, UNAM, 2002, pág. 28, 29.

Rodríguez Estrada Mauro y Ramírez Buendía Patricia, Psicología del mexicano en el trabajo, Edit. McGraw-Hill, México 1994, pp. 7, 13,127

Rosa María y M. Grad Héctor M., El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional : Una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP, Revista de Psicología Social, 1991, pp. 181-208

Sánchez Mendoza, Características Psicológicas de un grupo de trabajadores productivos de una empresa mexicana, Fac. De Psicología UNAM, México enero 2000, Pág. 149,150.

Serrano Manuel Martín, Los valores actuales de la juventud en España, Instituto de la Juventud, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid 1991, pp. 9.

Serralde Laura, El ejecutivo mexicano para el año 2000, Revista Management Today, México , Febrero de 1991, pp. 6-10.

Suárez Nuñez Tirso F., Gestión a la mexicana, dos décadas de experimentación y de búsqueda, Revista : Management Today, Junio de 1993, pp. 20-29

Vasconcelos José, 1948, La Raza Cósmica, Ed. Espasa-Calpe, México, 1940, p. 26.

<sup>1</sup> W.A. Scott. "Attitude Measurement". En Lindzeyand, E. Aronson. The handbook of social psychology, Reading, Miss. Addison-Wesley, Vol. 11, 1968, p. 233.

Zea Leopoldo, Dos ensayos sobre México, Edit. Porrúa, México 1982, pp. 107.

Zorrilla F., "Jocosidad Y Estructura Social En Una Fabrica De Henequen", Edit. Dinámica de la empresa mexicana : perspectivas políticas, económicas y sociales, México. El Colegio de México, 1979.

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: \_\_\_\_\_

Lugar de nacimiento \_\_\_\_\_

Estado civil \_\_\_\_\_

Nivel de escolaridad \_\_\_\_\_

Ocupación \_\_\_\_\_

Su contratación es: Temporal ( ) Tiene planta ( ) Otro, cuál? \_\_\_\_\_

Puesto que desempeña \_\_\_\_\_

Pertenece a algún Sindicato? SI ( ) NO ( )

Su pareja trabaja? Si ( ) No ( ) Su Puesto es \_\_\_\_\_

Antigüedad en el puesto de trabajo \_\_\_\_\_

Religión que practica \_\_\_\_\_

A continuación se le presentarán varias frases sobre el Tema Trabajo, se le pide que en cada una de las frases usted asocie los 3 primeros aspectos que se le vengan a la mente en relación a la pregunta en cuestión, *sin pensar demasiado la pregunta o reflexionar acerca de ella..* Solo asegúrese de haber comprendido bien la pregunta, de otra forma pregunte al entrevistador. Gracias.

1. Qué asocia usted en relación al concepto Trabajo?
2. Qué asocia usted en relación al Ambiente General de Trabajo en su Empresa?
3. Qué asocia usted en relación al Ambiente de Trabajo, propio de su departamento o área específica de Trabajo?
4. Lo primero que asocia en cuanto a las Instalaciones de su Empresa es:
5. Lo primero que asocia usted en relación a las herramientas o equipo de trabajo que usted utiliza para el desempeño de su trabajo es:
6. Lo primero que asocia en cuanto a las normas y políticas que se practican en su Empresa es:
7. Lo primero que asocia con relación a los horarios de trabajo es:
8. Lo primero que asocia en relación a la creatividad que permite la Empresa en su trabajo es:
9. En relación a un cambio de residencia sus consideraciones son:
10. Qué asocia en cuanto a la relación de trabajo que mantiene con su jefe?
11. Lo primero que asocia en relación al procedimiento que utiliza su jefe para realizar el trabajo es:
12. Lo primero qué asocia usted en relación a la motivación en el Trabajo por parte de su jefe es:
13. Lo primero qué asocia usted en relación a la motivación que como trabajador le ofrece la empresa es:
14. Lo primero que asocia en relación al compañerismo en el Trabajo es:

15. Lo primero que asocia usted en la relación Trabajo-Pareja es:

16. Lo primero que asocia usted en cuanto a la relación Trabajo-Familia es:

17. Qué asocia usted en cuanto al Trabajo en nuestro país México?

18. Lo primero que asocia usted con respecto a la relación Trabajo-Inflación es:

19. Lo primero que asocia usted en la relación Trabajo-Globalización es:

20. Qué asocia en relación a la Ética que se practica en su Empresa?

Cuáles serían del 1 al 10 los aspectos más relevantes para usted en el trabajo, por favor  
escribalos en orden de importancia.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

6. \_\_\_\_\_

7. \_\_\_\_\_

8. \_\_\_\_\_

9. \_\_\_\_\_

10. \_\_\_\_\_

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACION ¡