

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
U . N . A . M .

UNA ENCUESTA SOBRE INTERESES LABORALES EN
ALGUNOS GRUPOS DE TRABAJADORES DE MEXICO, D. F.

TESIS PRESENTADA POR

FERNANDO ARIAS GALICIA

EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS REQUISITOS PARA OPTAR

POR EL GRADO DE MAESTRO EN PSICOLOGIA

SEPTIEMBRE DE 1963



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Z5053.08

UNDM 97

1963

M. - 159728

Apr. 7

A M E X I C O .

Suma y representación
de mis afectos.

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

En los últimos años el crecimiento industrial de México ha sido portentoso. En 1901 el número de establecimientos industriales era de 5,519 (Mexican Year Book. 1908), mientras en 1955 había ascendido esta cifra a 75,770 (Sría. de Ind. y Com, 1960). El personal ocupado era de 318,000 en 1930; 650,000 en 1948 (Cámara Nal. de Ind. de Trans. 1956, p. 98); 809,257 en 1950 y 2,171,599 en 1955 (Sría. de Ind. y Com. 1960) Vemos que en un lapso de 5 años el número de personas empleadas en los establecimientos industriales se incrementó en un 268.34%. Estas cifras pueden proporcionarnos un reflejo del desarrollo industrial del país.

Es preciso agregarles que día a día se abren nuevos mercados a nuestros productos manufacturados: Asia por una parte, Europa por la otra y los países de la Alianza Latinoamericana de Libre Comercio. En ésta última, el incremento en las exportaciones mexicanas en 1962 alcanzó la cifra de 52.7% sobre la cifra total de 1961. Así mismo, las necesidades internas van en aumento. La marcha hacia la industrialización y la autosuficiencia económica se realizan a paso acelerado, apresuradamente, pues la competencia también es intensa.

Quienes mueven, quienes impulsan esta efervescencia industrial, quienes la ponen en escena, son los Hombres. En nuestro país, todavía se vislumbra como meta lejana la automatización. Las máquinas y los elementos materiales permanecerían inertes si no estuvieran los Hombres. De aquí se destaca la extraordinaria importancia del elemento humano en la Industria. Y como elemento de la producción, necesita un cuidado, no en el sentido paternalista,

sino en una dirección de impulso y perfeccionamiento.

Con muy buen tino, el Estado en México se ha preocupado por los aspectos legales, médicos, higiénicos, etc. de los trabajadores. Algunas instituciones educativas se preocupan por preparar, con las técnicas y los conocimientos necesarios, a los profesionistas a cuyo cuidado estará el factor humano en la Industria. Así, la Universidad Iberoamericana y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey preparan Licenciados en Relaciones Industriales, y la Universidad Nacional Autónoma de México forma Psicólogos Industriales. Otras Instituciones como el Centro Industrial de Productividad, como el Instituto de Entrenamiento Industrial, la Asociación Mexicana de Administración Científica, como el Instituto Mexicano de Administración de Negocios, como la Confederación Patronal, etc. llegan directamente a los Ejecutivos, Supervisores, Administradores, y Mayordomos por medio de los cursos que ofrecen. Sin embargo, a mi juicio, están calcándose sistemas y postulados efectivos en otros países, mas no se ha investigado objetivamente su aplicabilidad a nuestro medio, a nuestras necesidades, a nuestra idiosincracia. Se generaliza extensamente y se supone que lo cierto en otros países deberá ser forzosamente cierto en el nuestro. Se hace gala excesiva de la imitación. He podido constatar algunos serios fracasos en unas industrias cuando se han tratado de implantar sistemas recomendados en los libros de texto, -- los cuales, desde luego, han sido escritos para otros países.

Este trabajo quiere significar una reacción contra ese exceso de imitación indiscriminada. Creo que es imprescindible plantear -- nuestros propios problemas y ofrecerles nuestras propias solucio--

nes, sin dejar de aprovechar las experiencias obtenidas en otras latitudes, siempre matizadas y adaptadas a través de las investigaciones conducentes. Es tarea difícil, pero la única fructífera.

Deseo agradecer cumplidamente la valiosa colaboración brindada por algunas personas: El Dr. Rogelio Díaz Guerrero, quien con sus conocimientos amplios me hizo sugerencias provechosas, tomó a su cuidado el Asesoramiento Académico de esta Tesis; el Dr. Carl Hereford, actualmente Catedrático en la Escuela de Psicología de la Universidad de Chile, me guió inicialmente en el diseño experimental de la encuesta; y Elisa, mi esposa, me auxilió efectivamente en la aplicación de las cédulas en un establecimiento. Dn. Luis G. Arias, mi padre, generosamente se hizo cargo de algunas de las erogaciones originadas por este trabajo.

El esfuerzo individual no hubiera rendido frutos sin la visión de algunos empresarios, lo suficientemente progresistas para donarme el tiempo de sus trabajadores para esta investigación, y sin la cooperación de éstos, cuyos nombres desconozco por razones metodológicas, para responder voluntariamente a mi cuestionario.

Fernando Arias G.

México, D. F., Septiembre de 1963.

MOTIVACION E INTERESES.

Es frecuente encontrar en la literatura referente a la Psicología del Trabajo menciones respecto a la MOTIVACION del trabajador (Ghiselli y Brown, 1959, Cap. XIV; Moore, 1954, Cap. XVI; Yoder, 1960, p.825; Brown, 1958, Cap. VII; Viteles, 1953; Maier, --- 1955, Cap. 14; Katona, 1959; Gruenfeld, 1962; Rosen y Weaver, ---- 1960; Burns, 1962, Smith, H.C., 1955; (#); etc.) Sin embargo, pensamos, los límites de tal término no se han establecido con precisión. En virtud de parecernos de capital importancia un deslinde conceptual de los términos que titulan esta sección, vamos a detenernos en un análisis somero de ellos.

Hablando en términos generales, se considera que la MCTIVA--- CION inicia un tipo de conducta, la mantiene y la dirige hacia metas (Harper, 1962, Cap. 2; Young, 1944 y 1946; Burns, 1962; Maier, 1955). Pero no se inicia una conducta a menos que exista un mecanismo dinámico denominado NECESIDAD, IMPULSO o MOTIVO (Viteles, -- 1953). Ahora bien, las necesidades humanas son múltiples y variadas. Veamos algunas:

Las de tipo primario son biológicas: nutrirse, respirar, excretar, dormir, etc. Según algunos autores, en cuanto se instaura una necesidad surge una tensión que vá en aumento a medida que --- transcurre el tiempo sin ser satisfecha. Si continúa en crescendo sin que llegue un satisfactor adecuado, este impulso puede irrumpir dentro del ámbito de la personalidad y derrumbar, aunque sea - temporalmente, los valores, las inhibiciones, los principios éti--

cas, etc. Esto ocurre únicamente en los casos extremos. En las ---
otras ocasiones, una vez que se aplica el satisfactor adecuado -
- - - la tensión desaparece y se experimenta un estado placente--
ro, una euforia. En otras instancias, puede surgir una necesidad y
el organismo, en función de la homeostasis, proporciona inmediata-
mente los elementos necesarios para su satisfacción, sin que este
proceso rebase los límites de la conciencia. Algunos autores, pe--
cando de extremistas, asignan al término MOTIVACION una connota---
ción exclusivamente orgánica (Sherif y Cantril, 1947).

Pero el Hombre no tiene sólo necesidades biológicas. Existen-
otras específicamente humanas. Aún no impera entre los psicólogos-
un acuerdo definido en cuanto al número de ellas y a sus conteni--
dos. Por la índole del presente trabajo no podemos deternos en un-
examen riguroso de estas divergencias. Bástenos describir breve---
mente algunas de estas necesidades, especialmente por su conside-
ración de importancia para la Psicología del Trabajo. Desde luego,
ésto no implica que constituyan necesariamente las únicas.

NECESIDAD DE PERTENENCIA. El ser humano, para sobrevivir, ne-
cesita, salvo raras excepciones, aliarse; requiere vivir dentro de
una comunidad. Hasta ahí el aspecto meramente utilitario de la so-
ciedad. Pero, además, el hombre necesita sentir que pertenece al -
grupo y que se le acepta en su seno; le es imprescindible, emocio-
nalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado en el -
contexto de relaciones interpersonales que se instauran dentro de-
la comunidad. Para la Psicología del Trabajo es importante el equi-
po de trabajo y su clima afectivo. A este respecto, se ha enfatiza-
do el estudio de las Relaciones Humanas en la industria (Guerreiro
Ramos, S.F.; Mayo E., 1959; Roethlisberger y Dickson (1943).

NECESIDAD DE STATUS. No sólo necesita sentirse aceptado y seguro de esa aceptación, sino que además debe contar con cierto --- prestigio dentro del grupo. En otras palabras, siente necesidad de sobresalir, de destacar por alguna o algunas características personales. El status constituye una posición, con deberes y privilegios reconocidos, dentro de una jerarquía (Smith, H.C., 1955, p. 59). Dentro de las sociedades existen status adscritos y status -- adquiridos (Linton, 1959, p. 124 y ss.) En nuestra cultura, p.e., -- la mujer debe encargarse del cuidado de los niños, de las labores hogareñas de la limpieza y remiendo, de la preparación de los alimentos para la familia, etc. Estas funciones son constitutivas de su status adscritos. En cambio, otros status se adquieren a través de la competencia, v. gr., el ocupar un puesto de Contador en una compañía generalmente no es producto del sexo, o de los ascendientes de la persona. Los status adquiridos cobran una singular importancia en nuestra sociedad ya que son indicativos de la función -- que cumple cada individuo.

NECESIDAD DE SEGURIDAD. El hombre desea estar, en la medida -- de lo posible, a cubierto de contingencias futuras. Aliviará cierta tensión si puede tener cierta seguridad en el futuro aprovisionamiento de satisfactores para él y su familia (Katona, 1959). Así mismo, requiere sentir seguridad en cuanto al respeto y a la aceptación de los demás componentes de sus grupos primarios (Crow y -- Crow, 1956, p. 55) y a la conservación de la integridad anatómica y funcional de su organismo (Smith, H. C., 1955, p. 58).

NECESIDAD DE AUTO-EXPRESION. El Hombre, por su vida en sociedad, necesita comunicarse con sus congéneres, verterse hacia el -- exterior expresando sus ideas, sentimientos, etc. Así mismo, nece-

sita trascender, quiere dejar huella de su paso por este mundo. -- Una manera de lograrlo es perpetuándose por medio de la creación, -- es decir, por medio de la propia obra. Esta necesidad, en el trabajo industrial, se ve frustrada. La producción en serie, fragmentada en diversas operaciones y tareas, impone un obstáculo a la Satisfacción de esta necesidad.

Desde luego, en las breves descripciones anteriores, se han -- marcado las generalidades, dejando a un lado las excepciones. Es -- necesario aclarar que la satisfacción de estas necesidades no se -- distingue en ocasiones diáfananamente. Por el contrario se mezclan, -- se confunden, se conjugan, ofreciendo complejas formas de satisfac -- ción, moldeadas en gran parte por la cultura. Un habitante del --- Mezquital podrá satisfacer su hambre ingiriendo saltamontes, mien -- tras un capitalino tal vez se horrorizaría ante la sola idea de -- hacerlo.

Por otra parte, es conveniente enfatizar que estas necesida -- des se manifiestan en grado diferente en el proceso evolutivo de -- la personalidad, así como en diversas jerarquías en diferentes in -- dividuos (Gilmer y otros, 1961, p. 92 y 93). Un niño no sentirá, -- en la misma intensidad, la necesidad de auto-expresión que un adul -- to. Un pintor, motivado preponderantemente por la misma necesidad, puede llegar a no sentir las otras, o incluso ver disminuídas las -- biológicas. La Historia nos dá claros ejemplos (Rembrandt, Van --- Gogh, etc.) del aserto anterior. De ésto nos habla Maslow al refe -- rirse a la prepotencia de las necesidades. Según este principio, -- la meta más poderosa"... monopolizará la conciencia y tenderá a or -- ganizar el abastecimiento de las diversas capacidades del organis -- mo. Las necesidades menos imperiosas serán disminuídas e incluso --

olvidadas o negadas. Pero cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, emerge la siguiente en prepotencia (la más alta), para dominar a su vez la vida consciente y para servir como centro de la organización de la conducta, ya que las necesidades satisfechas no constituyen motivaciones activas..." (citado por Viteles, 1953, -- pp. 73-74).

Ya se ha dicho que en conceptos de la motivación externados - por diversos autores (v.p.l), esta cumple su función a través de - la gratificación de la tensión resultante de la necesidad insatisfecha. Aquí es necesario hacer notar también que el adulto sano no se comporta exclusivamente en forma hedonista hacia el alivio de - esas tensiones. Si bien ello pudiera ocurrir, con las reservas del caso, en los aspectos puramente biológicos, en los demás no siem-- pre sucede así. Allport (1960, p. 107) señala que éste es un con-- cepto muy simplista y que las más de las veces no trata de rehuír-- o de aliviar las tensiones psicológicas por cualquier medio a su - alcance, sino más bien su tendencia apunta hacia el manejo, el con trol y la canalización de la tensión.

En adición, la psicología dinámica nos conduce al estudio de factores inconscientes que influyen en la conducta del individuo, - los cuales son sólo asquibles por el empleo de métodos proyectivos o psicoanalíticos. Pese a que todos estos factores inconscientes -- pueden tener una importancia demesurada en algunos casos (generalmente fuera del límite de la normalidad), en las personas normales esta motivación es independiente de sus orígenes, según la posi--- ción del mismo autor (op. cit., p. 29), denominada autonomía fun-- cional de la motivación. Para él, el papel de la motivación consis-- te en dirigir la conducta hacia metas estructuradas de acuerdo a -

configuraciones, condiciones y aspiraciones presentes, principalmente, y no tanto a situaciones anacrónicas y retrospectivas, cuyas cargas energéticas emotivas se encontrarían reprimidas.

Para algunas escuelas psicológicas, las experiencias infantiles determinan la personalidad adulta. Estas experiencias, es claro, son completamente individuales, es decir, diferentes para cada individuo. Tendríamos que agregar los aspectos neurológicos y endocrinos, fisiológicos, etc., para contemplar íntegramente a cada persona. De ésto, resultaría imposible un estudio colectivo, completo y exhaustivo de "la" motivación de los trabajadores.

Empero, el problema se resuelve si recurrimos a los aspectos concientes estructurados, principalmente, por situaciones presentes, de donde resulta que, en situaciones semejantes, estarían también estructurados en forma semejante, contando los aspectos experienciales como diferencias individuales que se traducirán en variabilidad.

Así pues, nos encontramos con que la MOTIVACION constituye un conjunto de factores bio-psico-sociales que impulsan al individuo hacia metas. Es decir, la conducta humana es la resultante de un conjunto de variables independientes interactuando entre sí, o sea, que existe una causación múltiple en lo tocante a esa conducta (Smith, H. C., 1955, p. 9).

No obstante todo lo anterior, cuando en la Psicología del Trabajo se habla de MOTIVACION, no están contemplándose íntegramente todas las variables intercurrentes en ella. Ya Ghiselli y Brown (19-59) han anotado todas las dificultades con que se tropieza en su estudio. Pocas investigaciones se han encaminado en este sentido integral. Como ejemplo de exploración de los factores biológi-

cos, podemos citar el estudio realizado por Smith (1950) sobre la menstruación y su influencia en el ausentismo y la calidad y cantidad de producción.

Nos encontramos que los métodos más comunmente empleados en el estudio de "la motivación" para el Trabajo están constituidos por cuestionarios y entrevistas (P.e. Heron, 1956; Gruenfeld, 1962; Rosen y Weaver, 1960), es decir, por técnicas que se dirigen preponderantemente hacia la investigación de aspectos conscientes del individuo, reduciendo el término "motivación" a éstos únicamente. También se ha intentado el empleo de técnicas proyectivas, pero éstas según Allport (Op.cit.p.98) han fracasado en mostrar motivaciones biogénicas perfectamente conscientes, lo cual le conduce a la conclusión de que éstas revelan solamente aspectos reprimidos. Señala además que con el empleo de ellas, la persona pierde su derecho a ser creída, y que mientras se preocupa y afana por su vida presente y futura, si el psicólogo examina únicamente lo reprimido, se preocupa especialmente en retroceder y mirar hacia el pasado (OP. cit. 97).

Los cuestionarios mencionados han explorado aspectos conscientes de la persona, susceptibles de una investigación directa o, lo que para varios autores constituyen los INTERESES. Según Allport (1960, p. 121) éstos están integrados por motivos estructurados en el ego. Guilford (1959, p. 205, 206, y 223) apunta que los INTERESES constituyen una tendencia general de la conducta de un individuo a ser atraído hacia un cierto tipo de actividades; esto es, el INTERES es un rasgo por el cual el individuo presta atención, busca, se dirige hacia o se esfuerza por obtener algo que posee un

valor potencial para él. En el Diccionario de Psicología (Warren, editor, 1960) encontramos la siguiente definición: "1. Sentimiento que acompaña la atención especial hacia algún contenido. 2. Actitud caracterizada por el enfoque de la atención sobre ciertos datos cognoscitivos". Remmers (1954, p.163) hace iguales los términos INTERES y ACTITUD. Mientras el primero indicaría el grado en el cual se prefiere mantener un objeto frente a la conciencia, ya sea que se obrara en forma congruente a él o no, el segundo indicaría precisamente la respuesta en forma de dirección, gusto o disgusto, acuerdo o desacuerdo, aceptación o rechazo. No obstante, anota, no se prefiere mantener un objeto frente a la conciencia a menos que éste resulte placentero y se acepte, de donde resulta que, según este autor, para propósitos prácticos la distinción es muy fina y los términos se confunden y resultan lo mismo.

Nosotros conservaríamos el término ACTITUD para referirnos a las opiniones, en grado de aceptación o rechazo, de los trabajadores de una empresa determinada respecto a políticas, sistemas, prestaciones, etc., de la misma. En otras palabras, las actitudes constituirán opiniones y conductas congruentes sobre situaciones y condiciones concretas y vigentes en una empresa.

Y dicho todo lo anterior, ¿qué aspectos interesan a los trabajadores, qué desearían encontrar en su situación laboral? Se han realizado arduos esfuerzos para identificarlos. No podemos revisar toda la literatura alusiva. Sólo en 1959 se citaron unos 2,000 artículos y libros sobre el tema (Goode, "Research on Worker Attitudes", Public Personnel Review, 20, 1959, 226-229, citado por la Oficina Internacional del Trabajo, 1961, p. 210). No obstante, a partir de esta multiplicidad de estudios, realizados, dicho sea de

paso fuera de México, existen algunos puntos concordantes que merecen ser destacados. A continuación proporcionamos una lista de --- factores que han denotado su importancia para los trabajadores, -- sin que forzosamente el orden implique magnitud en la importancia:

Empleo estable,

Ambiente físico agradable,

Supervisión adecuada,

Salarios Justos,

Prestaciones de tipo social,

Compañeros agradables de trabajo,

Trabajo interesante,

Oportunidad para mostrar iniciativas,

Oportunidad para ganar ascensos, etc.

De la pléyade de investigaciones parecen desprenderse con --- nitidez dos conclusiones:

- a) No existe un interés central y común para todos los trabajado res. Por el contrario, éstos varían de una situación a otra.
- b) La remuneración económica exagerada no constituye el princi-- pal factor de interés, no obstante que existe una cierta ten-- dencia a monetizar ciertas situaciones en nuestro cultura --- (Brown, 1958, Cap. 7; Moore, 1954, Cap. XVI).

En México, país con dinámicos fermentos industrializadores, - se inició, años ha, la importación de técnicas y conclusiones obte nidas en otros países. Pero no se han publicado estudios sistemáti cos sobre su aplicabilidad a nuestro medio. Algunos fracasos no se han hecho esperar, con mayor razón si se toma en cuenta el énfasis puesto generalmente en la originalidad de los mexicanos.

Y, podemos preguntarnos, ¿Qué importancia reviste conocer los

intereses de los trabajadores? Para el Psicólogo del Trabajo constituye una manera de ayudar los trabajadores a reconocer su jerarquía de intereses, considerando su situación, ya que la labor del Psicólogo, en gran parte, está encaminada a lograr la satisfacción psicológica de ellos, procurando un medio propicio para el desarrollo integral de sus personalidades. El conocimiento de estos intereses auxiliará al patrón en la implantación de políticas, de sistemas de incentivos, etc. Desde éste último punto de vista, su identificación tiene el carácter de una comunicación ascendente -- (Bedfield, 1954) Obviamente, el resultado constituirá un paso hacia la integración de las metas del patrón y las de los trabajadores.

EL TRABAJADOR MEXICANO.

"Un mexicano es un problema siempre para otro mexicano y para sí mismo"
O. Paz, El laberinto de la Soledad.

México es un país subdesarrollado, se ha dicho hasta la saciedad. Uno de los correlatos de este subdesarrollo es el bajo nivel de vida de su población. "Según los datos obtenidos el pago de la mano de obra industrial no va más allá del 14% del total del costo de la producción. En Estados Unidos la mano de obra recibe cerca del 63% del ingreso del país, y en Cuba, república con muchas similitudes con la nuestra, dicha mano de obra obtiene el 47% (antes del nuevo régimen. A) cifras altamente significativas comparadas con menos del 25% que se le proporciona en México...". (Cámara Nal. de la Ind. de Transformación, 1956, p.103) "...El rápido desarrollo económico en que ya se encontraba el país en 1945 aumentó en intensidad en el período 1946-1952... Como ha sucedido en otros países, este desarrollo fué financiado a base de mermar los ingresos de las grandes masas de población en grado tal, que podría decirse que han sido los trabajadores y los agricultores quienes han costado hasta ahora el desarrollo económico del país..." (Op. Cit. p.p. 188 y 189).

El compendio Estadístico de 1960 (Sría. de Industria y Comercio, 1962, p.p. 69 y 125) nos indica que, tomando como base el costo de la vida obrera en la Cd. de México en 1939 e igualándolo a 100, para 1955 este índice había subido a 548.7 y para 1960 a 729, es decir, en cinco años se incrementó en un 75%; mientras el salario horario creció en un 68% pues en tanto era de 2.75 en 1955 ---

llegó a 4. 01 en 1960 en la República, según una encuesta en varias industrias. R. Ramírez (1961, p.62) aporta los siguientes datos: de 1959 a 1961 el incremento en el costo de la vida ha sido, como promedio, de 3.10% mientras el incremento en los salarios reales ha llegado a la cifra de 7.03% y el nominal a 3.08%. Redondo Botella (citada en "El día", 7 de abril de 1963, p. 7) anota que los salarios reales se han visto disminuidos, tanto por el alza de precios como por las devaluaciones monetarias, en la siguiente forma: si tomamos a 1939 como 100, los índices correspondientes a 1960 y 1961 son de 93.7% y de 96.3% respectivamente. Según los datos aportados por el penúltimo autor citado, los salarios reales mostraron una tendencia, aunque ligera, a incrementarse. En contraposición, los datos aportados por el último, indican una tendencia en la dirección del decremento.

Las estadísticas revelan que el ingreso per capita de los Trabajadores mexicanos es inferior al de otros países. Así, mientras en México éste es de 280 dólares anuales, en Alemania Occidental es de 1.045; en Venezuela es de 665; en Canadá asciende a 1,470 y en los Estados Unidos a 2,330 (International Managment, 1963, p.73). Otro índice sobre el mismo tópico lo tenemos en el consumo diario de calorías y proteínas. Mientras en México es de 2,330 el primero y de 63 el segundo, en Alemania es de 2,940 y 80 respectivamente; en Yugoslavia asciende a 2,970 y 96 y en Francia a 2,970 y 98 respectivamente (Sub-Gerencia de Investigaciones Económicas de la Nacional Financiera, S.A. y Presidencia de la República, citado en "México en la Cultura", 1963, p.9).

Precisamente, esta deficiencia alimenticia ha sido señalada como el determinante de la conducta del mexicano. "La alimentación

del pueblo mexicano ha carecido secularmente de las proteínas suficientes. El mexicano de ayer, como el de ahora, y particularmente el habitante del Altiplano, ha sido un individuo mal alimentado. -- Come lo que encuentra o guía su alimentación sólo por caprichos -- gustativos. Alimentación colorida y sabrosa pero siempre desequilibrada e insuficiente... La alimentación hace al hombre. La pobreza o abundancia de sus alimentos, las características de éstos, determinan en general su modo de ser. El hombre es lo que come y lo que no come "(Maynez Puente, S. 1958). Ayala Anguiano (1961), fundándose en los trabajos de Josué de Castro, el eminente científico brasileño, hace notar que el "machismo" (fenómeno del cual hablaremos brevemente párrafos más adelante) puede deberse precisamente a la falta de ingestión de proteínas. "Yucatán y Sonora son los estados mexicanos en donde se comete el menor número de asesinatos: uno -- por cien mil habitantes, contra casi cuarenta en el Estado de México. Ahora bien, el sonoreense consume bastante carne, y el yucateco bastante pescado. Ambos alimentos son ricos en proteínas. Por el -- contrario la región central de México se cuenta entre las zonas -- del mundo en que la población ingiere menos proteínas animales."

Bastarían los datos anteriores para proporcionarnos una ideade la deprivación alimenticia y de satisfactores en que se debate la generalidad de los habitantes de nuestro país. Por otra parte, -- nos encontramos con un énfasis publicitario en el "confort" y en -- objetos oropelescos. No olvidemos que una de las metas de la publicidad es la "creación de necesidades", con la cual se aspira a una mayor venta de productos manufacturados superfluos, muchos de los -- cuales nuestros trabajadores no pueden adquirir, o si lo hacen, -- menguan la adquisición de satisfactores. Se establece así un abis-

mo entre lo deseado y lo real. Este abismo tratará de ser salvado, especialmente si tomamos en cuenta que una deprivación prolongada produce un afán de satisfactores que, incluso, se despliega más -- allá del límite necesario para aliviar la necesidad (Harper, 1962, p.63) Este panorama indicaría una problemática económica y una sobrevaloración del dinero. A este respecto, Gómez Robleda (1962, p. 59) anota que el área de la situación económica ocupó el tercer -- lugar de importancia entre los aspectos perturbadores para una -- muestra-formada en su mayor parte por estudiantes-estudiada por -- él. Díaz Guerrero (1961, p.96) encontró en una encuesta realizada en 1949 en la ciudad de México que el 42% de la muestra respondió afirmativamente a la pregunta "¿Cree usted que un regalo de 5 millones de pesos resolvería todos sus problemas?", mientras un 47% contestó negativamente y un 11% en forma dubitativa.

No obstante que ... "Al mexicano le cerca un ambiente hostil, económico y espiritual,... carece de relación lógica con su trabajo que no corresponda a una utilidad práctica; el objeto manual -- que fabrica con un desgaste de energía física y mental, no tiene -- características económicas..." (Garizurieta, 1949, p.78). Ciertamente, la economía no ha constituido uno de los medios de expresión del mexicano (Carrión, 1952, p.36) Según estas opiniones, contrario a lo dicho en párrafos anteriores, el trabajador mexicano no no parará mientras en su situación económica.

Ligado estrechamente al aspecto meramente económico, se encuentra la necesidad de contar con un ingreso monetario fijo, puesto que esta circunstancia permite prever la satisfacción de las necesidades primarias, tanto desde el punto de vista familiar como individual. No obstante en este punto, el mexicano se muestra --

irresponsable y desaprensivo, "Frecuentemente se embriaga y abandona el hogar sin tener en cuenta a los hijos y a la madre..." ----
"...El hombre gastará sus ingresos o la mayor parte de ellos en -- destacar su posición masculina..." (Ramírez, 1957, pp.193 y 194).--
Un dicho popular asienta "Celoso de la honra y desentendido del -- gasto".

Pero también, es muy inseguro"... será posible descubrir en la vida vivencial (sic) del mexicano un manifiesto sentimiento de inseguridad. Esa situación de incertidumbre lo llevará muchas veces a experiencias de ansiedad y angustia..." (León de Garay, ---- 1956, p.53) "...Inseguro de sí mismo, teme ser reconocido como inferior..." (Aramoni, 1961, p.277)"... Se ha dicho últimamente que el mexicano vive en sozobra y actúa en consecuencia..." (Reyes --- Nevarez, 1952, p.71) "... En el mexicano esta sozobra, inseguridad e inconsistencia han sido permanentes". (Zea, 1952, p.95). Esta -- inseguridad le llevaría a aferrarse a cualquier situación que le-- permitiera no quedar a la deriva. El inseguro se esconde, se refugia en un rincón lejos de la mirada ajena, es anodino y teme en--- frentarse a nuevas situaciones. "El mexicano, contra lo que supone una superficial interpretación de nuestra historia, aspira a crear un mundo ordenado conforme a principios claros... el mexicano es - un hombre que se esfuerza por ser normal y ... muy fácilmente se - convierte en formalista. Y es explicable. El orden-jurídico, so--- cial, religioso o artístico -- constituye una esfera segura y es-- table. En su ámbito basta con ajustarse a los modelos y principios que regulan la vida; nadie, para manifestarse necesita recurrir a la continua invención que exige una sociedad libre..." (Paz, 1959, p.28). De aquí se colegiría que el mexicano inseguro, temeroso de-

enfrentarse a cambios imprevistos, sería muy estable en sus empleos. Para..." los pobres vergonzantes, la única salida, en el caso de las mujeres, es el soñado matrimonio con un 'rico decente', en el caso de los hombres, tener un empleo seguro en una institución 'decente'" (Ramírez, Op. cit. p.207).

No obstante, creemos, la impresión de muchos patronos es precisamente la contraria: desaprensivo hacia el Trabajo, inconstante e inestable. Porque el mexicano no planea, no lanza la mirada hacia el futuro..." la vida mexicana dá la impresión, en conjunto, de una actividad irreflexiva, sin plan alguno. Cada hombre, en México, trabaja para hoy y mañana, pero nunca para después. El porvenir es una preocupación que ha abolido de su conciencia. Por lo tanto, ha suprimido de la vida una de las dimensiones más importantes: el futuro..." (Ramos, 1952, p. 59).

Aquí encontramos una contradicción: por una parte, busca la seguridad y por la otra, no la aprecia. Pero esta contradicción se resuelve por obra y gracia de la familia mexicana y de su esencia contradictoria, de la cual se hablará posteriormente.

En efecto, la familia mexicana es muy unida. En careciendo de empleo, el mexicano recurre a ella, sabedor de encontrar calurosa acogida, según lo ha anotado Díaz Guerrero (Op.cit.p.51). Así..." El 'arrimado', verdadera institución nacional -- todos tenemos uno en nuestra casa -- burla y hace irrealizables las leyes -- de la economía. Las frases 'donde come uno comen dos' y 'echarle agua a la olla de los frijoles' sintetizan todo un sistema económico..." (Garizurieta, OP. cit. p. 94).

Ya en párrafos anteriores se mencionó el sentimiento de inseguridad del mexicano. Este desemboca en otro: el de inferioridad.--

"Ante todo, el mexicano, padece de un sentimiento de menor valía..." (Iturriaga, 1958 p.350) "...Al nacer México, se encontró en el mundo civilizado en la misma relación del niño frente a sus mayores.- Se presentaba en la historia cuando ya imperaba una civilización -madura... De esta situación desventajosa nace el sentimiento de inferioridad que se agravó con la conquista, el mestizaje y hasta la magnitud desproporcionada de la Naturaleza" (Ramos, Op. cit.51). - "...La necesidad del mexicano de hacerse valer, de afirmar su posición hace que pueda ser erudito, magnífico pintor, esplendoroso cómico, hombre suave y profundo. Tiene un motor para buscar la afirmación que difícilmente otros pueblos tienen..." (Ramírez, Op. cit. p.203). Palacios (1957, p.298), al referirse a algunos cambios socio-culturales del mexicano actual, anota. "El individuo se moviliza por una fuerza interna que le obliga a 'ser alguien', a acumular posiciones...", "...desea adquirir reputación, distinguirse..." (p.303). Ramírez, (Op.cit.pp.203 y 204) anota que por esta necesidad exagerada de status, en México resulta denigrante designar"... por su nombre de oficio a una multitud de personas... cuando se trata de oficios económicamente considerados como propios de 'pelados', a la persona que los profesa es menester llamarla como 'señor'. Es interesante que en otros países no exista este tipo de pudor por una parte, y de delicadeza por el otro... en otras culturas ningún oficio adquiere la calidad despectiva que nominativamente adquiere entre nosotros. Que ésto no es genérico en todas las actividades, queda bien expresado por la circunstancia de que no se eluden los calificativos profesionalmente considerados como 'decentes'; en este caso la suplantación del título 'doctor', 'licenciado', etc. por el de señor, a la inversa de lo que acontecía-

en el caso anterior, tiene una connotación agresiva...". Cabe añadir aquí que constituye una costumbre dar el trato de "Maestro", o mejor de "Maistro" en acato a la onomatopeya, a quienes profesan algunos oficios. Díaz Guerrero anota (Op.cit.o.53 y ss) que el trabajador mexicano está hambriento por desarrollar su propia estima, de tener seguridad en sí mismo. De todo lo anterior, podría deducirse que el interés por conquistar prestigio, y sus concomitantes de seguridad en sí, constituye el "leit-motiv" del mexicano.

No obstante, existen algunos datos en contraposición. Garizurieta (Op.cit.pp.55,57,58 y 59), aunque reconoce que en Psicología no puede generalizarse a partir de un caso particular, expresa: -- "En lo cómico, en lo grotesco (que es la caricatura del hombre) -- debemos expresar la raíz más íntima del mexicano..." y a éste, --- "... sin lugar a dudas lo representa 'Cantinflas'... Representa muy mucho (sic) los variados modos de ser del mexicano... No aspira a vivir mejor, se conforma como está, pues tiene un sentimiento realista de su condición social... No se le ha enquistado un complejo de inferioridad porque inconcientemente no aspira a superarse. No quiere un mundo mejor ni como sueño; desea vivir tal como está; pero ante la elegancia, la alimentación y la mujer que otros gozan, que sabe no pueden llegar, pues tiene el talento suficiente para no creerlo, no siente envidia, pero por eso, sí se le forma un sentimiento de inferioridad, fenómeno conciente, ante los demás..." Uranga, (1952) por su parte, observa que el mexicano mantiene una..." constante preocupación por escurrir, por pasar inadvertido... de evadirse y escabullirse, de no darse a notar... de ocultamiento de la propia persona, de recato; que colinda casi con el disimulo y la hipocresía y que no es en verdad más que la con--

vicción de la incurable fragilidad..." "...El mexicano excede en el disimulo de sus pasiones, y de sí mismo, temeroso de la mirada ajena, se contrae, se reduce, se vuelve sombra y fantasma, etc. No camina, se desliza; no propone, insinúa; no replica, rezonga; no se queja, sonríe..." (Paz, op.cit.p.38). Esto último parece estar en concordancia con los hallazgos de José Gómez Robleda (1947) en una encuesta: sólo el 4.88% de los respondientes manifestaron tener como interés central en su vida la propia importancia, mientras sólo el 3.80% buscaba el poder. Así pues, encontramos opiniones contradictorias en cuanto al tópico de la búsqueda de prestigio, al afán de sobresalir.

Otro renglón imprescindible en cualquier referencia al mexicano es el "machismo", es decir, "el sentimiento de ostentosa masculinidad" (Iturriaga, Op.cit.p.358). Ya antes mencionamos que éste hunde sus raíces en la inseguridad. "Privado de las identificaciones masculinas fuertes y constantes y seguras... tiene que verse precisado a hacer alarde de ellas, empieza así a surgir el alarde de masculinidad: 'machismo', que matizará toda la vida ulterior del mexicano. Cualquier duda acerca de la hombría, acerca de la calidad masculina, será una afrenta terrible y honda. El mexicano surge a la vida con la necesidad de expresar que él 'es muy hombre' (Ramírez, Op.cit.p. 199)... "Existe en cada machista una duda profunda, arraigada sobre su hombría auténtica, frente a la mujer y frente a otro hombre.:" (Aramoni, Op.cit.p.277). No revisaremos íntegramente todas las modalidades de conducta desplegadas por el machista. Para efectos de este trabajo, bástenos decir que manifiesta un desprecio por la vida -- sincero o no, según sea "macho" propiamente dicho, o nada más un "echador". En este caso sólo en --

forma imaginaria será capaz de seguir el patrón de conducta del -- "macho" (Moroleón, A.C.de 1952,) -- "...enfrentarse a la muerte, matar o ser muerto, es expresión de hombría; el sentido existencial es que para morir nacimos, como fin-meta de la vida, no como terminación de la misma..." (Aramoni, Op.cit.p.286), y "...morir es orgullo de quien no crea nada, vence a la muerte con quien juega y de quien se burla; y la produce a voluntad superándola... al superarla es más poderoso que ella que le corta la vida, que no tiene significación para él, porque no le dá ni le concece nada, no le significa nada..." (Aramoni, Cp. cit.p.287). "...Todo o mucho -- confirma aquella idea del mexicano como ser que no teme a la muerte. Que siente hacia ella una manera de desprecio en que -- suele haber mucho de bravata... y es que nosotros ni tememos a la muerte, ni la olvidamos, lo cual termina por arrojar una especie de familiaridad con la idea de ella, una especie de tranquilo desdén...")Reyes Nevarez, op.cit.p.69) "...La indiferencia del mexicano ante la muerte se nutre de su indiferencia ante la vida... -- Nuestras canciones, refranes, fiestas y reflexiones populares manifiestan de una manera inequívoca que la muerte no nos asusta porque 'la vida nos ha curado de espantos'... matamos porque la vida, la nuestra y la ajena, carece de valor..." (Paz.Cp, cit.p.52) -- -- "... esa tácita necrolatría se advierte en varios hechos, por ejemplo la ligazón que ata al mexicano a la idea de la muerte; y tan familiarizado está con su figura, que ocurre en él un fenómeno extraño: acaba por concretarla en golosinas para comérsela o bien -- utiliza su imagen para hacer juguetes para sus hijos o máscaras -- para sus danzas..." (Itrurriaga, Op.cit.p.351). Un resultado inmediato sería el desprecio por los cánones de Seguridad e Higiene --

dentro del centro de Trabajo, como resultado de este despego por la vida y por el conflicto con la autoridad, representada en este caso por las disposiciones sobre Seguridad y los carteles alusivos (Reyes, S.1963). De ser así, las estadísticas sobre Accidentes de Trabajo resultarían muy elevados, sin embargo, "...Sólo el 5.36% de los trabajadores, por año, resulta víctimas de accidentes de trabajo. Esta cifra prueba la habilidad manual y la laboriosidad del mexicano, con mayor razón si se piensa que dichos equipos industriales (como los textiles y de minas) son bastante anticuados y demasiado peligrosos para los obreros..." (Gómez Robleda, José, 1947, p.26).

Pese a ese desprecio por la muerte, el mexicano "...en la misma proporción que busca el placer, huye del dolor físico. 'Se faja con cualquiera', pero se rinde ante un dolor de muelas o ante un síntoma extraño..." (Bermúdez, 1955, p.90). Zúñiga Ocegüera (1958) encontró una marcada hipocondriasis, es decir, una exagerada preocupación por los aspectos corporales y de salud propia. "En la primera de las escalas clínicas, la escala de la hipocondriasis, los sujetos mexicanos dieron una media de 11 y los norteamericanos de 4.53... indicando que los hombres mexicanos normales son por término medio más hipocondríacos que los norteamericanos normales..." Sin embargo, no es posible generalizar a partir de la muestra estudiada (8 casos) pese a la validez estadística encontrada y así lo reconoce la autora: "...Sin embargo, y dado el número relativamente corto de sujetos estudiados en este trabajo, es probable que el grupo de mexicanos utilizados, haya sido reclutado por mera casualidad entre individuos menos normales que el promedio de la población mexicana..." (p.36).

Por ser muy "macho" también se mantiene en conflicto con la - autoridad, pues..." esa figura tan vehementemente anhelada que es el padre, siempre está pronta a ser víctima de la hostilidad, todo aquello que en una u otra forma representa la masculinidad ausente y fantaseadamente prepotente del padre será objeto de agresión" -- (Ramírez, Op.cit.p.194), ya que "En el mundo en que vivimos, la -- figura del padre, primitivamente exterior se va internalizando posteriormente y cobra actualidad en la de la autoridad, las instituciones sociales, etc...." (p.199). "Por eso cuando el niño mexicano se hace hombre tan sólo encuentra seguridad repitiendo por una parte la conducta de su padre en relación con su propia madre e hijos y por la otra agrediendo contra todo aquello que simbólicamente su interacción primitiva en relación a su progenitor..." (p.202). "El padre es aceptado en su omnipotencia, pero en el hijo se han desarrollado muchos sentimientos hostiles hacia él..." (León de Garay, cit.p.64). Así pues, en el mexicano "...tendrían que existir problemas de sumisión, conflicto y rebelión en el área de sus relaciones con personas de autoridad..." (Díaz Guerrero, Op. cit.p.21).

Dentro de la organización formal de la industria (Brown,1958) el supervisor representa la autoridad lineal, blanco de esta agresividad. Desde luego, no mantendrá un interés elevado en la calidad humana de la supervisión.

Además, "El anhelo del niño mestizo por ser tan fuerte y grande como el padre corren paralelos con la hostilidad reprimida que para él tiene..." (Ramírez,Op.cit.p.193) De ser así, cuando subordinado, no perderá ocasión para agredir al supervisor, pero cuando ocupe este papel, no desaprovechará la oportunidad para desempeñar el papel de "padre grande y fuerte" que tanto deseaba desempeñar.-

Se convertirá en un líder autocrático. "El mexicano, cuando gobierna, o cuando ocupa accidentalmente una jerarquía superior frente a los demás, suele conducirse con dureza debido sin duda al mecanismo de resentimiento..." (Iturriaga, Op.cit.p.359) Si esta fuese la situación, las relaciones interpersonales en el centro de trabajo estarían teñidas de una fuerte distorsión paratáxica, puesta ésta "...se produce siempre que en una situación interpersonal, por lo menos uno de los participantes reacciona con una representación -- que solo existe en su fantasía, o principalmente en ella. Por lo tanto, incluye a la transferencia que se hace de las actitudes que se tenían ante los padres, en los primeros años de la niñez, a la situación presente. Sullivan sugiere que esto puede ocurrir no --- sólo en la situación terapéutica, sino en todas las situaciones interpersonales." (Thompson, 1951, p.211). En otras palabras, las relaciones entre subordinado y supervisor no estarían fincadas en la realidad sino, por el contrario, proyectarían una buena parte de la agresividad señalada por los autores citados.

En textos traducidos, pláticas, cursos, conferencias, etc. -- dirigidos a los superiores de nuestras industrias, se insiste precisamente en la calidad humana de la supervisión, así como en una valoración elevada de la supervisión democrática. Obviamente, de presentar las relaciones interpersonales las facetas de distorsión paratáxica anotada, este tipo de supervisión está condenada de antemano al fracaso en nuestro medio, pues ..." Ante la simpatía y la dulzura nuestra respuesta es la reserva..." y además, "nuestra integridad masculina corre tanto peligro ante la benevolencia como ante la hostilidad. Toda abertura de nuestro ser entraña una división de nuestra hombría..." (Paz, Op.cit.27). Por otra parte, "no-

todo es negativo de éste adherirse a la figura paterna inexistente y cruel, en función de la avidez de una figura paterna fuerte y vigorosa el mexicano crea el caudillo..." (Ramírez, Op.cit. 203), de donde sólomente será exitoso un supervisor que encarne esa "figura paterna fuerte y vigorosa", (autocrático) con lo cual no únicamente se convertirá en el líder de la organización formal sino también en el caudillo de la informal.

Otra de las piedras de toque de la Psicología del Trabajo es la integración de grupos dentro del centro de trabajo en función de la necesidad de pertenencia. Precisamente estos grupos van a articular la organización informal. La socialización, la integración de la organización informal y de sus grupos primarios ha recibido mucha atención en otros países (Ghiselli y Brown. 1959, Cap. XV; Brown, 1958, Cap.V; Reethlisberger y Dickson, 1943; Guerreiro Ramos, S.F.: Mayo, 1959). A este propósito se han empleado incluso algunas técnicas como la sociometría (Zaleznick, Chistenses y Roethlisberger, 1958). Pero, si hemos de creer a los autores autóctonos, todo esto está de más en nuestro medio, pues el trabajador mexicano no socializa en la fábrica, no forma grupos, porque ha satisfecho con creces en el seno familiar (Díaz Guerrero, Op. cit.p.63) esta necesidad de pertenencia. Así mismo nos encontramos con que el mexicano es un ser hermético, "... pues siempre está lejos, lejos del mundo y de los demás..." (Paz, Cp.cit.p.26), por eso... "Nuestras relaciones con los otros hombres siempre están teñidas de recelo..." (p.27). "El mexicano es reservado y sobrio... esta reserva, este freno, esta desconfianza, esta necesidad constante de la duda y la comprobación hacen de los mexicanos algo así como unos discípulos espontáneos del Discurso del Método" (Reyes, 1952,

p.79). "...encerrado en las cuatro paredes del autismo defensivo, el mexicano sólo sabe usar sus manos en labores minúsculas y preciosas..." (Carrión, 1952,p.15)." Su tendencia al autismo y a la inmovilidad, su condición de introvertido, que le lleva a pesar y repasar los escasos sucesos de su mundo circundante, son el resultado de su desconfianza a un medio social y cultural que le han sido hostiles..." (Iturriaga, Op.cit.o.352). Díaz Guerrero (Op, cit, p.92) encontró que ante la pregunta "¿Cree Ud. que se puede confiar en la gente?", el 63% de la muestra masculina estudiada respondió negativamente, el 27% afirmativamente y el 10% en forma dubitativa.

"El culto del ego es tan sanguinario como el de los antiguos aztecas; se alimenta de víctimas humanas. Cada individuo vive encerrado dentro de sí mismo, como una ostra en su concha, en actitud de desconfianza hacia los demás, rezumando malignidad, para que nadie se acerque. Es indiferente a los intereses de la colectividad y su acción es siempre de tipo individualista." (Ramos, Op. cit.p.65). "No existe todavía el sentido de comunidad en el mexicano. El sólo se une en masas homogéneas, solidarias, en dos ocasiones: cuando asiste a los actos religiosos o cuando concurre a las corridas de toros..." (Carreón,Op. cit.p.20). "...el mexicano no es gregario, sino individualista, profundamente individualista y, en consecuencia, carece a menudo de espíritu de colaboración. Su insociabilidad y rispidez lo incapacitan para convivir sin fricciones con los demás o para trabajar creadoramente en equipo..." (Iturriaga, Op.cit.p.355). "Conocemos el delirio, la canción, el aullido y el monólogo, pero no el diálogo" (Paz,op.cit.p. 47).

"Una nota íntimamente relacionada con la desconfianza es la -

susceptibilidad... En ésto el mexicano llega a extremos increíbles... A causa de la susceptibilidad hipersensible, el mexicano riñe constantemente. Ya no espera que lo ataquen, sino que él se adelanta a ofender..." (Ramos. Op.cit.pp.58 y 60). "Y pese a su pobreza secular y al revés de lo que se ha creído, el mexicano delinque más en contra de las personas que en contra de la propiedad, pues en 1940 el delito de lesiones era de 400% más alto que el delito de robo..." (Iturriaga, Op.cit,p. 354). De esto se desprende que no sólo se encierra sino que agrade. Tal vez al leer algunos de los párrafos anteriores algún lector extranjero pensará que bajo las puertas de las fábricas corren ríos de sangre. Sin embargo, la experiencia cotidiana no indica precisamente este panorama, lo cual nos plantea una interrogante, fácil de contestar atendiendo a lo que se ha dicho sobre nuestro sufrido "mexicano".

Se insiste en que el mexicano es un ser de oscilaciones, de contrastes, inestable..." El mexicano es --para decirlo con el lenguaje habitual de la psicología-- un esquizotímico cuyo carácter discontinuo y pendular lo hace estar tan pronto en una actitud como en otra... (Iturriaga, Op.cit.p.362). "El mexicano es paradójico y contradictorio". (Silva Herzog, 1958, p.362) "...Se trata, hemos dicho, de un modo de ser oscilatorio o pendular que remite a un extremo y luego a otro, que hace simultáneas las dos instancias y que nunca mutila una en beneficio de la otra. El carácter no se instala, por decirlo así, sobre las dos agencias y no entre ellas... Tenemos así desprendida en pureza la categoría cardinal de nuestra ontología..." (Uranga, Op.cit.p. 66). Así pues, "El mexicano, tan rico en contrastes, posee uno notable: el que se advierte entre su acritud y violencia por un lado, y su fina delicadeza y capacidad-

de ternura por el otro" (Iturriaga, Op.cit.p.354). "Profundamente agresivo en sus relaciones con los demás hombres es manifiestamente educado y suave..." (Ramírez, Op.cit.p.203). Nuestra cortesía es reconocida. Existen fórmulas en nuestro lenguaje que difícilmente puedan traducirse a otro idioma. Por ejemplo, cuando charlamos, para referirnos a nuestro hogar, decimos a nuestro interlocutor -- "La casa de usted" y al terminar nuestro yantar, decimos a los demás comensales "Buen provecho". Así, nos encontramos con que según nuestros autores la cortesía es otra de nuestras características. Alfonso Reyes nos dice (Op.cit.p.77): "En nuestro pueblo... hay, pues, características manifiestas... (sobre las cuales) se ha hablado ya mucho. La cortesía, por ejemplo --dulce freno a la animalidad y escuela práctica de humanización del hombre-- ha sido objeto de elocuentes y eruditas disertaciones..." Parecería, entonces, que existe aquí una antinomia entre la agresividad y la cortesía del mexicano. Pero no es así, ésta última es sólo una apariencia, un mecanismo de defensa (¿defensa contra qué, si es muy macho?) -- que le permite lograr seguridad. "Viejo o adolescente, criollo o mestizo, general, obrero o licenciado, el mexicano se me aparece como un ser que se encierra y se preserva: máscara el rostro y máscara la sonrisa. Plantado en su arisca soledad, espinoso y cortés a un tiempo, todo le sirve para defenderse: el silencio y la palabra, la cortesía y el desprecio, la ironía y la resignación. Tan celoso de su intimidad como de la ajena, ni siquiera se atreve a rozar con los ojos al vecino: una mirada puede desencadenar la cólera de esas almas cargadas de electricidad" (Paz, Op.cit.p.26). -- "Nuestro recelo provoca el ajeno. Si nuestra cortesía atrae, nuestra reserva hiela" (Paz, Op.cit.p.59). Es decir, nuestra cortesía -

es sólo superficial, es sólo una máscara que vestimos para conservar nuestra intimidad, es pura fórmula para evitar que miradas extrañas penetren en ella, es sólo un mecanismo de defensa, porque... el mexicano se siente débil por dentro, frágil. Ha aprendido desde la infancia que su fuero interno es vulnerable y hendi---ble, de aquí todas esas técnicas de preservación y protección que el mexicano se construye en su torno para impedir que los impactos del mundo le alcancen y hieran. De aquí también su delicadeza, las formas finas de su trato, el evitar las brusquedades, las expresiones groseras..." (Uranga, Op.cit.) "...Nosotros nos sabemos "quebra~~z~~idos" y evitamos por tanto, la menor provocación y vulneración, aunque sean éstas las más leves e inofensivas, como el tono elevado de la voz y la palabra fuerte" (Uranga, Op.cit.p.74). Esta cortesía no constituiría algo auténtico, sino un proceso enfermizo, según hemos visto. No obstante "A pesar de que estos gestos sociales han sido criticados como meras formalidades, a mí me parecen tan reales y tan genuinas como cualquier otra expresión humana", apunta Díaz Guerrero (Op.cit.p. 33).

El mexicano parece "Un Buda rebajado, venido a tierra, en gu~~u~~raches o a pie desnudo, empobrecido, famélico, tal vez embriagado de pulque... sentado sobre sus talones y con la cabeza perdida bajo un sombrero muy generoso de copa y de alas..." (Moreno Villa, J. 1952, p.45). Es tradicional el "San Lunes" como manera de incrementar el número de días de descanso y huir del trabajo. "En lunes ni las gallinas ponen" reza un adagio popular. Ya desde el siglo pasado se cumple ritualmente con esta tradición. Recordemos que -- Guillermo Prieto (1949) nos habla de esta costumbre y titula así una columna que escribía para "El Siglo XIX". No encontramos nin--

gún estudio publicado respecto a este ausentismo hebdomadario, y no tenemos ningún patrón objetivo para determinar si éste es privativo del trabajador mexicano. Empero, existe un dato que puede --- conducirnos a vislumbrar algunas posibles causas que intervienen en él. Campos Artigas (1954), en un estudio sobre los accidentes en los Ferrocarriles Nacionales de México, escribe: "Se aprecia -- que el día, lunes, primero de la semana ocurren el mayor número de accidentes... y a partir del cual se inicia un descenso progresivo ... sabemos que los fines de semana, sábado por la tarde y domin-- gos, son días de 'liberación y de disipación en los cuales se des-- cansa del trabajo y de la familia' visitando cantinas y otros cen-- tros poco saludables. Así, embriaguez, falta de sueño, falta de -- descanso, alimentación inadecuada e insuficiente y la discontinui-- dad en el trabajo, explican la mayor producción de accidentes". -- Seguramente estos mismos factores explican el "San Lunes".

Sea como sea, el trabajo, parece, no es agradable para el me-- xicano. Por el contrario le resulta molesto, enojoso y constituye-- un instrumento de explotación. Garizurieta dice de "Cantinflas" -- (arquetipo del mexicano, según su entender) "... su trabajo es mal remunerado, prefiere ser vago..." (Op.cit.p. 58). Por su parte, -- Ramos (Op.cit.p.35) dice "... el trabajo en América, no tuvo el -- significado de un bien para librarse de la necesidad, sino de un -- aprobio que se sufre en beneficio de los amos. La voluntad y la -- iniciativa de los mexicanos carecían de oportunidad en qué ejerci-- tarse. La riqueza no se obtenía mediante el trabajo, sino merced a un privilegio injusto para explotar a las clases de abajo...".

RUíz Salazar (1961) en un estudio sobre el ausentismo encon-- tró lo siguiente: "La proporción más alta de ausencias durante un--

año en la empresa mexicana a la que me refiero correspondió a los permisos sin sueldo: 37.7% del total de casos; los permisos con sueldo representaron el 23.6%; las enfermedades no profesionales el 31.6%; las ausencias sin permiso el 5.73%; los accidentes de trabajo, el 1.16% y otras causas el 0.21%. Por lo tanto, la incapacidad física o sea el factor "NO PUEDE" representó el 32.97% del total de casos en un año y la ausencia voluntaria o sea el factor "NO QUIERE" significó el 67.03%... en otras palabras, parece ser que el trabajador mexicano falta a su trabajo más que por no poder, por no querer concurrir a él... (aunque)... Esta es una apreciación un tanto aventurada pues se basa solamente en el estudio practicado en un conjunto de 1,798 trabajadores del Distrito Federal perteneciente a una empresa industrial mexicana". Por su parte, J. Gómez Robleda (Op.cit.p.92) halló que "El cuarto rango de perturbación queda representado por el trabajo (porque) Psicológicamente el trabajo perturba al individuo cuando le resulta desagradable. En lo fundamental lo desagradable, en este caso corresponde a lo falto de interés... Puede concluirse que el trabajo desagradable corresponde a una obligación necesaria". Moreno Villa (Op.cit.p. 46) anota: "El europeo tiene una 'voluntad de vivir en marcha perpetua' ...Yo diría que aunque se levante el hombre acurrucado y se decida a trabajar, lo hará sin convencimiento. Podrá llegar a convencerse de que sin trabajo se muere de hambre, pero no de que el trabajo reporta algo más que pan... Hasta que el hombre no se entera de que el trabajo es alegría, hasta que no goza con su trabajo, con su creación, no está plenamente civilizado a la europea ..." - No obstante, Díaz Guerrero (Op.cit.p. 92) reporta que a la pregunta "¿Le gusta a usted el tipo de trabajo con el que se gana la ---

vida?", el 68% de los hombres investigados contestaron en forma -- afirmativas. Queda este punto por aclarar en futuras investigacio- nes. Y ¿qué cosa mejor que pedir en los contratos colectivos de -- trabajo un incremento en los días de descanso y vacaciones? Se --- lograría así un doble propósito: huír unos días más del trabajo -- sin quedar al descubierto en el aspecto económico.

Se ha dicho que México es un país de artistas. "El mexicano -- posee una viveza y una riqueza de imaginación que explican una vir- tud y un defecto sustanciales: su portentosa capacidad creadora en el terreno del arte y su derivación a la mitomanía" (Iturriaga, -- Cp.cit.p.359). Parece que un canal de satisfacción de esta creati- vidad puede localizarse en la producción de muy diversos artículos de arte popular, pese a que éstos no cumplen una misión utilitaria ni económica. Al respecto dice Hernández (1950,p.p.71 y 73) "La -- manufactura del juguete popular no refleja en modo alguno, como -- cosa primordial, una finalidad comercial, porque el fabricante, -- aunque a menudo tenga como única fuente de recursos el hacer jugue- tes para venderlos, no persigue ganancias exageradas, ni toma en -- cuenta el esfuerzo que emplea en sus tareas... (y) sobre todo, --- tratándose de objetos elaborados por el indígena, sorprende el au- téntico placer que revelan sus jornadas de trabajo físico, no im- porta que dicha tarea represente un sacrificio..." En los primeros párrafos de esta sección citamos una frase de Garizuirieta con la misma connotación. León de Garay (Op. cit. p.71) afirma "El senti- miento artístico se sigue cultivando en ese gigantesco almacigo -- que posee México desde su pasado prehispánico y que inagotablemen- te ha producido el arte popular, cuyos creadores, como en el caso- del arte primitivo se pierden entre la población autóctona. Ese --

arte posee elementos formales y, como habitualmente se trata de --
objetos para el uso corriente, representa una técnica o industria-
perfecta, con intervención de elementos representativos simbóli-
cos, de gran colorido. El impulso creador, que significa urgencia-
expresiva, se traduce en niveles culturales más altos en un arte --
sobre el que pesan para ese tiempo las limitaciones que impone a --
la creación el academismo reinante. A pesar de ello la necesidad --
en el Mexicano es tal, que por encima de toda limitación hay una --
fuerza expresiva que se deja sentir en la pintura, en la poesía, --
en la música y, mucho más pobremente, en la escultura y la arqui-
tectura...". Reyes, A. (Op,cit.p.78) añade por su parte "Sobre los
dones artísticos del mexicano se ha dicho ya también lo bastante.-
Barro, vidrio, paja, pluma, plata y oro y las demás artes popula-
res, hasta llegar a nuestra magnífica pintura...". A mayor abunda-
miento, Ramírez (Op.cit.p.195) dice "En conflicto permanente con --
su historia, en angustia y tensión perennes, (el mexicano) tendrá-
que producir obras maravillosa de arte, de dolor y de alegría...".
Pero esta auto-expresión ha sido muy descuidada en el terreno in-
dustrial, como lo señala acertadamente Paz (Op.cit.p.p.61 y 63): --
"El obrero pierde, brúscamente y por razón misma de su estado so-
cial, toda relación humana y concreta con el mundo: ni son suyos --
los útiles que emplea, ni es suyo el fruto de su esfuerzo. Ni si-
quiera lo ve. En realidad no es un obrero, puesto que no hace ----
obras o no tiene conciencia de las que hace, perdido en un aspecto
de la producción... Todas nuestras facultades, y también todos ---
nuestros defectos, se oponen a esta concepción del trabajo como es
fuerzo impersonal, repetido en iguales y vacías proporciones de --
tiempo: la lentitud y cuidado en la tarea, el amor por la obra y --

por cada uno de los detalles que la componen, el buen gusto, innato ya, a fuerza de ser herencia milenaria. Si no fabricamos productos en serie, sobresalimos en el arte difícil, exquisito e inútil de vestir pulgas. Lo que no quiere decir que el mexicano sea incapaz de convertirse en lo que se llama un buen obrero...". Esta --- frustración de la necesidad de auto-expresión constituye una de -- las cuestiones fundamentales en la era de la producción en serie, -- pues se ha visto minimizada por la división del trabajo, enmarcando una problemática incisiva para los Psicólogos del Trabajo. Parecería, pues, que el trabajador mexicano demostraría un marcado interés en poder expresarse, dentro de su situación laboral.

Si el hombre hace gala de "machismo", la mujer lo hace de lo que María Elvira Bermúdez denomina "Hembrismo". Esta actitud se -- plasma en una encarnación con visos exagerados de los atributos femeninos en nuestra cultura. Pero su génesis, a diferencia del "Machismo", no radica en sentimiento o complejo alguno sino que surge por la realidad que envuelve a la mexicana, marco que ha sido impuesto por el hombre. "La mexicana no se distingue, precisamente, -- por padecer complejo psico-afectivo alguno..." (Bermúdez, 1955, p. 96). "Para los mexicanos la mujer es un ser oscuro, secreto y pasivo. No se le atribuyen malos instintos: se pretende que ni siquiera los tiene..." (Paz, Cp.cit.p.32). Tal vez, la clave del dicho desprecio hacia la personalidad femenina radique en un problema ancestral, como lo señala Aramoni (Cp.cit.p. 194) "Psicológicamente no se canta ninguna cualidad femenina ni se la reconoce, generalmente ahí reside la clave del problema: 'ella' ha engañado, -- es su costumbre, su hábito, su constitución de mujer, femenina, en diablada, descendiente de Eva que engañó a Adán, que lo hizo pro--

bar la manzana y lo más grave: lo condujo a la obligación de trabajar". NO

Una característica de la mujer mexicana es la renuncia de sí. "Lo propio de la mexicana común estriba en la exagerada sumisión - al hombre..." (Bermúdez, Op.cit.p.93). "La 'abnegación' de la mujer de México... es frecuentemente pasividad absoluta, dependencia, receptividad excesiva, carencia de interés..." (Aramoni, Op.cit.p. -- 194). Millán (S.F.p.53), basándose en las teorías de Fromm, insiste en que "En nuestra cultura mexicana este papel de sumisión y de receptividad es asignado sobre todo a la mujer... son las mujeres-las que son preparadas para esta función de amas de casa, sumisas-y obedientes...", porque "...la mujer ha de realizar continuamente experiencias de supeditación absoluta..." (León de Garay, Op.cit.- p.63), "...así la esposa mexicana entra, mucho antes de la maternidad, en el camino real de la abnegación, la negación de todas sus-necesidades y la prosecución absoluta de las de todos los demás -- ...", remata Díaz Guerrero (Op.cit.p.18). Este mismo autor encontró en una encuesta mencionada anteriormente que el 78% de la muestra femenina contestó afirmativamente a la pregunta "¿Cree usted - que los hombres son los que deben llevar los pantalones en el hogar?" (Op.cit.p.95). De lo dicho a lo largo de este párrafo resultaría que las trabajadoras mexicanas no sustentarían ningún interés por destacar y sobresalir, con sus concomitancias de mayores - responsabilidades, sino que preferirían permanecer en la sombra, - abdicar en favor el hombre, en la conquista de status adquiridos, - pues manifiesta "...fácil adhesión a todo lo que la suponga incapaz, con objeto de soslayar responsabilidades y labores difíciles- ..." (Bermúdez, Op. cit. p.93).

En contraposición al hombre, "Su tendencia práctico-realista-inclina a la mexicana a buscar la seguridad y la comodidad..." --- (Bermúdez, Op.cit.p.92), de donde se colige, por una parte, que le interesará la estabilidad en el empleo, y por la otra, que en el trabajo industrial le atraerán situaciones de limpieza y de condiciones físicas agradables. Zúñiga Ocegüera (Op.cit.p.39), en un estudio de 14 mujeres mexicanas sanas mentalmente, asienta "La escala de la hipocondría dá una media aritmética de 25 puntos para la mujer mexicana y de 13.14 para las mujeres norteamericanas; esta diferencia es real e indicaría que la mujer mexicana es mucho más-hipocondríaca que la norteamericana..." Zablah (1962) encontró en un estudio efectuado en la Ciudad de Monterrey, con una muestra de 144 trabajadoras de la industria del vestido, que el aspecto "Buenas condiciones del lugar de trabajo" ocupó el primer lugar en su interés, mientras el tercero lo ocupó la "Seguridad para la conservación del trabajo".

La mujer mexicana sumisa, obediente, no mantiene conflictos con la autoridad, no crea agresividad hacia la persona que la encarna, se pliega. Acepta su papel pasivo y, acostumbrada como está, a los tratos no muy corteses por parte del hombre, tal vez no ponga mayor interés en la calidad humana de la supervisión.

Por otra parte, será tan hermética y solitaria como el hombre. "La mexicana, por lo común, no comprende ni siente la amistad con personas de su mismo sexo. Para ella las otras mujeres parecen ser únicamente rivales embozadas en esa terrible lucha por la subsistencia o por un sitio estable en la escala social..." (Bermúdez, Op.cit.p.61). Su sumisión y dependencia en ocasiones estallan en crisis que le llevan a una "...envidia rencorosa que hacia otras

mujeres dirige..." (Bermúdez, Op.cit.p.93). Es desconfiada. Díaz - Guerrero (Op.cit.p.63) reporta que el 77% de las mujeres que respondieron a su cuestionario lo hicieron negativamente a la cuestión "¿Cree usted que se puede confiar en la gente?". Por ende, resultaría que tampoco socializa en el centro de labores, que no integra grupos de trabajo y que no le interesa hacerlo.

.

Tenemos ya trazados sendos escorzos de "el mexicano" y de "la mexicana". Se han destacado los aspectos que interesan a la Psicología del Trabajo. Estas imágenes están necesariamente deformadas pues se han obtenido, como se ha visto, a través de las observaciones de diversos autores y, con pocas excepciones, han adolecido de defectos metodológicos ya que no han sido lo objetivas que se requeriría para un estudio serio de la personalidad de los mexicanos. Cabe preguntarse hasta dónde estas imágenes se han falseado por la proyección de la personalidad de cada autor, modificando, agudizando, nivelando y seleccionando esos datos de observación en el proceso perceptivo, según lo describe Harper (1962, Cap. 4). -- Fácilmente podrán notarse no muy esporádicas contradicciones entre las citas de diversos autores. Bien podría decirse, haciendo coro con muchos de ellos, que estas contradicciones son constitutivas del objeto de estudio, pero podemos apuntar, a manera de crítica, que se ha partido de una indefinición del concepto de "el mexicano", y de los serios errores metodológicos anotados líneas arriba. Aquí tendría cabida oportuna la primera parte del Aforismo XX de Bacon (1947, p.111): "Aún cuando todos los ingenios de todos los tiempos se combinasen entre sí y se transmitiesen unos a otros los resultados de sus trabajos, no haría la ciencia ningún progreso --

grande por medio de los anticipos...", lo que hace avanzar el conocimiento científico es la verificación de una hipótesis contra la realidad.

El presente constituye un esfuerzo inicial por estudiar nuestra realidad. No pretendemos explotar el rico filón de las motivaciones (en el sentido integral del cual se habló en la sección I) de los mexicanos, pues ésta constituye una labor de equipo más que individual. En el Capítulo que aquí termina se ha visto cómo se ha hecho del mexicano una abstracción y una generalización exagerada. En este sentido, "el mexicano" es como "el nagual": todo mundo habla de él, pero nadie lo ha visto. Nosotros, procediendo en sentido inverso, aspiramos a estudiar aspectos concientes de mexicanos concretos en circunstancias concretas. A tal efecto, se instituyó un cuerpo de hipótesis, basadas en lo dicho por los diversos autores citados, y se diseñó una encuesta, de lo cual se hablará en la sección siguiente.

HIPOTESIS Y METODO.

A partir de lo asentado en la Sección precedente, se instauró un cuerpo de hipótesis. Es de notarse el hecho de que los diversos autores, (excepto Díaz Guerrero, Op. cit.) no han planteado una jerarquía de importancia en los puntos tocados. Así, se decidió considerar como "Muy importantes" a aquellos factores que ocuparan el 1º o 2º lugar en nuestra escala, como de "Importancia Media", aquellos que fuesen elegidos en 3º y 4º lugares, "Sin Importancia" a los colocados en 5º y 6º lugares y "Sin Importancia Alguna" a los relegados a los 7º y 8º lugares.

A continuación se indican las hipótesis:

- 1.- El interés por obtener un salario superior al necesario para satisfacer las propias necesidades, no será Muy Importante.
- 2.- La seguridad de permanencia en el empleo tampoco constituirá un máximo interés para los hombres. En cambio, para las mujeres sí lo será.
- 3.- El interés por destacar y sobresalir dentro del área del Trabajo constituirá el interés primordial para los Hombres, no así para las Mujeres.
- 4.- Para los Hombres el interés en laborar en un lugar limpio y protegido contra accidentes, resultará sin importancia alguna. En cambio, éste será un interés Muy Importante para las Mujeres.
- 5.- Ni los Hombres ni las Mujeres percibirán como Muy Importante la supervisión comprensiva y justa.
- 6.- Los Hombres y las Mujeres experimentarán un interés Sin Import

tancia alguna por trabajar con un grupo de compañeros simpáticos y amigables.

- 7.- El tener mayor número de días de descanso y de vacaciones será de Importancia Media tanto para los sujetos Masculinos como para los Femeninos.
- 8.- El poder expresar las propias ideas en la situación de Trabajo constituirá un interés muy Importante para los Hombres, -- más no para las Mujeres.

A fin de recolectar los datos suficientes para poner a prueba nuestras hipótesis, nos encontramos con diversas alternativas. Un método valioso sería el de Entrevista. No obstante, pese a que presenta grandes ventajas, especialmente en la posibilidad de profundizar, es cierto también que, en ocasiones, sus datos son subjetivos y, además, las relaciones interpersonales entre el entrevistador y el entrevistado pueden influir sobre los resultados (Sydiaha, 1962). Por otra parte, consume una buena cantidad de tiempo y para un número elevado de casos a examinar, cuando sólo hay un entrevistador, resulta prohibitiva.

Las técnicas proyectivas se han empleado también en situaciones similares. Como desventaja presentan una subjetividad y una -- falta de validez en cuanto a los aspectos concientes (V. Sección - I).

Así pues, se decidió emplear la encuesta por Cuestionario. Si bien, es cierto, se pierde en profundidad, también es verídico que se gana en tiempo y en el examen de un número mayor de casos. En -- adición, nos pareció que, en tratándose de un esfuerzo inicial --- orientador de futuras investigaciones, cubriría las pretensiones -- en cuanto a profundidad y alcance.

En vista de que nuestro propósito fue determinar la importancia relativa de algunos intereses para algunos grupos de trabajadores, decidimos emplear el Método de Comparación por Pares, el cual se emplea para definir preferencias entre estímulos para los cuales no existe una medida física conocida (Bartley, 1950, p.69 y Guilford, 1954, cap. V). El principal inconveniente al utilizar este método está representado por el número de comparaciones. Este se encuentra por la fórmula,

$$\underline{n} = \frac{N (N-1)}{2}$$

en donde n es el número de pares y N el número de factores a comparar.

Dado que a medida que aumenta el número de factores, se incrementa el número de pares en proporción geométrica, se resolvió --- emplear únicamente 8 intereses consistentes con las hipótesis expuestas, con la resultante de 28 pares. Mc Cormick y Bachus (1952) encontraron que se obtienen resultados muy satisfactorios aún cuando se reduzca moderadamente el número de pares, con la facilidad --- consiguiente en un incremento en el número de factores. Sin embargo, decidimos no seguir el método propuesto por ellos dado el carácter tentativo de nuestro estudio. Pensamos sería prudente retener el número total de comparaciones, a expensas de reducir el número de intereses.

La limitación en el número de comparaciones tuvo por objeto --- evitar, hasta donde fuese posible, el tedio y la fatiga en los sujetos, especialmente si consideramos la falta de familiaridad con estudios de esta especie y la baja escolaridad de una parte de la muestra. Desde luego, no quiere decir que los ocho factores toma---

dos para estudio sean los únicos capaces de despertar el interés-- de los trabajadores, sino sencillamente son los que nos parecieron distinguirse más diáfananamente a partir de las necesidades humanas-- y de las opiniones vertidas sobre los mexicanos. Estos ocho factores se expresaron en ocho items, a saber:

- a) Tener un jefe comprensivo y justo,
- b) Tener más días de descanso y de vacaciones,
- c) Obtener un salario muy superior a sus necesidades,
- d) Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes,
- e) Trabajar con compañeros simpáticos y agradables,
- f) Tener oportunidad para poner en práctica sus ideas en el trabajo,
- g) Tener un trabajo que le dé oportunidad para destacarse y sobresalir, y
- h) Tener la seguridad de que conservará su trabajo, siempre que lo haga bien.

En la elaboración de los items se tuvieron en cuenta las fallas enumeradas por Cantril (1944, pp. 3 y 4), capaces de conducir a serios errores si se pasan por alto. Se efectuó un pequeño estudio piloto con 30 personas, no incluidas en los resultados finales, complementándose con una pequeña e informal entrevista después de contestada la cédula, a fin de inquirir sobre la impresión causada por ésta sobre la persona, su grado de aceptación o de rechazo, de agrado o desagrado, la claridad de los items, etc. Un resultado inmediato de ese estudio fué el cambio en la redacción de dos items, cuya forma final se presentó antes. También se obtuvieron gráficas a fin de observar la variabilidad en las respuestas.

La forma definitiva quedó integrada por 28 pares, como ya se enunció. A pesar de que Baehr (1953) reporta no haber encontrado -- diferencias en los resultados obtenidos en cuestionarios cuyos --- items fueron dispuestos al azar y aquellos cuyos items fueron orde nados conforme a categorías, nosotros preferimos evitar errores de medición introducidos por el ritmo y la monotonía. Por lo tanto, - se distribuyeron al azar los items. Cada uno aparece siete veces, - por lo que, en la mayoría de los casos, en cuatro pares se hizo -- aparecer al principio y en tres al final, con objeto de evitar los errores introducidos por la posición.

Antes de los pares, se incluyó una salutación y una exposi--- ción de los motivos a los cuales servía la investigación, es de--- cir, a la preparación de una Tesis Profesional. Se explicó el méto do para la respuestas, se garantizó la anonimidad y se ejemplificó la solución con dos pares, no incluidos entre los de la cédula. -- Después de los 28 pares, se incluyó una hoja destinada a recabar - datos personales del sujeto: sexo, estado civil, edad, sueldo, nú mero de dependientes económicos, antigüedad en la empresa, afilia ción o no a un sindicato y puesto desempeñado. Con ésto se intenta ba recoger una serie de variables que pudiesen haber influido so-- bre los resultados. Se insistió en el anonimato pues se ha demos-- trado (Dunnette y Heneman, 1956) que en esta situación las respues tas tienden a reflejar una mayor sinceridad. Después de aplicada - la cédula, nos asaltó la duda sobre la actitud de los respondentes ante nuestra petición de sus datos personales. No sería remoto, -- pensamos, que hubiesen percibido esa solicitud como un esfuerzo - por identificarles. Si este fue el caso, podría hablarse de una -- falta psicológica de anonimato. La respuesta no la poseemos. Algu-

nos de los respondientes incluyeron su nombre y su firma, voluntariamente.

Se pensó en la obtención de una muestra al azar. Pero un muestro al azar riguroso implica la misma probabilidad, para todos los casos de constituir parte de la muestra (McCormick, 1954, p.247).- Hubiera sido necesario tener una lista de todos los trabajadores del Distrito Federal para llevar a cabo este muestreo, lo cual --- constituiría en sí una tarea portentosa y fuera de nuestro con----trol. En la práctica se descartó este método y se pensó en efec---tuarlo reduciendo a un corto número de empresas tomadas al azar, y en ellas si tomar los casos al azar de las nóminas de pago.

Empero, la realidad impidió obtener una muestra con estas ca-
racterísticas. En nuestro medio no es común realizar estudios de -
esta naturaleza, por lo cual se apreció una falta de confianza por
parte de las empresas, por parte de los sindicatos y por parte de
los trabajadores. Tuvimos la impresión de que algunos trabajadores
pensaron se trataba de una maniobra de la empresa. Algún sindicato
pensó se trataba de la maniobra de otro sindicato. En otra empresa
se pensó que el sindicato estaba tramando algún conflicto, etc. En
una compañía nos permitieron, después de algunas reticencias, la -
aplicación de la cédula con la condición de que los trabajadores -
--y fue condición también impuesta por ellos-- no indicaran el ---
sueldo devengado pues estaban inscritos ante el Instituto Mexicano
del Seguro Social con salarios inferiores al real.

Una vez conseguida la anuencia de las partes, nos tropezamos-
con otra serie de dificultades para tomar al azar de las nóminas -
de pago los casos a examinar. En algunas de las empresas no exis---
tía un local adecuado para acomodar a un grupo de trabajadores ---

mientras resolvían la cédula. Pensamos, así mismo, que este muestreo podría suscitar una desconfianza aún mayor entre los propios trabajadores llamados a este fin, lo cual podría constituir una variable intercurrente. Por otra parte, en algunos casos los patrones se excusaron de permitirlo, aduciendo que los sujetos perderían mucho tiempo en trasladarse de un lugar de trabajo respectivo. Por ende, se desistió, y se decidió repartir el cuestionario a todos los trabajadores. (+).

Así pues, la recolección de los datos tuvo que adaptarse a las facilidades encontradas. Resultó más determinada por la oportunidad que por la planeación. Es muy posible que estas deficiencias en la metodología hayan influido en los resultados. En todo caso, es una interrogante cuya respuesta no poseemos. Nuestra responsabilidad queda salvada por el hecho de que no se debió a una negligencia de nuestra parte, sino, insistimos, a las oportunidades brindadas a nuestro trabajo.

No obstante, se intentaron obtener muestras en diversos tipos de empresas, de diferente dimensión y con diferente ubicación geográfica. Sólo pudo lograrse la aplicación en 4 empresas. En el cuadro 1 se proporcionan las principales características.

(+) A lo largo de este trabajo empleamos los términos patrón y trabajador con el significado asignado en la Ley Federal del Trabajo: Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo (Art.3o); y Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo (Art.4o).

Cuadro 1.

Empresa	Ramo	Localización	Personal Ocupado- (Aproximadamente)
A	Art. Hule	Noroeste	800
B	Bolígrafos	Noreste	120
C	Carnes Frías	Sur	35
D	Editorial	Sur	100

Las oportunidades de las cuales se ha hablado anteriormente - determinaron diferentes sitios de resolución, y en diferentes circunstancias, datos incluidos en el Cuadro 2.

Tabla 1.

Número de casos por sexo, estado civil, sindicalización y compañía.

G r u p o s	Compañías				Total
	A	B	C	D	
Mujeres Solteras No Sindicalizadas	28	3	-	5	36
Mujeres Solteras Sindicalizadas	-	14	-	9	23
Mujeres Casadas No Sindicalizadas	-	2	-	2	4
Mujeres Casadas Sindicalizadas	-	8	-	3	11
Hombres Solteros No Sindicalizados	26	2	-	4	32
Hombres Casados No Sindicalizados	38	3	33	3	77
Hombres Solteros Sindicalizados	4	-	-	19	23
Hombres Casados Sindicalizados	41	-	-	13	54
T o t a l e s	137	32	33	58	260

Tabla 2.

Número de casos por sexo, sindicalización y compañía.

G r u p o s	Compañías				Total
	A	B	C	D	
Mujeres No Sindicalizadas	28	5	-	7	40
Mujeres Sindicalizadas	-	22	-	12	34
Hombres No Sindicalizados	64+	5	33	7	109
Hombres Sindicalizados	45	-	-	32	77
T o t a l e s	137	32	33	58	260

+ En los resultados se conservó la dicotomía por estado civil a -- fin de mostrar la diferencia escasa. V. tabla 5.

Tabla 3.

C o o p e r a c i ó n (En porcientos)

Empresa	Oficinas	Fábrica
A	57	16
B	29	30
C	--	100
D	70	64
Media	52	52

C u a d r o 2.

Empresa

Oficinas

Fábrica

- | | | |
|---|--|--|
| A | Lugar de Trabajo. | Se repartió a la salida de los trabajadores, para su solución en casa. |
| B | Lugar de Trabajo. | Lugar de trabajo. |
| C | Resolución individual en el momento de pago. | |
| D | Lugar de Trabajo | Lugar de Trabajo. |

Se obtuvieron 260 casos. En la Tabla 1 se indica la composición de la muestra, por compañía, sexo, estado civil y afiliación o no a un sindicato.

Desde luego, los métodos de reparto y solución marcaron diferencias en cuanto a la cooperación, como se indica en la tabla 3.

A primera vista, los índices de cooperación podrían parecer desalentadores. Sin embargo, en general, no difieren mucho de los obtenidos por otros investigadores. Barnette (1950) obtuvo un 59% de cooperación en una encuesta con 1,300 veteranos de la Segunda Guerra Mundial residentes en la ciudad de Nueva York. Porter (1962) recibió una cooperación de 33% en una encuesta con 6,000 ejecutivos de diversas empresas en los Estados Unidos. En México,-

Díaz Guerrero (Op.cit.) obtuvo un índice de 57% en un estudio efectuado en la Capital, y la Asociación Mexicana de Administración Científica (1963) recibió un 50% de respuestas en un estudio sobre los Departamentos de Personal de varias firmas.

Es un punto muy discutido el referente a la influencia ejercida por la cooperación de los sujetos sobre los resultados. Los autores sostiene posiciones divergentes. Zimmer (1956) afirma que -- todavía se desconocen la longitud y la dirección de los errores introducidos en una encuesta por la falta de cooperación. Barnette (1950) en un estudio muy laborioso sobre la población no-cooperadora, halló que los resultados de una muestra de esta población no difirieron significativamente de los obtenidos con los sujetos cooperadores. Sin embargo, al incrementarse el número de casos, se -- obtuvo un índice más elevado de confiabilidad. Bell (1961) remata este tópico indicando que existen al respecto muchas hipótesis y -- casi ninguna conclusión válida. Advierte, además, la necesidad de tener presente en toda encuesta la limitación impuesta a las conclusiones por la imposibilidad de obtener una cooperación de 100%.

La presente investigación se llevó a cabo en diversas etapas durante los meses de Noviembre de 1962 y Febrero y Marzo de 1963, en la Ciudad de México.

Después de efectuadas las tabulaciones necesarias, se procedió a los cálculos respectivos. Se decidió la utilización de χ^2 -- (chi-cuadrada) (V. Walker y Lev, 1953, Cap.4; y McCormick, 1954, p. 295 y ss.) para determinar la significación estadística de las diferencias, pues en el caso presente no se trata de magnitudes contínuas, sino discretas. Además, las curvas resultantes no se aproximan a la normal. Con esta prueba estadística no se comparan las-

medidas representativas de las muestras, sino las distribuciones completas.

Se empleó la prueba de independencia en una tabla de contingencia de dos o más clases para cada variable. (Walker y Lev. Op.-Cit.p.96 y 55), calculando según el método abreviado proporcionado por estos dos autores ;

$$X^2 = \frac{\sum \frac{a^2}{n} - \frac{A^2}{N}}{\frac{A}{N} \cdot \frac{B}{N}}$$

en donde:

X^2 = chi-cuadrada.

$\sum \frac{a^2}{n}$ = Suma de los productos resultantes de multiplicar en cada hilera el número de casos en la la. variable por el cociente de ese número entre el total de casos, comprendidas las dos variables.

A = Número total de casos de la la. variable.

B = Número total de casos de la 2a. Variable.

N = Total de casos de las dos variables.

Las preferencias en nuestra cédula pueden ser indicadas en una escala de 8 puntos -- de 0 a 7 --. En virtud de que en muchos grupos no pudieron obtenerse, por el número reducido de casos, las frecuencias teóricas en el mínimo -- 5 -- requerido para una eficaz interpretación de chi-cuadrada, se decidió reunir de 2 en 2 esa escala, dejando 4 grados de preferencia. Así, los valores de chi-cuadrada se refieren a 3 grados de libertad. Cuando no sea así, se indicará.

Se determinó aceptar como válida aquella diferencia cuyo índice de confianza fuese igual o menor al 5%. Es decir, aquel resultado cuya probabilidad de ocurrencia al azar fuese de 5 o menor en 100. (Lindquist, 1942, p.130 y ss.)

RESULTADOS Y DISCUSION.

Después de efectuada la recolección de los datos se procedió a su tabulación, así como a los cálculos respectivos. En la tabla 4 se indican los resultados para los grupos totales de Mujeres y de Hombres, con el orden de importancia de los intereses y el nivel de significación entre las distribuciones de los 2 grupos. En la tabla 5 pueden localizarse las Medias Aritméticas por Empresa, Sexo y Sindicalización. Inmediatamente debajo de la tabla se han transcrito los intereses, a fin de facilitar su interpretación. A partir de pruebas estadísticas de significación (χ^2) se observó que el Estado Civil, por sí solo, no constituyó una variable, excepto en un caso: entre los Hombres Sindicalizados de la Cía. D, los Solteros marcaron una Media, en el factor referente a la seguridad de permanencia en el empleo, de 4.47 mientras los Casados dieron un resultado de 3.23 (χ^2 para la distribución = 8.207), siendo la diferencia significativa al nivel del 5%. No obstante, consultando la tabla 1, se verá que para los primeros $N=19$ y para los segundos $N=13$. Las muestras respectivas son pequeñas, lo cual hace peligrosa una generalización. En los demás factores no se encontraron diferencias significativas. Por ende, se decidió hacer caso omiso de ésta, y reunir todos los casos sin considerar al Estado Civil como una variable. Esta dicotomía se ha conservado entre los Hombres No-Sindicalizados de la Cía. A, a fin de mostrar precisamente la poca diferencia, tomando como punto de referencia las Medias Aritméticas. (V. Tabla 2).

En la Tabla 6 puede encontrarse el grado de preferencia con--

Tabla 4.

Medias Aritméticas, orden de importancia y diferencias significativas para los Grupos de Hombres y Mujeres.

Intereses	M u j e r e s N= 74		H o m b r e s N= 186		X ²	Significación
	Media Aritmét.	Orden	Media Aritmét.	Orden		
a	4.58	1	3.62	6	19.020	1%
b	1.68	8	1.29	8	20.863	1%
c	3.20	6	3.66	5	12.059	-
d	3.96	4	3.88	4	8.731	-
e	2.15	7	2.51	7	6.426	-
f	3.69	5	4.12	3	14.868	5%
g	4.41	2	4.70	1	11.235	-
h	4.20	3	4.22	2	7.946	-

X² = 7 grados e libertad.

vertido a rangos. Así, el número 1 indica que ese constituyó el -- factor preferido sobre todos los demás, el número 2, que ese fac-- tor ocupó el segundo lugar en las preferencias, etc. Existen algu-- nos casos en los cuales las Medias Aritméticas resultaron exacta-- mente con el mismo valor, es decir, no existió una demarcación de-- finida de preferencia por un interés sobre el otro. En tales casos se ha optado por anotar el mismo rango de preferencia para ambos.-- Tales situaciones se han marcado con el signo (#).

Es necesario hacer notar un detalle importantísimo para la in-- terpretación de los resultados. Nos referimos a la ausencia, en -- general, de una diferencia significativa entre las preferencias -- próximas. En otras palabras, la preferencia por un factor sobre -- otro, en la mayoría de las ocasiones, es tan rala, tan ínfima que-- no apunta a la existencia de una diferencia real. Por lo tanto, no sería remoto encontrar inversiones en los rangos si se aplicaran -- nuevamente otras cédulas. Este hecho, repetimos, nos obliga a re-- calcar la cautela y la precaución con que deben tomarse los rangos próximos de preferencia, cuando no se indique lo contrario. En la-- Tabla 7 se anotan precisamente estas diferencias significativas, -- en aquellos casos en que el grupo fue superior a 20 personas.

La primera hipótesis se ve confirmada. El interés por obtener un salario muy superior a las propias necesidades no tiene la pri-- macía. En las Tablas 4 y 7 vemos que este ocupa el 5o. lugar, sien-- to significativa la diferencia al nivel del 1% con el 4o. lugar y no siéndolo con respecto al 6o. en el grupo de los Hombres. En las mismas Tablas encontramos que este ocupa el 6o. lugar entre las Mu-- jeres siendo confiable su diferencia al nivel del 1% con el 7o. y-- aproximándose a la significación con el 5o. De lo anterior deduci--

Tabla 5.

Medias Aritméticas por intereses, grupos y compañías.

Grupos	Cfa.	N	Intereses							
			a	b	c	d	e	f	g	h
Mujeres Solteras No Sind.	A	28	5.43	1.46	2.93	3.36	2.68	3.89	4.68	3.36
Hombres Solteros No Sind.	A	26	4.04	1.15	3.50	2.88	2.42	4.81	5.65	3.54
Hombres Casados No Sind.	A	38	4.45	.76	3.63	3.53	1.63	5.32	5.11	3.55
Hombres Sindicalizados.	A	45	3.96	1.87	3.24	4.96	2.04	3.44	3.93	4.56
Mujeres Sindicalizadas.	B	22	3.55	2.36	3.73	4.64	1.36	3.27	4.32	4.72
Mujeres No Sindicalizadas	B	5	4.80	.60	3.60	3.00	1.00	5.40	4.60	3.20
Hombres No Sindicalizados	B	5	4.20	.80	2.00	4.40	2.60	4.60	4.00	4.40
Hombres No Sindicalizados	C	33	1.39	.24	4.30	4.06	4.18	3.61	4.97	5.24
Mujeres Sindicalizadas	D	12	4.00	1.33	2.58	4.58	2.33	3.58	4.33	5.08
Hombres Sindicalizados	D	32	4.03	2.50	4.09	3.31	2.53	3.34	4.22	3.97
Hombres No Sindicalizados	D	7	3.86	.71	3.14	3.86	2.43	5.14	4.57	4.29
Mujeres No Sindicalizadas	D	7	5.29	1.43	3.43	3.86	2.86	3.14	3.43	4.57

- a. Tener un jefe comprensivo y justo.
- b. Tener más días de descanso y vacaciones.
- c. Obtener un salario muy superior y sus necesidades.
- d. Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes.
- e. Trabajar con compañeros simpáticos y agradables.
- f. Tener oportunidad para poner en práctica sus ideas en el trabajo.
- g. Tener un trabajo que le dé oportunidad de destacarse y sobresalir.
- h. Tener la seguridad de que conservará su trabajo siempre que lo haga bien.

Tabla 6.

Orden de Importancia de los factores, por grupos.

Grupos	Cfa.	N	Intereses							
			a	b	c	d	e	f	g	h
Mujeres Solteras No Sind.	A	28	1	7	5	4	6	3	2	4+
Hombres Solteros No Sind.	A	26	3	8	5	6	7	2	1	4
Hombres Casados No Sind.	A	38	3	8	4	6	7	1	2	5
Hombres Sindicalizados.	A	45	3	8	6	1	7	5	4	2
Mujeres Sindicalizadas.	B	22	5	7	4	2	8	6	3	1
Mujeres No Sindicalizadas	B	5	2	8	4	6	7	1	3	5
Hombres No Sindicalizados	B	5	3	7	6	2	5	1	4	2+
Hombres No Sindicalizados	C	33	7	8	3	5	4	6	2	1
Mujeres Sindicalizadas	D	12	4	8	6	2	7	5	3	1
Hombres Sindicalizados	D	32	3	8	2	6	7	5	1	4
Hombres No Sindicalizados	D	7	4	7	5	4	6	1	2	3+
Mujeres No Sindicalizadas	D	7	1	7	4	3	6	5	4	2+

+ Dos factores resultaron en el mismo orden.

mos que las diferencias son válidas y reales. Desde luego, debemos hacer hincapié en que se investigó este factor en un sentido de -- excedencia, es decir, de ingreso económico supremo a las propias necesidades. No indica lo anterior que este aspecto no resulte importante, sino sencillamente que existen otras más relevantes conscientemente para la población examinada. Sería ingenuo pensar que el factor económico que no bastara para satisfacer las necesidades resultara sin interés. Este hallazgo en nuestro medio se ve confirmado por el trabajo de otros investigadores en otras localidades. En general se ha demostrado que el afán de obtener más dinero no es lo único que impulsa a los trabajadores. Por el contrario, se asigna un valor preeminente a los aspectos humanos.

La segunda hipótesis no fue confirmada con plenitud. Si bien es cierto que el factor de seguridad se permanencia en el empleo no constituyó el interés principal, ocupó el 2o. lugar entre la población masculina -- la diferencia es significativa al nivel del 5% con el factor 1o. y no significativa con el 3o.; por lo cual no sería muy difícil encontrar una inversión entre estos dos---. Pozas (1958) encontró, en un estudio efectuado en Ciudad Sahagún que el 97.76% de los trabajadores no se sentían seguros en sus empleos, aunque no dá indicaciones de la importancia atribuída por los trabajadores a este sentimiento. Gómez, R.C. (1959,p.64) encontró en un estudio efectuado en una institución bancaria de la Ciudad de México que "Un 83.33% busca una seguridad económica fundamentalmente, o sea más de las tres cuartas partes del sub-grupo...", formado por servidumbre y agentes de Seguridad. Además, "...es notable la escasa movilidad de este sub-grupo, en especial la servidumbre y ésto es fácil de comprender por las mismas prestaciones y sus --

Tabla 7.

Diferencias significativas de la preferencia de un interés sobre -
otro.

Grupo	Cía.	N	Jerarquía de intereses. -						
			1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-7	7-8
Mujeres (Grupo Total)	-	74	&	-	-	5%	&	1%	-
Hombres (Grupo Total)	-	186	5%	-	-	1%	-	1%	1%
Mujeres Solteras No Sind.	A	28	-	-	-	-	-	-	-
Hombres Solteros No Sind.	A	26	-	-	-	-	-	-	&
Hombres Casados No Sind.	A	38	-	-	5%	-	-	1%	1%
Hombres Sindicalizados.	A	45	-	-	-	-	-	5%	-
Hombres Sindicalizados.	B	22	-	-	&	-	-	-	-
Hombres	C	33	5%	&	1%	-	-	1%	-
Hombres Sindicalizados.	D	32	-	-	-	-	-	-	-

& = Se aproxima a la significación estadística.

Tabla 8.

Comparación de Resultados entre los hombres Sindicalizados y los -
No-Sindicalizados (casados) en la Cía. A.

Intereses	Sindicalizados		No Sindicalizados		X ²	Significación
	Media	Orden	Media	Orden		
a	3.96	3	4.45	3	2.360	-
b	1.87	8	.76	8	13.692	1%
c	3.24	6	3.63	4	1.856	-
d	4.96	1	3.53	6	16.952	1%
e	2.04	7	1.63	7	7.500	se aproxima
f	3.44	5	5.32	1	20.808	1%
g	3.93	4	5.11	2	8.800	5%
h	4.56	2	3.55	5	10.380	5%

propios rasgos culturales..." (p.65). El promedio de miembros en la familia fue de 5.96 (p.69), encontrándose el sueldo en la categoría más baja dentro de la escala de sueldos de la institución. Con las indicaciones anteriores se asesta un golpe que hace tambalear la calificación, tan extendida, dada a los Hombres en nuestro país como irresponsables e inconstantes. En las Mujeres este interés ocupó el 3er. lugar, no siendo las diferencias significativas ni con el antecedente ni con el consecuente.

La tercera hipótesis, en donde se marca una preferencia de los Hombres Mexicanos por destacar y sobresalir, se ve rotundamente confirmada, pues ocupa el 1er. lugar, siendo la diferencia significativa al nivel del 5% con el 2o. lugar (Tener la seguridad de conservar el empleo). No obstante, esta situación no da pie, en forma alguna, para dar por confirmada plenamente la teoría del Sentimiento de Inferioridad en los Mexicanos. Para efectos de una generalización de esta índole, sería necesario medir con el mismo instrumento este factor en Hombres de diversas culturas a fin de observar las diferencias o las semejanzas encontradas y analizarlas desde diversas perspectivas.

Más plausible nos parece otra interpretación. En nuestra sociedad, los status adquiridos significan prestigio, mayores comodidades, etc. por otra parte, las empresas hacen hincapié en que en su seno, con energía, empuje, entusiasmo, etc. pueden lograrse ascensos, promociones, es decir, puestos superiores en su jerarquía. De estos dos sectores, de este indoctrinamiento, resultaría la preponderancia de este factor. Un indicio de apoyo a esta interpretación lo tenemos en el trabajo de C. Gómez Robleda (Op.cit.pp. 64 y 67). Mientras, como ya se dijo la razón para ingresar a una

institución bancaria fué sostenerse para el 83.33% del personal de servidumbre y vigilancia, en el grupo estudiado de funcionarios el 63.64% "...buscan en el banco un mejoramiento en sentido general, no sólo económico, sino de status, representación social, relaciones, prestigio, etc..." Gruenfeld (1962), también, encontró en un grupo de supervisores que su interés máximo radicó en una "Mayor oportunidad de ascender". En las Mujeres, el factor de marras ocupó el 2o. lugar, no siendo sus diferencias significativas con el 1o. ni con el 3o. No se encontraron en este interés diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de los Hombres y el de las Mujeres, lo cual puede esgrimirse también como argumento contra el pretendido Sentimiento de Inferioridad padecido por los representantes del sexo masculino. El resultado obtenido en el grupo de mujeres también sugiere que, al menos en la muestra estudiada, no existe esa resignación, esa pasividad del "hembrismo" descrito por Bermúdez (Cp.cit.).

La 4a. hipótesis, sustentante de la opinión de que los Hombres no mostrarán ningún interés por laborar en un lugar limpio y protegido contra accidentes, supone que este factor ocuparía uno de los últimos lugares en la jerarquía de preferencias. Pero no sucede tal. Ocupa el 4o. lugar, siendo consistente su diferencia con el 5o. y no con el 3o. Ocupa, vemos, un lugar intermedio. Cabe preguntarse aquí también si los Mexicanos son tan "machos" como los pintan, especialmente si consideramos que el grupo de Hombres Sindicalizados, los cuales laboran directamente en la producción no constituyen la mayoría sino la minoría en la muestra estudiada. En nuestros resultados, Hombres que trabajan en la fábrica muestran un interés preponderante en este aspecto, como se verá más

adelante. Probablemente se refleje también aquí la labor de indoc-trinamiento de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad que, - por mandato legislativo, deben funcionar en toda factoría. El De--partamento de Seguridad Industrial, dependiente de la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, ha efectuado concursos de Carteles alusivos, en los cuales han participado activamente los trabajado-res. Así mismo, desde hace 20 años se fundó la Sociedad Mexicana - de Higiene y Seguridad, A.C., la cual se ha dedicado a difundir di-versos tópicos por medio de su revista mensual, haciendo especial-énfasis en las experiencias obtenidas en las industrias de nuestro país. La construcción de plantas modernas juega también un papel - importante en la consideración de los trabajadores. Parece ser que cuando se les ofrecen medios mejores de vida, rápidamente los asi-milan y "...se advierte un deseo de superación que va más allá de-la capacidad económica de los trabajadores, porque, a pesar de ha-ber mejorado sus condiciones de alojamiento, con el cambio a Ciu--dad Sahagún, las familias movilizadas no se sienten plenamente sa-tisfechas en sus nuevas casas..." (Pozas, 1956). El mismo autor -- (1952) ha constatado algunos cambios socio-culturales, en una re--gión cafetalera, debido a nuevos métodos de trabajos. En nuestro - caso, las 4 empresas están instaladas en locales ad hoc, con un -- grado satisfactorio de iluminación e higiene. En la Cia. A existe-un cuerpo de personas dedicadas a labores ininterrumpidas de aseo. Desconocemos este dato en las otras empresas, pero a juzgar por el aspecto de orden y limpieza, lo suponemos. En la Cia. A también -- existe el puesto de Encargado de Higiene y Seguridad.

Las Mujeres también calificaron el factor "Trabajar en un -- lugar limpio y protegido contra accidentes" en el 4o. lugar. Es --

significativa la diferencia al nivel de 5% con el factor que ocupa el 5o: y se aproxima a la significación con el factor marcado en 3er. lugar. No se ve confirmado el resultado obtenido por Zablah (1962), quien encontró una preeminencia de este factor en una muestra de trabajadoras de la industria del vestido en la Ciudad de Monterrey. Probablemente cuente para esta disimilitud la diferencia de los factores investigados, pues no indagó el interés del cual tratamos en el siguiente párrafo.

La quinta hipótesis, indicativa de una indiferencia por parte de las Mujeres y poco interés masculino en la calidad de la supervisión, se ve rotundamente descartada, sólo para estas últimas. En efecto, en el grupo de Mujeres, este interés ocupó el 1er. lugar, aproximándose su diferencia con el 2o. a la significación del 5%. Para los Hombres resultó en el 6o. lugar, siendo la diferencia significativa al nivel de 1% con el 7o. y no significativa para el 5o. Además, las diferencias en este factor entre los grupos femenino y masculino es significativa al nivel del 1%. En tanto que para los Hombres otros factores resultaron con un interés mayor probablemente por sus status adscritos, para las mujeres éste conservó la primacía. Según se ha dicho anteriormente, para algunos autores la característica primordial de "la" mujer mexicana es su abnegación. Con su gran capacidad de resignación, no podría esperarse este resultado, tan acostumbrada estaría a la tiránica actitud masculina. No obstante, si bien esta situación pudo tener cierta vigencia en el pasado, sin tomar en cuenta las diferencias de gradación existentes entre las diversas parejas, en la hora presente el panorama presenta matices diferentes. Vemos que las conquistas del feminismo hacen a las mujeres cada vez más independientes, cada --

vez las acerca más a las obligaciones y los derechos tradicionalmente masculinos. En el caso analizado en estas páginas, creemos, sencillamente se hace evidente el carácter delicado, afectivo, adscrito a las mujeres en nuestra sociedad.

Los "solitarios" mexicanos y mexicanas no denotaron un vivo interés en convivir, en socializar dentro del sitio de trabajo, lo cual vendría a corroborar la sexta hipótesis. Las calificaciones de este factor han sido en ambos grupos del 7o. lugar, siendo significativas las diferencias al nivel del 1% para los factores antecedente y consecuente en el caso de los Hombres, y en el grupo de las Mujeres la diferencia es significativa con el antecedente al nivel del 1% mas no con el siguiente. Vemos así que ocupa el penúltimo lugar en la jerarquía de intereses. No obstante, este resultado no debe llevarnos a la fácil conclusión del autismo de los mexicanos. Recordemos nuevamente que el Método de Comparación por Pares obliga a preferir un factor sobre otro. Así pues, este resultado indica solamente una preferencia por otros aspectos. Pozas (op.cit.) anota un dato interesante: "...podríamos decir que la población que vive en Ciudad Sahagún tiene un amplio sentido de adaptación y puede rehacer sus amistades, ya que sólo un 18.59% de la población ha encontrado dificultades para hacerlas, el 78.07% no encontró dificultad y un 3.34% no contestó esta pregunta." La inmensa mayoría de esta población (el 65.80%) proviene de centros altamente urbanizados como: México, D. F., Puebla, Saltillo, etc., es decir, centros donde la cohesión interna en los grupos es más laxa. Puede objetarse que el aislamiento relativo de esta población, resultante en una tendencia de cohesión interna, invalida la intención de esta cita. Pero, desde nuestro punto de vista, preci-

samente viene a dar un mentís rotundo a la opinión externada por diversos autores sobre que los mexicanos "son" solitarios, desconfiados y recelosos.

La séptima hipótesis no se ve confirmada. En ambos grupos el tener mayor número de días de descanso y de vacaciones ocupó el último lugar de preferencias. Vemos que la satisfacción de otras necesidades es percibida más intensamente por la muestra estudiada que el deseo de holgar y descansar. Probablemente tengamos presente en esta situación un índice de que el Trabajo no parece a los mexicanos tan repugnante como se ha pensado. Díaz Guerrero (Op. cit.p.93) encontró que el 68% de la población masculina estudiada en su encuesta contestó afirmativamente a la pregunta "Le gusta a usted el tipo de trabajo con el que se gana la vida?". El 27% contestó negativamente y el 5% no se decidió por ninguna de las 2 alternativas. Es de notarse, sin embargo, que las Mujeres marcaron una preferencia superior a la de los Hombres que resulta significativa al nivel del 1%. Puede explicarse en función de los patrones socio-culturales de nuestro medio. En efecto, las mujeres, se espera, deben permanecer al frente del hogar, mientras al hombre toca proveer lo necesario. Díaz Guerrero (Op.cit.p. 95) encontró que el 90% de las Mujeres contestaron en su estudio afirmativamente a la pregunta "¿Cree Ud. que el lugar de las mujeres es el hogar?" y el 80% respondió también en forma afirmativa a la pregunta "Si es Ud. ama de casa, ¿le gusta el trabajo casero?". Todavía nuestra sociedad mexicana es en gran parte tradicionalista, como lo ha indicado Palacios (1957) pese a los grandes cambios socio culturales que se han experimentado.

Por sus status adscritos es de esperarse que las Mujeres per-

ciban menores oportunidades para encontrar satisfactores en el trabajo industrial de la calidad de los que puede encontrar al frente del hogar, cumpliendo con los deberes que le impone la cultura. -- Así pues, a esta situación puede deberse que las Mujeres hayan marcado una preferencia superior por este aspecto en relación al grupo de Hombres, pero no en cuanto a otros factores marcados por --- ellas mismas.

La octava hipótesis se ve confirmada. Los resultados han indicado que los Hombres califican el factor referente a la posibilidad de expresar sus ideas dentro del empleo en el 3er. lugar, mientras las Mujeres lo hicieron en el 5o. Las premisas socio-culturales indican la pasividad de las mujeres, así como le adscriben un status. Los Hombres deben enfrentarse a la responsabilidad de --- proveer los satisfactores a las necesidades biológicas de la familia, de donde se desprende una expectación de mayor actividad en este renglón. En cambio, las Mujeres probablemente se emplean por estrechez económica o por rehuir temporalmente su meta: el matrimonio. Las casadas tal vez tengan en mente la suficiencia económica del marido para regresar al hogar o desempeñar su rol social.

.

Aunque no se plantearon hipótesis específicas para cada compañía, nos pareció que un análisis de las diferencias en los niveles de interés podría ser ilustrativo de la influencia ejercida por la situación sobre la conformación de los resultados. En seguida, se pretende dar una posible explicación de ellos en aquellos grupos -- en los cuales el número de personas integrantes sea superior a 20 -- y permita, por lo tanto, una aproximación, necesariamente gruesa, a la validez.

MUJERES NO SINDICALIZADAS, CIA. A. (N=28) El factor primor--- dial es "Tener un jefe comprensivo y justo", como el grupo general de las Mujeres. El 100% indicó pertenecer a la soltería. El promedio de edad es de 24.78 años. Califican el factor "Tener un trabajo que le dé oportunidad para destacar y sobresalir" en el 2o. lugar, también como el grupo General de Mujeres. El tipo de empleo (labores de oficina: secretarias, archivistas, mecanógrafas, etc.) implica una escolaridad superior a la primaria y una clase social-media o superior, lo cual les llevó a marcar el factor "Tener oportunidad para expresar ideas dentro del Trabajo" en el 3er. lugar.- El encontrarse dentro del grupo denominado "hijas de familia" y la libertad civil (el 64% ayuda solamente a los gastos del hogar, el 28% tienen dependientes económicamente y el 8% no incluyó este dato) cuentan para calificar el factor "Obtener un salario muy superior a sus necesidades" en el 5o. lugar. El promedio de ingresos es de \$ 1,385.00 mensuales. El tener seguridad en el empleo lo --- llevan al 4o. lugar. El 35% ha laborado en esa empresa de 1 a 5 -- años, el 16% de 5 a 10 años y el 11% más de 10 años, mientras el - 38% lo ha hecho menos de 1 año.

HOMBRES SOLTEROS NO SINDICALIZADOS. CIA. A. (N=26) El factor- preponderante es el tener oportunidad para destacarse y sobresalir como en el grupo general de Hombres. El promedio de edades es de - 25.88 años. El segundo factor en importancia es tener oportunidad- para expresar las propias ideas dentro del trabajo. Las labores -- oficinezas implican una escolaridad superior a Primaria. De he--- cho, muchos de ellos se encuentran cursando estudios superiores. - Esta mayor instrucción contraría también para llevar al 3er. lugar al interés por ser supervisados por un jefe comprensivo y justo.

El factor trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes ocupa el 6o. lugar, sin duda porque, por una parte, las oficinas se mantienen en un estado elevado de higiene y, por otra, -- porque se percibe menos intensamente la posibilidad de sufrir un accidente laboral dado el tipo de empleo. El promedio de ingresos es de \$ 1,599.00. El 50% indicó tener dependientes económicos, el 46% manifestó contribuir en parte a los gastos del hogar y el 4% -- no proporcionó ningún indicio al respecto. Estos datos contribuyen para calificar al factor "Tener un salario muy superior a sus necesidades" en el 5o. lugar. El interés sobre la seguridad en el empleo fue llevado en 4o. lugar. El 25% ha laborado en la empresa -- menos de 1 año, el 58% de 1 a 5 años, el 14% de 5 a 10 años y el 3% más de 10 años.

HOMBRES CASADOS NO SINDICALIZADOS. CIA. A. (N=38) Desarrollan labores administrativas y técnicas, principalmente, aunque algunas de ventas también se incluyeron. Esto nos dá una indicación de la elevada escolaridad del grupo. Dentro de él, se localizan inclusive algunos profesionistas. El factor "Tener oportunidad para poner en práctica sus ideas dentro del Trabajo" ocupó el primer lugar, -- debido a la situación indicada. Scrheiber, Smith y Harrell (1952)- encontraron, en un estudio efectuado con 379 empleados no académicos de la Universidad de Illinoiss, que las personas con mayor índice de escolaridad tendieron a percibir en sus empleos mayores -- oportunidades de desarrollo y actualización de sus habilidades y conocimientos. Este dato podría servir para denotar cierto apoyo -- a nuestra interpretación. La media de edades es de 35.89 años. Al igual que el grupo anterior, el factor sobre la supervisión ocupa el 3er. lugar. y el 6o. está adscrito al factor sobre la higiene y

seguridad en el lugar de trabajo. El 100% indicó tener dependientes económicos. El 17% manifestó tener una antigüedad inferior a 1 año, el 27% una de 1 a 5 años, el 27% una de 5 a 10 años, y el 29% superior a 10 años. Estas cifras pueden aportarnos un indicio sobre la asignación del 5o. lugar al factor referente a la seguridad en el empleo, dado que la necesidad de Seguridad se ha visto satisfecha en gran medida.

HOMBRES SINDICALIZADOS. CIA. A. (N=45). El factor preponderante se refiere a la limpieza y la seguridad del lugar de trabajo. -- El Personal sindicalizado labora directamente en la producción. -- Existe una persona encargada de las labores de Higiene y Seguridad, así como una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, quienes se encargan de las prácticas contra incendio, de investigar las causas de los accidentes laborales, de colocar carteles alusivos y renovarlos constantemente, etc. Ha empezado a funcionar exitosamente un Buzón destinado a recibir sugerencias sobre este aspecto. El Instituto Mexicano del Seguro Social ha clasificado a esta industria como de Riesgo Medio, y la empresa ha conseguido que su prima correspondiente al Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales sea disminuída al mínimo dentro de esa categoría, -- merced al decremento en el número de accidentes de trabajo. El segundo factor en importancia resultó la seguridad de permanencia en el empleo. El Contrato Ley de esta industria indica que al solicitar su retiro voluntario la empresa deberá entregar al trabajador una suma igual al salario de 3 meses y 20 días por año de antigüedad. De tal suerte, la rotación de Personal es mínima y en su porcentaje cuenta principalmente la contratación de nuevos trabajadores por ampliaciones. Así, encontramos los siguientes porcenta--

jes: 6% con menos de un año de servicios, 20% con 1 a 5 años, 18% con 5 a 10 años, 51% con más de 10 años y 5% no indicó este dato. Además, una gran parte de ellos laboran bajo el sistema de destajo, obteniendo en algunos casos ingresos hasta de \$ 6,000.00 mensuales. (El promedio indicado en nuestra cédula fue de \$ 1,753.00). Algunos trabajadores, al retirarse con antigüedades hasta de 30 años, han recibido fuertes cantidades. Así, la permanencia en el empleo constituye en realidad un ahorro considerable.

En adición al salario, el Contrato Colectivo de Trabajo estipula que los trabajadores recibirán una gratificación al fin de año consistente en un 10% de lo devengado en ese año. Además, la empresa les ha otorgado prestaciones adicionales, tales como: un Arcón de Navidad, la absorción total de las cuotas obreras al Instituto Mexicano del Seguro Social, obsequio de juguetes a sus hijos el día 6 de enero, etc.

El factor referente a la excedencia en el salario ocupó el 6o. lugar. El salario mínimo para esta industria es de \$ 28.34, es decir, un 63% superior al salario mínimo fijado para el Distrito Federal (\$ 17.50) para el bienio 1962-64.

MUJERES SINDICALIZADAS. CIA. B. (N=22). El factor primordial se refiere a la seguridad de permanencia en el empleo. El tiempo laborado en la empresa es: 14% menos de 1 año, 67% de 1 a 5 años, 5% más de 5 años, y el 14% no incluyó este dato. Este grupo labora directamente en la producción, por lo que el factor sobre limpieza y seguridad contra accidentes ocupó el 2o. lugar. El factor marcado en 3er. lugar es el alusivo a la oportunidad para destacarse y sobresalir. La edad promedio es de 24.36 años. El 4o. lugar fué asignado al interés por obtener salarios superiores a las necesi-

dades. Aunque el salario promedio es de \$ 630.00, el 36% está compuesto por mujeres solteras que únicamente contribuyen con parte de sus ingresos a los gastos hogareños. El 59% tiene dependientes económicos, lo cual se relaciona con la preferencia indicada inicialmente.

HOMBRES. CIA. C. (N=33). El primer lugar estuvo ocupado por la seguridad de permanencia en el empleo. El 90% tiene dependientes económicos y el 10% no indicó este dato. Todos tienen de 1 a 5 años en la empresa. El factor en relación a la Oportunidad para destacar y sobresalir ocupó el 2o. lugar en la jerarquía. El promedio de edad es de 27.53 años. No se poseen datos sobre los salarios. El factor alusivo a este punto fué preferido en 3er. lugar. Es notable que el factor relacionado con el trabajo en compañía de personas simpáticas y agradables haya sido indicado en 4o. lugar.

La diferencia es significativa al nivel del 1% con el 3o., más no con el 5o. Todos los demás grupos lo han llevado a los últimos lugares. Cuando se aplicaron las cédulas, es decir, antes de conocer los datos, el empresario comentó que existe un elevado nivel de agresividad entre ellos, lo cual origina constantes fricciones y disgustos. La empresa es un obrador.

HOMBRES SINDICALIZADOS. CIA. D. (N=32). El primer factor en importancia es el relativo a la oportunidad para destacarse y sobresalir. El promedio de edad es de 28.32 años. El factor referente a la excedencia en el salario ocupa el segundo lugar. La percepción mensual promedio es de \$ 991.33. Si lo comparamos con el ingreso promedio de los Hombres Sindicalizados de la Cia. A - - - - (\$ 1,753.14) podríamos tener una indicación de las razones para esta preferencia. Así mismo, el 69% tiene dependientes económica--

mente, el 19% sólo ayuda a sufragar los gastos del hogar y el 12% no aportó ningún dato al respecto.

El tercer factor resultó ser "Tener un jefe comprensivo y justo". El cuarto lugar está ocupado por la seguridad de permanencia en el empleo. El 28% manifestó una antigüedad en la empresa menor de 1 año, el 69% de 1 a 5 años y el 3% mayor de 5 años pero sin -- llegar a 10.

.

Así mismo, se analizaron las diferencias entre dos grupos dentro de una misma empresa. De esta forma se mantiene constante la variable "Empresa" y puede llegarse a una aproximación de la influencia de la variable "Sindicalización".

HOMBRES CASADOS, NO-SINDICALIZADOS Y SINDICALIZADOS. CIA. A. (N=38 y 45 respectivamente). Entre estos dos grupos las diferencias y los resultados se presentan en la Tabla 8. Salta a la vista que los Sindicalizados denotaron un mayor interés en "Tener más días de descanso y de vacaciones", en forma significativa. Probablemente se debe a la costumbre en nuestro medio de pedir en las negociaciones de los Contratos Colectivos de Trabajo se aumenten los días de descanso. Los Sindicalizados tienen la oportunidad de intervenir activamente en el aumento de estos días, mientras los No-Sindicalizados se ven precisados a adoptar una actitud pasiva, en espera de que las empresas tomen la iniciativa en su concesión. También puede plantearse la interrogante sobre el posible reflejo de una mayor insatisfacción en el trabajo por parte de los Sindicalizados. Así mismo, la diferencia de ocupaciones y de peligrosidad en el trabajo define el mayor interés demostrado por los Sindicalizados por la Higiene y la Seguridad. En el factor referente al -

trabajo en compañía de personas simpáticas y amigables se presenta un mayor interés, cuya diferencia se aproxima a la significación, - por parte de los Sindicalizados. Probablemente la antigüedad en el empleo (el 51.11% tiene más de 10 años, contra 29% con una semejanza en los no-sindicalizados) constituya una situación generadora de contactos más íntimos y duraderos con sus compañeros. De hecho, se presentan compadrazgos y otras relaciones igualmente íntimas entre ellos. Pudiera suceder también que una menor competencia, por el establecimiento del escalafón, no les impulse a concentrarse en factores que, como poner en práctica sus ideas en el empleo, revelen sus habilidades y les permitan escalar puestos de mayor jerarquía.

En el factor sobre la seguridad de permanencia en el empleo, - preferido también significativamente, cuenta también la situación de antigüedad anotada anteriormente, sobre el retiro voluntario. - Los No-Sindicalizados, carecen de esa prestación, éstos, en cambio, prefieren una mayor oportunidad para expresarse. En realidad, pensamos, la tienen en mayor medida, pues su trabajo se ve menos asediado por la repetición de movimientos y actos pre-establecidos. El mayor grado de escolaridad es un factor intercurrente en esta preferencia. Así mismo, el factor referente a la oportunidad para destacarse y sobresalir fue preferido por los No-sindicalizados en forma significativa. Su preparación profesional les permite y les exige, por decirlo así, mayores status en ésta o en otra compañía. Anotábamos anteriormente que los Sindicalizados se ven sujetos a un rígido escalafón para ocupar puestos de mayor jerarquía y remuneración, por lo cual no existe competencia tan marcada. El índice de rotación de los No-Sindicalizados es muy superior al de --

aquéllos, quienes parecen sacrificar la expresión y el status a la seguridad.

Se ha sugerido que las diferencias encontradas en diversos estudios entre los resultados de los Sindicalizados y los No-Sindicalizados se deben, así mismo, a una diferencia en el grado de satisfacción en el empleo. Según ésto, la sindicalización proporciona algunos canales de expresión a algunas necesidades y una petición activa de satisfacción. El papel del sindicato es exigir, en ocasiones agresivamente, constituyendo una válvula de escape a la insatisfacción. Ganguli (1956) por ejemplo, encontró en un estudio efectuado en la India, que en una empresa con dos sindicatos, los trabajadores afiliados al sindicato reputado como de extrema izquierda estaban menos satisfechos en su trabajo, probablemente debido, en gran parte, a un indoctrinamiento efectuado por el mismo organismo.

No dudamos que en un momento dado puedan presentarse la agresividad en forma de conflictos laborales. Sin embargo, no pensamos que la afiliación sindical en la actualidad se deba exclusivamente a ésta. Al menos en México funciona, en la mayoría de los Contratos Colectivos de Trabajo, la Cláusula de Exclusión (elevada a la categoría de institución jurídica en nuestra legislación) por la cual la empresa signataria se compromete a no contratar personal ajeno al Sindicato que detenta el Contrato. Así pues, el trabajador debe afiliarse al organismo sindical para poder conseguir el empleo; o bien, debido a condiciones contractuales, el Sindicato propone a algunos de sus miembros como candidatos a la vacante existente en su caso. Además, tenemos la sospecha (por llamarle así) de la existencia de una insatisfacción, por parte de los tra-

bajadores, hacia el papel desempeñado por sus dirigentes sindicales en las situaciones cotidianas. El encauzamiento político de éstos los aleja cada vez más de la población trabajadora. Esta situación se ve agravada por la afiliación a grandes centrales sindicales con intereses políticos, las cuales controlan y dirigen la posición sindical, a distancia. Todavía deben realizarse en nuestro medio los estudios psicológicos y sociológicos necesarios sobre el sindicalismo.

.

Tenemos ya un panorama general de los resultados y sus posibles interpretaciones. Resalta que las diferentes situaciones influyen sobre las diferencias encontradas. En otras palabras, de acuerdo a la posición de Allport (op.cit.p. 141) los intereses se estructuran en concordancia a las situaciones presentes para los individuos. La importancia de las circunstancias se encuentra apoyada además por resultados obtenidos por otros investigadores. Katzell, Barrett y Parkes (1961) hallaron en un estudio de 72 divisiones de una misma compañía en diversos lugares de los Estados Unidos que, en aquellas localidades reputadas como pueblos pequeños, con sus especiales integraciones sociales, los trabajadores mostraron mayor satisfacción con su empleo, resultando también inferiores los índices de rotación. En una ampliación del estudio anterior, Cureton y Katzell (1962) encontraron, así mismo, que un mayor índice de producción puede relacionarse al tamaño reducido de la comunidad. Casi al otro extremo del mundo, en la India, Sinha y Sarma (1962) encontraron, en una muestra de 100 trabajadores de una empresa, que la satisfacción en el trabajo dependía de la edad, del status marital y del lapso de afiliación al sindicalismo.

to, mientras la escolaridad, el ingreso y el número de dependientes económicos no demostraron ejercer ninguna influencia.

Es necesario insistir nuevamente en la precaución necesaria antes de realizar generalizaciones demasiado amplias. Por una parte encontramos limitaciones en el muestreo y las posibles inversiones entre la prepotencia de los intereses, lo cual está ya, de suyo, pidiendo investigaciones adicionales conducentes a la verificación o modificación de los resultados a fin de generalizar con mayor validez.

En igual forma, de la diversidad de resultados y de sus posibles inversiones, así como de la consideración de todas las posibles variables no consideradas expresamente en esta investigación, resulta la necesidad de atacar el unísono todos los satisfactores dentro de las empresas. Además, se aprecia nítidamente la necesidad de efectuar en cada una sus propias encuestas (recordemos que éstas guardan un carácter de información ascendente) que orienten las políticas a seguir y la búsqueda de satisfactores adecuados a su tipo de Personal y a sus circunstancias. Sería utópico desear una satisfacción completa y absoluta de cada trabajador. Por otra parte, resultaría, tal vez, más perjudicial que benéfica. Cierta grado de insatisfacción produce un nivel de ansiedad positiva, incitadora de una búsqueda de mejores situaciones. El trabajador completamente satisfecho, absolutamente conforme, caería en una apatía, en un vegetar, lesivo a sus propios intereses. El objetivo, desde este punto de vista, se localiza en mantener esta ansiedad en un nivel productivo y no destructivo.

No será demasiado insistir, tampoco, en que, en forma general, los intereses localizados en los primeros lugares se refieren

a aspectos netamente humanos. Están referidos a lo que tal vez --- Gordon Allport (Op. cit. p. 87) denominaría "satisfacción del -- ego". Esta circunstancia nos está llevando inmediatamente a la re- consideración del factor humano en todas las empresas de nuestro - país y enfrenta a sus dirigentes con su parte de responsabilidad - correspondiente por la satisfacción psicológica de los trabajado-- res. Afortunadamente, parece que los puntos de vista patronales -- están experimentando un viraje positivo. De este hecho son clara - manifestación los fragmentos transcritos a continuación, correspon-- dientes a las Conclusiones de la XXV Convención General de Centros Patronales, efectuada en México, D.F. en noviembre de 1961: "El -- incremento de la productividad debe ser el resultado del esfuerzo- común del empresario, del trabajador y del Estado, siendo respon-- sabilidad del empresario crear las condiciones necesarias para au- mentar la producción, sin menoscabo de los intereses del trabaja-- dor... constituye una violación de la justicia social pretender -- lograr dicha capitalización a base del salario de los trabajado--- res... Sólo sirviendo a la colectividad se justifica moral, social- y, aún, económicamente la actividad del empresario... (p.7)... En- el salario intervienen una serie de factores sociales, culturales, psicológicos y económicos..." (p.8). En esa misma Convención, el - Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, Lic. Roberto Guajardo Suárez, pronunció las siguientes palabras: - "Aplicando nuestro ideario lograremos que en el panorama económico y social de México aparezca un nuevo tipo de empresario, despierto a las inquietudes universales de su tiempo, con sentido de respon- sabilidad social, que conciba sus organizaciones profesionales, no como fortalezas clasistas, sino como instrumentos de cooperación y

de servicio;... es la misión que corresponde al hombre de empresa de nuestro tiempo...levantar un mundo nuevo, más digno, más bello y más justo, sobre las ruinas del que se fundara sobre la miseria de los más y la bonanza inaudita de los menos..." Parece que la -- intención existe. Esperemos se convierta en realidad.

R E S U M E N.

En los escritos referentes a la Psicología del Trabajo se habla frecuentemente de "La Motivación del Trabajador". Empero, tal término es demasiado amplio y, al emplearlo, no se considera como un complejo de factores bio-psico-sociales. Generalmente, al referirse a la "Motivación", se ha reducido el término a los aspectos concientes de los individuos o sea, a los INTERESES, los cuales, - según Allport, se estructuran de acuerdo a las situaciones, condiciones y aspiraciones actuales para cada individuo.

Se propone reservar el término ACTITUD para referirse a las opiniones, en grado de aceptación o de rechazo, de los trabajadores de una empresa determinada respecto a sus sistemas, políticas, prestaciones, etc.

A través de los estudios efectuados en otras latitudes no se ha descubierto un interés central para todos los trabajadores. Por el contrario, se ha visto confirmada la posición de Allport.

La identificación de los intereses de quienes trabajan tiene un carácter de comunicación ascendente y constituirá uno de los pasos más importantes en la integración de las metas del patrón con las de los trabajadores. En México, estamos ayunos de este tipo de investigaciones y se han importado resultados obtenidos en otros países, sin una verificación en nuestro medio.

Se ha hablado mucho del Mexicano. En la sección correspondiente se hace una revisión de la literatura, especialmente por lo que toca a las supuestas características resultantes de importancia -- para la Psicología del Trabajo. Muchas de esas observaciones han -

sido asistemáticas, ocasionales y se han visto viciadas por la subjetividad y la posible proyección de la personalidad de los respectivos observadores. En adición, no se ha definido siquiera con --- aproximación el objeto de estudio, es decir, "el mexicano", de --- donde resulta dudoso lo asentado a este respecto, y merecedor de --- una confrontación con la realidad.

Se pretendió una apreciación inicial de algunos intereses en el medio laboral mexicano. A tal efecto, se planeó una cédula, a fin de ser aplicada a una muestra de trabajadores del Distrito Federal. Por causas ajenas por completo a nuestro control, no pudo efectuarse un muestreo completamente confiable, a partir de cuyos resultados pudiese generalizarse con validez.

Por lo tanto, es necesario pisar cautelosamente el terreno de la generalización. Esto constituye una limitación al presente estudio. Sin embargo, algunos resultados son válidos al menos para la muestra obtenida.

La elaboración estadística de los resultados confirmó algunas hipótesis y negó otras. El orden de importancia para los factores estudiados, para la muestra de Mujeres, es:

- 1o. Tener un jefe comprensivo y justo,
- 2o. Tener un trabajo que dé oportunidad para destacarse y sobresalir,
- 3o. Tener la seguridad de que se conservará el empleo, siempre que se haga bien,
- 4o. Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes,
- 5o. Tener oportunidad para poner en práctica las ideas en el trabajo,
- 6o. Gozar de un salario muy superior a las propias necesidades,

- 7o. Trabajar con compañeros simpáticos y amigables, y
- 8o. Disfrutar de más días de descanso y de vacaciones.

Para la muestra de Hombres, el orden de importancia es:

- 1o. Tener un trabajo que dé oportunidad para destacarse y sobresalir,
- 2o. Tener la seguridad de la conservación del empleo, siempre que se haga bien,
- 3o. Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo,
- 4o. Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes,
- 5o. Disfrutar de un salario muy superior a las propias necesidades,
- 6o. Tener un jefe comprensivo y justo,
- 7o. Trabajar con compañeros simpáticos y amigables, y
- 8o. Disfrutar de más días de descanso y de vacaciones.

Se encontraron algunas diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de Hombres y el de Mujeres, a saber: las Mujeres prefirieron Tener un jefe comprensivo y justo, Tener más días de descanso y de vacaciones; mientras los Hombres se inclinaron más por Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo.

Pese a que no se plantearon hipótesis específicas para los resultados obtenidos en las 4 empresas se analizaron por separado -- estos resultados y se intentó una interpretación a la luz de las -- condiciones existentes en ellas. Así mismo, se examinaron los re-- resultados obtenidos entre los Hombres No-Sindicalizados y los Hom-- bres Sindicalizados en una de ellas.

Se obtuvieron indicaciones de la influencia de las situacio--

nes presentss en la estructuración de los intereses estudiados. De tales condiciones, y de la posible inversión de los resultados se enfatiza la cardinal importancia de atacar al unísono todos los -- posibles satisfactores, por medio de programas de Relaciones, así-- como la necesidad de efectuar en cada empresa los estudios perti-- nentes para la orientación de las políticas, los incentivos, los - programas, etc.

En general, los resultados obtenidos indican un prístino inte-- rés por los aspectos humanos en la situación laboral. Así pues, se logrará la satisfacción de los trabajadores atendiendo a estos as-- pectos. Parece existir una decidida intención por parte del sector patronal tendiente a una nueva visualización de su papel en la so-- ciedad, lo cual acarreará un cambio concomitante en su actitud ha-- cia los problemas humanos en la Industria.

C O N C L U S I O N E S .

1. En la Psicología del Trabajo, al hablar de Motivación frecuentemente se ha reducido el término a los aspectos concientes, - es decir, a los Intereses. No se entiende en un sentido integral, i. e., como un torrente al cual afluyen tres grandes corrientes: biológica, psicológica y social. La identificación de los intereses constituye un paso en la integración de metas entre los trabajadores y los patrones.
2. No existe un interés central y común para todos los trabajadores. Por el contrario, se piensa que, de acuerdo a la posición de Allport, éstos se estructuran en concordancia a las situaciones. Es de notarse que el obtener más dinero no ha demostrado ser el interés preponderante.
3. Se han escrito muchas páginas respecto a "el mexicano". Quienes han escrito al respecto no han definido su objeto de estudio, por el contrario han hecho una abstracción y una serie de generalizaciones, basándose en observaciones subjetivas y asistemáticas. Pocos estudios objetivos se han realizado.
4. Se diseñó una investigación a fin de tener algunos indicios -- respecto a los intereses laborales en trabajadores de la Ciudad de México. Aunque se planeó un muestreo al azar, no pudo realizarse en la práctica por diversos problemas. El muestreo estuvo condicionado por la oportunidad. Así pues, los resultados deben tomarse con precaución al generalizar.
5. De las hipótesis planteada, resultantes de los escritos a los cuales se hizo referencia, algunas se ven confirmadas y otras-

rechazadas. El salario superior a las propias necesidades no ocupó el lugar preeminente ni en el Grupo de los Hombres ni en el de las Mujeres.

La seguridad de permanencia en el empleo ocupó el 2º lugar en los hombres y el 3º en las Mujeres. El interés por destacar y sobresalir resultó el primordial para los Hombres y el 2º para las Mujeres. De ésto no puede lograrse una confirmación legítima del pretendido Sentimiento de Inferioridad padecido por los Hombres

Laborar en un lugar limpio y protegido contra accidentes ocupó un lugar intermedio, en ambos grupos, dentro de la jerarquía. La supervisión comprensiva y justa constituyó el máximo interés para las Mujeres y el 6º para los Hombres. El trabajar con compañeros simpáticos y amigables ocupó el 7º lugar en los dos Grupos. No debe deducirse de este último punto una dificultad para integrar equipos de trabajo. El tener más días de descanso y de vacaciones fue relegado el último lugar en ambos grupos. El 3º interés para los Hombres estuvo constituido por la oportunidad de expresión, mientras éste fue llevado al 5º por las Mujeres.

6. Algunos resultados son estadísticamente válidos, mientras sería muy posible encontrar inversiones en la jerarquía de otros. Así pues, se destaca la necesidad de abrir múltiples frentes en las empresas para lograr la satisfacción de los trabajadores, así como la condición sine que non de que cada empresa lleve a cabo sus propias encuestas, orientadores de las políticas, de los sistemas de incentivos, etc.

7. Se analizaron por sexo, sindicalización y empresa aquellos grupos en que el número de casos permitió un análisis estadístico. Los resultados parecen confirmar diáfananamente la prepotencia de la situación como determinante de la estructuración de los intereses estudiados.
8. En general, los resultados indican una tendencia hacia la consideración de los aspectos humanos y, más precisamente, hacia la gratificación de los "egos" de los Trabajadores. Este dato reclama una atención inmediata a las barreras impuestas a la satisfacción psicológica. Parece que los patrones están dispuestos a una reconsideración del papel que les toca cumplir en la Sociedad.

R E F E R E N C I A S.

- Allport, G.W. Personality and social encounter. Boston: Beacon --- Press, 1960.
- Aramoni, N. Psicoanálisis de la dinámica de un pueblo. México: U.- N.A.M., 1961.
- Asociación Mexicana de Administración Científica. Encuesta, Méxi--- co: edición mimeografiada, 1963.
- Ayala A.A. El machismo, esa enfermedad nacional ¿no será efecto -- del hambre? México en la Cultura, 27 de noviembre de 1961.
- Bacon, F. Aforismos entresacados del "Novum Organum", en Autobio--- grafía de la Ciencia, Moulton, F.R. y Schieffers, J.J. editores, - México: Fondo de Cultura Económica, 1947.
- Baehr, M.E. A simplified procedure for the measurement of employee attitudes. J. appl. Psychol., 1953, 37, 163-167.
- Barnette, N.L. Jr. The non-respondent problem in questionnaire ---- research. J. appl. Psychol., 1950, 34 397-398.
- Bartley, S.H. Beginning experimental psychology. Nueva York: Mc--- Graw-Hill Book Co., 1950.
- Beadfield, Ch. E. Communication in management. Chicago: University of Chicago Press, 1954.
- Bell, C.R. Psychological versus sociological variables in studies- of volunteer bias in surveys. J. appl. Psychol., 1961, 45, 80-85.
- Bermudez, M.E. La vida familiar del mexicano. México: Antigua Libre- ría Robledo, 1955.
- Brown, J.A.C., La psicología social en la industria. México: Fondo de Cultura Económica, 1958.
- Burns, R.K. Management and employee motivation. En, Readings in Indus

trial and business psychology, Karn, W. y Gilmer, H.v.H., editores.-- Nueva York: McGraw-Hill Book Co., 1962.

Campos A.A. Contribución al estudio de los accidentes en los Ferrocarriles Nacionales de México. Revista Médica del Hospital Colombia, 1954, 2, 17-55.

Cantril, H. Gauging public opinion. Londres: Humprey Milford, 1944.

Carrión, J. Mito y magia del mexicano. México: Porrúa y Obregón, 1952.

Cámara Nacional de la Industria de Transformación. Proceso Ocupacional. México: Ediciones de la Cámara Nal. de la Ind. de Transformación, 1956.

Confederación Patronal de la República Mexicana, XXV Convención de Centros patronales, conclusiones. México: Conf. Patronal de la Rep. Mex., 1961.

Crow, L.D. y Crow, A. Understanding our behavior. Nueva York: Alfred-A. Knopf, 1956.

Cureton, E.E. y Katzell, R.A. A further analysis of the relations among job performance and situational variable. J. appl. Psychol., 1962, 46, 230.

Díaz G.S. Estudios de Psicología del mexicano. México: Antigua Librería Robredo, 1961.

Dunnette, M.D. y Heneman, H.G. Influence of scale administrator on employee attitude responses, J. appl. Psychol., 1956, 40, 73-77.

Ganguli, H. Ch. Attitudes of union and non-union employees in a Calcutta engineering factory. J. appl. Psychol., 1956, 40, 78-82.

Garizurieta C. Realidades Mexicanas, México: Sec. de Educación Pública, 1949.

Ghiselli, E.E. y Brown, C.W. Psicología Industrial. México: Letras, S.A., 1959.-

- Gilmer, B. v. H. y otros, Industrial Psychology. Nueva York: McGraw-Hill Book Co., 1961.
- Gómez, R. C. Realizaciones de la Psicología del Trabajo en México. -- Revista del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo, 1959, 9, 7-78.
- Gómez, R. J. Imagen del mexicano contemporáneo. México: Edición mimeografiada por la Sociedad de Alumnos de la Escuela Normal Superior, 1947.
- Gómez, R. J. Psicología del Mexicano. México: U. N. A. M., 1962.
- Gruenfeld, L. W. A study of the motivation of industrial supervisors. Personn. Psychol., 1962, 15, 303-314.
- Guerreiro R. A. Relaciones Humanas en el Trabajo. México: Instituto de Investigaciones Sociales, U. N. A. M., sin fecha.
- Guilford, J. P. Personality. Nueva York: McGraw-Hill Book Co., 1959.
- Guilford, J. P. Psychometric methods. Nueva York: McGraw-Hill Book Co., 1954.
- Harper, R. S. Introducción a la Psicología. México: Cia. Editorial Continental, S. A., 1962.
- Hernández, F. J. El juguete popular en México. México: Ediciones Mexicanas, S. A., 1950.
- Heron, A. The effects of real-life motivation on questionnaire response. J. appl. Psychol. 1956, 40, 65-68.
- Indices Económicos Internacionales. International Management, 1963, 18, 73.
- Iturriaga, J. E. El carácter del mexicano. En, El ensayo mexicano moderno, J. L. Martínez, editor. México: Fondo de Cultura Económica, 1958, 2o. Tomo, 345-368.
- Katona, G. The motivations of businessmen. En, Industrial man, busi----

- nessmen and business organizations. W.L. Warner y N.H. Martin, editores. Nueva York: Harper & Brothers, 1959.
- Katzell, R. A., Barrett, R. S. y Parker, T. C. Job satisfaction, job performance, and situational characteristics. J. appl. Psychol., 1961, 45, 65-72.
- Lawshe A. H. y Nagle, B. F. Productivity and attitude toward supervisor, J. appl. Psychol., 1949, 33.
- León de Garay, A. Una aproximación a la psicología del mexicano. México: B. Costa-Amic Editor, 1956.
- Lindquist, E. F. A first course in statistics Cambridge, Mass.: Houghton Mifflin Co., 1942.
- Linton, R. Estudio del hombre. México: Fondo de Cultura Económica, 1959.
- McCormick, T. C. Técnica de la estadística social. México: Fondo de Cultura Económica, 1954.
- McCormick, E. J. y Bachus, J. A. Paired comparison ratings. I. The effect on ratings of reductions in the number of pairs, J. appl. Psychol., 1952, 36, 123-127. II. The reliability of ratings based on partial ratings. J. Appl. Psychol., 1952, 36, 188-192.
- Maier, N. R. F. Psychology in industry. Cambridge, Mass.: Houghton Mifflin Co., 1955.
- Maynez, P. S. El mexicano tipo. Diorama de la Cultura. México, 3 de agosto de 1958.
- Mayo, E. Problemas Humanos de una Civilización Industrial. Buenos Aires: Ediciones Galatea-Nueva Visión, 1959.
- Millán, A. El amor en el mexicano. México: B. Costa-Amic Editor, sin fecha.
- Moreno, V. J. Cornucopia de México. México: Porrúa y Obregón, S. A., 1952.
- Moore, W. E. Las relaciones industriales y el orden social. México: --

Fondo de Cultura Económica, 1954.

Moroleón, A. C. de. Algunas formas del valor y la cobardía en el mexicano. Revista de la Facultad de Filosofía y Letras, U.N.A.M., 1952, -45-46, 165-173.

Oficina Internacional del Trabajo. Evolución Actual de la Psicología del Trabajo. Revista del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo, 1961, 13, 185-222.

Palacios, A. Consideraciones sobre algunos cambios socioculturales del mexicano de nuestro tiempo. Rev. Psicol. Méx., 1957, 1, 290-304.

Paz, O. El laberinto de la soledad. México: Fondo de la Cultura Económica, 1959.

Pozas, A. R. El trabajo en las plantaciones de café y el cambio socio-cultural del indio. Revista Mexicana de Estudios Antropológicos, 1952, 13, 31-48.

Pozas, A. R. Los problemas sociales en el proceso urbanístico de Cd. Sahagún. Ciencias Políticas y Sociales, 1958, 13, 227-270.

Prieto, G. Los San Lunes de Fidel. México: Secretaría de Educación Pública, 1948.

Ramírez, R. Tendencias de la economía mexicana. México: Escuela Nacional de Economía, U.N.A.M., 1961.

Ramírez, S. Estructura psicológica del mexicano. Rev. Psicol. Méx., -1957, 1, 181-207.

Ramos, S. El perfil del hombre y la cultura en México. Buenos Aires: Espasa Calpe Argentina, S. A., 1952.

Redondo, B. L. Desocupación y salarios en los países subdesarrollados. El caso México. Citada en "El Día", México, 7 de abril de ---1963.

Remmers, H. H. Introduction to opinion and attitude measurement. Nueva

York: Harper & Brothers, 1954.

Reyes, A. La X en la frente. México: Porrúa y Obregón, 1952.

Reyes, N. S. El amor y la amistad en el mexicano. México: Porrúa y Obregón, 1952.

Reyes, S. La motivación hacia la seguridad desde el punto de vista psicológico. Higiene y Seguridad, 1963, 3, 6-8.

Roethlisberger, J. F. y Dickson, W. J. Management and the worker. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1943.

Rosen, H. y Weaver, C. G. Motivation in management: a study of four managerial levels. J. appl. Psychol., 1960, 44, 386-392.

Ruiz, S. A. El ausentismo: problema de primera magnitud en la industria. Relaciones Industriales, 1961, 1, 24-29.

Schreiber, R. J., Smith, R. G. y Harrill, T. W. A factor analysis of employee attitudes, J. appl. Psychol., 1952, 247-251.

Secretaría de Industria y Comercio. Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos. 1958-1959. México: Dirección General de Estadística, 1960.

Secretaría de Industria y Comercio. Compendio Estadístico 1960. -- México: Dirección General de Estadística, 1962.

Sherif, M. y Cantril, H. The Psychology of ego-involvements. Nueva York: J. Wiley & Sons, 1947.

Silva, H. J. Meditaciones sobre México. En, El ensayo mexicano moderno. J. L. Martínez, editor. México: Fondo de Cultura Económica, 1958, 1er. tomo, 328-363.

Sinha, D. y Sarma, K. C. Union attitude and job satisfaction in Indian workers. J. appl. Psychol., 1962, 46, 247-251.

Smith, A. J. Menstruation and Industrial efficiency. I. Absentism and productivity level. J. appl. Psychol., 1950, 34, 1-6. II. Quality and ---

quantity of production, J. Appl. Psychol., 1950, 34, 148-152.

Smith, H. C. Psychology of industrial behavior. Nueva York: McGraw-Hill Book Co., 1955.

Sub-Gerencia de Investigaciones Económicas de la Nacional Financiera, S.A. y Presidencia de la República. Alemania, Francia, Holanda, Polonia y Yugoslavia. Citados en México en la Cultura, 7 de abril de 1963.

Sydiaha, D. Interviewer consistency in the use of empathic models in personnel selection. J. appl. Psychol., 1962, 34, 344-349.

Thompson, C. El psicoanálisis. México: Fondo de Cultura Económica, --- 1951.

Uranga, E. Análisis del ser del mexicano. México: Porrúa y Obregón, -- 1952.

Viteles, M. S. Motivation and morale in industry. Nueva York: W.W. --- Norton & Co., 1953.

Walker, H. M. y Lev, J. Statistical Inference. Nueva York: Henry ---- Holt and Company. 1953.

Warren, H. C., editor. Diccionario de Psicología. México: Fondo de Cultura Económica, 1960.

Yoder, D. Manejo de Personal y Relaciones Industriales. México: Cía.- Editorial Continental, S.A., 1960.

Young, P. Th. Motivation. En, Encyclopedia of Psychology. Nueva York: - Philosophical Library, 1946.

Young, P. Th. Motivation of behavior. Nueva York: J. Wiley & Sons, 1944.

Zablah, G. J. La Motivación del trabajo femenino. Estudio efectuado en las fábricas de ropa de la Cd. de Monterrey. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 1962.

Zaleznick, A., Christensen C. R. y Roethlisberger, E. J. The motivation, productivity and satisfaction of workers. Soldiers Field, Mass.: -- Harvard Business School, 1958.

Zea, L. Conciencia y posibilidad del mexicano. México: Porrúa y Obregón, 1952.

Zimmer, H. Validity of extrapolating non-response bias from mail --- questionnaire follow-ups. J. appl. Psychol., 1956, 40, 117-121.

Zúñiga, C. V. Estudios preliminares en México del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota. Tesis para obtener el Grado de Maestra en Psicología, U.N.A.M., 1958.