



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA

Departamento de Psicología Social

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA SOCIAL

**La subjetivación de la experiencia laboral
en trabajadores mexicanos**

M^a Esmeralda Jiménez Rentería

2007

Director

Dr. Josep M Blanch

**"Para que pueda surgir lo posible,
es preciso intentar una y otra vez lo imposible."**

Herman Hesse

Dedicar a alguien el presente trabajo de investigación resulta difícil por el tortuoso camino que se ha atravesado para llegar a este punto de cierre.

Agradecimientos:

A mi madre por su apoyo moral desde siempre.

A mis hermanos Eduardo y Jorge que confiaron en mí

A mi director de Tesis el Dr. Blanch

Y a quienes con actitud positiva también me apoyaron en el mejor momento y de diferente manera.....

A Enriqueta Menéndez, la querida Queti quien siempre con su positiva prestancia me apoyó en trámites administrativos y al querido Pablo.

Al Sr. Paramio que, sin saberlo, ayudó con su apoyo siempre de manera callada, gentil y respetuosa.

Al querido maestro José Luís Sánchez Ramos, que me tendió la mano tantas veces.

A Gonzalo Garland, con su elegante gentileza y apoyo.

A mis alumnos Ketzal, Carlos, América José Antonio por su afecto real y sincero.

Pero mi dedicataria principal es y será...

Para quienes, sorteando los obstáculos fehacientes del complicado ambiente laboral mexicano, persisten en encontrar la reflexión constante que da la virtud del trabajo

Para quienes, ante la diaria contradicción en las empresas, luchan por salvar la creación que nace en cada día de labor.

Y para quienes, ante la asidua amenaza de lo incierto, caminan con firmeza, seguridad y valor hacia la construcción de la riqueza única y veraz que deja el trabajo.

Y para todos los que silenciosamente llevan guardadas las raíces aztecas tan lastimadas con los agravios del pasado, pero que aún con todo dignifican el Significado del Trabajo en México.

Para ellos, para todos los trabajadores mexicanos.

Esmeralda Jiménez Rentería

Nota. Una tesis es el producto del trabajo de una larga travesía, a veces incluso por campos minados. La expresión de mi protesta por algunas de estas circunstancias vividas en el pasado no me impide reconocer que, mirando al futuro, también de ello pueden derivar consecuencias positivas de crecimiento personal.

INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	3
Resumen	11
Introducción	13
Justificación	14
Objetivos de la investigación	15

PRIMERA PARTE. MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1 ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

1.1 El Trabajo a través del tiempo	19
1.2 Dimensiones centrales de la experiencia laboral	27

CAPÍTULO 2 EL DESARROLLO DE LA CULTURA LABORAL EN MÉXICO

2.1 Los Aztecas	38
2.2 Los Mayas	40
2.3 El México Independiente	43
2.4 Los nuevos trabajadores mexicanos (investigaciones previas)	50

SEGUNDA PARTE. ESTUDIO EMPÍRICO de la subjetivación de la experiencia laboral en trabajadores mexicanos

CAPITULO 3 METODOLOGÍA

3.1 Hipótesis	63
3.4 Población y muestra	63
3.9 Procedimiento de Análisis de los Resultados	65

CAPÍTULO 4 RESULTADOS

4.1- EI SIGNIFICADO DEL TRABAJO

4.1.0 Significado del Trabajo (Análisis general)	70
4.1.1 Palabras que relacionaron los trabajadores	70
4.1.2 Concentrado de las categorías más importantes (Esquema)	71
4.1.2 Significado del Trabajo (Género)	74
4.1.3 Significado del Trabajo (Género y Edad)	77
4.1.4 Significado del Trabajo (Puestos de Trabajo)	84
4.1.5 Significado del Trabajo (Antigüedad)	91
4.1.6 Significado del Trabajo (Tipo de Contrato Fijo o Temporal)	94
4.1.7 Significado del Trabajo (Sindicalizados y no Sindicalizados)	98
4.1.8 Significado del Trabajo (Escolaridad)	101

4.2.- EL TRABAJO EN EL MACROESCENARIO SOCIAL MEXICANO

Justificación	107
4.2.1.- EL Trabajo en el país México (Consideraciones Generales)	109
4.2.2.- EL Trabajo en el país México (Aspectos particulares)	113

TRABAJO EN EL MICROESCENARIO ORGANIZACIONAL MEXICANO

Justificación	130
4.3.1.- Relaciones con los compañeros de trabajo	131
4.3.2.- Lo que le motiva de la empresa	141
4.3.3.- Relaciones Jerárquicas	163
4.3.4.- Ambiente Laboral en su organización	179
4.3.5.- Instalaciones De La Empresa	189
4.3.6.- Normas y Políticas	169
	181

4.3 IMPLICACIÓN DEL TRABAJADOR MEXICANO EN EL TRABAJO

Justificación	211
4.4.1 CAMBIOS	212
4.4.2 LA ÉTICA	226
4.4.3 LA CREATIVIDAD EN SU EMPRESA	244
4.5 ASPECTOS IMPORTANTES DEL TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES MEXICANOS	255

4.5.SÍNTESIS Y VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA 257

REFERENCIAS 264

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general analizar y describir sistemáticamente la subjetivación de la experiencia laboral de los trabajadores mexicanos de la zona sur de la Ciudad de México, D.F., adoptando como marco de referencia la Teoría de las Representaciones Sociales, Valores y Actitudes. El estudio exploratorio y descriptivo se realizó en 2 fases: 1. Una Cualitativa con 200 trabajadores de los sectores : Industrial, Comercial y Servicios cuyo análisis de resultados se hizo por Análisis de Contenido (categorías de palabras) y del cual se obtuvieron las categorías más relevantes de respuesta para realizar el Cuestionario Cuantitativo de la segunda parte del estudio, aplicado a 1132 trabajadores (sectores industrial, comercial y servicios) y en el cual el Análisis de resultados se hizo por Análisis de Cluster, Análisis de Varianza, Análisis de Frecuencias, Desviación Estándar y Medias.

El Análisis de resultados en ambas Fases Cualitativa y Cuantitativa se organizó en 5 puntos: 1. El Significado del Trabajo (que analiza el significado del trabajo en sí mismo, en esencia); 2. El Trabajo en el Macroescenario Mexicano (ubicándolo en el contexto propio del país México); 3. El Trabajo en el Microescenario mexicano donde se analiza la dinámica laboral en su trabajo, 4. La Implicación del Trabajador en el Trabajo (donde se investiga la valoración de la ética de sus organizaciones, de lo que significa la creatividad y de la actitud hacia los cambios), en este punto también se incluyen los 10 aspectos más importantes en el Trabajo para el total de los trabajadores mexicanos.

El Marco Teórico comprende: 1. *Los Aspectos Psicosociales del Trabajo* (1.El Trabajo a través del tiempo (donde se revisan diversos puntos de vista y autores sobre la definición de Trabajo) y 1.2 Dimensiones centrales de la experiencia laboral (Representación Social, Valores y Actitudes) y 2. *El desarrollo de la cultura laboral en México* donde se realiza un barrido histórico con la finalidad entretejer los acontecimientos más destacados y repetitivos de la cultura mexicana, desde sus inicios hasta el tiempo actual y sumarlos entretejiéndolos a su vez con los resultados y así obtener mejor una explicación del por qué la Subjetivación que hacen de la experiencia laboral mexicana. El barrido histórico comprende desde la Cultura Maya, la Azteca, El México Independiente hasta el actual, así como la revisión de investigaciones previas en los nuevos trabajadores mexicanos.

Las Hipótesis centrales son: 1.En la subjetivación del Trabajo por los trabajadores mexicanos predomina el signo negativo., 2.La connotación que tiene el Trabajo al ser ubicado dentro del macro escenario mexicano es negativa., 3. No existen diferencias significativas en cuanto a la subjetivación de la experiencia laboral entre los trabajadores de los diferentes sectores estudiados: industrial, comercial y servicios.

De los resultados obtenidos en ambos análisis: Cualitativo y Cuantitativo se obtiene que no existe diferencia significativa en cuanto al significado que tiene el trabajo en los diferentes sectores industrial, comercial y servicios. Que el Significado del Trabajo es negativo cuando lo refieren al contexto propio del país México y menos negativo cuando lo refieren al Significado del Trabajo en sí mismo. En general se observa que ante la revisión histórica realizada han prevalecido situaciones laborales y de ambiente social mexicano que ha afectado y esta afectando al Significado del Trabajo en México, y es así que la subjetivación que hacen de la experiencia laboral está muy relacionada con los acontecimientos del país en general. La visión negativa del Trabajo no refleja un autoestereotipo cultural negativo de los mexicanos sino más bien la valoración negativa de su experiencia laboral en un contexto cultural de históricas desigualdades sociales.

Abstract

This investigation has as an general objective to analyze and to describe systematically the subjetivación of the work experience of the Mexican workers of the south zone of Mexico City, D.F., adopting as frame of reference the Theory of the Social Representations, Values and Attitudes. The descriptive and exploratory study was in 2 phases: 1. A Qualitative with 200 workers of the sectors: Industrial, Commercial and Services whose analysis of results was done for Analysis of Content (categories of words) and of which the most significant categories of answer were obtained for to do the Quantitative Questionnaire of the second part of the study, applied to 1132 workers (commercial, industrial sectors and services) and in which the Analysis of results was done for Analysis of Cluster, Analysis of Varianza, Analysis of Frecuencias, Deviation Standard . The Analysis of results in both Quantitative and Qualitative Phases was organized in 5 points: 1. The Meaning of the Work (that analyzes the meaning of the work in itself, in essence); 2. The Work in the Macro scenario Mexican (locating it in the own context of the country Mexico); 3. The Work in the Micro scenario Mexican where is analyzed the labour dynamics in its work, 4. The Implication of the Worker in the Work (where investigates themselves the appraisal of the ethics of their organizations, of what signifies the creativity and of the attitude toward the changes), on this point also the 10 most important aspects in the Work for the total of the Mexican workers are included. The Theoretical Framework understands: 1. the Aspects Psicosociales of the Work (1.1 The Work through the time (where are revised diverse points of view and authors on the definition of Work) and 1.2 central Dimensions of the work experience (Social Representation, Values and Attitudes) and 2. The development of the labour culture in Mexico where is important to know in general the history of the Mayas, Aztecs, Colony, Independence to the actual México with the purpose to analyze and know the repetitive and most important and noticeable events of the Mexican culture, since their starts to the present time and to add them with the results and thus to obtain better an explanation and understand why the Subjectivities about of the Mexican work experience.

The central Hypothesis are: 1. In the subjetivación of the Work by the Mexican workers dominates the negative sign., 2. The connotation that has the Work when is located inside the macro Mexican setting is refusal., 3. Don't exist differentiate significant as for the subjetivación of the work experience among the workers of the different sectors studied: industrial, commercial and services. Of the results obtained in both analyses: Qualitative and Quantitative it is obtained that does not exist differentiates significant as between the different commercial, industrial sectors and services. That the Meaning of the Work is negative when they refer it al own context of the country Mexico and less negative when they refer it al Meaning of the Work in itself. In general is observed that for the historic revision have prevailed some events repetitive and that affect to the Meaning of the Work in Mexico, and is so the subjetivación that do of the work experience is very related to the events of the country in general and with all his special history. The negative vision of the Work does not signify an stereotype cultural negative of the Mexicans. Is more the negative appraisal of its work experience in a cultural context of historic social inequalities?

INTRODUCCIÓN

Abordar un estudio sobre el significado del Trabajo, conocer cuál es la subjetivación de la experiencia laboral en los mexicanos resulta difícil porque son muchos los aspectos que intervienen en el aspecto laboral, uno de los más relevantes es el propio contexto social. El trabajo es objeto de preocupación continua por ello su estudio es compartido por un sinnúmero de ramas científicas. El presente estudio exploratorio tiene como objetivo general conocer cual es el significado que tiene el trabajo para los trabajadores mexicanos, la experiencia laboral subjetiva del trabajo que refieren los mexicanos que trabajan en la zona sur de la ciudad de México.

Para analizar el significado del trabajo, se sigue la siguiente estructura en los instrumentos aplicados, donde se incluyen elementos que revisan La centralidad del trabajo 1.) EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO en sí mismo, 2) EL TRABAJO EN EL MACROESCENARIO MEXICANO donde se pretende conocer si existen diferencias en significado al ubicar el trabajo dentro del contexto propio mexicano (el país México como tal).

También se revisa la dinámica organizacional dentro del punto 3) EL TRABAJO EN EL MICROESCENARIO ORGANIZACIONAL que comprende aspectos tales como Relaciones Interpersonales (compañeros, jefes), las Relaciones Jerárquicas, la Motivación por parte del Jefe y de la Empresa en general, los Ambientes de Empresa, la Disciplina (donde se revisaran las normas y políticas que son los derechos y deberes asociados al ejercicio del rol laboral como los horarios) , también los aspectos de la estructura interna como son las Instalaciones y Herramientas. El punto 4) IMPLICACION DEL TRABAJADOR EN EL TRABAJO en el cual se revisan aspectos como la aceptación de cambios laborales, la Ética de su empresa y la Creatividad. Y 5) los 10 aspectos más importantes del trabajo para los trabajadores.

El trabajo se organiza en Una primera parte Teórica y una segunda parte Empírica.

En la parte teórica Capítulo 1 Aspectos psicosociales del trabajo, se abordan los puntos siguientes 1.1.0 El trabajo a través del tiempo donde se mencionan varias de las definiciones de trabajo; 1.1.1) El trabajo como aspecto esencial en las diferencias sociales/mundo social, donde se hace un breve recuento por las diferentes etapas que ha pasado el Trabajo en la historia; 1.1.2) El Trabajo como punto central en los procesos productivos, se mencionan las contribuciones de importantes investigadores; 1.1.3) Algunas Investigaciones sobre el tema Trabajo, donde se mencionan algunos estudios del tema o en relación al mismo; 1.1.4. Dimensiones centrales de la experiencia laboral, a partir de modelos teóricos como el de las Representaciones Sociales, actitudes y valores.

En el Capítulo 2, EL DESARROLLO DE LA CULTURA EN MÉXICO, se trata de dos de los pueblos importantes de México: 2.1 Los Aztecas, 2.2 Los Mayas, y luego se habla sobre 2.3 El México Independiente, hasta finalizar con 2.4 Los Nuevos Trabajadores Mexicanos, donde se hace referencia de varias investigaciones previas.

La parte empírica, Capítulo 3, comprende la Metodología. El Capítulo 4 trata del Análisis de Resultados y de las Conclusiones, donde el análisis se realiza en base a cinco aspectos:

4.1 EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO,

4.2 EL TRABAJO EN EL MACROESCENARIO MEXICANO (Escenario general del Contexto Laboral Mexicano),

4.3 TRABAJO EN EL MICROESCENARIO ORGANIZACIONAL,

4.4 IMPLICACION DEL TRABAJADOR EN EL TRABAJO y

4.5 Los 10 aspectos más importantes en el Trabajo para los trabajadores.

La forma de presentar los resultados es mostrando los resultados del análisis Cualitativo análisis de contenido-palabras, las frecuencias de respuesta, las palabras mas comúnmente asociadas con los diferentes aspectos analizados, luego el Análisis de Cluster y Varianza realizados, en los cuales se describen graficas.

Justificación

La presente investigación surge del interés por conocer el significado que tiene el trabajo en los trabajadores mexicanos, la subjetivación de la experiencia laboral.

Conocer y comprender la connotación actual que tiene el Trabajo tiene especial importancia cuando en México se vive un remolino laboral donde la incertidumbre es lo que persevera en un ambiente de inestabilidad económica, política y social. La globalización de los mercados mundiales, y la situación actual de México ejercen gran presión sobre los trabajadores en general repercutiendo en la valorización, actitudes y representación social que hacen del trabajo.

La situación de precarización laboral creciente en México invita a que surjan cuestionamientos sobre la valoración del trabajo, las actitudes hacia el mismo y su representación social, por lo que es importante analizar el significado del trabajo en si mismo, al ser ubicado dentro del contexto propio mexicano, así como al analizar algunos aspectos de la dinámica organizacional interna, la implicación del trabajador en el Trabajo (para saber como acepta los cambios, su actitud hacia la creatividad y como valora la ética, así como saber cuáles son los aspectos más importantes en el trabajo). Todo reunido da como resultado el significado que tiene el trabajo para los trabajadores mexicanos.

Esta investigación pretende mostrar en un estudio exploratorio el actual significado que tiene el Trabajo para los mexicanos.

Objetivo General

Conocer cuál es para los trabajadores mexicanos el Significado que dan Trabajo y como subjetivan su experiencia laboral.

Objetivos Específicos

- Conocer el significado del trabajo en el macro escenario mexicano (país México).
- Analizar como viven la experiencia del trabajo en el micro escenario organizacional.
- Ala subjetivación de la experiencia laboral, en los aspectos Ética, Cambio Laboral y Creatividad en el Trabajo.
- Investigar cuáles son los 10 aspectos más relevantes en el trabajo.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

Este capítulo aborda algunas definiciones y consideraciones sobre trabajo que han sido planteadas en diferentes momentos históricos, con lo cual se observan las diferencias en razón del momento. Los puntos que comprende son los siguientes:

1.1 El Trabajo a través del tiempo

En el lenguaje cotidiano trabajo y empleo se usan en forma indistinta (ocupar un puesto-y estar empleado). Algunas obras enfatizan esta distinción trabajo-empleo tales como (Gersuny & Pahl, 1979; Jahoda, 1981,1982; O'Brien, 1986, 1987; Torregrosa, 1987). Blanch (1990, 2003) comenta que lo que determina que un trabajo sea empleo no es el contenido de la tarea, sino el régimen contractual en que la misma se desarrolla. Salmaso & Pombeni (1986) descubren que el tipo de actividad laboral de una persona configura su propia representación del trabajo, dentro de los márgenes que le permite su entorno sociocultural. Blanch (1988) menciona que en la era preindustrial, a propósito de la representación social del trabajo, puede decirse que hay una interacción homo-natura; que en el sistema industrial, el proceso es más complejo fuerza de trabajo-instrumentos dentro de un orden social dado y un objeto natural ya previamente manipulado; y que en el sistema postindustrial que Bell (1974) vislumbra, el trabajo es un juego entre personas que manejan in formación.

Platón deja constancia en "La República", de la repulsión por el trabajo (propio de esclavos), y también de las tareas manuales. Aristóteles, su discípulo sostuvo que los artesanos eran casi esclavos y que jamás se les reconocía el rango de ciudadanos. Para Platón y Aristóteles, la simple pertenencia a la clase trabajadora conlleva la automática exclusión de la ciudadanía. Aristóteles establece que el ocio (sjolé) es la suprema finalidad de todas las ocupaciones humanas se negocia, se enseña, se guerreara, se politiquea, se trabaja para el ocio. En la Grecia Clásica el ocio era asunto de dignidad y patente de ciudadanía, mientras que el trabajo era una ocupación innoble, propia de esclavos. Munne (1981) observa que en la teoría griega solo el hombre ocioso dispone de libertad porque en la práctica correspondiente, solo el hombre libre dispone de ocio.

Los romanos designan la actividad económica en términos de negación del ocio, el ciudadano de Roma ve con mejores ojos la actividad política, militar, jurídica o mercantil que la misma vida contemplativa, y el ocio acaba siendo visto como un no negocio.

Las concepciones de los griegos y romanos se han continuado en la historia en la cultura occidental, también a través de prácticas sociales concretas, así en la Europa medieval aparece el siervo mitad esclavo mitad persona, y considerándose noble (Munne, 1981) a aquel que gozaba del privilegio de no trabajar.

En la Biblia el quehacer laboral aparece unas veces como un castigo del pecado, otras como un hecho cotidiano y alguna vez como algo positivo, como una misión que cumplir (Blanch, 1990, 2003). En general, en la visión judeocristiana, se da por hecho que la actividad económica forma parte del principio de realidad mundana. En esta visión se aprecia la distinción clara entre el vicio de la ociosidad contra la virtud de laboriosidad. Blanch menciona que se entroniza la eficacia profesional como eje de la moralidad religiosa y de la misma actividad económicamente productiva como mediación cuasisacramental. Y se condena la ociosidad como fuente y expresión de pecado.

Para el protestantismo de predicadores y creyentes comunes, el trabajo deja de aparecer como un simple medio de supervivencia económica para convertirse en centro de la vida personal y social, imperativo espiritual, precepto moral, camino de virtud y medio de salvación eterna, no solamente fue una moda de moral o cultural sino la aparición de un hombre el homo eticus con altas dosis de motivación intrínseca, control interno, necesidad de logro, expectancia profesional.

Eric Fromm (1941) afirma que las doctrinas protestantes preparan al hombre para el papel en la sociocultura moderna, estructurando el perfil psicológico idóneo para el nuevo régimen cultural la tendencia compulsiva hacia el trabajo, pasión por el ahorro, la búsqueda de poder extrapersonal, sentido compulsivo del deber, sin las cuales sería inconcebible el moderno desarrollo económico y social (1941, 134).¹

La hipervaloración de la actividad económicamente productiva se dejó ver a través de la historia. La tradición azteca del siglo XV afirmaba Haz algo, corta leña, labra la tierra (...) tendrás qué beber, qué comer, qué vestir. Con eso estarás en pie (serás verdadero), con eso andarás. Con eso se hablará de ti, se te alabará. Con eso te darás a conocer a tus padres y parientes (UNESCO 1968, 298).

En el Corán, el Mahabharata, las tradiciones budistas o confucionistas reflejan la concepción instrumental del trabajo, afirmando que el secreto de la magia de la vida consiste en utilizar la acción para llegar a la inacción (I GIN, p. 95). Con LAO TSE cuantas más artes e industrias tenga el pueblo, más cosas inservibles e inútiles habrá (57) puesto que el mundo es un vaso espiritual que no se puede manipular (29). El ideal del sabio que se libera no solo de la necesidad de trabajar, sino del deseo y del apego a los frutos del mismo.

En la Europa moderna se observa el refuerzo de la conciencia colectiva acerca de la inmoralidad de una existencia humana económicamente improductiva, surgiendo un sinnúmero de asociaciones, agrupaciones donde la actividad laboral se constituye como panacea colectiva, terapéutica, educativa, rehabilitacional.

Montesquieu decía Un hombre no es pobre porque no tiene nada, sino porque no trabaja (1748, 305).

Alexander R. Luria (1975) señala que el trabajo es un factor fundamental en la reestructuración de los procesos psíquicos, lo que incluye el lenguaje la conciencia de la misma cultura.²

Para Freud (1930), el trabajo es un medio de ajustar las tendencias naturales a los imperativos morales de la cultura y de vincular el individuo a la comunidad y a la misma realidad. Warr (1987) el empleo constituye una fuente de elementos básicos para el bienestar psicológico. La Comisión Europea (1994) habla del empleo como recurso indispensable para prevenir y resolver toda suerte de problemas sociales.

El trabajo se origina en una decisión existencial, involucra esfuerzo integral, concientización y el empleo se origina en exigencia económica, rendimiento material, habilidad manual o intelectual. El Trabajo ha dado origen a un sin fin de manifestaciones, de propuestas y cambios que han sido aplicadas en diferentes épocas de la historia, las cuales han repercutido a otros países donde también se han puesto en práctica, así por mencionar, entre algunas están En 1767 Adam Ferguson, en su

¹ Fromm, E., El miedo a la libertad, Buenos Aires, Paidós 1968.

² Blanch, 1988, pp. 163,164.

Ensayo sobre la historia de la sociedad civil, denunciaba “la disparidad de condiciones y desigual cultivo de la mente”. En 1776 Adam Smith publica sus investigaciones sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones, donde afirma la máxima fuente de riqueza de una nación no radica en sus recursos naturales, sino en el trabajo de sus ciudadanos.

Al resultado y efectos de la revolución industrial el tiempo es oro, Foucault (1975) lo menciona como disciplinización del individuo y de la misma sociedad.³

Consideraciones sobre Trabajo:

1) El trabajo como aspecto esencial en las diferencias sociales/mundo social

En 1811-1817 en varias zonas de Inglaterra, ocurren movimientos ludistas, animados por obreros especializados de pequeñas fábricas textiles que se oponen por la fuerza a la introducción de maquinaria automática en su sector, por ver en ella una amenaza al futuro de su oficio. En 1867 Marx publica su libro “El Capital” donde analiza en los capítulos XII y XIII de la IV sección el proceso por el cual el talento del obrero es suplantado progresivamente por el perfeccionamiento de las máquinas. Capitalistas y comunistas aún cuando propusieron modelos contrarios de ordenación de la sociedad ambos atribuyen importancia primordial al trabajo en cualquier tipo de orden social. La tradición marxista define al ser humano como productor, y a la sociedad como sistema de relaciones de producción, el trabajo es algo más que un mero valor de cambio y este desempeña un papel fundamental en la auto producción humana. La economía política clásica eleva al trabajo como principio único de la economía (Marx 1844, 136).

Para Engels el trabajo es la primera condición de toda vida humana, hasta llegar a afirmar que el hombre mismo ha sido creado por obra del trabajo (1876, 143).

Durkheim (1893) consideraba que la industria se convirtió en el fin supremo de los individuos y sociedades y dejó de ser considerada como un medio al servicio de un fin. También comenta que se valora que la “perfección del hombre” competente es aquel que tiene una tarea delimitada y se consagra a ella; en la división del trabajo social Emile Durkheim interpreta la diferenciación del trabajo en sectores productivos y profesiones distintas, cuyos efectos positivos sobre la productividad hablan sido ilustrados por Ferguson y Smith, como uno de los mayores factores de solidaridad de las sociedades modernas sin dejar de señalar los efectos patológicos a que da lugar cuando se lleva el exceso. Más tarde 1903 El Ingeniero estadounidense Frederich Winslow Taylor publica el manual Dirección de Taller. En 1913 Los establecimientos Ford de Detroit inauguran el trabajo en cadena. En 1916 el Ingeniero francés Henry Fayol consideraba que en una empresa industrial todas las operaciones pueden reducirse a un pequeño número de funciones esenciales.

³ Blanch J, M, (1990) Del viejo al nuevo paro, un análisis psicológico y social, editorial Barcelona: PPU. Pág. 126

2) El Trabajo como punto central en los procesos productivos.

Y para 1927-1932 Se desarrolla la fase central de las investigaciones de Hawthorne, inspiradas por la obra de Elton Mayo. La finalidad es descubrir el misterioso “ Factor X” , observándose que la motivación y la productividad laboral no es directamente condicionada ni por factores físicos ni por simples incentivos económicos o psíquicos, sino la clave para explicar los comportamientos observados debía buscarse ante todo en la estructura de los grupos de trabajo, en las relaciones interpersonales establecidas entre sus miembros. En 1946 Georges Friedmann habla de los Problemas humanos del maquinismo industrial, donde se discute sobre los efectos negativos del “trabajo en fragmentos”.

3) Algunas Investigaciones sobre el tema Trabajo

Existen numerosas investigaciones sobre el significado del Trabajo, sobre Trabajo, así, en los años ochentas se hizo una investigación transcultural de diseño transversal sobre el significado de trabajar.⁴ Quince mil personas de 8 países (Bélgica, Holanda, Israel, Japón, R.F. Alemana, R. Unido, USA y Yugoslavia) (The Meaning of working, MOW, 1987). El estudio parte de una doble premisa:

1.- Trabajar es una categoría central de la experiencia humana personal y social, una actividad cuya finalidad trasciende ampliamente el ámbito de la economía.

2.- El significado de trabajar es un constructo multidimensional integrado por los siguientes ejes semánticos principales:

Centralidad del trabajo (importancia y valoración de trabajar como rol vital).- constituye el núcleo axiológico del significado que va adquiriendo el trabajar para las personas antes de formar parte de la población activa y a lo largo de su vida laboral. Incluyendo la identificación con el trabajo, la implicación con el empleo y la adopción de la actividad laboral como modo principal de auto expresión. El índice de centralidad del trabajo es el resultado combinado de dos medidas 1) La Centralidad relativa comparando la importancia asignada al trabajo con la dada a otros ámbitos de la vida cotidiana (familia, ocio, religión, comunidad). Y la Centralidad absoluta (indicada por la valoración de la importancia del trabajo en la propia vida y medida en una escala de siete puntos).

Normas sociales sobre el trabajar (vinculadas al desempeño del rol laboral).- sintetiza las valoraciones que se hace del trabajo, las cuales giran en torno a dos ejes a) Derecho al trabajo (lo que la persona puede y merece exigir a la sociedad y a la organización en tanto que trabajadora), y b) Deber de trabajar (obligaciones del trabajador con respecto a la organización para la que trabaja y para con la sociedad en general).

Resultados valorados del trabajar y metas laborales preferidas.- incluyen aquello que las personas buscan en el trabajo y por lo que trabajan (remuneración, auto expresión, reconocimiento social, contactos interpersonales, etc.). Mientras que las metas laborales preferidas consisten en las características apetecidas de la actividad laboral desarrollada (autonomía, interés de la tarea, horario, clima social, nivel salarial, oportunidades de aprendizaje o de promoción, etc.).

⁴ MOW. Internacional Research Group (1987). The Meaning of Working. London, Academic Press.

Entre las características preferidas de un trabajo, figuran el interés de la tarea, la buena paga, la autonomía, el clima laboral, la seguridad e higiene, la adecuación del puesto a las habilidades y competencias personales, las oportunidades de aprendizaje, la variedad, el horario, el entorno físico y las perspectivas de promoción. El estudio transcultural MOW (Meaning of Working, 1987) detectó una evolución desde cierta concepción predominante del trabajo en términos de obligación o deber hacia una representación del mismo como derecho.

❖ En general los jóvenes parecen darle un valor más instrumental al trabajo, lo cual puede explicarse por cubrir las necesidades de urgencia de pagar el piso, urgencia de pagar una motocicleta, un coche, etc.

❖ Países como Japón, Reino Unido, Yugoslavia e Israel dieron la misma importancia al derecho al trabajo que al deber de hacerlo. Holanda, R.F. Alemana y Bélgica priorizan el derecho sobre el deber. USA da más importancia al deber de trabajar que al derecho de hacerlo.

❖ Los hombres y las personas mayores puntuaron más alto en deber que las mujeres y que las personas jóvenes.

❖ Entre más altos niveles de cualificación profesional y calidad de vida laboral, tanto mayor predominio de la función expresiva de trabajar.

❖ Cuando se definió la naturaleza de trabajar, eligieron entre las opciones algo relacionado con la obtención de dinero, y hablaron del compromiso entre dos partes.

❖ Entre más bajos niveles se dio más importancia a la función instrumental de trabajar.

❖ Lo que apareció como más deseable de un trabajo fue El interés de la tarea, la buena paga, la capacidad de autonomía, el ambiente laboral, la seguridad e higiene, la adecuación a las habilidades, las oportunidades de aprender, la variedad, el horario, el entorno físico y las perspectivas de promoción.⁵

Salmaso & Pombeni (1986) obtuvieron en una investigación mediante la técnica de evocación libre, que se destacan las principales características prototípicas del concepto de trabajo, tales como dinero, tiempo ocupado, esfuerzo físico y mental invertido.

Morse & Weiss (1955) en su investigación con una muestra de ciudadanos en USA, obtuvieron que el significado de trabajar depende del status laboral de la persona. La gente de clase media lo asocia con algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado a ejercicio de responsabilidad, desafío y logro personal. Los estratos inferiores de los empleados manuales es ejecutar de modo preciso y prescriptivo como único medio de ganarse la vida. Así el trabajo representa un valor final o simplemente un valor instrumental. O`Toole (1973) detecta un alto grado de satisfacción entre los norteamericanos por el mero hecho de trabajar a pesar de un relativamente alto grado de insatisfacción por sus empleos concretos. Quinn&Sheppard (1974) constatan que de cada 100 de los empleados USA de su muestra, 50 están muy satisfechos con su trabajo actual, 35 bastante satisfechos y solo 15 algo insatisfechos. Años más tarde

⁵ MOW. Internacional Research Group (1991). The meaning of work European Work and Organisation Psychologist 1 (2/3) número monográfico.

Quin & Staines (1979) ratifican en su informe sobre la calidad del empleo que el 65% de los encuestados volvería a elegir su mismo oficio actual.

Weissman & Kahn (1960) y Kahn (1981) constatan en los USA que la satisfacción en el trabajo repercute en forma decisiva sobre la satisfacción en la vida, y que los ciudadanos estadounidenses se auto presentan mayoritariamente de roles profesionales y organizan su existencia en torno a la actividad laboral. Esto reafirman también los jóvenes obreros franceses sondeados por el Instituto L.Harris (1981), al manifestar estar mayoritariamente muy satisfechos por el hecho de trabajar, independientemente del grado de satisfacción que les produce su trabajo concreto. Los jóvenes madrileños igual declaran su preferencia por ganar el mismo dinero trabajando en cualquier cosa (88%) a estar parados y cobrar el seguro de desempleo (10%) (CIS 1984c). Proporción similar a la encontrada por el dr. Blanch (1985b) y por Stoetzel (1983) y Harding et al. (1986) en los ciudadanos europeos en general.

En la macroencuesta sobre los valores de los europeos que cada diez años efectúa el European Values Study, desde inicios de los ochenta, noventa y 2000 (Andrés Orizo 1983, 1991^a, 1995, 1996, Elzo y Andrés Orizo 2000), así como García Montalvo, Peiró y Soro (2003), en una investigación realizada desde el Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes, reiteran la impresión de que entre la juventud valenciana, madrileña y barcelonesa se da una ligera tendencia a la disminución de la centralidad absoluta y relativa del trabajo, matizada por dos observaciones nada irrelevantes:

- Que tanto los aspectos “extrínsecos” como “intrínsecos” y los “sociales” del trabajo merecen una alta valoración, y que
- Los valores y actitudes hacia el trabajo están mediatizados por variables como franja de edad, nivel de estudios, experiencia laboral, tipo de contrato, etc.⁶

El Trabajo ha llegado a constituir un modo de ser, de estar y de vivir. Y como valor instrumental representa un modo de obtención del dinero necesario para el acceso al consumo, instituido como meta sociocultural y como modo superior de vida. La persona trabajadora “productora” cede protagonismo a la de la persona trabajadora “consumidora” que trabaja ya no tanto para “ser” cuanto para “tener”, y así el empleo va reduciendo su función a la de medio de “ganar para gastar”. Lo que conduce a reconfigurar todo el sistema de necesidades, motivaciones, emociones, significados y sentimientos desde una base “trabajista” hacia otra de signo “consumista”.

Salanova, Gracia y Peiró (1996) hablan de su tesis del “cambio de los valores tradicionales de la sociedad industrializada entre los que predominan los económicos y los de seguridad, hacia otros post-materialistas o post-industriales, con mayor preocupación por la calidad de vida” (p.21)⁷

En la encuesta europea de valores de 2000 se observaron que los aspectos más valorados en relación al “empleo” fueron 1) los buenos ingresos (87%) de los encuestados, 2) La seguridad en el empleo. Sin embargo Trabajar sigue siendo considerado en términos absolutos como muy importante por el 89% de la juventud encuestada. El 79,8% afirmó que es necesario tener un empleo para desarrollar las

⁶ García Montalvo, J., Peiró, J.M. y Soro, A. (2003). Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes 1996-2002. Valencia Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas

⁷ Salanova, M., Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (1996) Significado del Trabajo y valores laborales. En Peiró, J.M. y Prieto, F (Eds.), 1996. Aspectos psicosociales del trabajo. Tratado de Psicología del Trabajo (Vol. 2, pp. 35-63).Madrid: Síntesis.

capacidades personales. Y se concluye que las valoraciones que hacen los jóvenes con relación al mundo laboral no difieren de la valoración del mismo por los adultos. (Salvadó 2002, pp. 70.73).⁸

La importancia que se le da al componente salarial parece reflejar el regreso al materialismo puro y duro, a lo que Rifkin (2000) denomina la era del acceso en lo cual todo aquello que está socialmente valorado constituye una mercancía solo consumible previo peaje, financiable gracias a los ingresos salariales.

Las organizaciones empresariales y los mismos servicios públicos se rigen por los valores de la eficacia y la eficiencia, por la lógica de la productividad, la competitividad y la rentabilidad minimizar los costes (salariales) y a maximizar los beneficios (económicos, en el caso del capital).

De los numerosos estudios de valores en general puede decirse que sabemos que se están moviendo los valores laborales pero la falta de perspectiva histórica impide calibrar con precisión si se mueven las aguas superficiales o las corrientes subterráneas de este valor.

Ulrich Beck (1999, p.11) comenta “Cuantas más relaciones laborales se desregularizan y flexibilizan, más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una sociedad de riesgo”.⁹

Y como el propio Beck afirma actualmente el predominio de trabajos marginales, mal remunerados y desarrollados en un espacio ambiguo y difuso entre lo legal y lo ilegal. Actualmente el mundo laboral deja ver una estructura piramidal de desigualdades sociales significativas. La promesa neoliberal de un paraíso global es en el fondo un programa para la destrucción de la sociedad, es decir se vive permanentemente en la cuerda floja de la inseguridad. Una sociedad sin trabajo parece una sociedad sin referente (Beck 1999).¹⁰

El proyecto de la modernización se fundamenta en trabajo-Razón y Progreso, el trabajo aparece también en ocasiones con una doble cara Derecho-Deber.

Trabajo y dinero han estado relacionados en los tiempos modernos. Grossin observa el trabajo es un bien económico y precioso. De ahí que el ocio o pérdida de tiempo sea visto como cuestionable. La Representación social del paro está sobredeterminada por la del trabajo.

El lenguaje y los significados connotativos de sus formulaciones estigmatizan a las personas que o no tienen un trabajo “dignificante” o que se encuentran por cualquier motivo en paro. (Lerner, 1980) señala que en la lucha por la supervivencia material y por

⁸ A. Salvadó (2002). Joves i Treball valors de seguretat o valors de risc?. En A. Estradé, I. Flaquer, J. Font, J. Padilla, A. Salvadó, M.A. Roque y R. Torralba (2002). Joves y Valores. Ells joves catalans a l'Enquesta Europea de Valors (pp.69-85). Barcelona: Generalitat de Catalunya, Secretaria general de Joventut.

⁹ U. Beck (1999). Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.

¹⁰ U. Beck (1999). Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.

la salvación espiritual, el éxito económico individual resulta del talento, el esfuerzo y la virtud y el Fracaso de la ineptitud, la acidia y el vicio.¹¹

La conceptualización de Trabajo a lo largo de la modernización se ha hecho, según Blanch (1988), en 3 líneas principales:

1.-Reevaluación de la consideración de medio de la subsistencia material a la de fin de la acción social.

2.-Polarización.- la reorganización de la moral pública acorde con la sacralización de la actividad productiva y la anatematización social de la inactividad económica.

3.-Centralización.- entronizando al trabajo como categoría antropológica fundamental, del status profesional como factor definitorio de la identidad psicosocial y de la estructura productiva como sistema nervioso de la vida sociocultural.¹²

¹¹ Blanch, 1988, 172

¹² Blanch, 1988, 169

1.2 Dimensiones centrales de la experiencia laboral

En este apartado se habla sobre los valores, actitudes y las representaciones sociales porque se considera que al estudiar el significado de trabajo es importante abordar estos aspectos. Para hablar de significado del trabajo es importante considerar al trabajo como un valor, concepto definido por Rokeach (1968, 1973) como una creencia relativamente estable sobre la excelencia de ciertos estados idealizados de la existencia o sobre la bondad de ciertas instituciones sociales o formas de conducta individuales que facilitan el logro de tales metas existenciales.

Los valores son categorías psicosociales dotadas de un triple componente 1) Cognitivo (ideas del objeto valorado), 2) Afectivo (emoción asociada a esta idea), 3) Conativo (disposición a actuar ante tal objeto guiada por los componentes anteriores).

Al igual que las actitudes, según Blanch (2006), los valores son ideas cargadas de afecto que disponen de actuar de forma determinada ante algo, pero tienen un alcance más general. Así el valor Trabajo incluye un sinnúmero de actitudes, y como valor aparece organizado en una escala jerárquica con distintos grados de intensidad, se relacionan también con los dilemas morales. Porque los valores están implicados en las elecciones, decisiones, aspiraciones, expectativas e intenciones individuales y colectivas, formando el eje vertebrador de los sistemas motivacionales, normativos e ideológicos, ya que funcionan como referentes centrales para la producción de conocimiento del mundo social y para la auto evaluación individual y colectiva, sirviendo o siendo guías de las actitudes y como cauces de la acción social.

Los valores abarcan la doble dimensión de la realidad social:

A) Objetiva.- están ahí como fenómenos socialmente generados, construidos, aprendidos, compartidos y reproducidos.

B) Subjetiva.- subyacen a procesos psicosociales básicos de la vida de las personas, grupos y pueblos.

Los valores son las bases de un sistema del que forman parte la auto percepción, auto presentación, auto evaluación, autoestima, auto eficacia, sentido de identidad, orientación moral, etc.

Según apunta Blanch (2006), antropológicamente hablando, cada sociedad, grupo y categoría sociocultural desarrolla un sistema de valores que es aprendido por las personas individuales en su proceso de socialización.

Sociológicamente cada cultura jerarquiza de forma diferente según su cultura; y toda planificación estratégica conlleva una intervención sobre valores, a su vez guiada (explícita o implícitamente por valores).

En cuanto al trabajo como valor, podemos referirlo en sí mismo en términos absolutos o en comparación con otros valores en términos relativos (atendiendo a su rango en una escala jerárquica) de otros valores competitividad, lealtad, control, cooperación, solidaridad, lucro, justicia, identidad, autonomía, auto expresión, etc.).

Los valores sociales determinan la conducta organizacional, el afrontamiento de las condiciones de trabajo, de la situación contractual y del clima laboral, la motivación por trabajar, la satisfacción con el empleo, etc.

El Trabajo como valor, es un valor determinado por el grado en que contribuye específicamente al logro de aquel estado ideal de existencia, cualquiera que sea según la cultura. Pero hay que considerar que el valor psicológicamente y socialmente asignado a la actividad laboral en cada circunstancia sociocultural específica es más bien, el efecto combinado de un proceso complejo y multivariable en el que destaca, en primer lugar, el componente económico. La civilización capitalista industrial ha entronizado al trabajo como valor de cambio por excelencia y la ha impregnado de connotaciones axiológicas relacionadas con criterios como los de escasez, necesidad, interés, utilidad, intercambio, mercado, productividad, eficiencia, competitividad, rentabilidad, etc.

Hay una transición de la categoría anécdota porque se reduce al trabajo a la modalidad específica del trabajo asalariado que comporta la equiparación “trabajo igual a empleo”, y de criterios semánticos definicionales como compraventa de fuerza laboral, contrato mercantil, o actividad pública remunerada salarialmente. Y es así que se reduce el valor trabajo a un tipo de actividad generadora de valor (económico, susceptible de intercambio mercantil), en pocas palabras como una mercancía.

La historia social del trabajo refleja una evolución en un doble plano

(a) Lingüístico desde la señalización antigua de una pluralidad de trabajos concretos, específicos y escritos en minúsculas hasta la moderna representación abstracta del trabajo genérico y en mayúscula.

(b) E Ideo axiológico desde cierto predominio de la vertiente negativa en la representación antigua de lo que hoy se entiende por trabajo, hasta la construcción moderna de la actividad laboral como algo fundamentalmente bueno y deseable.

En cuanto a los cambios lingüísticos que ha sufrido la categoría abstracta trabajo con referencia a cualquier tipo de actividad generadora de valor económico y susceptible de intercambio mercantil, se puede narrar que en el griego antiguo no disponía de un término unificador para significar los conceptos expresados por las palabras “trabajo” y “trabajar”. Ni el latín ni las otras lenguas clásicas, ni la mayor parte de las lenguas extraeuropeas poseen un término o un concepto correspondiente a la idea abstracta de una actividad indiferenciada orientada hacia la producción, la transformación o la manipulación de valores de uso y creadora de valor económico”.(M. Cartier 1984, p. 15).¹³

Para Blanch (2003 a), los significados denotativos y connotativos de los numerosos vocablos antiguos empleados para referirse a lo que hoy se entiende por trabajo configuran un extenso mosaico Desde Ponos, una actividad penosa, dura, agotadora, impuesta, o en el Latín Operare ejecución de tareas bajo el signo de la presión social, o en Chino, Lao fatiga, pena, o Túng sufrir, sentir, dolor.

Así los diccionarios dejan ver la compleja herencia sociocultural del vocablo trabajo (travail, treball, trabalho, etc.) al derivar del sustantivo latino tripalium (a su vez emparentado con el griego tripas salón), remite a los significados arcaicos de tortura, sumisión, dolor, humillación, agobio, coerción y necesidad. La cosmovisión industrial ha

¹³ M. Cartier, Le travail et ses Représentations. Paris Archives contemporaines, 1984.

desarrollado lo que conlleva de fuente de valor, utilidad, riqueza, dignidad, sentido e identidad, así como factor de desarrollo social, organizacional, familiar y personal.

La construcción social de la experiencia del trabajo es el fruto de las circunstancias socioeconómicas, mediatizadas por el modo como la sociedad a través del lenguaje cotidiano y sentido común, las concibe, interpreta y las valora. En cada época de la historia humana se observan concepciones y valoraciones de la actividad laboral positivas y negativas. Jaccard (1960) afirma que “según los lugares, los tiempos y las circunstancias, el trabajo ha sido honrado o despreciado, pero casi siempre amado y odiado al mismo tiempo” (p.23)¹⁴

Como ejemplo de valoración negativa se menciona la ofrecida por el Génesis 3, 19 “Con esfuerzo comerás de la tierra toda tu vida. Comerás el pan con el sudor de tu frente”, y como ejemplo de una valoración positiva “El trabajo lo vuelve todo fácil”.

Como ejemplo de valoración positiva, está la de los aztecas “Haz algo corta leña, labra la tierra. Tendrás que beber, qué comer, qué vestir. Con esto estarás de pie (serás verdadero), con eso andarás, Con eso se hablará de ti, se te alabará. Con eso te darás a conocer a tus padres y parientes” (tradición azteca del siglo XV)¹⁵

La valoración del trabajo ha pasado por cambios, así la perspectiva que caracteriza el mundo antiguo (preindustrial y precapitalista en general) cuya visión del trabajo oscila entre la representación del trabajo como componente del principio de la realidad humana, como una mera función instrumental al servicio de la supervivencia material, y el polo negativo (percepción del mismo como maldición, castigo, yugo, estigma, esfuerzo y penalidad. En la modernidad industrial es la economía en general como eje vertebrador y organizador de la vida individual, social, política y cultural; la actividad laboral como misión, vocación, camino, fuente de satisfacción y de realización.

Cuando se habla de modernización del trabajo no solo se habla de cambios en la estructura productiva, condiciones de trabajo y en las relaciones sociales de producción, sino también en la institución del mismo como centro de la vida social, política y cultural del empleo como categoría antropológica fundamental. Así es como actualmente se prescribe al empleo como un estado ideal y al desempleo como un estado carencial, la laboriosidad como virtud social y la ociosidad como vicio moral, el empleo como fuente de identidad social positiva y el desempleo como negación de la misma.

Según Blanch (2001), el trabajo es objeto del deseo y del rechazo más profundos, del miedo a tenerlo y a perderlo, del ansia por liberarse de él y del horror a quedarse sin él, vía de emancipación y de alienación, potencial liberador y deshumanizador, don y mercancía, factor tranquilizante y estresante, fuente de beneficios y maleficios.

La modernidad capitalista industrial se centra en el trabajo (asalariado) y ha reorganizado su significado, destacando su contrapartida salarial, su carácter contractual, su función mercantil, su naturaleza productiva y su dimensión pública.

Max Weber (1905) observaba que entre las doctrinas morales protestantes del predicador Richard Baxter y la filosofía liberal de Benjamín Franklin se da ya una

¹⁴ P.Jaccard (1960) Historia social del trabajo, Barcelona Plaza & Janés.

¹⁵ Citada en UNESCO (1968) El derecho a ser hombre, p. 298, Salamanca, Sígueme 1983.

perfecta sintonía en lo que respecta al trabajo como misión religiosa y a la inactividad económica como estado moralmente indeseable.¹⁶

Siendo que el significado de trabajo consiste en un conjunto de creencias, valores y actitudes (de las personas) hacia el trabajo, este significado se aprende antes y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional (Salanova 1992). El trabajo no es un constructo que permanezca inalterable el resto de la vida, es un constructo multidimensional, lo que complica su conceptualización y operacionalización¹⁷ (Gracia Francisco Javier, Martín Pilar, Rodríguez Isabel, Peiró José María, 2001).

La investigación está también sustentada en la Teoría de las Representaciones Sociales. Ya que el concepto de Representación social es un concepto híbrido donde confluyen nociones de origen sociológico como la cultura, la ideología y nociones de procedencia psicológica como actitudes, valores, opiniones, imagen y pensamiento. El concepto representación social está tejido por procesos cognitivos, inserciones sociales, factores afectivos, sistemas de valores, y analiza los contenidos en la comunicación, o mejor dicho en el intercambio de información que se realiza en la vida cotidiana, donde están inmersos los simbolismos, los significados.

Una Representación Social es ese “contenido especial” que se forma a través del tiempo por el tipo especial de las interacciones que se establece, y donde, como afirma la Dra. Jodelet la cultura tiene un papel importante.

La representación social tiene que ver con el conocimiento que se constituye o que se forma a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos a través de la tradición, educación y la comunicación social.

Doise, (1984) dice que las representaciones sociales constituyen principios generativos de tomas de posturas que están ligadas a inserciones específicas en un conjunto de relaciones sociales y que organizan los procesos simbólicos implicados en esas relaciones. Una representación social mantiene cierta relación de determinación con la ubicación social de las personas que la comparten, no puede pensarse como una abstracción desconectada de las estructuras sociales concretas en las que se enmarca.

La representación social a la vez que refleja la realidad es un factor constitutivo de la propia realidad. Las representaciones sociales tienen un carácter colectivo, esas organizaciones están modeladas por las mentalidades colectivas y por las modalidades del pensamiento no formal. Piaget (1976). Moscovici (1983) sugiere que los grupos sociales crean representaciones sociales como una medida de control de la realidad, filtrando la información que es recibida individualmente, pero que es manipulada socialmente a través de un proceso que estructura la realidad.

La consideración de Denise Jodelet (1984) es que los contenidos de la representación social han de referirse a las condiciones y a los contextos en los que surgen las representaciones, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo de los demás”. Por lo que el análisis de

¹⁶ M. Weber (1905). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Barcelona Península, 1969.

¹⁷ Gracia Francisco Javier, Martín Pilar, Rodríguez Isabel, Peiró José María, Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: UN análisis longitudinal, Revista Anales de psicología, vol 17, diciembre 201,217, servicios de publicaciones Universidad de Murcia 2001.

resultados se hizo considerando el contexto propio mexicano, ya que los sujetos comprenden e interpretan de manera diferente las situaciones en que se encuentran y no se comportan de manera similar ante los procedimientos que se mantienen idénticos. Y considerando que actualmente el mundo laboral mexicano también está en crisis, con cambios a nivel global que han repercutido en no solamente los procedimientos dentro de las propias organizaciones diversas, sino en la forma de concebir el trabajo, de valorarlo, de las actitudes y de la representación que se tenga del mismo. La Dra. Jodelet afirma que los sujetos se organizan en torno a sus Representaciones Sociales, ya que las Representaciones Sociales son un sistema de pre-decodificación de la realidad pues determina un conjunto de anticipaciones y expectativas. Bajo este enfoque se facilitaría conocer la codificación de los elementos más importantes dentro del trabajo de los trabajadores mexicanos, así como las expectativas que se tienen del mismo, de los ambientes laborales, de la situación imperante en México. Como afirma Grize et al., 1987 que uno de los componentes fundamentales de la Representación Social es su significación, la cual está determinada por efectos de contexto.

Moscovici indica que existen tres ejes en torno a los cuales se estructuran los componentes de una representación social la actitud, la información y el campo de representación.

Representaciones sociales y actitudes tienen mucho en común ambos tienen componentes cognitivos, afectivos. La actitud hace referencia a las disposiciones cognitivas y afectivas adquiridas por las personas en relación a ciertos objetos sociales, las cuales condicionan la relación que establecen los individuos con los correspondientes objetos, orientando las conductas que suscitan y moldeando la imagen que de ellas se tiene.

La actitud ha sido vista como algo individual, y fue así como dejó de ser un concepto útil para estudiar la realidad social y pasó a ser un instrumento para conocer al individuo, inclusive en el intento de predecir su conducta o explicar su relación con los demás.

Una de las importantes diferencias entre actitud y representación social, es que la actitud se sitúa exclusivamente en el polo de las respuestas. El concepto de actitud implica la existencia de un estímulo "ya constituido" presente en la realidad social y hacia el cual se reacciona según el tipo de disposición interna que se haya adquirido en relación a él. Mientras que la representación social entrelaza la respuesta y el estímulo de forma indisoluble. Así mientras la actitud orienta la respuesta frente a un estímulo, la representación social constituye el estímulo y determina la respuesta que se da, ya que las representaciones sociales son a la vez un producto y un proceso.

La actitud es considerada como la predisposición aprendida a responder de forma consistentemente favorable o desfavorable hacia un objeto. Fishbein y Ajzen (1975) hablan de los componentes cognitivo, afectivo y conductual de las actitudes. Las Actitudes no son innatas, ni temporales, son estados más o menos persistentes. Las actitudes no se auto generan, se forman o aprenden a través de diferentes factores, tales como la cultura, la familia, los grupos de referencia, el concepto de sí mismo, la identificación, el contacto directo con el objeto de actitud y el grado de información acerca del objeto. Por lo que se consideró el contexto propio mexicano, sus características, formas de trabajar del mexicano, los ambientes laborales en México, los cambios en las leyes, etc.

Las actitudes cumplen algunas funciones importantes, tales como La Función Heurística de la Actitud que se refiere a la función que permite hacer una evaluación del objeto, y cómo la actitud interfiere para el conocimiento del objeto, y la Función Esquemática

de la Actitud, cuando una actitud aplica un esquema para organizar y guiar la memoria de los eventos.

Pratkanis plantea que con la Función Heurística de la Actitud, se afectan con frecuencia los procesos conceptuales, afirma que las actitudes se usan en la atribución interna o externa que se hace de cualquier suceso en función de las expectativas basadas, en el Efecto de Halo, en el Razonamiento Logístico, en la Atracción Interpersonal, Predicción de eventos

En otras palabras las actitudes se utilizan para percibir selectivamente e interpretar un objeto (Fazio,1986).

Estudiar las actitudes no es fácil porque no son observables, en palabras de Ajzen (1989), son una variable latente, que ha de ser inferida de ciertas respuestas mensurables y que refleja, en última instancia, una evaluación global positiva o negativa del objeto de la actitud. En sentido estricto, conocer una actitud implica, conocer con detalle cada uno de sus tres componentes afectivo, cognitivo y comportamental. Newcomb (1943) afirma que el grupo influye en la formación y cambio de actitudes, debido a que el individuo tiene necesidad de obtener del grupo el reconocimiento y la seguridad personales, por lo que trata de adaptarse a su comunidad social. Mientras que Heider (1945) postuló que para entender cómo operan las actitudes, así como su impacto sobre la conducta, era necesario tomar en consideración la representación cognoscitiva que el individuo tiene del ambiente, es decir, de su espacio vital, ya que las gentes, los eventos y los objetos se relacionan entre sí dentro de un sistema cognoscitivo dinámico.

Kurt Lewin (1950) considera a las actitudes como determinantes conductuales, más que como variables dependientes, explicando la conducta como una función conjunta de la persona y el medio ambiente, lo cual expresa simbólicamente mediante la ecuación $B = f(P, E)$ donde (B) la conducta, es función conjunta de la persona (P) y el medio ambiente (E). Para Lewin el hombre es un organismo cognoscitivo que reacciona de modo integrado a las influencias que inciden sobre él, por lo tanto la actitud existe en una persona y en un contexto situacional.

En las actitudes hacia el trabajo, Tiffin (1956) reporta haber encontrado una relación ligeramente uniforme entre las actitudes y ciertas conductas como el ausentismo, la impuntualidad y la estabilidad en el empleo.

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

Summers en 1976 define a la actitud como "el conjunto de categorías del individuo por las cuales evalúa un dominio de estímulos que él mismo establece, a medida que conoce dicho dominio a través de la interacción con otras personas y que lo relacionan con varios subconjuntos dentro de aquel dominio, con distintos grados de afecto positivo o negativo".

Churchill y Surprenant (1982), Tse y Wilton (1988) y Yi (1993) hallan una relación directa entre las expectativas (predicción que materializa la actitud hacia el objeto) y la satisfacción con dicho objeto, además de la relación directa entre expectativas (predicción) y calidad percibida.

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

La expresión misma de las actitudes depende del medio social, así se producen cambios aparentes de actitud con las variaciones que el individuo percibe en su situación, teniendo en cuenta lo que es conveniente o aprobado.

Las actitudes de una persona se apoyan por lo común en uno o más grupos a los cuales pertenece o acepta como estándar, este efecto de apoyo es una de las fuentes principales de la resistencia al cambio.

Actitudes y Trabajo

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

Arias Galicia (1989) investigador mexicano afirma que los orígenes de algunas de las actitudes negativas de los trabajadores, podrían localizarse en las situaciones de carácter frustrante del ambiente laboral, así cuando no es posible agredir de manera directa al objeto causante de la frustración, se desvía tal agresividad hacia los compañeros de trabajo, herramientas y utensilios materiales o hacia las personas cercanas pertenecientes a la propia familia del trabajador o en algunas ocasiones, de manera diferida, mediante la propagación de rumores con respecto a los jefes, el incumplimiento de órdenes, la entrega a destiempo del trabajo, pero cuando esta frustración adquiere un carácter colectivo, la agresividad puede tomar otras causas y manifestarse en forma de “tortuguismo”, subyaciendo frecuentemente, en estos casos, un cúmulo de situaciones frustrantes y de personas constantemente frustradas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arias Galicia menciona también que otra forma de respuesta a la frustración es la evasión, donde la persona se retira del objeto frustrante, pudiendo ser ésta ausentismo, retardos, fingirse enfermo, permisos, aislamiento.

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

Laurence (1979), considera que en la mayoría de los casos, los síntomas de alineación y de impotencia observados en los individuos, tienen su origen en la nula intervención del sujeto sobre su ambiente de trabajo, ya que al no poder influir sobre su trabajo, los individuos no se sienten implicados en él.

Welsch y Le Van (1981) señalan que para que el sentimiento de implicación se dé en el interior de la organización, se requiere de la existencia de un clima participativo, de tal manera que cuanto más se identifiquen los empleados con su empresa, más tendrán tendencia a integrar lo que pertenece a la organización; por el contrario, cuando los

individuos se alejan de su organización, ya no ven la relación entre su comportamiento y los objetivos de la misma, lo que trae como consecuencia que los individuos se aíslen y vivan una frustración y hostilidad, que pudiera inclusive ser sofocada a través del robo y el vandalismo.

Capítulo 2

EL DESARROLLO DE LA CULTURA LABORAL EN MÉXICO

Este capítulo muestra en forma general algunos aspectos sobre el trabajo en culturas diferentes como los aztecas y los mayas. También se aborda el trabajo en el México independiente porque se considera una etapa importante en el desarrollo histórico de México y finalmente se habla de los nuevos trabajadores mexicanos, es decir en el México actual, se citan algunas investigaciones previas, y el propósito es poder observar si existen cambios en función del momento histórico, de las características culturales de los grupos, así como si se conservan algunos aspectos hasta hoy en el presente.

El trabajo, la experiencia y las relaciones laborales han atravesado por un proceso casi lineal de evolución que incluye esclavismo, feudalismo, capitalismo, revolución industrial, globalización, neoliberalismo, entre otros. Cada etapa del crecimiento económico y evolución de la humanidad ha conducido a buscar formas de operación más efectivas en el trabajo acordes con su momento histórico, sin embargo ha sido mucho eso buscar formas de operación más efectivas, dejando de lado el aspecto más relevante que es analizar el significado del trabajo para comprender la connotación que se tiene del mismo y por tanto comprender su experiencia en el trabajo.

Para hablar de la cultura del trabajo en México a través de la historia, se consideró importante hacer una breve descripción sobre la cultura Azteca y la maya dos principales culturas establecidas en México, mencionando la forma general de organización social y algunos aspectos propios de Trabajo.

2.1 Los Aztecas

2.1 Los Aztecas

Los aztecas extendieron su dominio durante los siglos XII al XV teniendo como principales centros de desarrollo económico las ciudades de Tenochtitlán, Uxmal y Chichen Itzá respectivamente. Ejercían en tiempos de la conquista española la supremacía política en el Valle de México. Antes de establecerse en Tenochtitlán, los aztecas estaban divididos en clanes. Después de la fundación de la ciudad los viejos clanes se transformaron en veinte grupos locales (calpulli) residentes en cuatro barrios. Cada calpulli nombraba un tlatoani, y los veinte elegidos formaban el tlatoacán o Consejo de Estado, que entendía de la guerra, los tratados de paz y la persecución de los delitos. Por encima del tlatoacán existía un comité de cuatro miembros, encargado de elegir al rey o tlacatecutli entre la familia del rey muerto. Junto al rey se encontraba el cihuacóatl, que asumía las funciones sacerdotales. La nobleza (tecutli, pilli) se transmitía por herencia; poseía tierras, muchas veces en concepto de feudo, y ocupaba altos cargos en el ejército.

Para los aztecas el grueso de la actividad económica alcanzaba la ciudad y las áreas circunvecinas. La ciudad estaba dividida en barrios o calpulli, en donde generalmente, las personas que ahí vivían, eran familiares entre sí y se especializaban en una actividad artesanal o comercial específica. Sin que se tenga una información precisa al respecto, parece ser que el calpulli es el punto de transición entre una organización familiar y una empresa especializada en un oficio en particular. Adicionalmente, los calpulli estaban clasificados por tamaños y en algunos únicamente la nobleza tenía acceso. Para aprender los oficios propios de los calpulli, los jóvenes a la edad de 15 años debían asistir a los telpochcalli o casa de los jóvenes donde además aprendían la historia y religión de los aztecas, el arte de la guerra, los deberes y responsabilidades sociales.

La clase de los hombres libres (macehuallis), que era la más numerosa, incluía comerciantes (pochtecas) y artesanos de todo tipo. Al lado de éstos existían los mayeques, trabajadores del campo en situación parecida a los siervos de la gleba medievales. Los esclavos (tlacolli) constituían el último escalón de la sociedad. La economía azteca era sobre todo agrícola. El calpulli distribuía la tierra entre sus clanes y éstos la repartían entre sus miembros, reservando una parte para jefes y sacerdotes. El principal cultivo era el maíz.

Los aztecas, de un alto desarrollo cultural atendían las necesidades de producción de su población, se daba una organización exacta de la fuerza del trabajo en unidades mayores y distintas al núcleo familiar para que ciertos grupos recibieran beneficios basándose en su aportación o su asignación en las obras públicas, la producción de alimentos, de las materias primas y hasta de los importantes productos artesanales¹⁸.

¹⁸ Días del Castillo, Historia de la Conquista de la Nueva España, Editorial Porrúa, México 1998.

El Coatequitl (era una organización laboral) considerada de amplio beneficio para muchos trabajadores, disminuyendo así la inconformidad entre ellos. Los trabajadores se organizaban por cuadrillas o veintena (Centecpantli). La prestación de trabajo en cuadrillas, implicaba una obligación de la organización macegual o plebeya (agricultores o artesanos). Ellos contribuían con tributos al "Ser Supremo".que contenía ciertos principios organizativos:

1. - La dirección estaba a cargo de un vigilante de una cuadrilla (Centecpanpixqui). Laboraban en periodos de cinco días a la semana, de martes a sábado.
2. – Se daba la rotación en el trabajo de los diferentes grupos de una unidad mayor o menor.
3. – Se daba la división de tareas (Tequitl) en las distintas unidades laborales que participaban, en razón de las especializaciones de los grupos de trabajo.

2.2 Los Mayas

2.2 Los Mayas

Los mayas ocupan un área aproximada de unos 324.000 kilómetros cuadrados incluye los estados mexicanos de Yucatán, Quintana Roo y Campeche regiones de Tabasco y Chiapas; Repúblicas de Guatemala y Belice, y diferentes zonas de Honduras y El Salvador. Aunque se desconoce la fecha concreta ni cómo se asentaron, relatos míticos-religiosos nos hablan de esta procedencia, las inscripciones nos lo cuentan pero no coinciden cronológicamente.¹⁹ En general se sabe que su sistema vigesimal les llevó a desarrollar sus conocimientos calendáricos y astronómicos. Por lo general había un edificio principal como pequeño santuario que cohesionaba a la familia extendida. A veces en el centro de patio hay un pequeño altar donde está el enterramiento del ancestro fundador del grupo. La relación que los unía era el parentesco o la especialización artesanal.

Los mayas se preocuparon por una buena organización social, además de ser muy previsores. Uno de los asentamientos más complejos está en las tierras bajas mayas, en el denominado centro cívico-ceremonial o ciudad, aquí aparecen templos, palacios, juegos de pelota, estelas, altares, depósitos de agua (chultunes cisternas en forma de botellas)... todo se edifica en torno a una o varias plazas de funciones residenciales.²⁰

El pueblo maya desarrolló a lo largo de su historia diferentes sistemas y técnicas agrícolas que posibilitaron su adaptación a un medio ambiente poco generoso. Básicamente se utilizó el método de la tala y quema o roza, con este sistema el agricultor de tierras bajas necesitó una enorme cantidad de tierra, al mismo tiempo que la producción de los campos era escasa. Esto se completó con el cuidado de jardines caseros que se hacían frente a la vivienda donde tenían una gran variedad de plantas maíz, frijol, calabaza, tubérculos y especias.

La arboricultura del cacao, aguacate, sapodilla, constituyó una base importante en las actividades de subsistencia del pueblo maya. Pero el campesino maya también se vio obligado a introducir técnicas hidráulicas abriendo enormes canales que conectaban grandes depósitos de agua de cultivos y constituyendo cientos de terrazas con vallas de piedra en los terrenos montañosos. Mayor relevancia obtuvo el uso de campos levantados y bajos en los que se desarrolló una agricultura de tipo Chinampe el suelo, mezclado con hojas y musgo, apilado sobre enormes plataformas dispuestas en canales en zonas pantanosas; esto se hacía para cultivo intensivo.

También destacan en la caza, la pesca y la domesticación de animales. Para cazar se emplearon trampas; por otra parte numerosas pesas de red de arcilla y de hueso. Las

¹⁹ Ciudad, Andrés. Los mayas, el pueblo de los sacerdotes sabios. Ediciones Anaya.S.A. Madrid. 1988

²⁰ Castedo, Lepoldo. Historia del arte iberoamericano. Vol i. Precolombino, el arte colonial. Alianza Editorial.s.a. Madrid. 1988.

representaciones artísticas nos hablan de la importancia de los productos recolectados en el mar y en los ríos. Al parecer es conocida la técnica del secado y ahumado.

La actividad comercial en el área no fue uniforme, sino que varió según la capacidad de las zonas explotadas y el acondicionamiento geográfico. Se pueden encontrar tres clases de comercio 1) entre comunidades vecinas, 2) de ámbito regional y 3) de larga distancia.

El sistema de transporte empleado, ante la ausencia de animales de carga, se basó en la tracción humana o en pequeñas embarcaciones. Los productos variaron según las regiones, destacando sobre todo la obsidiana y el jade, el comercio a larga distancia se nutrió de bienes exóticos y fue controlado por la aristocracia, lo que mantenía el poder y posición como clase. Ella fue la encargada de distribuir los productos en actos ritualizados por los que algunos bienes adquirieron una función más social que económica como el jade, conchas marinas o los vasos policromos. Sin embargo esto perdió importancia en el periodo denominado posclásico.

Amplias clases de especialistas e intelectuales ocuparon un tercer lugar en la sociedad, tras ellos una gran cantidad de artesanos y a nivel más inferior la población más amplia. Los linajes más prestigiosos se emplazaban en las zonas próximas a la plaza ceremonial de la ciudad. Una sociedad con poca flexibilidad, los lazos de parentesco y el sistema hereditario restringieron de forma considerable la posibilidad de alterar el estatus de los individuos, la movilidad social tuvo escasas expectativas.

La dirección de los asuntos políticos y administrativos de cada estado estaba a cargo del gobernante y de su grupo de parentesco más inmediato. El poder de este grupo aristocrático se fue haciendo cada vez más rígido y omnipresente, terminando por controlar todos los mecanismos de la sociedad maya. Para poder llevar a cabo este dominio absoluto fue necesario que la elite se identificara con el orden cósmico y cuerpos celestes (identificación con la divinidad) todo para legitimar su existencia con pocas oportunidades de alterar su posición y estatus, culminó asimilando la figura real a la divinidad con la ostentación, monopolio del “cetro maniquí” es la identificación con el dios k, la deidad más comúnmente representada en las estelas y luego de toda esta identificación se comunicó al resto de la sociedad (estelas, altares, cresterías, tronos...) todo para describir la vida y obra de sus gobernantes. Se creó un verdadero corpus de textos históricos en los que se reflejaron listas dinásticas....²¹

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

En 1521, fecha en la que se consuma la conquista de México, se inician tres siglos de colonialismo y estancamiento económico. El virrey, figura que representaba la autoridad

²¹ Morley. Sylvanus, G. *La civilización maya*. Fondo de cultura económica. México. 1972.

del rey en la nueva España asentó su centro de autoridad sobre las ruinas de Tenochtitlán, fundado en la ciudad de México.

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

Durante el porfiriato hasta 1910, se abrieron las puertas al capital extranjero que se orientó hacia la construcción de la red ferroviaria, esta red sería años más tarde, un elemento clave a la integración del país. El principal objetivo de las inversiones extranjeras en la red era comunicar las regiones agrícolas y mineras más ricas del norte y del centro del país con los mercados de exportación en los Estados Unidos de América.

Como consecuencia del flujo de capitales extranjeros, México multiplicó sus exportaciones que se incrementaron a una tasa anual del 6%, componiéndose del 34% en metales preciosos, y el resto de productos agrícolas como henequén, hule y café. La industria expandió su producción, apoyada por el gobierno, especialmente por la exención de impuestos, con la expansión de la red ferroviaria y la abolición de las alcabalas, esto favoreció la integración de mercados domésticos, lo que también fomentó la sustitución de algunas importaciones no solamente de bienes de consumo final, sino también de insumos como cemento, dinamita, acero, entre otros. A pesar del aparente progreso alcanzado en 35 años de dictadura, México seguía siendo un país rural y pobre; la mano de obra se había abaratado como consecuencia de su abundancia, dada la cada vez más continua importación de maquinaria y de nuevas técnicas de producción. Las precarias condiciones salariales y económicas de la mayoría de la población y el brutal poder de la dictadura de Porfirio Díaz, fueron las principales causas de la revolución de 1910. Durante el conflicto armado, la actividad económica se redujo considerablemente, solamente la actividad minera registró una disminución del 43% quedando la industria del petróleo como la única que mostró una expansión de producción de 3.6 millones de barriles en 1910, y subió a 193.4 millones de barriles en 1921.

2.3 El México Independiente

En este periodo, se sucedieron movimientos violentos y trágicos, que como consecuencia produjeron concientización sobre todo en los obreros, acerca de la injusticia laboral, social y económica vivida. Ante lo cual buscaron formas diferentes de establecer una relación sana entre trabajadores y patrones, con sujeción a disposiciones legales tendientes a ofrecer un mínimo de garantías individuales de carácter laboral, se buscaba equidad. Así es cuando se inicia el registro de antecedentes que producen las luchas de la clase trabajadora. Se crea el Circuito de Obreros de México en 1872 la Huelga de Cananea en 1906; la Huelga de Río Blanco 1907; la Revolución Social de 1910, que poco a poco fueron determinando las bases para un nuevo movimiento obrero en México.

Como resultado de todas esas luchas y conflictos por el abuso del fuerte sobre el débil, los cacicazgos, las tiendas de raya, las condiciones infrahumanas en las que laboraba la clase proletariada, así como también los horarios excesivos de sol a sol. Fue entonces que empezaron serios enfrentamientos y conflictos que condujeron a la creación de un contrato colectivo de trabajo.

El primero de julio de 1906, se redacta el Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, el documento mas completo de la época, fuente ideológica de nuestra Constitución. El programa consta de cincuenta y dos cláusulas bastante concisas. Las más importantes estipulan:

1. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo.
2. Reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio
3. Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de 14 años
4. Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

Ya con posterioridad, el movimiento de trabajadores se orienta al liberalismo revolucionario, la lucha de clases con un claro convencimiento de que ya no persiguen como objetivo primordial el obtener simples prestaciones, sino llevar a cabo un cambio radical en las estructuras importantes de la sociedad regente en esa época, o sea, crear una nueva realidad social para el subordinado.

El movimiento político de 1910 (la Revolución Mexicana) es el antecedente más inmediato o el fundamento del movimiento social, llevado a cabo por el pueblo, la idea y la necesidad de cambiar los aspectos sociales en esa época surgió del mismo pueblo, para crear un nuevo ordenamiento protector de la clase trabajadora.

La Constitución mexicana de 1917 es el Primer movimiento social que se dio en el mundo en el siglo XX. Cuyo objetivo era crear las bases jurídicas de una realidad más humana para la clase trabajadora, erradicando muchas injusticias que deterioraban el orden laboral.

Todos los trabajadores del país, tengan o no contrato escrito con su patrón, o estén o no sindicalizados se les aplica la LFT y son sujetos de las condiciones mínimas de trabajo establecidas en la Constitución y en la Ley.

En México La Constitución Mexicana garantiza el derecho a la sindicalización de trabajadores y de patrones y el derecho a la huelga, también establece una serie de condiciones mínimas de trabajo como derechos irrenunciables de los trabajadores, tales como los salarios mínimos, la jornada de trabajo, el pago del tiempo extraordinario, los días de descanso, las vacaciones y los días festivos, el trabajo de menores, las licencias por embarazo, el reparto de las utilidades de las empresas, la seguridad y la salud ocupacionales, las causales de despido, el principio de salario igual a trabajo igual, la antigüedad, así como otros derecho que no pueden ser disminuidos o alterados en el caso del trabajo individual o por lo patrones y los sindicatos en la contratación colectiva.

México tiene una sola Ley Federal del Trabajo (LFT) expedida por el Congreso de la Unión la cual se aplica en todo el país en 33 jurisdicciones, de manera compartida entre los 31 Estados 1 Distrito Federal (situado en la Ciudad de México) y la Federación o Gobierno Federal.

Existen en todo el país cerca de 2,300 empresas maquiladoras con más de 700,000 trabajadores, cerca de 1,800 cuentan con cerca de más de 600,000 trabajadores son mayormente de la jurisdicción Estatal y se encuentran ubicados en los Estados fronterizos con los E U A.

Las Autoridades Laborales encargadas de la aplicación y de la vigilancia del cumplimiento de las leyes del Trabajo son, en lo federal La Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPyS) presidida por un Secretario del Trabajo designado por el Presidente de la República, la cual cuenta con 49 Delegaciones Federales del Trabajo en todo el país, y diversas Comisiones Nacionales de carácter tripartita, tales como la de los Salarios Mínimos, la de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (que se integra cada diez años); el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) y los órganos de gobierno del Instituto Mexicano del Seguro Social (I M S S). En los Estados y el Distrito Federal existen 32 Departamentos o Secretarías del Trabajo una por cada Entidad Federativa.

En México los tribunales encargados de aplicar las leyes del trabajo y resolver los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JC yA), tanto la Federal y sus Juntas Especiales como las Estatales o Locales y sus Juntas Especiales, que en su conjunto suman más de cien tribunales administrativo- judiciales autónomos establecidos en todo el territorio nacional. Estos tribunales resuelven asuntos relativos a los conflictos del trabajo tanto individuales como colectivos, así como despidos injustificados y conflictos sobre el salario y sobre las condiciones de trabajo. Las JCyA también determinan la legalidad de las huelgas así como los conflictos colectivos sobre modificación colectiva de condiciones de trabajo.

Para la segunda mitad de la década de los treinta, el entonces presidente Lázaro Cárdenas, lleva a cabo un programa masivo de reforma agraria, encaminado a mejorar las condiciones económicas y sociales de los campesinos, sin embargo estas medidas no tienen las, repercusiones esperadas. Adicionalmente, se diseñaron políticas para estimular el desarrollo industrial, como la Ley de Impuestos, que proporcionó las bases para la protección industrial subsiguiente, gracias a medidas como ésta y a las devaluaciones del peso en 1933 y 1938, la producción industrial se incrementó a una tasa anual promedio de 5.8%. En este periodo se redujo la importancia de la inversión extranjera, se estima que en 1934 el 100% del petróleo, el 80% de los ferrocarriles y la

industria eléctrica eran propiedad de extranjeros, para 1937 se había nacionalizado los ferrocarriles y en 1938 la industria petrolera.

A partir de la década de los cuarenta y hasta 1970 la población mexicana pasó de 20 millones a 50 millones, registrando una tasa anual promedio de crecimiento del 3%. El rápido aumento de la población permitió una expansión del PIB, que al crecer a una tasa anual promedio del 6.2%, haciendo posible aumentos considerables en los niveles de ingreso por habitante. La estructura de la economía también cambió, el sector agropecuario disminuyó su aportación al PIB, pasando de 18% a menos del 12%. En cambio la industria -incluyendo el petróleo- aumento al 27%. El incremento de la actividad industrial, estuvo impulsado por la importancia y apoyo que dio el gobierno a la sustitución de importaciones de productos para abastecer el mercado interno, además la Segunda Guerra Mundial de 1940 a 1946, aceleró a la industria manufacturera, dada la dificultad que representaba la importación de productos industriales, se estima que durante los años de la guerra esta industria creció en más de un 7% anual. Sin embargo, una vez terminado el conflicto armado, la situación cambió, el aumento de la competencia en los mercados de exportación y el incremento de las importaciones, principalmente en equipos industriales, agotaron las divisas acumuladas en años anteriores. Para equilibrar la balanza de pagos, la moneda se devaluó en 1948, 1949 y en el año 1959, se introdujeron permisos de importación, la inflación creció rápidamente con lo que se disminuyeron considerablemente los salarios reales, esto produjo que la mano de obra fuese barata comparativamente con la de otros países, y que se expandiera la capacidad industrial del país. El gobierno participó en forma directa en algunas ramas productivas, como el acero, los productos metálicos, el cemento, los fertilizantes, los productos químicos y petroquímicos. Se invirtió en la construcción de carreteras y caminos, en energía eléctrica y petróleo, lo que ayudó a abastecer de insumos estratégicos a la industria, principalmente bajo condiciones subsidiadas.

De 1958 y hasta 1970, las presiones inflacionarias fueron controladas con mayor eficiencia, resultado de las políticas fiscales, monetarias y comerciales. La capacidad de importación fue sostenida por la exitosa exportación de productos agrícolas, por la ganancia en ingresos turísticos y por el Ingreso de capital extranjero.

Hasta 1960 el desarrollo industrial se dirigió principalmente a sustituir la importación de bienes de consumo perecedero. A principios de esa década el gobierno fomentó los programas de Integración, que consistían en obligar a las empresas a elevar la proporción de los costos de origen nacional respecto a sus costos totales, se otorgo también la más alta protección arancelaria a los bienes industriales, como consecuencia de lo anterior, el país registró elevadas tasas de crecimiento del producto industrial 9.9% entre 1960 y 1965 y cerca de 13% entre 1965 y 1970.

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

Durante la década de los ochenta, el desarrollo de país se cifra bajo una plataforma de producción petrolera con lo que se intenta garantizar un adecuado equilibrio entre el abastecimiento del producto interno y las exportaciones. Para 1982, la caída de los precios del petróleo, pone de manifiesto lo frágil de esta política, acentuándose la dependencia de la planta productiva con el exterior y manteniéndose las desigualdades económicas que obstaculizan el crecimiento del mercado interno, con lo cual se redujo la capacidad competitiva de las manufacturas en los mercados internacionales.

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

De lo anterior comentado, de los hechos históricos presentados en el desarrollo de este apartado y que caracterizan a las empresas mexicanas de hoy, dieron como consecuencia:

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

➤ Firma de acuerdos comerciales con países cuyas industrias cuentan con mayor desarrollo tecnológico, mejor capacitación, mejor infraestructura, lo que redundará en una competencia desigual.

Los anteriores puntos muestran que, las empresas mexicanas en su mayoría, han estado presionadas por los cambios económicos presentados en México.

La gran mayoría, en recientes años, y dadas las condiciones de apertura económica, han buscado llevar a cabo cambios en su forma de operar, en su tecnología, e inclusive han modificado su plantilla. Todo por desarrollar mejores habilidades para enfrentar los retos actuales, y evitar perecer ante la competencia de las empresas extranjeras (esperando que no sea demasiado tarde para subsistir el embate de competencia desleal ante una globalización que arrasa con lo nacional y favorece el producto extranjero).

En México existe actualmente una gran deficiencia en el sistema financiero, en lo que respecta a los accesos a créditos, por esta razón, México está clasificado como uno de los países, donde las empresas tienen menor acceso a créditos.

Por su parte las autoridades financieras mexicanas, reconocen que en México, al igual que en otros países en desarrollo, para las empresas aun es difícil tener acceso a instituciones e instrumentos financieros adecuados a sus necesidades, lo anterior lo avalan las estadísticas trimestrales levantados por el Banco de México, que en general muestran que en el transcurso del año 2000, el financiamiento bancario a las empresas, comenzó a dar muestras de recuperación. Sin embargo para las empresas que utilizan créditos, han tenido mayor demanda e importancia algunas fuentes alternativas como son Los proveedores, las sociedades de ahorro y préstamo, las instituciones de seguros, arrendadoras financieras, entre otras.

En lo particular encuestas realizadas por el Banco de México, dejan ver la información siguiente:

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

e) El financiamiento que otorgan las principales fuentes no bancarias, registró un incremento real anual del 11.3%.

Así aunque las fuentes alternativas de financiamiento han sido un factor relevante en el desempeño económico de las empresas, la desigualdad en el acceso a créditos, propicia desventajas, ya que mientras la empresa de mayor tamaño tiene acceso al crédito bursátil y del exterior, las pequeñas y medianas dependen de los proveedores y de la banca local, donde con esta última, las concesiones de apertura son engorrosas y lentas, y las tasa de interés que se pagan son mas altas.

Algunos problemas que enfrenta México actualmente son:

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

10. Trámites y procedimientos todavía complejos y onerosos para la creación y operación de empresas, particularmente en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas.

11. Todo ello ha redundado en un menor dinamismo del valor agregado manufacturero, que entre 1988 y 1997 prácticamente se ha mantenido estancado.

Por un lado se tiene un número reducido de empresas grandes con alta presencia de inversión extranjera y maquiladora, que cada vez exporta más productos de alta tecnología importada (automóviles, electrónica, etc.) con bajo contenido local. Por el otro, muchas pequeñas y medianas empresas nacionales orientadas básicamente al mercado interno, con poca competitividad e índices muy bajos de educación científica y creatividad propia.

La tendencia económica en México está siendo dejar en manos de las empresas privadas cada vez más el control económico. Durante la última década los gobiernos mexicanos se convirtieron en los segundos mayores vendedores de empresas públicas a inversionistas privados en América Latina, al transferir a particulares activos públicos por 31 mil 458 millones de pesos. Entre los activos vendidos destacan bancos, carreteras, empresas de telefonía, ferrocarriles, distribuidoras de gas, aeropuertos, puertos y almacenes, entre otros.

En cuanto a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en la actualidad existen 325 acuerdos de modificación. Estas reformas se refieren a tres temas principales:

1.-Perspectivas laborales.

2.-Fijación Salarial.

3.- Tendencias Sindicales.

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

Se pretenden mejorar los siguientes rubros con las reformas a la ley:

1.- Generación de empleo.

2.- Mejora en las perspectivas del salario.

3.- Apoyo a la inversión por parte de los empresarios, nacionales y extranjeros.

4.- Derechos básicos individuales y colectivos.

5.- Enfermedades profesionales.

6.- Mejora de Relaciones Laborales Trabajador - Empleador.

7.- Incremento a la productividad de las fuentes de trabajo.

2.4 Los Nuevos Trabajadores Mexicanos (investigaciones previas)

Se muestran en este apartado algunos estudios, e investigaciones sobre la experiencia laboral de los trabajadores mexicanos en diferentes etapas históricas, así como también los nombres de los autores quienes realizaron dichos estudios.

Samuel Ramos (1934) en su libro "El perfil del hombre y la Cultura en México" escribe sobre el origen de la cultura mexicana generada del mestizaje de españoles e indígenas, enfatiza la influencia histórica de la cultura Europea sobre la mexicana, hace un análisis sobre el sometimiento del pueblo azteca por parte del pueblo español lo que aunado a otros factores, lleva al desarrollo dentro del carácter del mexicano de un complejo de inferioridad asociado con una desconfianza de todos aquellos que se encuentran a su alrededor. ". Ramos identifica a tres tipos básicos de mexicano 1) el pelado, 2) el mexicano de la ciudad y 3) el burgués mexicano.

Octavio Paz menciona que los mexicanos son un compuesto de tres ingredientes

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

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

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

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

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

Aspectos tales como la dependencia, el individualismo y la auto devaluación son elementos presentes en las relaciones laborales, lo que explica la poca motivación para el trabajo de grupo. Se caracteriza por adoptar una actitud resignada y fatalista ante la vida, la cual se une a un sentido mágico-religioso de los acontecimientos, aceptando las situaciones que se presenten. Paz afirma que se desarrolla una cultura donde siempre se tratará de quedar bien con el de arriba, el de mayor rango, el jefe, o superior.

El que el mexicano se mantenga a la expectativa, posiblemente ésta actitud tenga raíces en la historia, porque se ha abusado de su conducta servicial.

José Vasconcelos (1948), llama a la raza mexicana la raza cósmica.

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

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

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

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

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

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

- A) Inteligencia, creatividad y flexibilidad.
- B) Voluntad para preservar y prevalecer.
- C) Creatividad e ingenio natural.

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

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

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

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

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

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

A) La persona vs. la tarea

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

Una característica muy mexicana son las manifestaciones estéticas, que se encuentran en el lugar de trabajo como el lenguaje florido, hasta la pompa y ceremonia en ocasiones de fiesta. En el estudio de Zorrilla se habla de la jocosidad laboral del mexicano, donde se considera que un hombre "sin sentido del humor" es un compañero agradable.

En México el humor negro es cosa frecuente y los mexicanos ponen en obra esta actitud a veces con maestría espeluznante. Los dibujos de José Guadalupe Posada son un testimonio bien conocido de ello. La comicidad es el signo de la liberación.

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

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

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

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

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

La impuntualidad provoca inhabilidad para organizar el tiempo, falta de compromiso a las fechas de plazo, no cumplir con las citas, hacer de nuevo un trabajo mal hecho y no sentirse responsable por desperdiciar el tiempo del cliente.

Los compromisos se ven como declaraciones de buenas intenciones.

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

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

Obediencia-afiliativa	vs.	Autoafirmación
Control externo pasivo	Vs.	Control interno activo
Interdependencia	Vs.	Autonomía
Cautela	Vs.	Audacia

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

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

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

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

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

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

4. El factor 4 es el de Obediencia afiliativa, cuyo factor fue el primer factor en los estudios de Díaz Guerrero y frente a l que se presenta en esta década la más intensa rebelión. Lo que se confirma con los resultados del estudio con La Filosofía de la vida (1993). Los reactivos con mayor peso factorial fueron Las órdenes del maestro deberían siempre ser obedecidas (30%) vs. Si uno piensa que las órdenes del maestro no son razonables, debería sentirse en libertad de ponerlas en duda (70%), Cuando el padre y la madre están de acuerdo hay que disciplinarse a su punto de vista (37%) vs. Uno debe siempre defender su punto de vista (63%) y Si uno piensa que las órdenes de su padre no son razonables, debería sentirse en libertad de ponerlas en duda (64%) y las órdenes de un padre deberían ser siempre obedecidas (36%)

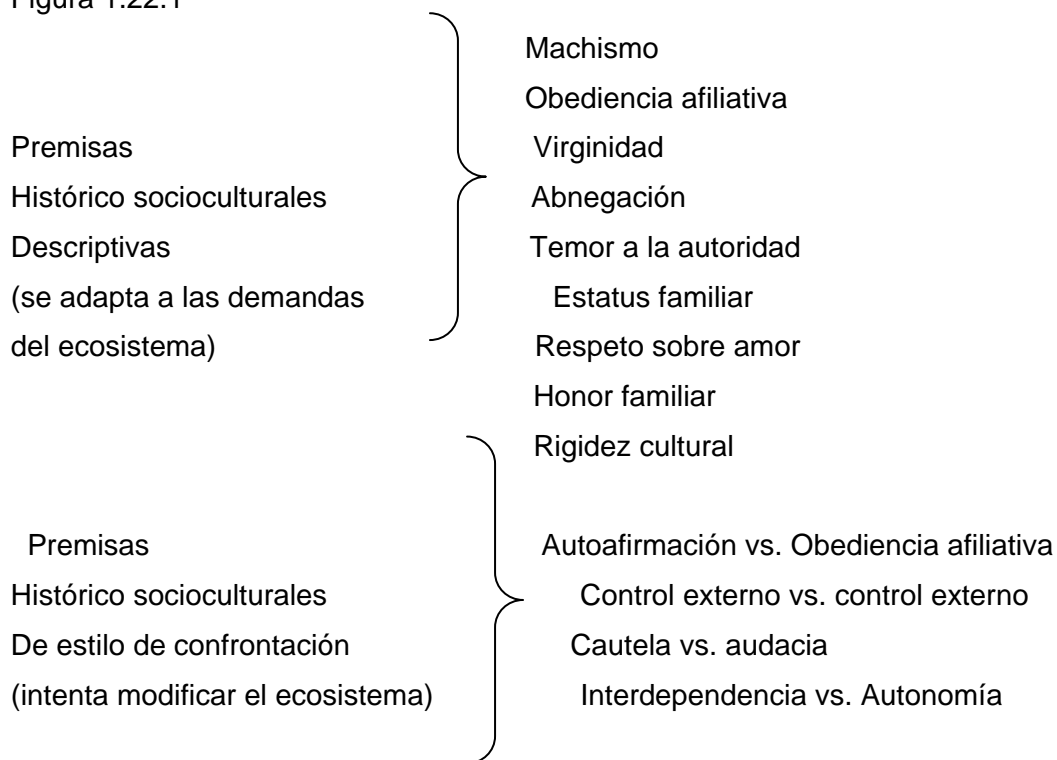
5. El quinto factor fue Cautela vs. Audacia, lo definieron los siguientes reactivos Es mejor ser audaz (43%) vs. Es mejor ser cauteloso (56.5%), En la vida hay que correr riesgos (60%) vs. En la vida hay que ser precavido (40%).

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

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

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

Figura 1.22.1



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

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

1. Rebelde afirmativo Rebelde, agresivo, dominante, impulsivo, manifiestan ansiedad (más que los otros). Su capacidad intelectual es mayor y gustan de leer, a menudo se

encuentra más frecuente en clase media y alta. De este tipo son muchos maestros de nivel medio y superior, y políticos. Los tipos extremos se convierten en políticos de izquierda, anarquistas, guerrilleros ó hasta delincuentes.

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

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

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

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

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

En cuanto a las características psicológicas se encontró que el 69% de la muestra posee un nivel intelectual de medio a excelente. El 47% cae en rango medio, el 22% se encuentra entre el rango superior y excelente, esto indica que mantienen la capacidad de aprendizaje y razonamiento sistemático a la resolución de problemas.

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

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

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

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

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

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

Los resultados obtenidos muestran en cuanto a las diferencias por género en Filosofía de Vida El factor 1 Amor vs. Poder muestra diferencias entre las medias con una $F(1,434)=10.8$ $p=.001$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se encontró en general una decidida preponderancia en estudiantes universitarios, por preferir el amor sobre el poder en múltiples reactivos.

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

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

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

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

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

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

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

Es posible que una idea como la anterior influya para que aún existan diferencias importantes en la participación empresarial de la mujer en un lapso de 50 años. En 1930, eran el 60,5% de los hombres y solo 2.8% de las mujeres que pertenecían a la población

económicamente activa. Para 1980, 76% de los hombres y 23% de las mujeres participaban de modo directo en la economía. Actualmente el grupo de las mujeres ocupa un lugar importante dentro de la parte activa laboral, ya que ante la situación económica prevaleciente, la mujer se ha incorporado a las diversas actividades laborales en los diferentes sectores, aún cuando cabe mencionar y las estadísticas del INEGI muestran, las mujeres reciben menor salario y oportunidades menores.

PARTE EMPÍRICA

Capítulo 3

METODOLOGÍA

Entre las características metodológicas de esta investigación destacan las siguientes:

Tipo de estudio: Exploratorio y descriptivo.

Diseño de Muestra: Aleatoria y estratificada.

VARIABLES ANALIZADAS: Género, Edad, Sector Económico, Escolaridad, Tipo de Contrato, Afiliación Sindical, Antigüedad en el puesto.

Hipótesis de Investigación

Las hipótesis básicas de la investigación son las siguientes:

1. En la subjetivación del Trabajo por los trabajadores mexicanos predomina el signo negativo.
2. La connotación que tiene el Trabajo al ser ubicado dentro del macro escenario mexicano es negativa.
3. No hay diferencias significativas en cuanto a la subjetivación de la experiencia laboral entre los trabajadores de los diferentes sectores estudiados: industrial, comercial y servicios.

Población y muestra

De la población de los trabajadores mexicanos de los sectores industrial, comercial y servicios, de edades entre 18 y 45 años de edad y de ambos géneros, que viven y trabajan en la zona sur de la Ciudad de México, D.F., se ha extraído para esta investigación una muestra aleatoria estratificada de 1332 personas. A esta muestra se accede en dos fases. En la piloto, se accede a 200 trabajadores y en la Segunda a 1132 trabajadores. Se distribuye según la siguiente tabla:

Sectores	Número de Trabajadores (Fase 1)	Número de Trabajadores (Fase 2)
Industrial	80	508
Comercial	60	288
Servicios	60	336
Total	200	1132

Instrumentos (Primera Fase) (anexo 1) Un Cuestionario de asociación con 21 reactivos abiertos.

Instrumentos (Segunda Fase) (anexo 2) Un Cuestionario tipo Escala Lickert con 94 frases, los temas se dividen de acuerdo nuevamente a los 5 puntos de Análisis general referidos en la Primera Fase y Segunda Fase. Se responde en relación a las siguientes categorías 1) Totalmente en desacuerdo, 2) Medianamente en desacuerdo, 3) .Poco en desacuerdo, 4) Neutral, 5) Poco de Acuerdo, 6) Medianamente de Acuerdo, 7) Totalmente de Acuerdo.

Ambos Cuestionarios comprendieron los 5 siguientes aspectos a analizar:

1) EI SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN GENERAL

La Representación Social del Trabajo

2) EL TRABAJO EN EL MACROESCENARIO MEXICANO (Contexto Laboral Mexicano)

El Trabajo en México país México

3) TRABAJO EN EL MICROESCENARIO ORGANIZACIONAL MEXICANO

La dinámica organizacional

4) IMPLICACION DEL TRABAJADOR EN EL TRABAJO

Aceptación de cambios laborales

Ética de su empresa

Creatividad

5) ASPECTOS MAS IMPORTANTES EN EL TRABAJO

Procedimiento en el Análisis de Resultados

En el cuestionario de asociación se utilizó la técnica de análisis de contenido (donde se analizaron las categorías de repuesta (frecuencias de respuesta). El análisis se realizó considerando las categorías que reflejaran una Dirección y Valores.

El análisis de datos del cuestionario tipo escala Likert se hizo por medio del Análisis de Cluster, que es una técnica que sirve para clasificar un conjunto de individuos (o de variables) en una serie de grupos, y que a diferencia del análisis discriminante no están definidos a priori. Es un procedimiento de estadística multivariante e intervienen diversas medidas de distancia o proximidad entre sujetos o variables. El método usa distancias, para el estudio se utilizó distancia euclidiana que es la distancia geométrica usual en el espacio multidimensional. El análisis cluster se utilizó para descubrir las diferencias entre género, escolaridad, edad, puestos de trabajo, etc. El diagrama de árbol presentado es horizontal porque se consideró que es más claro y fácil de leer y observar las asociaciones.

También se realizó el análisis de Varianzas, donde se hicieron correlaciones entre los aspectos importantes del trabajo como Relaciones Interpersonales (Compañerismo) analizando la correlación género-edad por ejemplo, o Actitud hacia el cambio laboral (Género-Puestos), etc.

El conjunto de ambos análisis cualitativo y cuantitativo es considerado para el resultado final del análisis en el Significado del Trabajo en los mexicanos.

Capítulo 4

RESULTADOS

El Análisis de Resultados se organiza en torno a los 5 puntos siguientes:

- 1) El Significado del Trabajo,
- 2) El trabajo en el país México
- 3) El trabajo en la dinámica organizacional
- 4) La implicación del trabajador en el Trabajo y
- 5) Los aspectos más importantes en el trabajo para el trabajador mexicano.

En cuanto al orden de presentación, se muestra primero un Análisis general, los resultados cualitativos (frecuencias de las palabras) y las palabras que los trabajadores refieren. Posteriormente se presentan algunas gráficas Cluster y las Gráficas de Análisis de Varianza, describiendo las medias, desviación estándar y el nivel de significancia obtenida.

4.1.- EI SIGNIFICADO DEL TRABAJO

El propósito de este apartado.- es conocer el significado del trabajo en sí mismo, en tanto que núcleo de la subjetivación de la experiencia laboral; esto es, el trabajo en general, a diferencia del trabajo en el país México donde contextualizaban el trabajo dentro del propio ambiente social mexicano. Las variables consideradas son género, (para observar si existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al significado que daban al trabajo), edad, escolaridad, tipo de contrato (temporal o fijo), afiliación Sindical (ya que podría pensarse que los trabajadores sindicalizados tienen mayores ventajas en ocasiones por la protección de su sindicato), Puesto de trabajo (porque las jerarquías pueden influir), Antigüedad (para saber si existen diferencias entre aquellos trabajadores que tienen poco tiempo trabajando con respecto a los de mayor antigüedad), y sector económico (para conocer si existen diferencias dependiendo del sector al que pertenecen).

En este apartado se trata de conocer el Significado del Trabajo, analizando los contenidos en el análisis cualitativo y cuantitativo, la representación social del trabajo, lo que incluye la actitud hacia algunos aspectos en el trabajo, así como los valores.

Número Preguntas en relación al " Significado del Trabajo"

1	El sostenimiento económico es el aspecto más importante para mí en el Trabajo
20	Cuando pienso en el Trabajo en general pienso en "Necesidad"
25	El Trabajo para mí es Cansancio.
44	Para mí el Trabajo es Explotación
48	Para mí el trabajo es Rutina
67	El trabajo me trae a la mente Responsabilidad.
72	Para mí el trabajo es Obligación
91	Para mi el Trabajo es desarrollo personal, superación y realización

4.1.1 Significado del Trabajo (Análisis general)

1.-EI SIGNIFICADO DEL TRABAJO	Análisis
La Representación Social del Trabajo	General
	%
Sostenimiento económico	30
Explotación	21
Responsabilidad	13
Sacrificio	10
Instalaciones	6
Tiempo	5
Valores	4
Compañeros	4
Tranquilidad	4
Producción	3

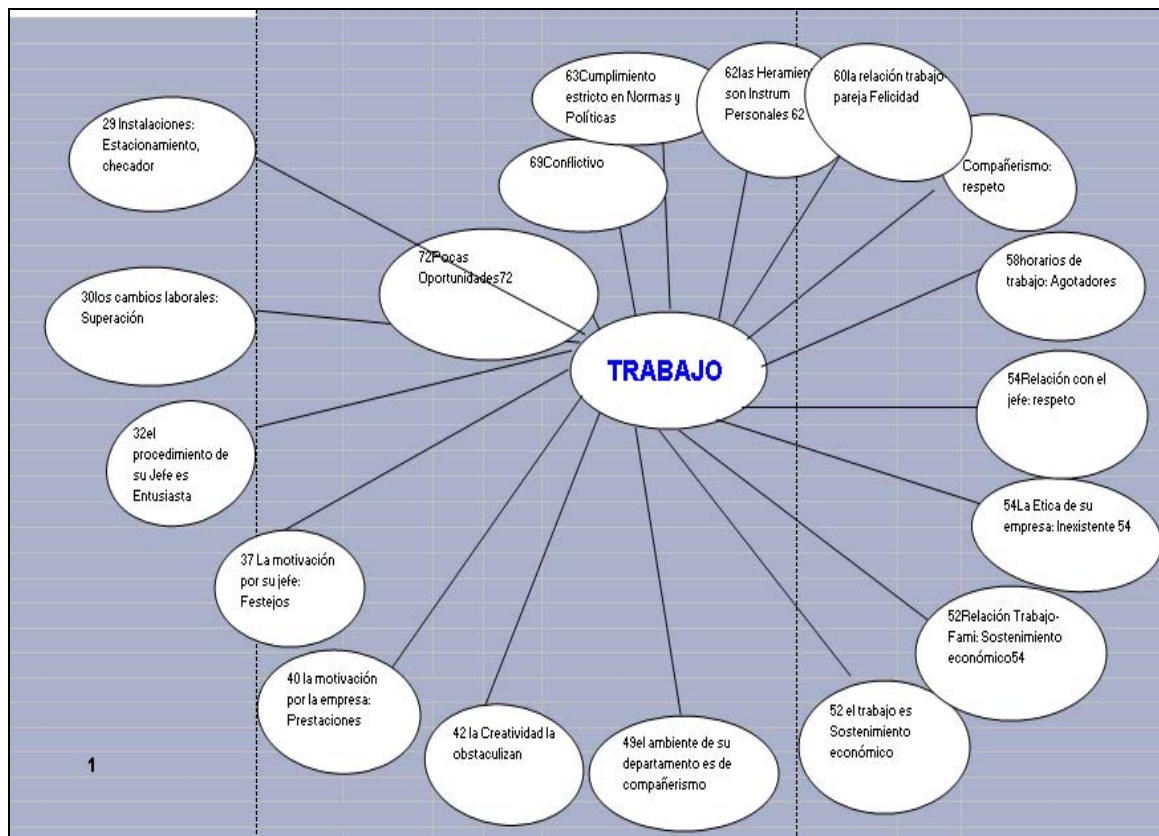
Análisis Cualitativo.- La suma de resultados cualitativos y cuantitativos indica que el trabajo es visto como sostenimiento económico, en segundo lugar Explotación y Responsabilidad como los aspectos más destacados en el análisis Cualitativo, lo cual se refuerza con lo obtenido en el Análisis Cluster.

4.1.1.- PALABRAS referidas por los trabajadores con el Significado de Trabajo:

- ✓ Dinero, plata, ingreso, lana, sostenimiento económico.
- ✓ Explotación, injusticias, trato ruin
- ✓ Responsable, seriedad, cumplir bien.
- ✓ Sacrificio, cansancio, obligación, rutina.
- ✓ Valores, tener principios.
- ✓ Convivir con los compañeros, tener amistades, relacionarse.
- ✓ Tener tranquilidad
- ✓ Producción, fabricar, elaborar.

Aspectos más importantes en relación al Significado del Trabajo

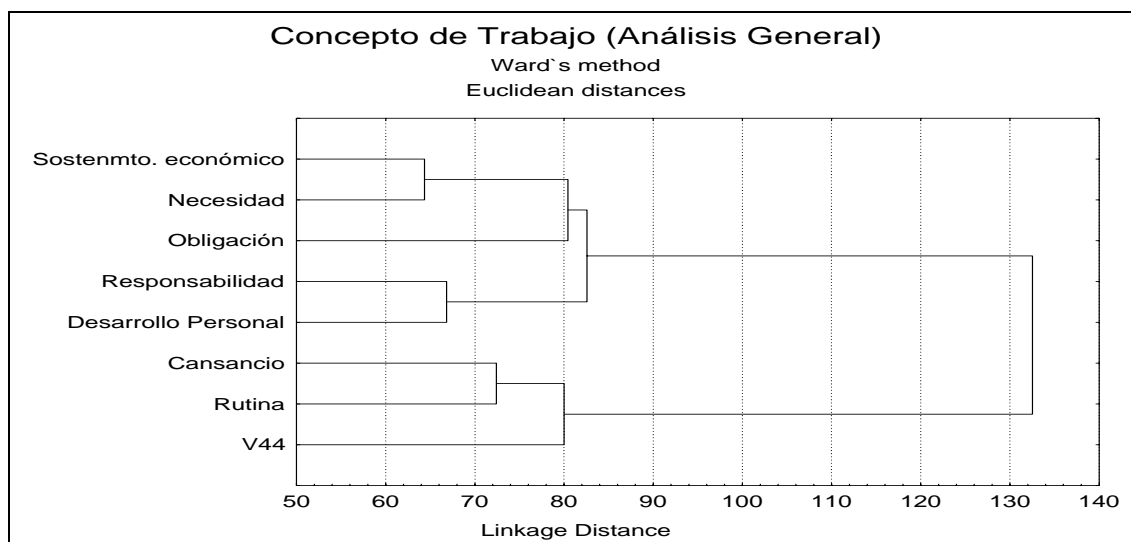
Análisis Cualitativo por frecuencias (distancias)



El cuadro muestra los aspectos de mayor frecuencia que fueron relacionados por las personas en cuanto al Trabajo. Se muestran en cuanto a la frecuencia y distancia que ocuparían con relación al Trabajo como punto central de la presente investigación.

En él, se observa como POCAS OPORTUNIDADES resulta ser el aspecto más cercano asociado al trabajo, mientras que INSTALACIONES, ESTACIONAMIENTO Y CHECADOR resultan ser los más lejanos asociados al Trabajo en cuanto a frecuencias se refiere.

El Significado del Trabajo (Análisis de Cluster)



Análisis Cluster - Significado del Trabajo

	Valid N	Mean	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento económico	1128	5,43	3,08	1,75
Necesidad	1125	5,04	2,90	1,70
Cansancio	1125	4,32	3,76	1,94
Explotación	1121	3,93	3,98	1,99
Rutina	1121	4,29	3,57	1,89
Responsabilidad	1122	5,32	2,88	1,70
Obligación	1122	4,75	3,46	1,86
Compromiso y Responsabilidad	1122	5,24	2,40	1,55

Análisis Cluster.- se observan dos bloques, uno de los cuales agrupa Sostenimiento económico, Necesidad, Obligación Responsabilidad, y Desarrollo personal, mientras que otro Cluster agrupa Cansancio, Rutina y Explotación. El Cluster con la menor distancia fue Sostenimiento económico y Necesidad con una distancia de 64,34795; le sigue Responsabilidad y Desarrollo Personal con una distancia de 66,83000 y por último el bloque Cansancio y Rutina con una distancia de 72,41002.

En el Análisis General de Varianza se obtuvieron los siguientes niveles de significancia:

	p-level
Dinero	0,00249898
Necesidad	0,12946132
Cansancio	0,04127113
Explotación	0,3380383
Rutina	0,6087575
Responsabilidad	0,00020609
Obligación	0,01361815
Realización	0,30136997

Lo mas destacado en el Análisis de Varianza fue:

Responsabilidad con un nivel de significatividad inferior a 0.0005
Dinero con un nivel de significatividad inferior a 0.0005
Cansancio con un nivel de significatividad inferior a 0.05
Obligación con un nivel de significatividad inferior a 0.05

Los hombres presentan un nivel de significancia del 0,05331029
Las mujeres presentan un nivel de significancia del 0,0370357

La Tabla anterior muestra que es en los aspectos Responsabilidad, Dinero, Cansancio y Obligación donde se muestran diferencias entre los grupos comparados, además de ser los aspectos más sobresalientes en todo el análisis de resultados.

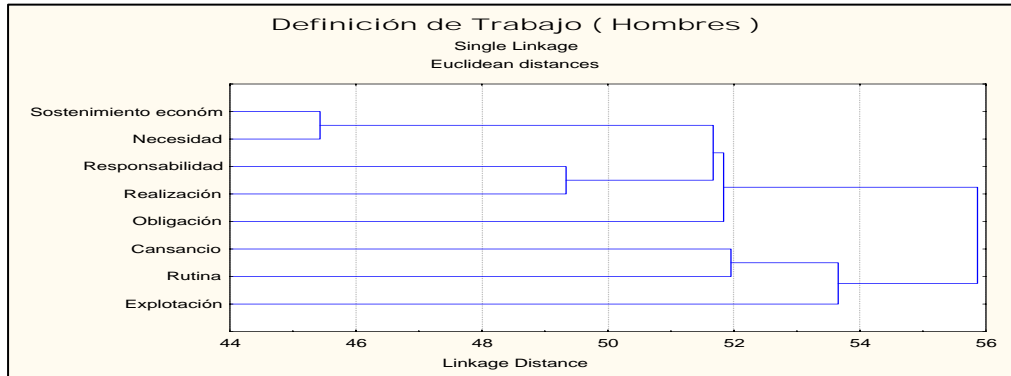
4.1.2 Significado del Trabajo (Género)

1.-EI SIGNIFICADO DEL TRABAJO	HOMBRES	MUJERES
La Representación Social del Trabajo	%	%
Sostenimiento económico	32	24
Explotación	20	24
Responsabilidad	12	16
Sacrificio	12	13
Instalaciones	6	7
Tiempo	5	5
Valores	5	5
Compañeros	3	2
Tranquilidad	3	2
Producción	2	2

En los Resultados Cualitativos.- se observa que ambos géneros presentan una frecuencia mayor en sostenimiento económico (32 y 24) seguido por explotación (20 y 24). Las mujeres presentan una frecuencia mayor (16) en Responsabilidad.

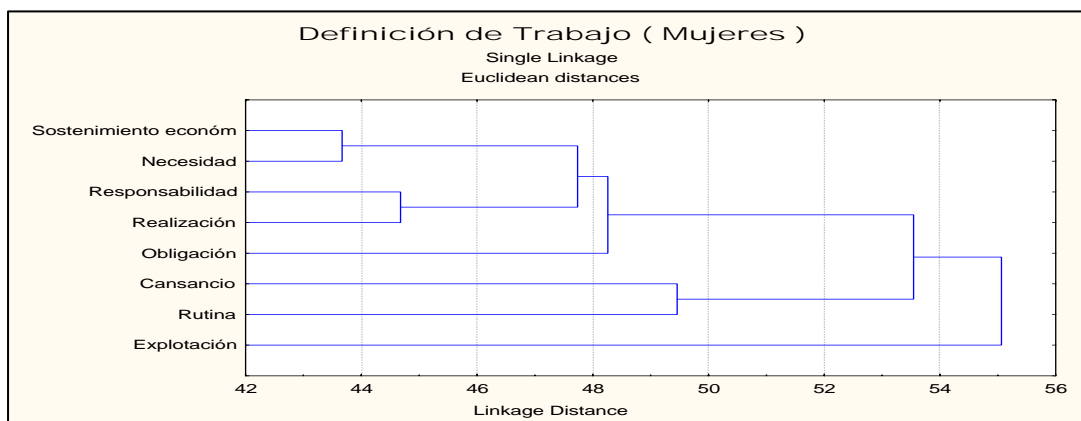
Cluster sobre El Significado Del Trabajo

(Hombres y Mujeres)



Análisis Cluster					
Hombres	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento económico	587	5,33	6	3,36	1,83
Necesidad	585	4,92	5	3,03	1,74
Cansancio	587	4,24	4	3,99	1,99
Explotación	583	3,92	4	4,02	2,00
Rutina	586	4,28	4	3,68	1,92
Responsabilidad	587	5,25	6	3,06	1,75
Obligación	588	4,61	5	3,60	1,90
Compromiso y Responsabilidad	584	5,16	5	2,76	1,66

En el Análisis de Cluster.-, en la gráfica correspondiente a los hombres se observan dos grandes bloques de clusters uno que agrupa sostenimiento económico (M= 5.33), necesidad, responsabilidad (M=5.25), realización y otro bloque que agrupa los aspectos negativos como obligación, cansancio, rutina y explotación. M=3.92. Sostenimiento económico y necesidad son los aspectos más relevantes para los hombres, con una distancia de 45.43, seguido por Necesidad con (49.33).



Medias obtenidas por las mujeres en el análisis Cluster

Análisis Cluster					
Mujeres	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento económico	540	5,54	6	2,75	1,66
Necesidad	539	5,17	5	2,74	1,65
Cansancio	537	4,40	5	3,49	1,87
Explotación	537	3,93	4	3,96	1,99
Rutina	534	4,30	4	3,44	1,85
Responsabilidad	534	5,40	6	2,68	1,64
Obligación	533	4,91	5	3,26	1,80
Compromiso y Responsabilidad	532	5,14	5	2,62	1,62

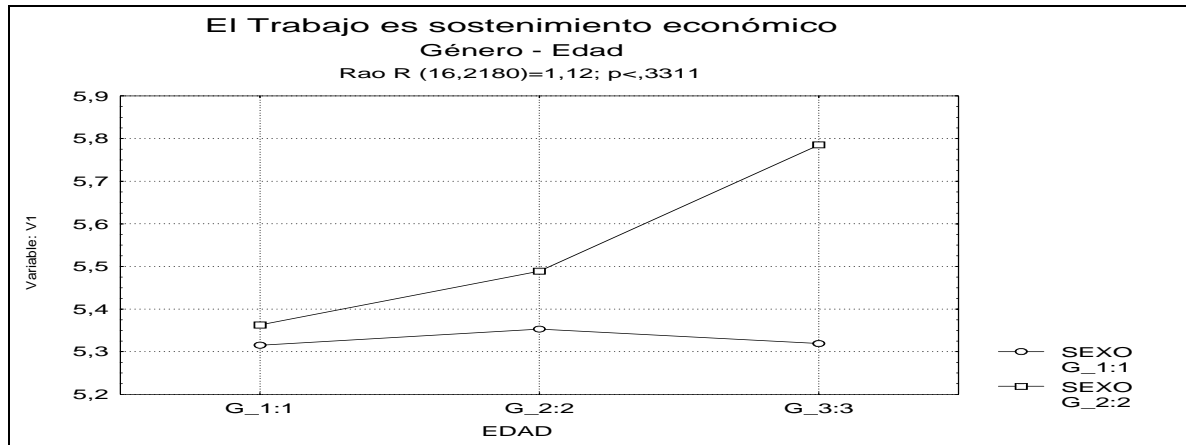
Análisis Cluster.- En la gráfica cluster correspondiente a las mujeres se observan dos clusters el primero y con menor distancia formada por sostenimiento económico (M=5.53) y necesidad (con una distancia de 43.66), le sigue otro con responsabilidad y realización (con una distancia de 44.67). Compañerismo con una Media de (5.39), Desarrollo Personal (5.13), Explotación M=3.92

4.1.3 Significado del Trabajo (Género – Edad)

Las Medias obtenidas en el análisis general de varianza Género – Edad fueron:

GENERO - EDAD	Dinero	Necesidad	Cansancio	Explotación	Rutina	Responsabilidad	Obligación	Realización
Hombres (18-23)	5,315	5,054	4,414	3,873	4,225	5,243	4,783	5,144
Hombres (24-33)	5,352	4,873	4,180	3,888	4,3931	5,219	4,498	5,139
Hombres (34-45)	5,319	4,907	4,298	4,014	4,177	5,241	4,723	5,205
Mujeres (18 - 23)	5,3625	5,088	4,333	3,676	4,401	5,813	5,411	5,411
Mujeres (24 - 33)	5,489	5,125	4,360	3,984	4,357	5,203	4,796	5,031
Mujeres (34 - 45)	5,785	5,383	4,598	3,897	4,018	5,542	4,794	5,186

Al analizar las medias obtenidas en el análisis de varianza Género-Edad.-, se observa que ambos grupos hombres y mujeres de todas las edades relacionan el trabajo con dinero, pero la media mayor esta en el grupo de las mujeres de 34 a 45 años de edad con una (M= 5.785) que en una escala del 1 al 7 significa que están mas de acuerdo en que el trabajo significa dinero.

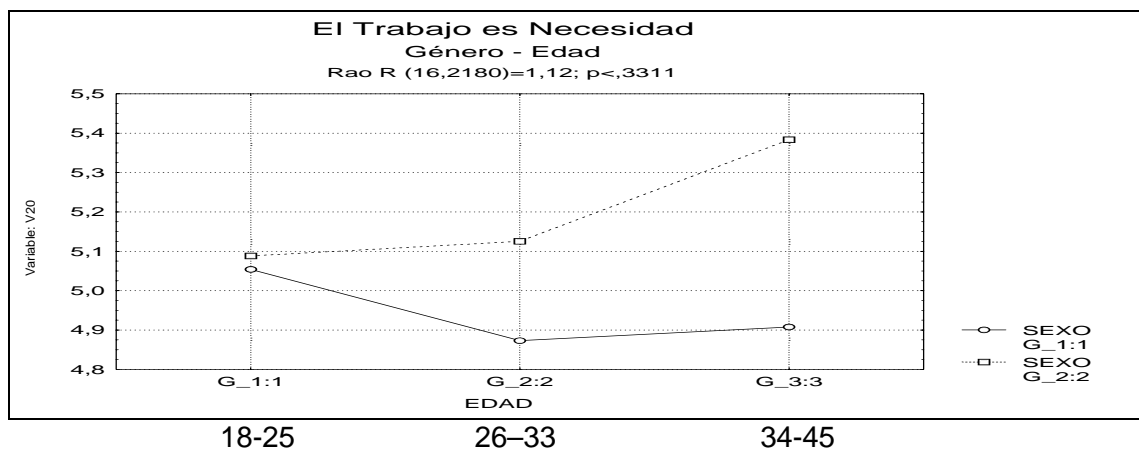


18-25

26-33

34-45

Análisis de Varianza.- Nuevamente en el análisis de varianza la gráfica muestra que las mujeres de entre 34 y 45 años relacionan más el trabajo con sostenimiento económico. Las mujeres con una Media de 5.79, los hombres de la misma edad con una Media de 5.33. Con un nivel de significancia menor a 0.05, lo cual deja ver que existen diferencias en la relación género-edad, sobre todo en las edades de entre 18-25 y 34 – 45 años de edad.

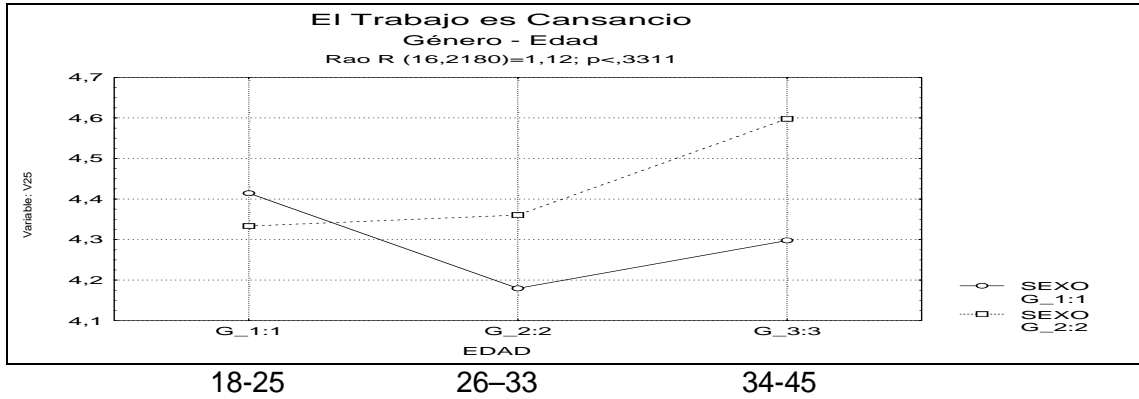


18-25

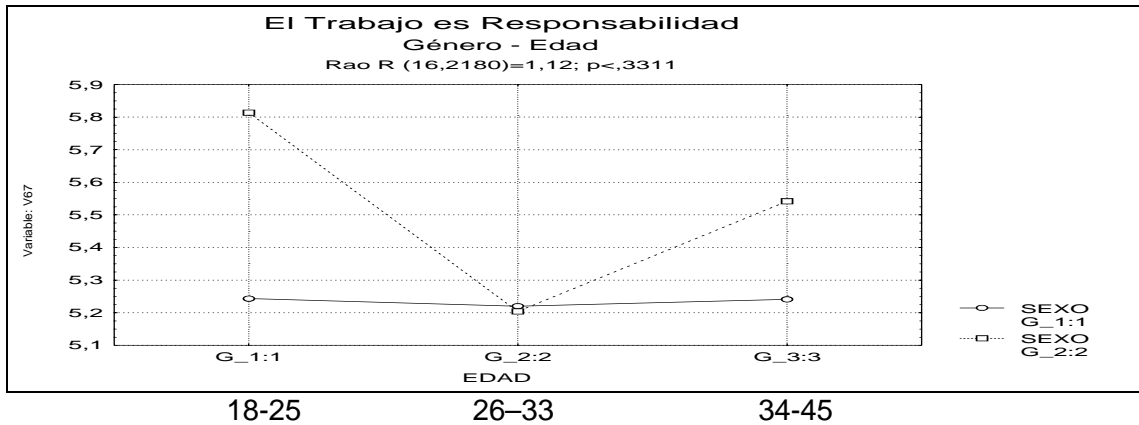
26-33

34-45

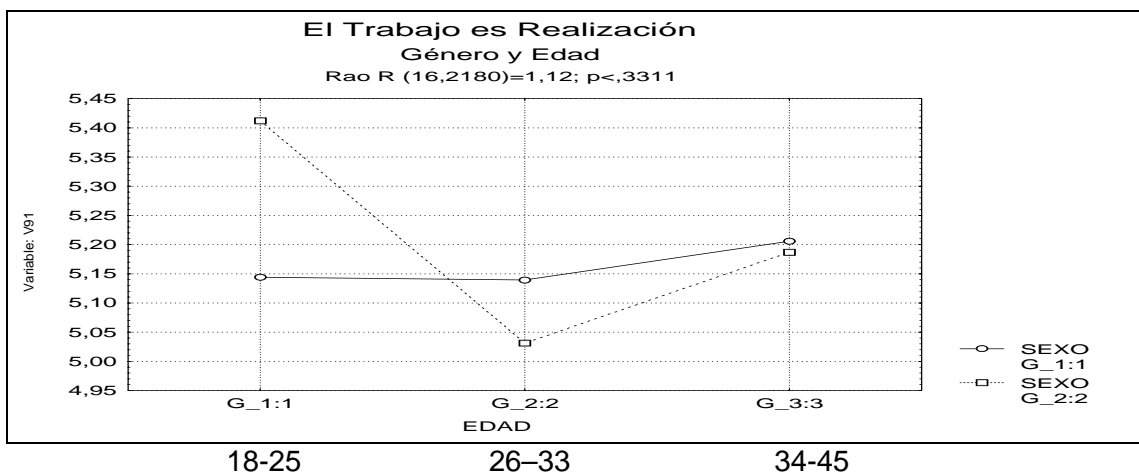
Análisis de Varianza.- son las mujeres de entre 34 y 45 años que presentan una media de $M=5.39$ en la relación Trabajo-Necesidad. Los hombres de la misma edad obtuvieron una media de $M=4.9$. Con niveles de significación menores a 0.05.



Análisis de Varianza.- Las mujeres de edades entre 34 y 45 años con una Media de 4.59. Los hombres con una Media de $M=4.3$ y fueron los hombres de edades entre 26 y 33 años que muestran una media de $M=4.19$

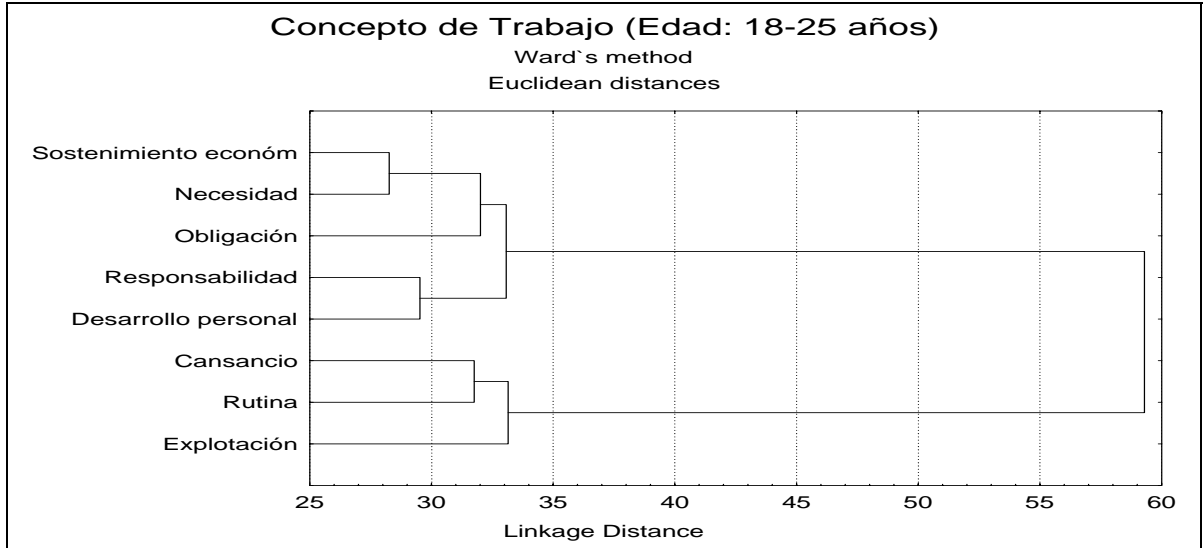


Análisis de Varianza.- fueron las mujeres de 18 a 25 años que presentaron una media de 5.82, le siguen las mujeres de 34 – 45 años de edad con una Media de 5.55.



Análisis de Varianza.- En la relación el Trabajo es realización son las mujeres de edad entre 18 y 25 años quienes presentaron una Media de 5.41. Mientras que los hombres de 26 a 33 años obtuvieron una Media de 5.04

Significado de Trabajo Grafica Cluster (Edad 18 a 25 Años)



En el Análisis Cluster en la Edad de 18 – 25 años.- muestran en la gráfica dos bloques de clusters uno que agrupa sostenimiento económico, necesidad, obligación, responsabilidad y desarrollo personal. Y otro bloque que agrupa cansancio, rutina y explotación. Siendo el cluster con la menor distancia sostenimiento económico (con una distancia de 28.26) y necesidad (29.52).

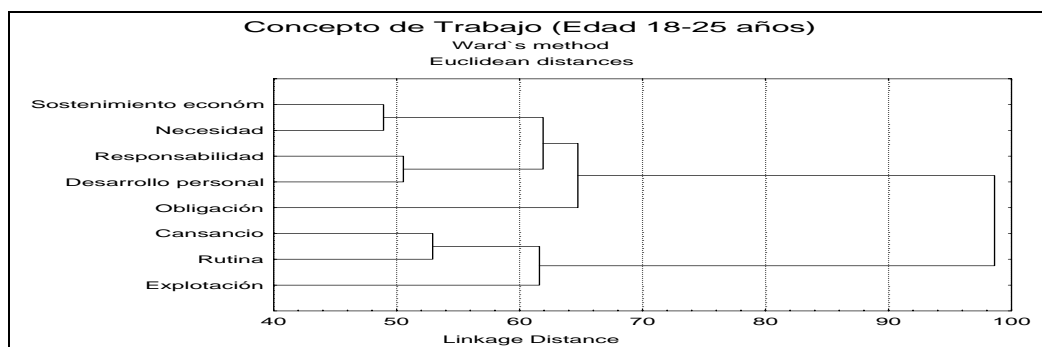
Sostenimiento económico con una media 5.36, Necesidad con una media de 5.07, lo cual significa que están mas de acuerdo en la relación Trabajo-Sostenimiento económico.

Medias y Desviación estándar en los cluster de trabajadores (18-25 años)

Análisis Cluster (18-25 años)	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento económico	217	5,364	1,724
Necesidad	216	5,074	1,702
Explotación	215	3,776	1,942
Responsabilidad	216	5,513	1,587
Desarrollo Personal	215	5,274	1,577

La mayoría de las medias cae por arriba de 5, lo que significa, en una escala del 1 al 7, se encuentran por arriba de la media que es 4, estando mas de acuerdo en que el trabajo significa sostenimiento económico, necesidad, responsabilidad y desarrollo personal. Solamente Explotación con una $M= 3.77$ se encuentra en la Media de la escala (que es 4) siendo una respuesta neutral.

Significado de Trabajo (Edad 26-33 Años)



En el Análisis Cluster en la Edad de 26 – 33 años.- se observan dos bloques de clusters uno agrupando sostenimiento económico ($M=5.40$), necesidad ($M=5.09$), responsabilidad ($M= 5.21$) y desarrollo personal ($M= 5.08$) Otro bloque agrupa cansancio ($M= 4.26$), rutina ($M=4.36$) y explotación ($M= 3.94$)

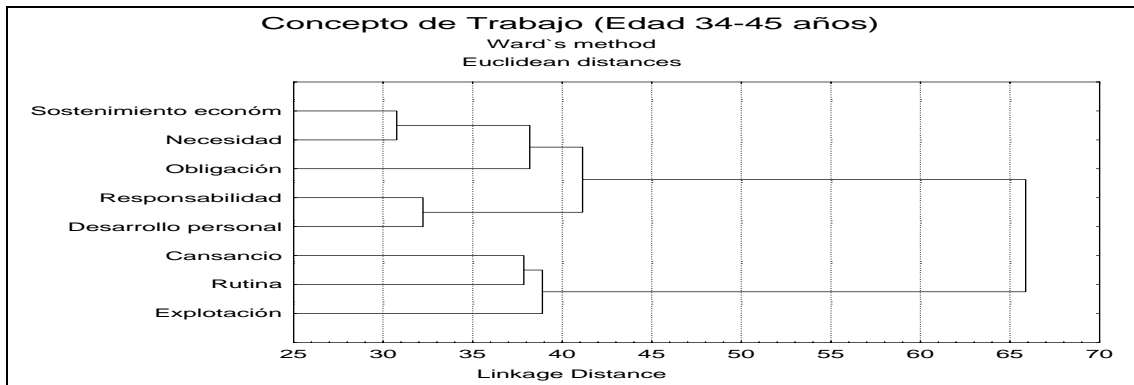
Las distancias menores se observan en el cluster de sostenimiento económico y necesidad con una distancia de 48.93, responsabilidad y desarrollo personal con 50.55 y cansancio y rutina con una distancia de 52.93.

Medias obtenidas fueron en el Análisis Cluster (edad 26 – 33 años)

Análisis Cluster (26-33 años)	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento económico	655	5,41	1,73
Necesidad	654	5,00	1,66
Cansancio	654	4,26	1,89
Explotación	651	3,95	1,96
Rutina	652	4,37	1,86
Responsabilidad	651	5,22	1,68
Obligación	652	4,65	1,87
Desarrollo Personal	649	5,09	1,65

La mayoría de las respuestas caen en la media por arriba de 5, lo cual en una escala de respuestas del 1 al 7 significa a estar más de acuerdo en relacionar al trabajo con sostenimiento económico, necesidad, responsabilidad, desarrollo personal.

Significado de Trabajo (Edad 34-45 Años)



En el Análisis Cluster en la Edad de 34 - 45 años.- se observan dos cluster agrupando primero a sostenimiento económico (M= 5.54), necesidad (5.10), obligación (M= 4.74), responsabilidad (M= 5.40) y desarrollo personal (M=5.21). Otro bloque que agrupa los aspectos Cansancio (M=4.42), Rutina (4.08) y explotación (3.99).

Sostenimiento económico con una distancia de 30.76 y Necesidad con una distancia de 32.22 y una distancia de 37.85 en el cluster cansancio y rutina.

Medias obtenidas en el Análisis Cluster (edad 34 – 45 años)

Análisis Cluster (43-45 años)	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento económico	256	5,54	1,84
Necesidad	255	5,10	1,81
Cansancio	256	4,42	2,09
Explotación	255	3,99	2,13
Rutina	255	4,08	1,93
Responsabilidad	255	5,40	1,81
Obligación	255	4,74	1,94
Desarrollo Personal	253	5,21	1,67

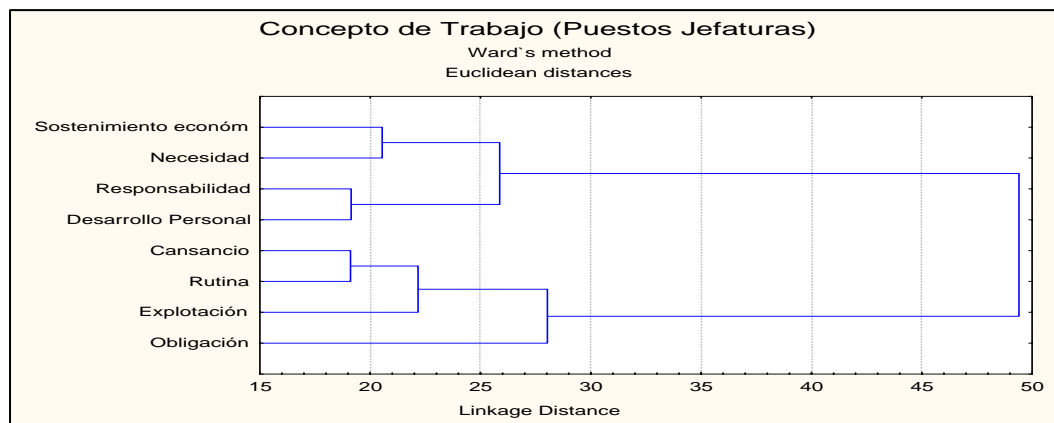
La mayoría de las respuestas caen en la media por arriba de 5, lo cual en una escala de respuestas del 1 al 7 significa estar más de acuerdo en relacionar al trabajo con sostenimiento económico (M=5.54) y Responsabilidad (M=5.40) sobre todo.

4.1.4 Significado del Trabajo (Puestos de Trabajo)

Puestos Jefaturas

Análisis Cualitativo.- la mayor frecuencia la obtuvo responsabilidad (53) le sigue desarrollo personal con 34.

Gráfica Cluster Significado de Trabajo (en puestos jefaturas)



Análisis Cluster Significado del Trabajo (Puestos)

Puestos Jefaturas.- se muestran dos bloques de clusters uno que agrupa los aspectos sostenimiento económico, necesidad (con una distancia de 20.54), responsabilidad y desarrollo personal (con una distancia de 19.14). Y otro agrupando Cansancio, rutina (con una distancia de :19.10) explotación y Obligación.

Las medias y desviaciones estándar obtenidas en los Puestos Jefaturas:

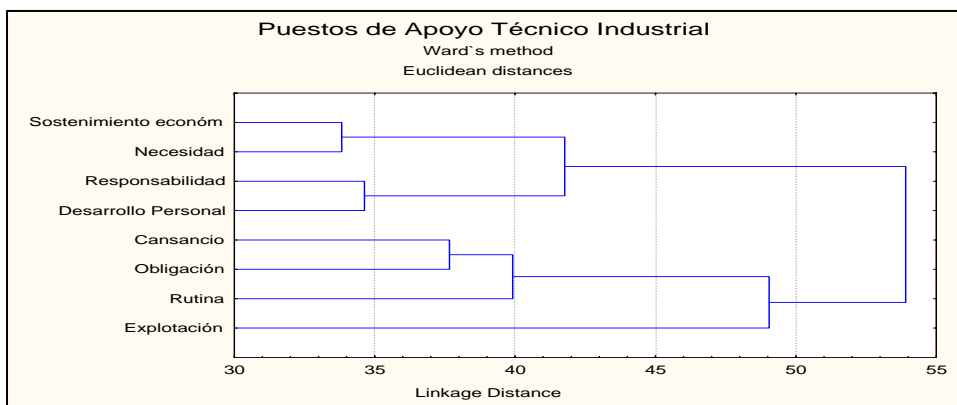
	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento económico	101	5,26	6	3,75	1,94
Necesidad	101	4,82	5	3,63	1,91
Cansancio	101	3,68	4	4,24	2,06
Explotación	101	3,99	4	4,25	2,06
Rutina	100	3,95	4	4,07	2,02
Responsabilidad	101	5,44	6	2,67	1,63
Obligación	101	4,47	5	3,90	1,97
Desarrollo Personal	100	5,35	6	2,60	1,61

Los trabajadores de los puestos jefaturas.-obtuvieron las medias de $M=3.68$ en cansancio, 3.99 en explotación y 3.95 en rutina, las cuales en una escala del 1 al 7, la media sería 4, significando no estar de acuerdo en que el trabajo signifique cansancio, explotación y rutina.

Puestos Operativos

Análisis Cualitativo.- en los puestos operativos.- la frecuencia mas alta la tiene Sostenimiento económico con una frecuencia de 51, le sigue Necesidad con 39 y Responsabilidad con 10.

Gráfica Cluster Significado de Trabajo (en puestos operativos)



Análisis Cluster (Puestos operativos).- se observan dos bloques de clusters, en uno de los cuales sostenimiento económico (M=5.70) y necesidad (M=5.41) tienen la distancia de 33.83, le siguen Responsabilidad (M=5.32) y Desarrollo personal (M=5.20) con una distancia de 34.63, luego cansancio (M=4.61) y obligación (M=4.79) con una distancia de 37.66.

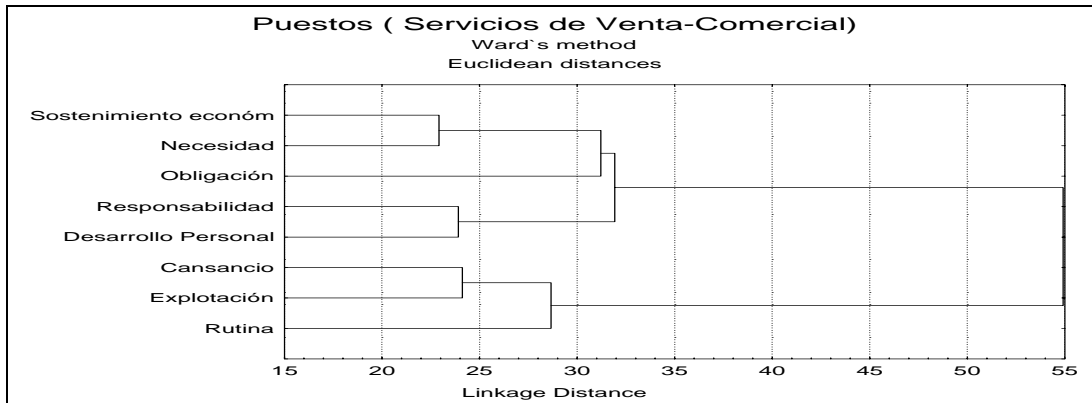
Análisis Cluster (Puestos Operativos)

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento económico	283	5,70	7	3,12	1,77
Necesidad	282	5,41	6	3,11	1,76
Cansancio	280	4,61	5	3,74	1,93
Explotación	279	4,17	4	4,13	2,03
Rutina	281	4,74	5	3,52	1,88
Responsabilidad	280	5,32	6	3,25	1,80
Obligación	279	4,80	5	3,74	1,93
Desarrollo Personal	279	5,21	6	2,93	1,71

Los trabajadores de los puestos operativos obtuvieron las medias de M=4.61 en cansancio, 4.17 en explotación y 4.74 en rutina, las cuales en una escala del 1 al 7, se encuentran por arriba de la media que sería 4 , lo que significa están de acuerdo en relacionar al trabajo con cansancio, explotación y rutina.

Puestos Venta Comercial

Concepto Trabajo (Puestos Venta-Comercial)



Análisis Cluster.- en los puestos de ventas/comercial.- muestran también respuestas similares a los otros grupos de puestos, siendo el cluster mas importante sostenimiento económico (M= 5.01) y necesidad (M= 4.67) cuya distancia fue de (22.92), responsabilidad (M= 5.18) y desarrollo personal (M= 5.11) con una distancia de :(23.91) y cansancio (M= 3.97) y explotación (M= 3.63) con una distancia de (24.11).

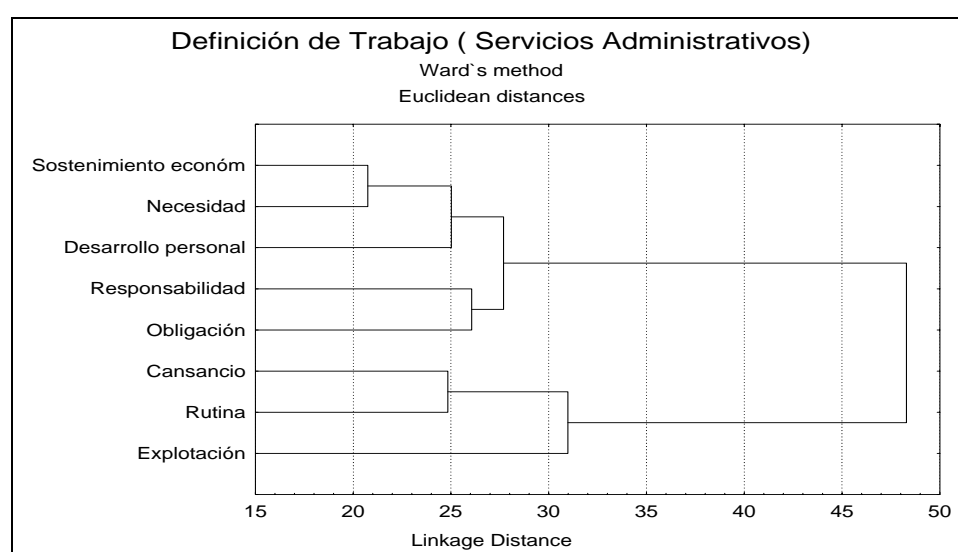
Las medias obtenidas en los puestos comerciales/ventas fueron:

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento económico	160	5,01	6	3,54	1,88
Necesidad	158	4,68	5	2,73	1,65
Cansancio	159	3,97	4	3,58	1,89
Explotación	157	3,63	4	3,26	1,80
Rutina	159	4,12	4	3,52	1,88
Responsabilidad	160	5,19	6	2,79	1,67
Obligación	160	4,65	5	3,54	1,88
Desarrollo Personal	160	5,11	5	2,60	1,61

Los trabajadores de los puestos comercial presentan medias de $M=5.018$ en sostenimiento económico, $M=5.18$ en Responsabilidad, $M=5.11$ en Desarrollo Personal, las cuales en una escala del 1 al 7, se encuentran por arriba de la media que sería 4, lo que significa están más de acuerdo en relacionar al trabajo con sostenimiento económico, responsabilidad y desarrollo personal.

Puestos Administrativos

En el Análisis Cualitativo.- de los puestos administrativos, la frecuencia más alta fue Responsabilidad (43), le sigue Desarrollo personal (33) y Obligación con (24).



Análisis Cluster en los puestos administrativos.- nuevamente aparece el cluster con la menor distancia sostenimiento económico ($M=5.74$) y necesidad ($M=5.18$) con una distancia de (20.75), desarrollo personal ($M=5.41$) y responsabilidad ($M=5.58$) (con una distancia de 24.84), obligación ($M= 5.11$) con una distancia de 25.02.

Medias obtenidas en los puestos administrativos:

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento económico	136	5,74	6	2,28	1,51
Necesidad	137	5,19	6	2,79	1,67
Cansancio	137	4,60	5	3,80	1,95

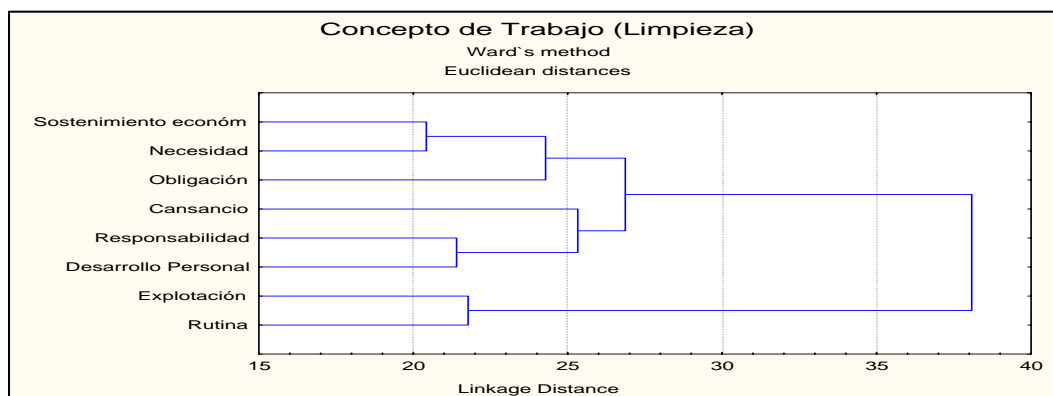
Explotación	137	3,69	4	4,16	2,04
Rutina	136	4,27	4	3,43	1,85
Responsabilidad	136	5,58	6	3,00	1,73
Obligación	136	5,11	5	3,27	1,81
Desarrollo Personal	136	5,41	6	2,44	1,56

Los trabajadores de los puestos administrativos, comercial presentan medias de M=5.018 en sostenimiento económico, M=5.18 en Responsabilidad, M=5.11 en Desarrollo Personal, las cuales en una escala del 1 al 7, se encuentran por arriba de la media que sería 4, lo que significa están más de acuerdo en relacionar al trabajo con sostenimiento económico, responsabilidad y desarrollo personal. Aunque en explotación presentaron una Media de = 3.69 inferior a la media de la escala de 1 a 7 del cuestionario aplicado, lo que significa que no están de acuerdo en que el trabajo signifique explotación.

Puestos de Intendencia

En el Análisis Cualitativo.- la frecuencia más alta fue la de sostenimiento económico.

Concepto Trabajo (Puestos de Intendencia)



Análisis Cluster en los Puestos de intendencia.- se muestra en la gráfica que los clusters mas importantes son sostenimiento económico (M=5.20) con la distancia de (20.42), le sigue Responsabilidad (M=4.98) y Desarrollo personal (M=4.86) con una distancia de (21.40), explotación (M=3.66) y rutina (M=4.03) con una distancia de (21.77). Explotación con una Media de= 3.66.

Medias obtenidas en los Puestos Intendencia

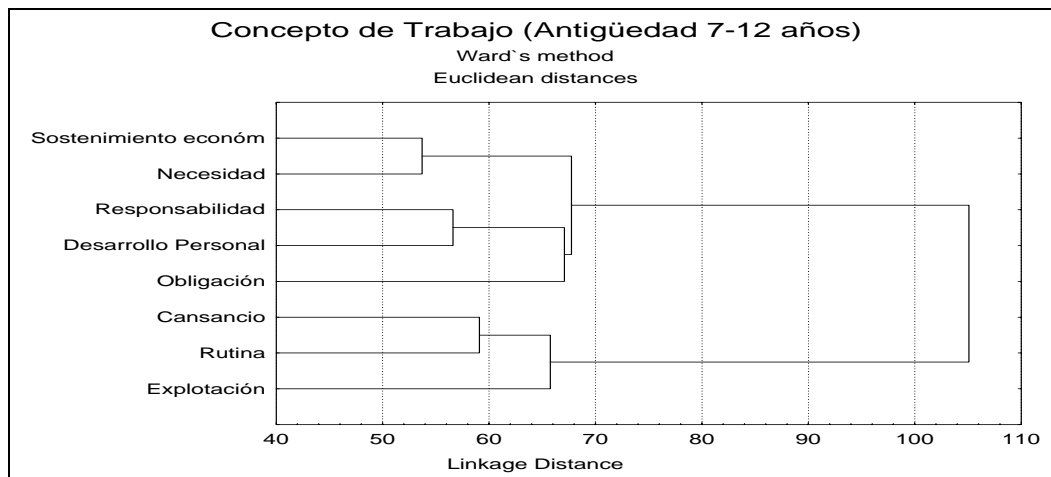
	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Sostenimiento económico	107	5,21	5	2,92	1,70
Necesidad	107	4,99	5	2,61	1,61
Cansancio	107	4,49	5	3,21	1,79
Explotación	107	3,66	4	3,68	1,91
Rutina	107	4,04	4	3,24	1,80
Responsabilidad	106	4,98	5	2,90	1,70
Obligación	106	4,71	5	2,97	1,72
Desarrollo Personal	106	4,87	5	2,61	1,62

Del total de medias sobresale la de sostenimiento económico con un valor de $M=5.21$, lo cual en una escala del 1 al 7 en el cuestionario significa están mas de acuerdo en que el trabajo significa sostenimiento económico.

4.1.5 Significado del Trabajo (Antigüedad)

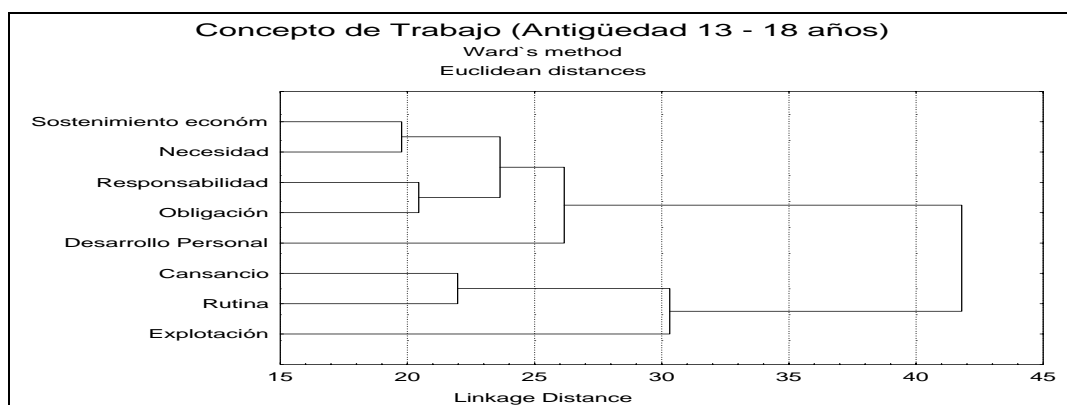
No se obtuvieron niveles altos de significancia, pero se puede interpretar en forma general que en el.

Significado de Trabajo Antigüedad 7 - 12 años



Análisis Cluster.- Los trabajadores con una antigüedad de entre 7 y 12 años, el cluster mas importante es sostenimiento económico y necesidad con una distancia de 53.71, responsabilidad y desarrollo personal con 56.61 y le sigue cansancio y rutina con 59.09.

Significado de Trabajo Antigüedad 13 - 18 años



En el Análisis Cluster.- en los trabajadores con una antigüedad de entre 13 y 18 años muestran la distancia menor en el cluster sostenimiento económico (M=5.38) y una D.S =2.08 y necesidad (M=4.85) con una D.S=1.93 con una distancia de 19.77, le sigue

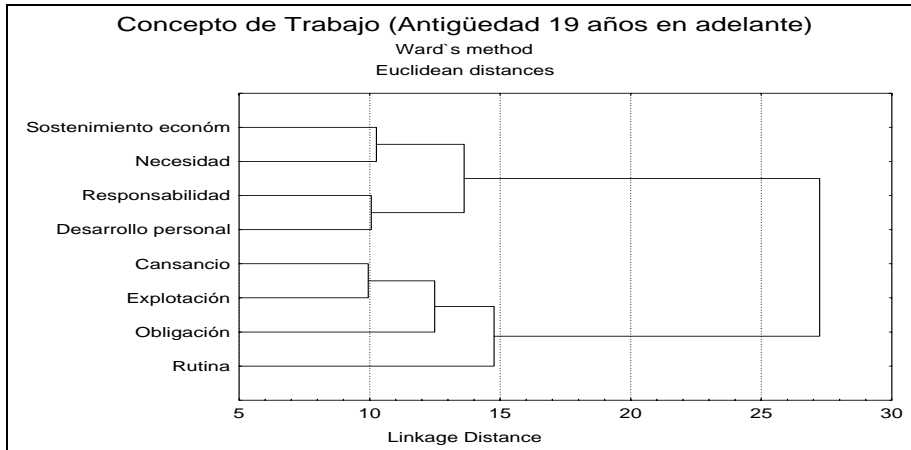
responsabilidad (M=5.52 y una D.S.=2.04) y obligación (M=3.76 y una D.S.=1.75) y una distancia de 20.44 y cansancio (M=3.57 y una D.S. =2.11) y rutina (M=3.47 y una D.S.=2.46) con una distancia de (21.97). Desarrollo personal obtuvo la media de 6.04 con una D.S. = 1.43), le sigue sostenimiento económico

Medias obtenidas en los trabajadores con una antigüedad de entre 13 y 18 años

	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento económico	21	5,38	2,09
Necesidad	21	4,86	1,93
Cansancio	21	3,57	2,11
Explotación	21	3,52	2,25
Rutina	21	3,48	2,46
Responsabilidad	21	5,52	2,04
Obligación	21	3,76	1,76
Desarrollo Personal	21	6,05	1,43

Cansancio (M=3.57), explotación (3.52) rutina (M=3.48) y Obligación (M= 3.76) son valores que caen dentro de la media (4) en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo cual significa que permanecen neutrales ante la afirmación de que el trabajo signifique cansancio, explotación, rutina y obligación.

Significado de Trabajo Antigüedad mayor a 19 años



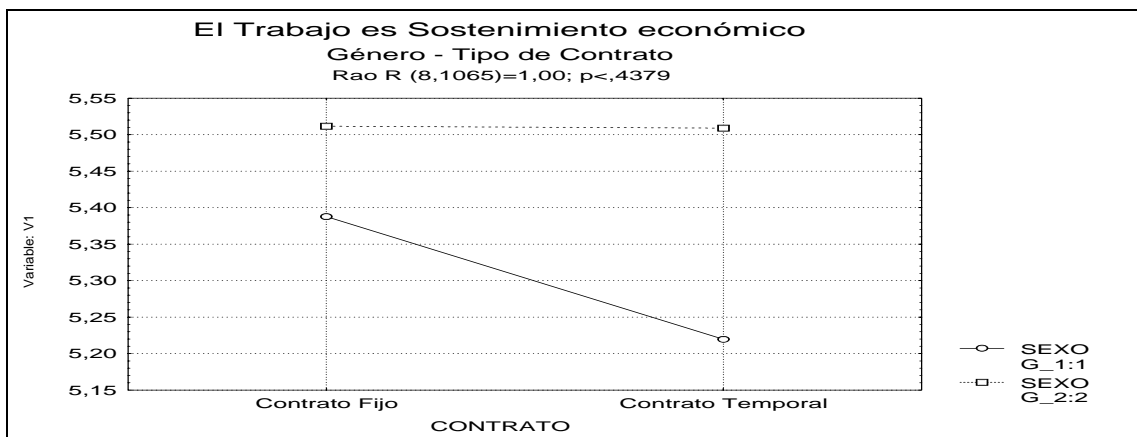
En el Análisis Cluster.- los trabajadores con una antigüedad mayor a 19 años, el cluster más importante fue responsabilidad (M=5.94 y una D.S.=1.74) y desarrollo personal (M=5.73 y una D.S.=1.72) con una distancia de 9.94, le sigue cansancio (M= 3.05 y una D.S. = 2.52) y explotación (M=3.94 y una D.S.=2.43) y un a distancia de 10.06 y sostenimiento económico (M=5.6 y una D.S.=1.90) y necesidad (M= 4.83 con una D.S.= 2.33) con una distancia de 10.26).

Medias obtenidas en los trabajadores con más de 19 años de antigüedad

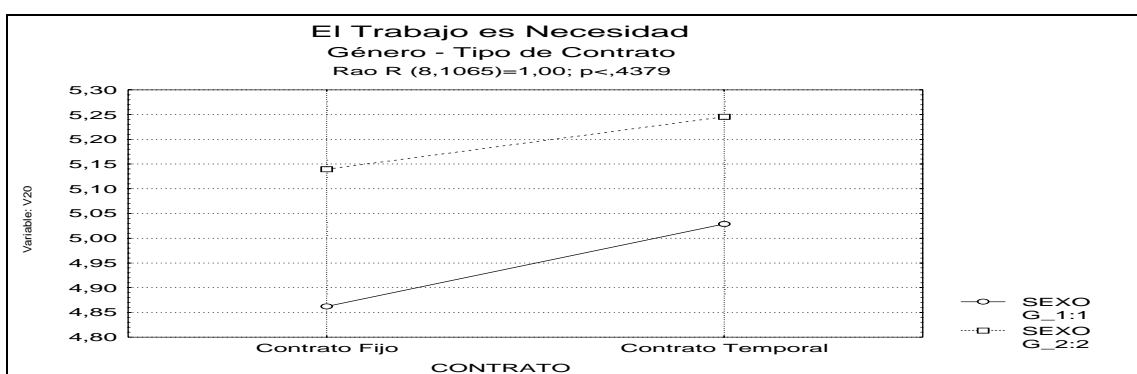
	Valid N	Mean	Std.Dev.
Sostenimiento económico	20	5,6	1,90
Necesidad	18	4,83	2,33
Cansancio	19	3,05	2,52
Explotación	19	3,95	2,44
Rutina	19	3,42	2,06
Responsabilidad	19	5,95	1,75
Obligación	19	3,95	2,07
Desarrollo Personal	19	5,74	1,73

Desarrollo personal (M=5.74) y Responsabilidad (M=5.95) sobrepasan la media (4) en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo cual significa que los trabajadores de mas de 19 años de antigüedad están mas de acuerdo en que el trabajo significa responsabilidad y desarrollo personal.

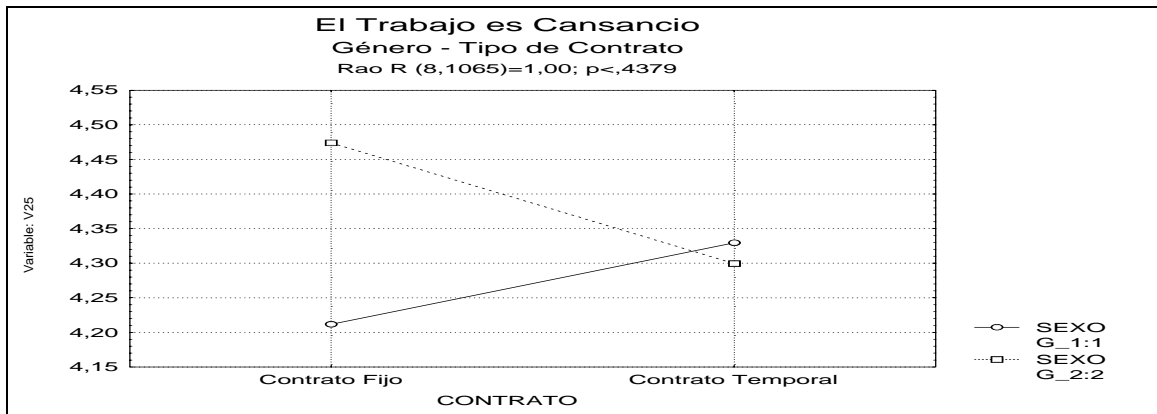
4.1.6 Significado del Trabajo (Tipo de Contrato Fijo o Temporal)



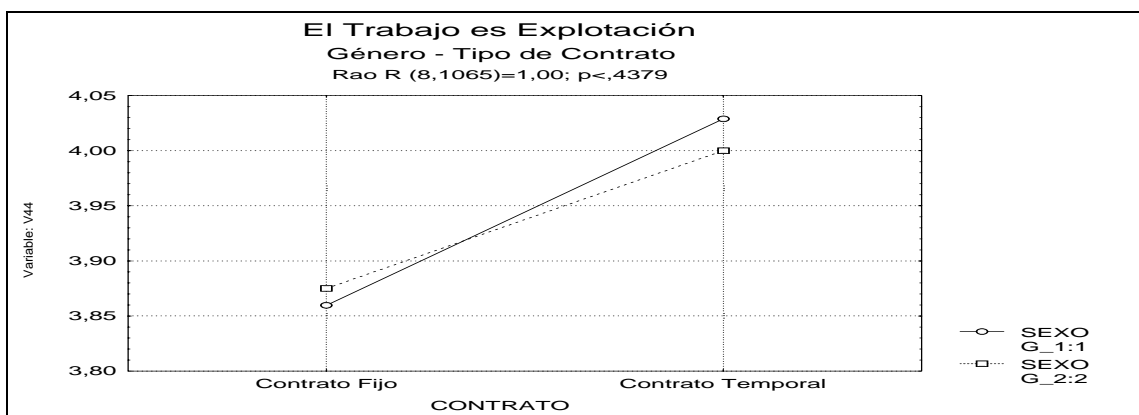
Análisis de Varianza Género – Tipo de Contrato.- Se observa en la gráfica que las mujeres con Contrato Fijo presentan una Media de 5.52 y las Mujeres con Contrato Temporal una Media de 5.51, lo cual significa en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado que están mas de acuerdo en que el trabajo es sostenimiento económico.



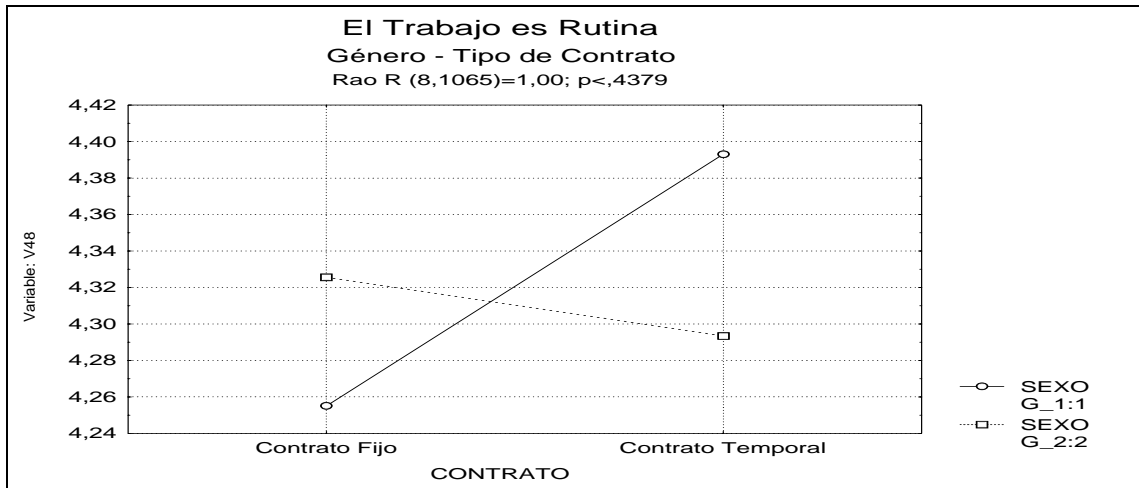
Análisis de Varianza.-Se muestra una gráfica paralela donde las mujeres con contrato temporal presentan una Media de 5.24 lo cual significa en una escala del 1 al 7 en el cuestionario aplicado, que están mas de acuerdo en que el trabajo es necesidad, le siguen las mujeres con contrato fijo con una Media de 5.11, luego los hombres con contrato temporal 5.03.



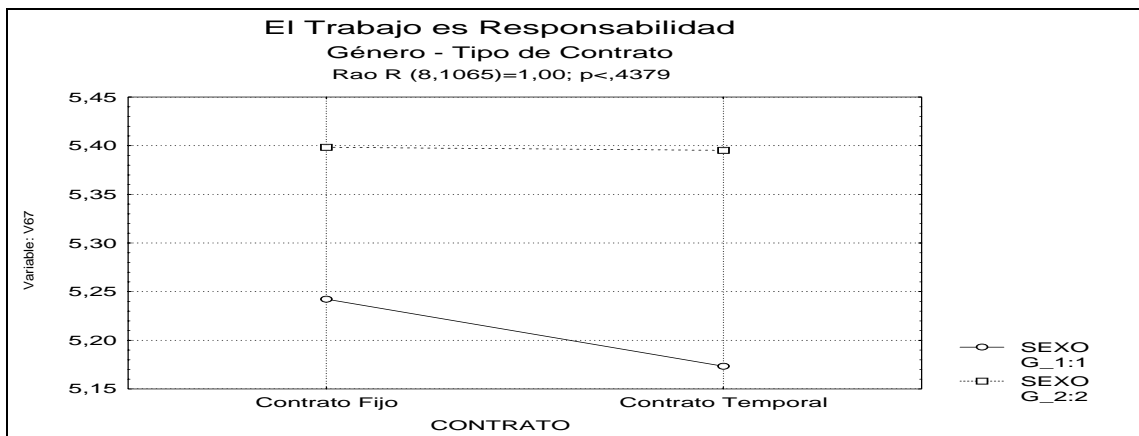
Análisis de Varianza.- Ambos grupos se localizan por arriba de la media (4) establecida en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado. Pero son las Mujeres con Contrato Fijo presentan una Media de 4.47, por lo que están de acuerdo en que el trabajo es cansancio.



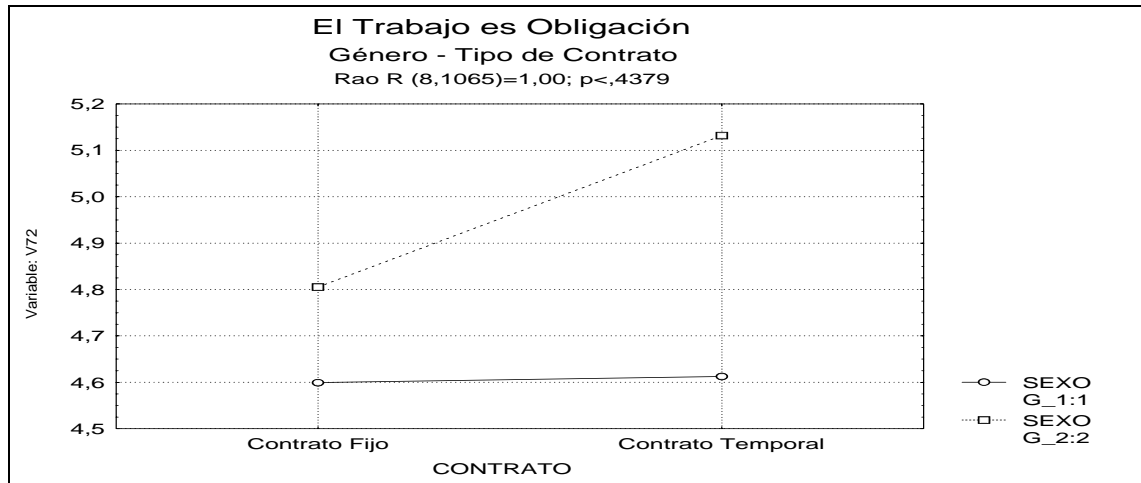
Análisis de Varianza.- ambos géneros con Contrato Temporal presentan las siguientes medias los hombres con una media de (M=4.03) y las mujeres (M=4.00) se ubican en una escala del 1 al 7 (del cuestionario aplicado) en la media de 4 lo cual significa que su posición es neutral ante la afirmación de que el trabajo es explotación.



Análisis de Varianza.- Se muestra una gráfica cruzada donde los hombres con contrato temporal presentan una Media de 4.39 , lo que sobrepasa a la media de 4 en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, significando que están de acuerdo en que el trabajo es Rutina.



Análisis de Varianza.- Las mujeres con contrato Fijo presentan una Media de 5.40 y las mujeres con contrato temporal una Media de 5.39, lo cual en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado significa que están de acuerdo en que el trabajo signifique responsabilidad.



Análisis de Varianza.- Las Mujeres con Contrato Temporal obtuvieron una Media de 5.18 estando de acuerdo en que el trabajo es obligación.

4.1.7 Significado del Trabajo (Sindicalizados y no Sindicalizados)

Análisis de Varianza Puesto – Sindicalizado-No Sindicalizado

Medias										
		Dinero	Necesidad	Cansancio	Explotación	Rutina	Responsab	Obligación	Realización	Valid N
Administrativos Sindicalizado		6,45	5,80	5,16	3,19	4,02	5,88	5,90	5,26	42
Administrativos No Sindicalizado		5,40	4,92	4,39	3,86	4,41	5,45	4,79	5,47	92
Contables/Ventas Sindicalizado		4,57	4,5	4,28	4,07	4,5	4,14	4	4,71	14
Contables/Ventas No Sindicalizado		5,05	4,70	3,95	3,60	4,12	5,26	4,69	5,14	142
All Groups		5,34	4,92	4,28	3,64	4,22	5,36	4,87	5,24	290

Los trabajadores sindicalizados de los puestos administrativos presentaron una media de (M=6.5) que sobrepasa en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo cual significa que están; mientras que los trabajadores contables sindicalizados presentan una media de M=4.6, pasando levemente la media de 4 en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado.

Nuevamente los trabajadores Sindicalizados de los puestos administrativos presentan una (Media de 5.82) y están muy de acuerdo en la consideración *El Trabajo es Necesidad*.

Mientras los trabajadores no Sindicalizados presentaron una (Media de 4.98) estando de acuerdo en la misma afirmación.

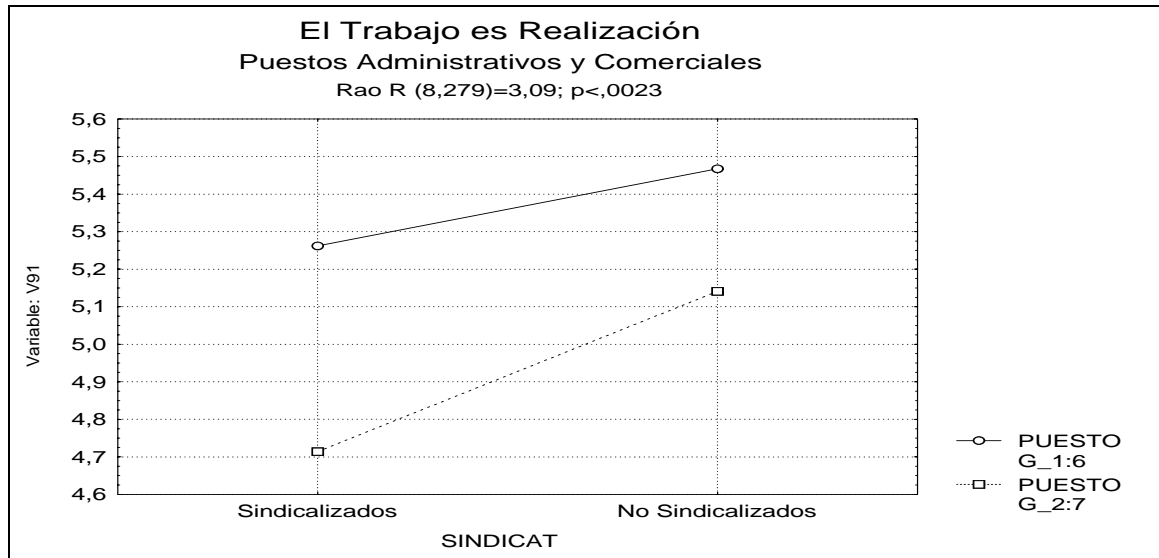
Los trabajadores de puestos administrativos sindicalizados están de acuerdo en que el trabajo es cansancio, con una Media de (5.19), mientras que los trabajadores sindicalizados en puestos comerciales presentaron una media de (M=4.34) la cual en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, sobrepasa ligeramente la media de 4.

Los trabajadores Sindicalizados de los Puestos Administrativos presentan una (Media de 5.59) con lo que están muy de acuerdo en que el Trabajo es Responsabilidad, mientras que los trabajadores Sindicalizados de los Puestos Comercial/Ventas tienen una media de M= (4.02) , lo que significa que permanecen neutrales en la afirmación “el Trabajo es Responsabilidad”.

Nivel de Significancia obtenida en el Análisis de Varianza

	p-level
Dinero	6,458E-07
Necesidad	0,8760092
Cansancio	0,6760958
Explotación	0,0789142
Rutina	0,5627775
Responsabilidad	0,2770873
Obligación	0,0668375
Realización	0,3192475

En la tabla del Nivel de Significancia obtenida en el Análisis de Varianza.- se tiene que el nivel de significancia menor corresponde a Obligación con 0.06 y Explotación con 0.07, lo cual significa que en estos aspectos existen diferencias entre los trabajadores administrativos sindicalizados y no sindicalizados y entre los trabajadores contables sindicalizados y no sindicalizados.



Análisis de Varianza.- Se muestra una gráfica paralela con tendencias similares, donde puede observarse que son los trabajadores administrativos no sindicalizados que con una Media = 5.49 están de acuerdo en que el trabajo es Realización.

4.1.8 Significado del Trabajo (Escolaridad)

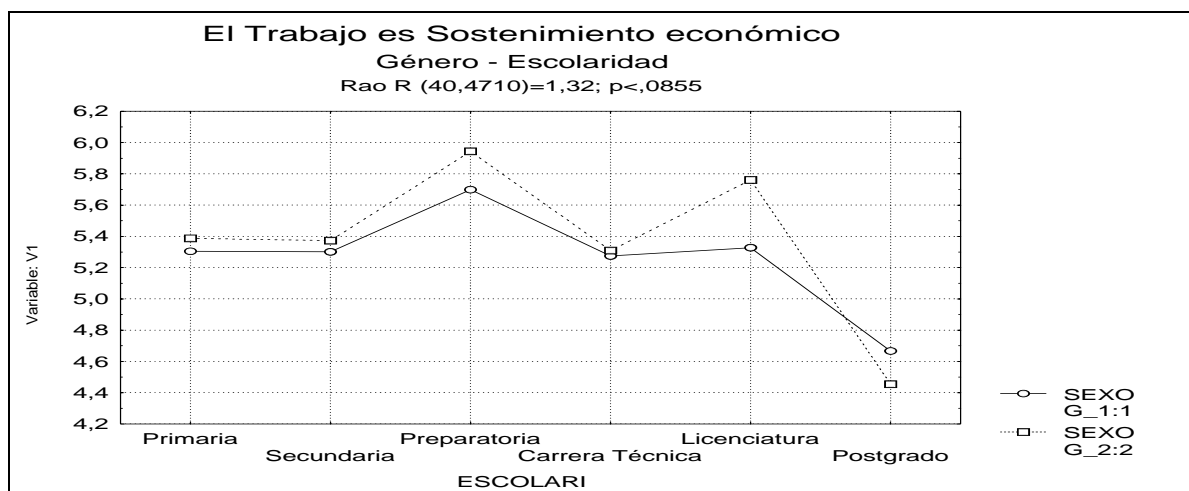
Medias obtenidas en el Análisis de Varianza

	Dinero	Necesidad	Cansancio	Explotación	Rutina	Responsa	Obligación	Realización	Valid N
Hombres Primaria	5,30	5,09	4,47	3,99	4,46	5,01	4,54	5,18	105
Hombres Secundaria	5,30	4,88	4,10	3,59	4,13	4,88	4,33	5,11	136
Hombres Preparatoria	5,69	5,43	4,78	4,57	4,46	5,90	5,09	5,46	83
Hombres Carrera Técnica	5,28	4,72	4,02	3,99	4,33	5,02	4,57	4,78	120
Hombres Licenciatura	5,33	4,65	4,23	3,83	4,38	5,50	4,66	5,27	116
Hombres Postgrado	4,67	4,58	3,08	2,92	3,0	5,91	4,83	6	12
Mujeres Primaria	5,39	5,29	4,40	4,03	4,45	5,28	4,80	5,22	93
Mujeres Secundaria	5,37	5,12	4,23	4,05	4,36	5,09	4,97	4,81	94
Mujeres Preparatoria	5,94	5,27	4,48	3,51	4,03	5,80	5,00	5,33	90
Mujeres Carrera Técnica	5,30	5,05	4,52	3,88	4,37	5,33	5,07	5,17	126
Mujeres Licenciatura	5,76	5,19	4,44	3,99	4,28	5,49	4,91	5,09	113
Mujeres Postgrado	4,45	4,90	3,55	4,18	4,0	5,36	2,90	5,81	11
All Groups	5,43	5,03	4,33	3,91	4,30	5,31	4,75	5,15	1099

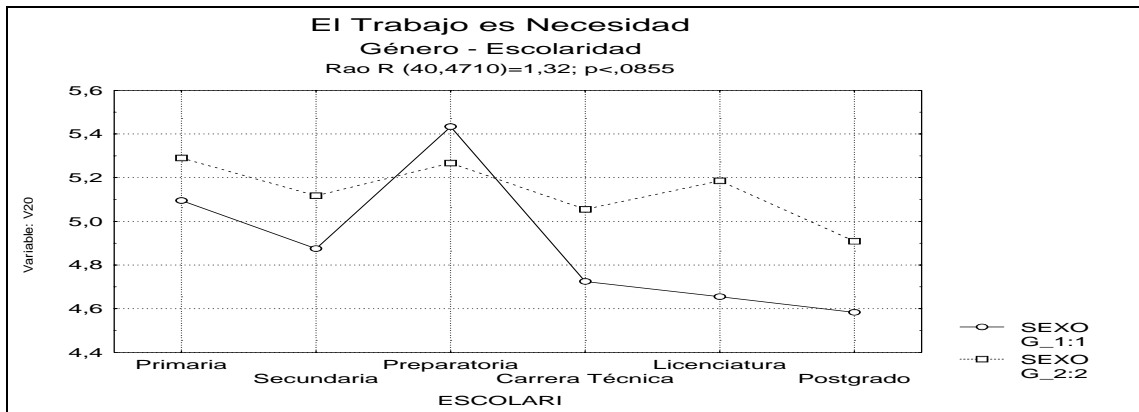
Niveles de significancia en el Análisis de Varianza (género – escolaridad)

	p-level
Sostenimiento económico	4,6646E-05
Necesidad	0,88944525
Cansancio	0,00329283
Explotación	0,42064276
Rutina	0,00890198
Responsabilidad	0,7003541
Obligación	0,00046418
Realización	0,41852123

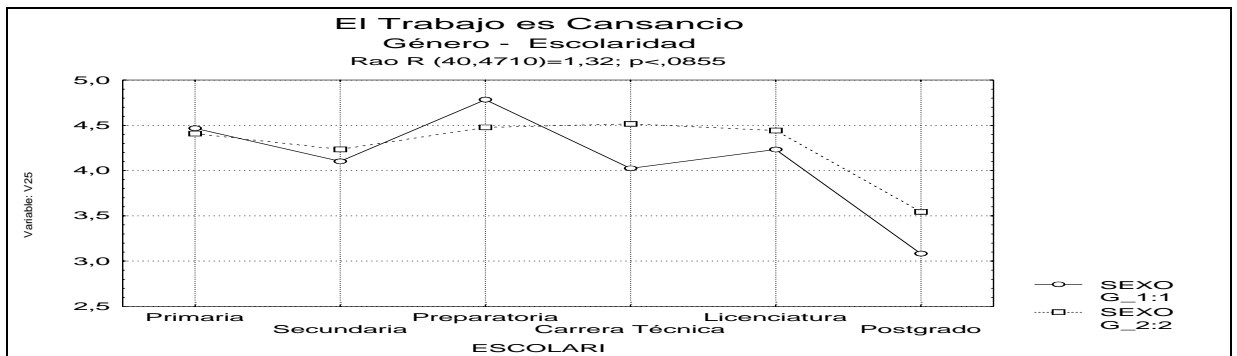
La tabla de niveles de significancia obtenidas.- Obligación con un nivel menor a 0.05, con 0.00046, Cansancio con un nivel de significancia del 0.003 y Rutina con un nivel de significancia del 0.0089 expresan que es en estos aspectos donde existen diferencias entre los diferentes niveles de escolaridad.



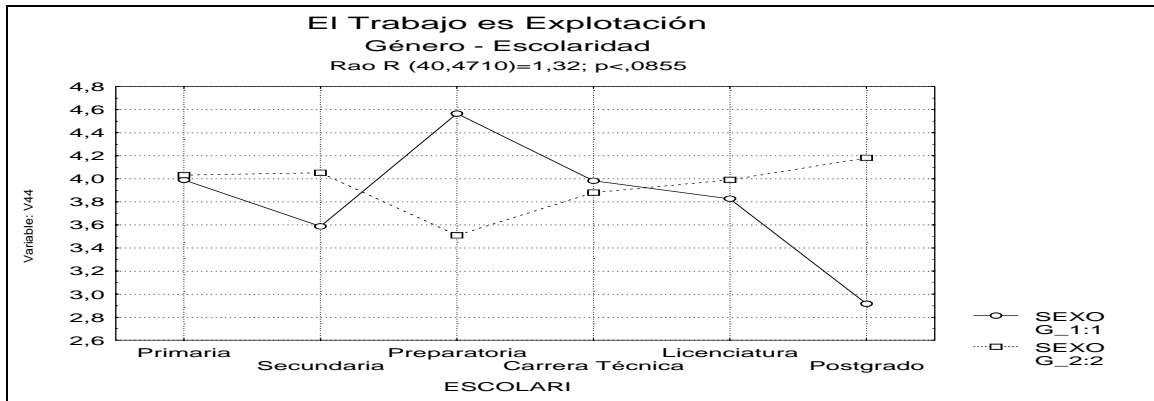
Análisis de Varianza.- Las mujeres con escolaridad Preparatoria obtuvieron una (Media 5.94) lo cual significa que en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, están muy de acuerdo en que el trabajo es sostenimiento económico, así también el grupo de las mujeres con nivel de estudios Licenciatura (Media 5.76). Mientras que las mujeres con nivel postgrado con una (Media de 4.42) y los hombres con una Media de = 4.67 solo están de acuerdo.



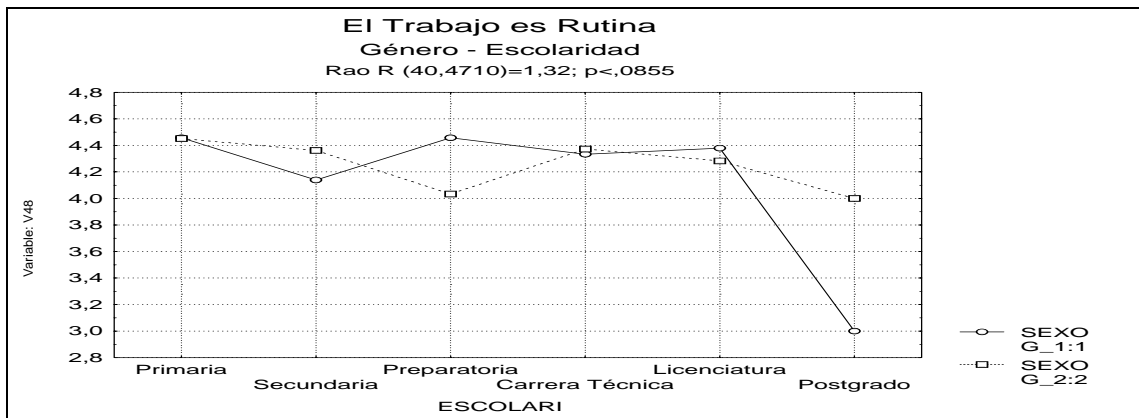
Análisis de Varianza.- La grafica muestra que los hombres con nivel preparatorio presentan una media de 5.43 estando de acuerdo en que el trabajo es necesidad, mientras que los mismos hombres con nivel postgrado con una Media de 4.6 están de acuerdo en la misma afirmación.



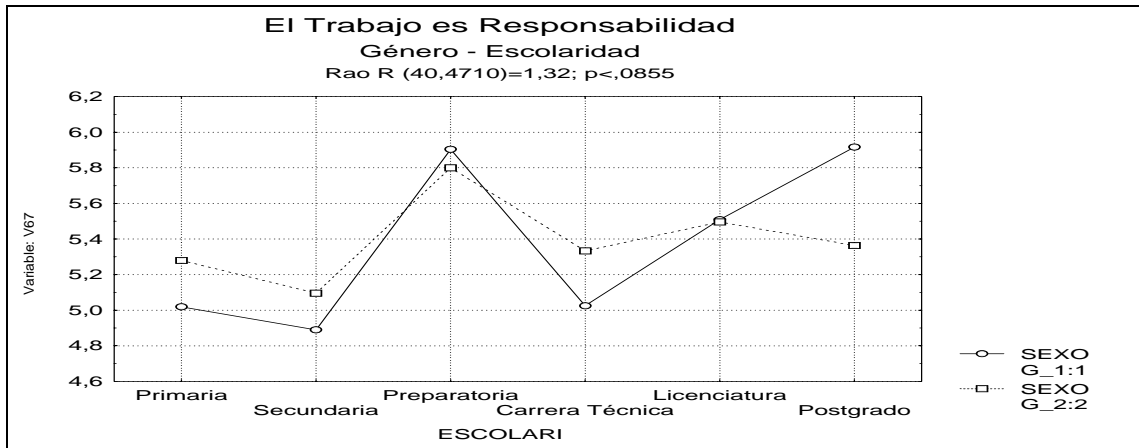
Análisis de Varianza.- Hombres y mujeres se mantienen muy parecidos en todos los niveles en los puntajes de las medias, solamente ambos generaos con nivel postgrado, mujeres con una Media de= 3.08 y los hombres con una Media de= 3.01 significa que están menos de acuerdo en que el trabajo sea cansancio.



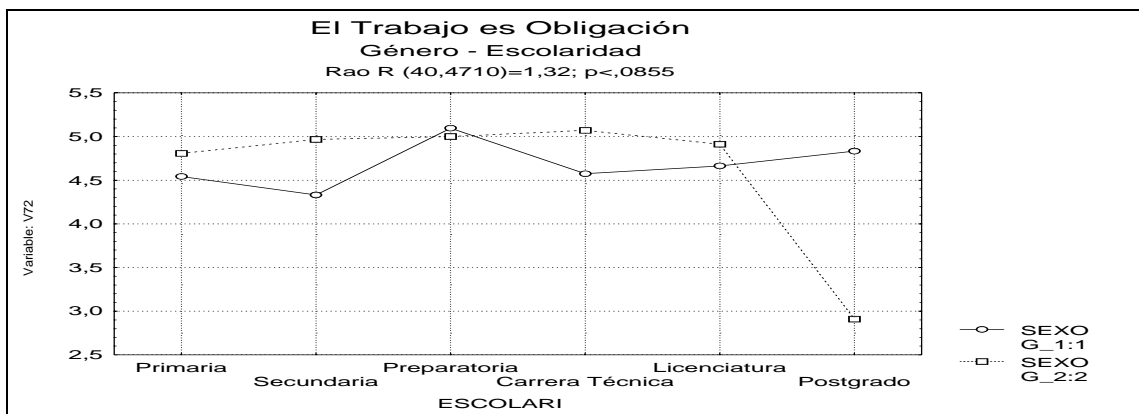
Análisis de Varianza.- Se observa en la gráfica, los hombres con preparatoria con una Media de 4.59 y el puntaje mas bajo los hombres con nivel postgrado con una Media de 2.86.



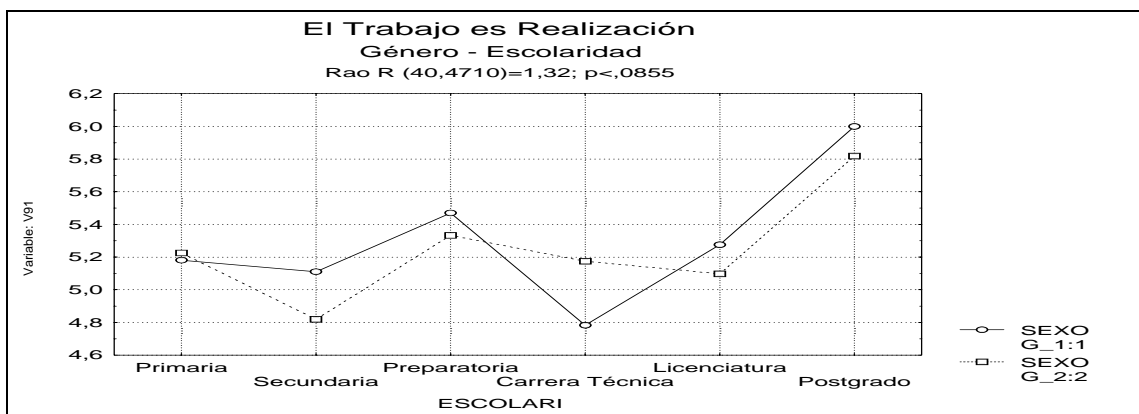
Análisis de Varianza.- Se muestra una gráfica similar en ambos géneros con valores en las medias parecidos, a excepción de los hombres con nivel postgrado que muestran una media de 3.0 lo cual significa que están poco de acuerdo en que el trabajo sea rutina, mientras que las mujeres con una media de 4.0 permanecen neutrales ante la afirmación el Trabajo es rutina.



Análisis de Varianza.- En el nivel de escolaridad preparatoria, las mujeres presentan una Media de = 5.8 mujeres y 5.9 en hombres, lo cual significa que están muy de acuerdo en que el Trabajo sea Responsabilidad.



Análisis de Varianza.- Se muestra una gráfica semi-paralela entre ambos géneros. Los hombres con postgrado presentan una Media de=4.7 , mientras que las mujeres con nivel postgrado presentan una Media =de 2.98 , lo cual significa en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado que están muy en desacuerdo en que el trabajo es obligación.



Análisis de Varianza.- Se muestra una gráfica semi-paralela en ambos géneros donde solamente se muestra una tendencia similar en hombres con una Media= 6 y las mujeres con postgrado M= 5.8 en estar muy de acuerdo en que el trabajo es realización, en una escala del 1 al 7 en el cuestionario aplicado.

4.2 EL TRABAJO EN EL MACROESCENARIO MEXICANO

Justificación.- En este apartado se quiere obtener información sobre el Significado de Trabajo ubicándolo dentro del propio ambiente de México. Ya que se considera que el Significado de Trabajo puede ser diferente cuando se valora en sí mismo que cuando se ubica dentro del contexto laboral mexicano, y se considera importante porque muestra la influencia del ambiente social, las valoraciones que se hacen del ambiente social mexicano y la relación que establecen con trabajo.

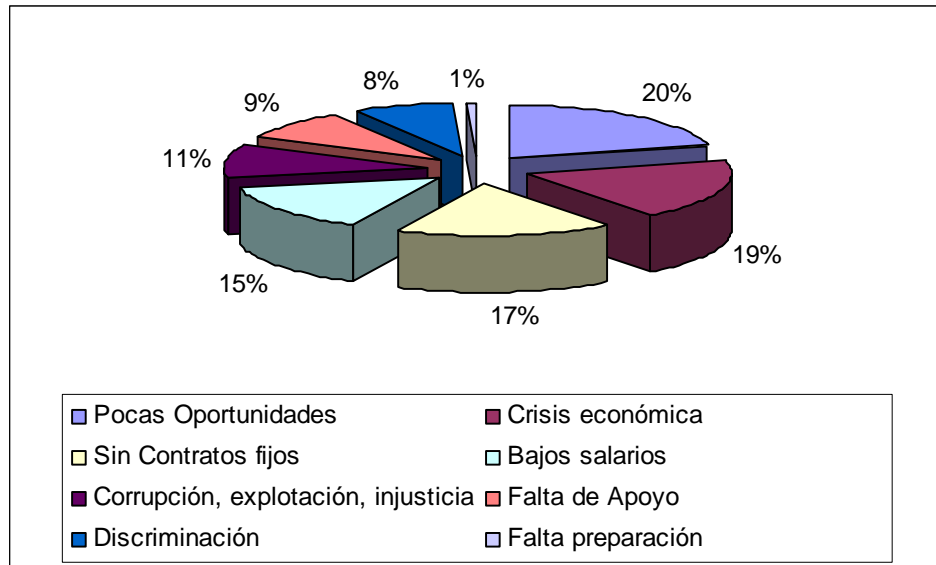
Preguntas en relación al Significado de Trabajo en México

Número de Pregunta	Preguntas
17	Cuando pienso en el Trabajo en nuestro país México pienso en pocas oportunidades
41	El Trabajo en nuestro país México es crisis económica y pocas inversiones.
64	Cuando pienso en el Trabajo en nuestro país México pienso en la ausencia de contratos fijos.
88	Cuando pienso en el Trabajo en nuestro país México, pienso en corrupción, injusticia y explotación.

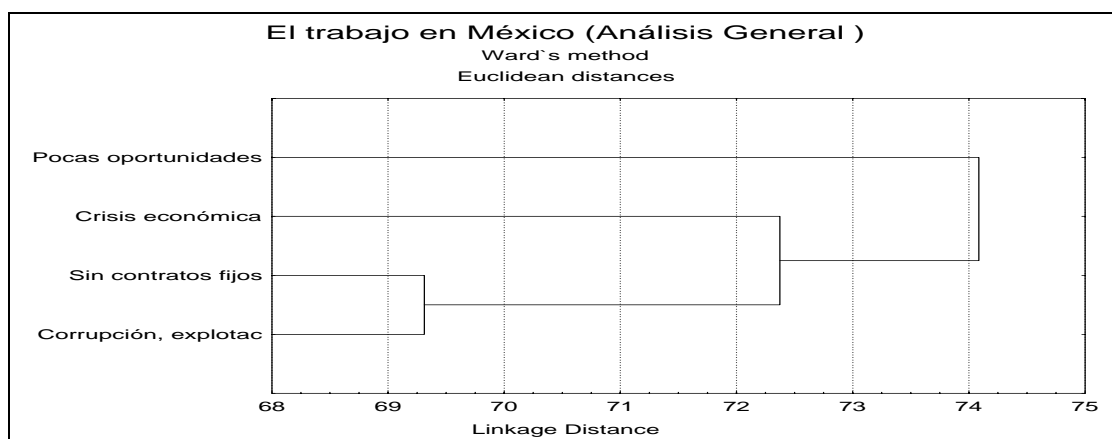
4.2.1.- Consideraciones generales del Trabajo en el Macro escenario Mexicano (Análisis General) .

Ante la pregunta abierta de Qué asocia usted en cuanto al Trabajo en nuestro país México? Se obtuvieron las siguientes frecuencias de respuesta:

2.-EL TRABAJO EN EL MACROESCENARIO MEXICANO		
Escenario general del Contexto Laboral Mexicano		
<u>El Trabajo en México país</u>	%	
	Total	
Pocas Oportunidades	20	
Crisis económica	19	
Sin Contratos fijos	17	
Bajos salarios	15	
Corrupción, explotación, injusticia	11	
Falta de Apoyo	9	
Discriminación	8	
Falta preparación	1	



Análisis Cualitativo.- se observa en el análisis de frecuencias por palabras que las de mayor frecuencia fueron Pocas oportunidades, crisis económica y sin contrato fijo.



Análisis Cluster (Medias y Desviación Estándar)

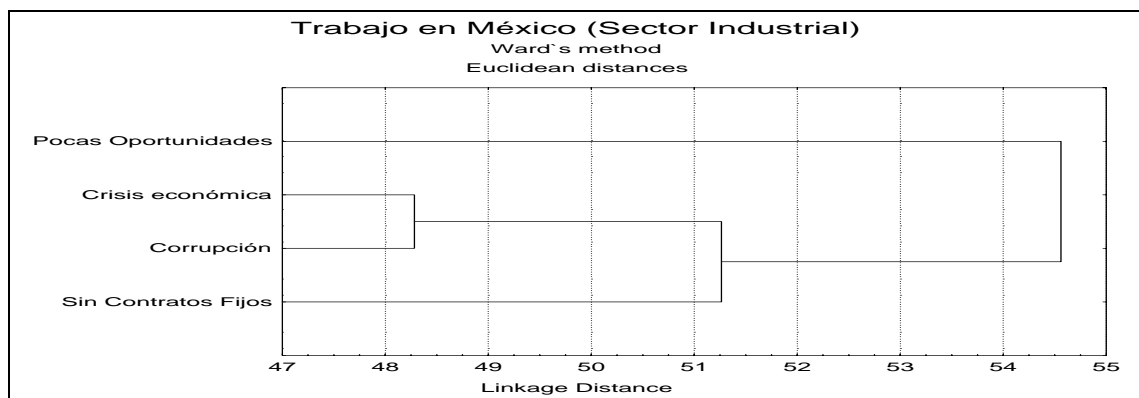
	Valid N	Mean	Variance	Std.Dev.
Sin Contratos Fijos	1125	4,94	3,12	1,76
Corrupción	1125	4,82	3,06	1,75
Crisis económica	1122	4,81	3,12	1,76
Pocas Oportunidades	1122	4,73	3,06	1,74

Análisis Cluster.- El cluster con la distancia menor es sin contratos fijos y corrupción y explotación con una media de (M= 4.94, Corrupción con una Media de = 4.82).

Del total de respuestas se ve que caen en una Media por arriba de 4, llegando a 4.94 en Sin contratos fijos, lo cual en una escala del 1 al 7 en el cuestionario aplicado significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es sin contratación fija.

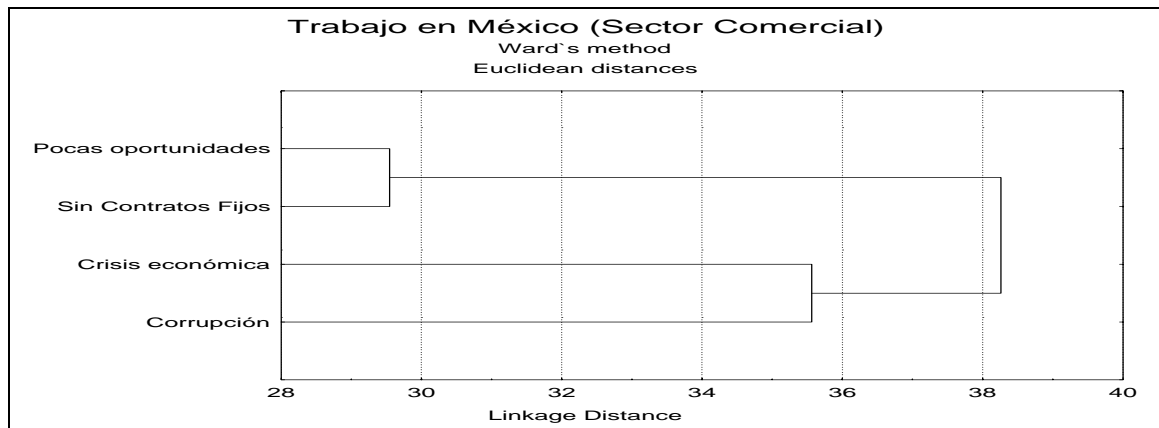
4.2.1.1 EL Trabajo en el país México (Análisis según los sectores)

Trabajo en el país México (Según el Sector Industrial)



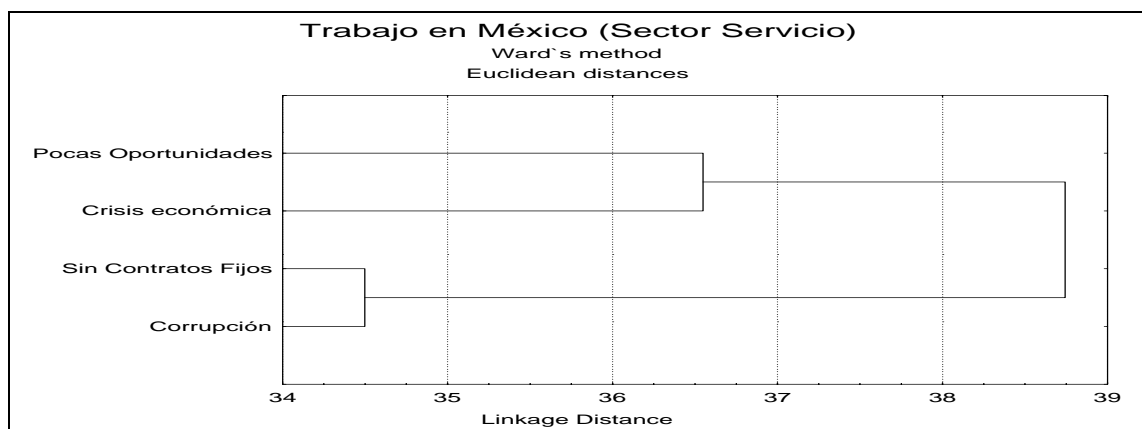
Análisis Cluster.- se muestra que el cluster más importante en los trabajadores del sector Industrial es corrupción y crisis económica con una distancia de 48.5; le sigue el cluster Sin contratos fijos y corrupción con una distancia de 51.75.

Trabajo en el país México (Según el Sector Comercial)



En el Análisis Cluster.- el cluster con la menor distancia Pocas oportunidades y sin contratos fijos con una distancia de 28.98, le sigue el cluster crisis económica y corrupción con una distancia de 35.9.

Trabajo en el país México (Según el Sector Servicios)



Análisis Cluster.- los trabajadores del sector servicios muestran una gráfica donde el cluster con la menor distancia es corrupción y sin contratos fijos con una distancia de 34.9, le sigue el cluster formado por Pocas Oportunidades y Crisis económica.

4.2.2.- EL TRABAJO EN EL PAÍS MÉXICO (Aspectos Particulares)

4.2.2.1. El Trabajo en el país México (Análisis por género)

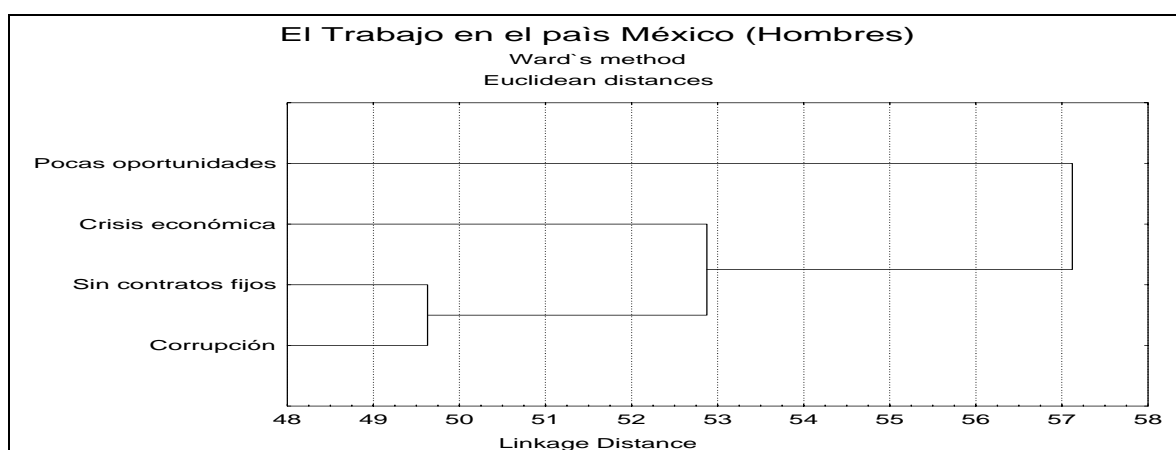
2.-EL TRABAJO EN EL MACROESCENARIO MEXICANO		
Escenario general del Contexto Laboral Mexicano		
<u>El Trabajo en México país</u>	%	%
	H	M
Pocas Oportunidades	23	18
Crisis económica	20	16
Sin Contratos fijos	19	14
Bajos salarios	15	14
Corrupción, explotación, injusticia	9	14
Falta de Apoyo	7	12
Discriminación	7	10
Falta preparación	0	2

Análisis Cualitativo.- Los hombres muestran frecuencias mas altas en Pocas oportunidades, crisis económica y sin contratos fijos. Aunque las mujeres también tienen altas frecuencias en los mismos aspectos, se observan diferencias en Corrupción, explotación, injusticia donde las mujeres tienen una frecuencia mas alta que los hombres (14 y 9), lo mismo en Falta de apoyo y discriminación (12 – 7) y (10 – 7).

4.2.2.2 Ejemplos de palabras ofrecidas por los trabajadores en el Trabajo en el país

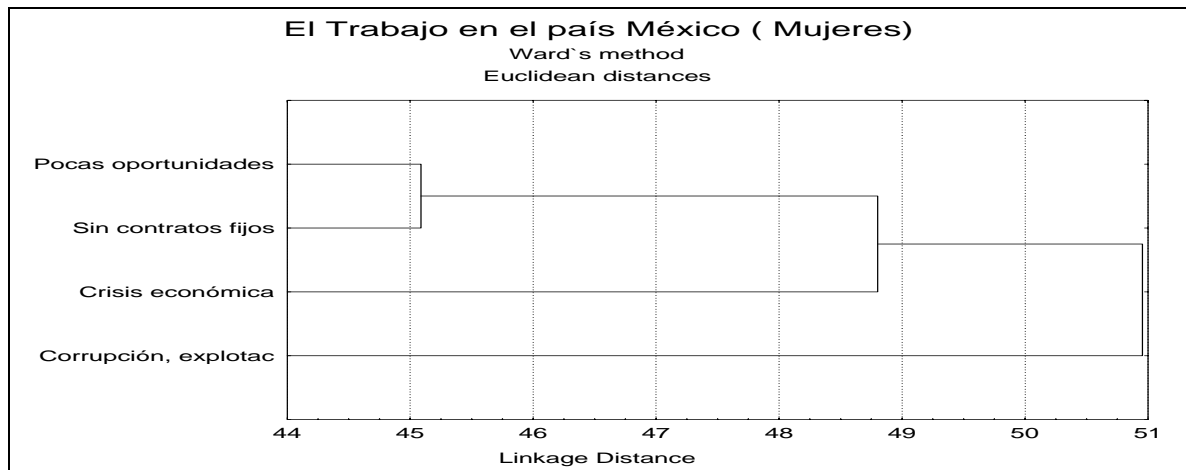
México

- ❖ Nula oportunidad
- ❖ Pocas inversiones
- ❖ Salarios pobres
- ❖ Corrupción
- ❖ Injusticia
- ❖ Exigencias
- ❖ Baja preparación



Medias y Desviaciones Estándar		
<u>El Trabajo en el país México (Hombres)</u>		
	mean	st. dev.
Pocas Oportunidades	4,88	1,86
Corrupción	4,69	1,80
Crisis económica	4,70	1,82
Sin contratos fijos	4,70	1,73

El Análisis Cluster.- muestra que en el grupo de hombres el cluster mas importante con la menor distancia es Corrupción con una Media = 4.69 y Sin contratos fijos con una distancia de 49.62 y una Media de 4.70. La mayoría de las respuestas sobrepasa el 4 que es la media en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo cual significa que están de acuerdo en relacionar el trabajo en México con corrupción y con ausencia de contratos fijos.



Análisis Cluster.- el cluster con la distancia menor es Pocas oportunidades y sin contratos fijos con una distancia de 45.08, le sigue Crisis económica con una distancia de 48.80.

Mientras que los hombres relacionan Sin contratos fijos y corrupción, las mujeres relacionan más con pocas oportunidades y sin contratos fijos.

4.2.2.3- EL Trabajo en el país México (Análisis por género y edad)

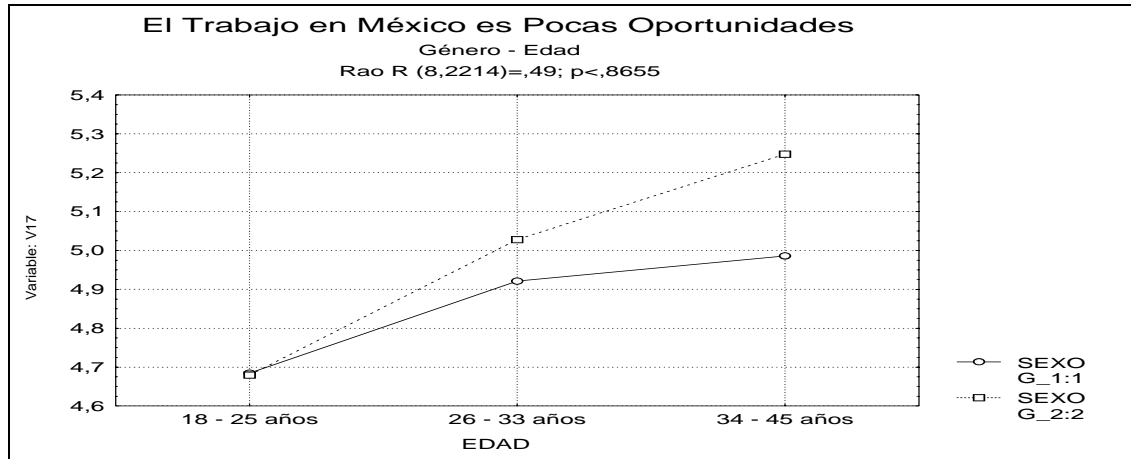
EL TRABAJO EN MEXICO (Análisis de Varianza Género - Edad)

MEDIAS					
	Pocas oportunidades	Crisis económica	Ausencia de contratos fijos	Corrupción e injusticias	Valid N
Hombres (18-25 años)	4,68	4,97	4,67	4,74	111
Hombres (25-33 años)	4,92	4,61	4,65	4,57	330
Hombres (34-45 años)	4,98	4,71	4,85	4,97	143
Mujeres (18-25 años)	4,68	4,99	4,86	4,77	103
Mujeres (25-33 años)	5,03	4,88	4,86	4,71	320
Mujeres (34-45 años)	5,25	5,17	5,13	4,86	109
All Groups	4,95	4,83	4,80	4,73	1116

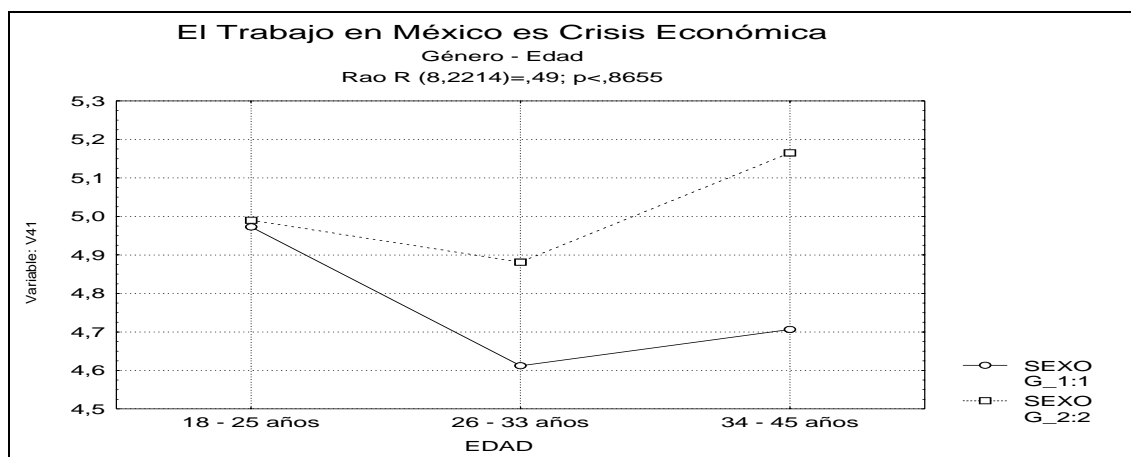
El nivel de Significancia obtenido al analizar el Trabajo en el contexto laboral mexicano:

	p-level
Pocas Oportunidades	0,000034
Crisis económica	0,024425
Ausencia de Contratos Fijos	0,013311
Corrupción e injusticias	0,970547

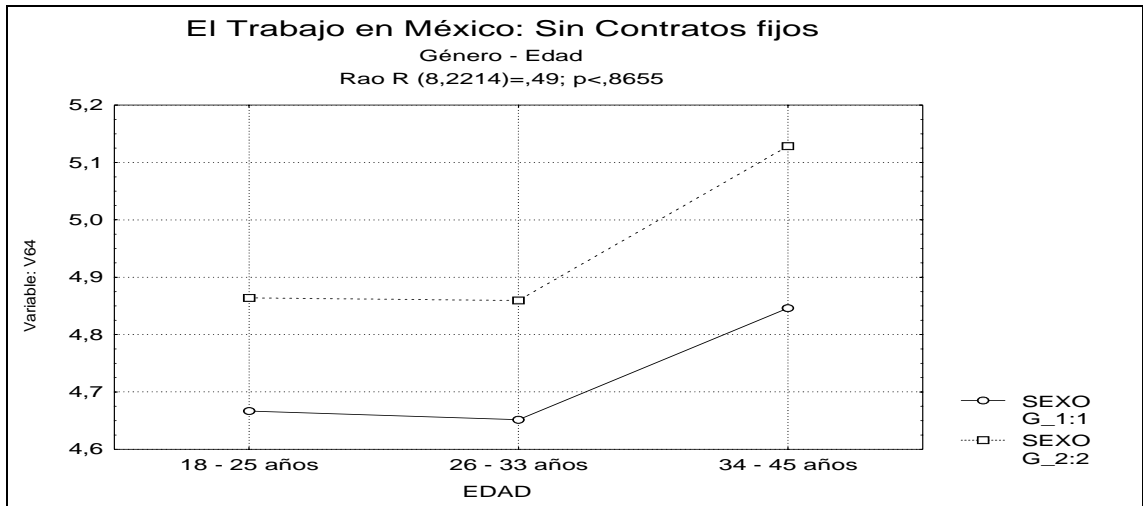
En el Análisis de Varianza.- La media de 5.247 se presenta en las Mujeres con edad de 34-45 años y corresponde a Pocas oportunidades que obtuvo un nivel de significancia menor a 0.01. Le sigue ausencia de contratos fijos con un nivel de significancia menor a 0.02, y Crisis económica con un nivel de significancia del 0.02. Lo anterior refleja que existen diferencias significativas entre el grupo de hombres y mujeres de diferentes edades. Observándose una tendencia del grupo de mujeres a estar más de acuerdo en que el Trabajo en México es de Pocas oportunidades, de ausencia de contratos fijos y que esta en crisis económica, todo en la valoración de la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado; por ello el grado de significancia es mayor para el grupo de mujeres con un nivel del 0.037546.



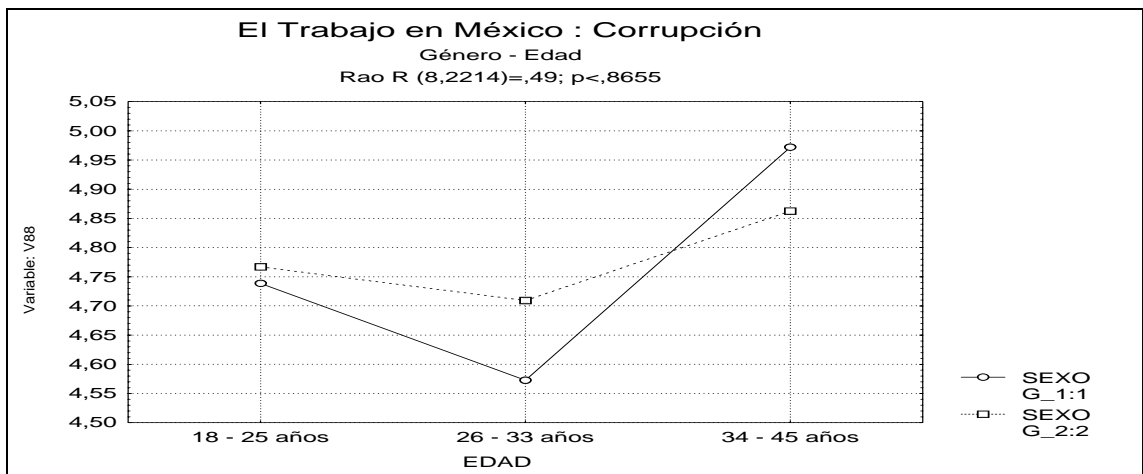
Análisis de Varianza - se tiene que para ambos géneros, en la edad de 34 a 45 años de edad relacionan al Trabajo en México con Pocas Oportunidades (con una Media de 5.24), mientras que los trabajadores con edades 18 – 25 (con una Media de 4.67) y los trabajadores de edad entre 26 – 33 años. En el grupo de mujeres de 34 a 45 años de edad, las medias se acercan a 5 o sobrepasan, lo que significa en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, que están muy de acuerdo en que el trabajo en México sea de pocas oportunidades.



Análisis de Varianza .- El grupo de Mujeres de 34-45 años se presentan con una Media de 5.16 lo que indica en una escala del 1 al 7 en el cuestionario aplicado que están de acuerdo en que el trabajo en México esta relacionado a la crisis económica.



Análisis de Varianza .- Son las Mujeres quienes presentan medias que van de $M=4.87$ en las mujeres de 26-33 años y una Media de 5.12 en las mujeres de 34-45. La tendencia de ambos grupos hombres y mujeres a la edad de 34 – 45 años es a estar de acuerdo en que el trabajo en México es sin contratos fijos (hombres Media=4.85), Mujeres $M=5.12$)



Análisis de Varianza.- se observa en la gráfica que ambos géneros, sobre todo en la edad de 34-45 años, hombres con una Media de 4.97 y las mujeres $M=4.87$, sobrepasan a 4 que es la media en el cuestionario aplicado del 1 al 7, están poco de acuerdo en que el Trabajo en México es Corrupción.

4.2.2.4 El Trabajo En El País México (Tipos de Contrato)

El Trabajo En El País México (Análisis de Varianza Género – Tipo de Contrato)

En el Análisis de Varianza.- se obtuvieron niveles de significancia menores a 0.001 en Ausencia de Contratos Fijos con un nivel de 0.00016; luego Pocas Oportunidades con un nivel del 0.00023, le sigue Crisis económica con un nivel también inferior a .001, resultando = 0.00051.

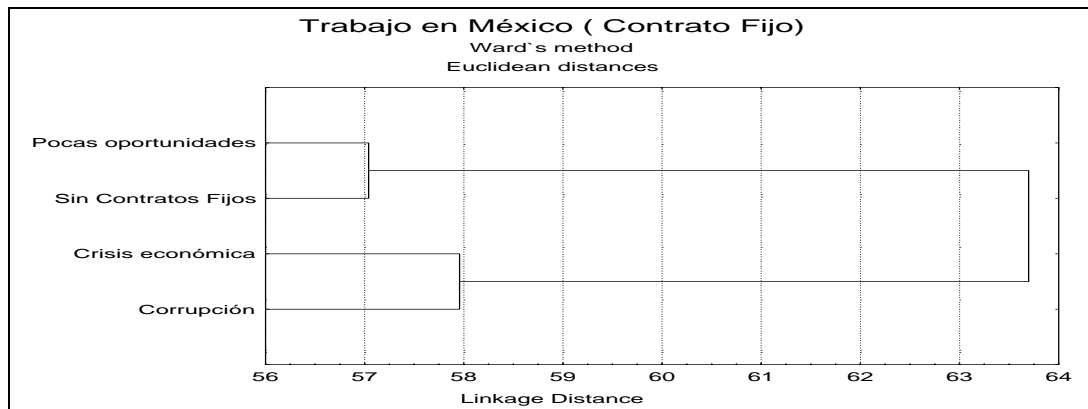
Medias obtenidas en el Análisis de Varianza					
	Pocas oportunidades	Crisis económica	Sin contratos fijos	Corrupción e Injusticias	Valid N
Hombres					
Contrato Fijo	4,90	4,73	4,70	4,64	400
Hombres					
Contrato Temporal	4,83	4,64	4,69	4,82	173
Mujeres					
Contrato Fijo	5,07	4,92	4,92	4,76	348
Mujeres					
Contrato Temporal	4,87	5.00	4,83	4,75	167
All Groups	4,94	4,82	4,79	4,72	1088

Análisis de Varianza.- La Media más alta 5.07 la presentan las Mujeres con Contrato Fijo, lo cual significa que en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, son quienes están más de acuerdo en que el trabajo en México es de pocas oportunidades.

El nivel de significancia obtenido en el Análisis de Varianza:

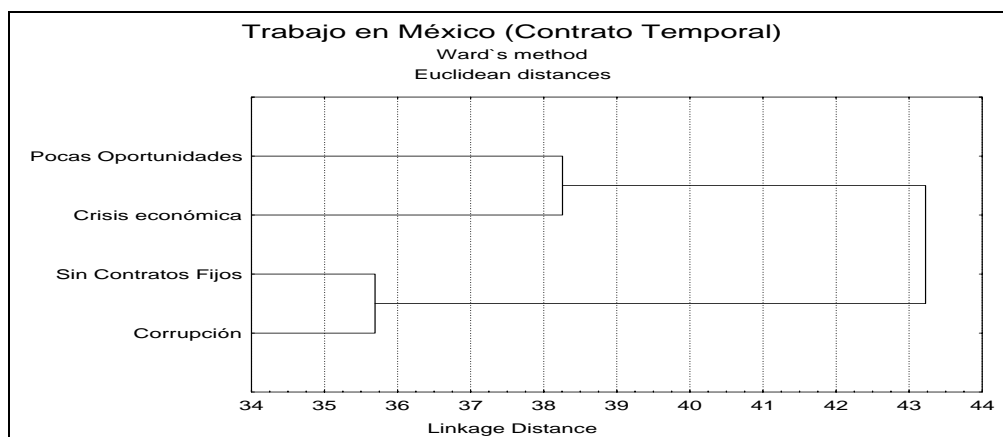
	p-level
Pocas Oportunidades	0,00023928
Crisis económica	0,0005105
Ausencia de Contratos Fijos	0,00016573
Corrupción e injusticias	0,26203284

Trabajo en México (Contrato Fijo)

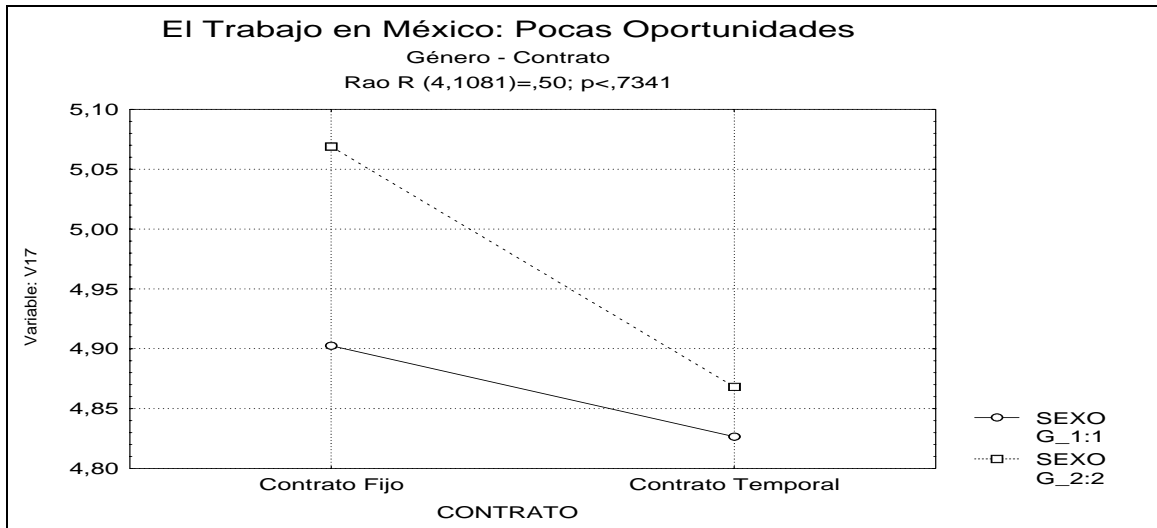


Análisis Cluster – Tipo de Contrato.- los trabajadores con Contrato Fijo presentan el cluster Pocas Oportunidades y Sin contratos con la distancia menor (57.04), seguido por Crisis económica y Corrupción con una distancia de 57.95.

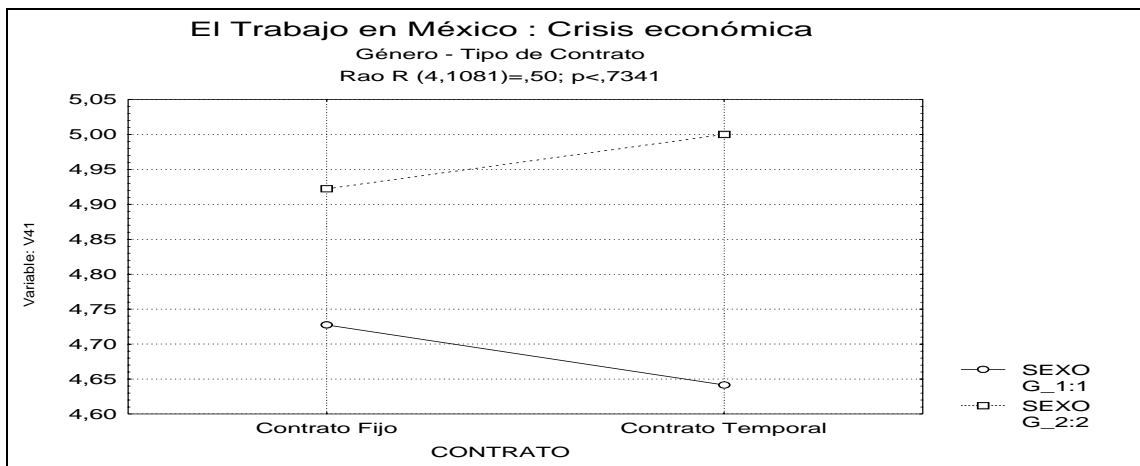
Trabajo en México (Contrato temporal)



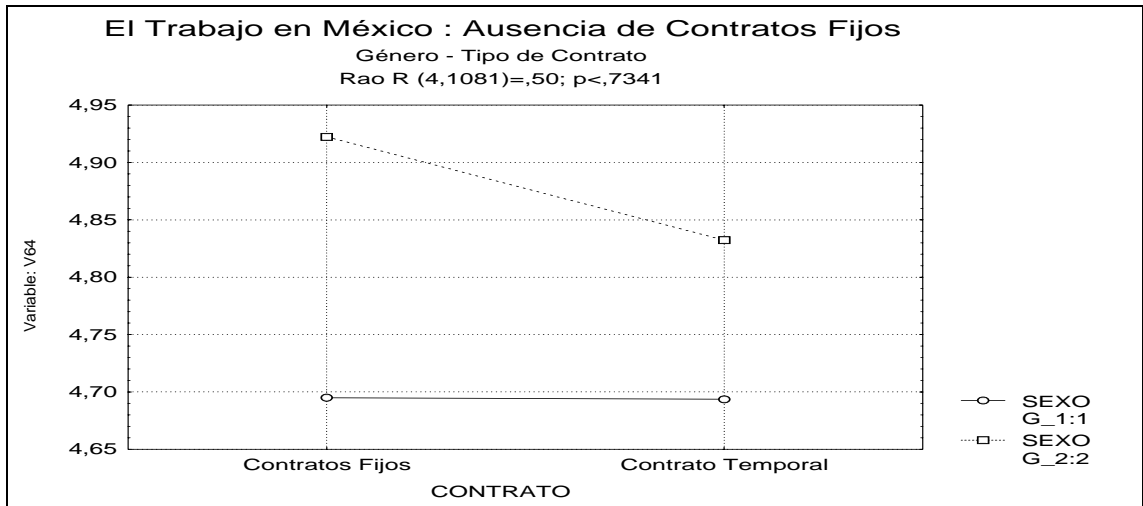
El Análisis Cluster.- los trabajadores con Contrato temporal presentaron el cluster Sin contratos fijos y Corrupción con una distancia de 35.69, le sigue el cluster Pocas oportunidades y crisis económica con 38.25.



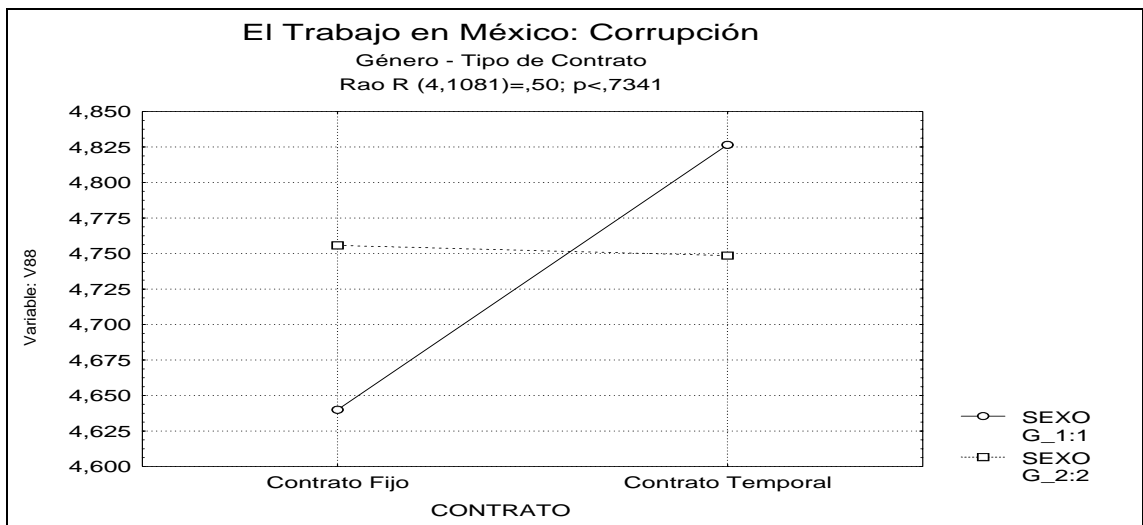
Análisis de Varianza.- Nuevamente las mujeres (348) con contrato fijo son quienes tienen una (Media de 5.06), lo que significa en una escala del 1 al 7 en el cuestionario aplicado que están de acuerdo en que el Trabajo en México es de pocas oportunidades.



Análisis de Varianza.- En general ambos grupos de mujeres con contrato fijo y temporal muestran puntajes que van de una Media = 4.93 (Mujeres con contrato fijo) y Media=5.01 en mujeres con contrato temporal que sobrepasa a la media de 4 en el cuestionario del 1 al 7 aplicado, lo que significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es de crisis económica.



Análisis de Varianza.- la gráfica permite ver que las mujeres (167) con contrato fijo con una media de 4.94 están de acuerdo en que el trabajo en México es ausencia de contratos fijos .



Análisis de Varianza.- se puede observar una gráfica cruzada que indica una tendencia mayor, donde los hombres (173) con contrato temporal (con una media de M= 4.82) están de acuerdo en que el trabajo en México es Corrupción.

4.2.2.5 El Trabajo en el País México (Sindicalizados – No Sindicalizados)

Análisis de Varianza Puesto – Sindicalizado/No Sindicalizado, medias obtenidas.

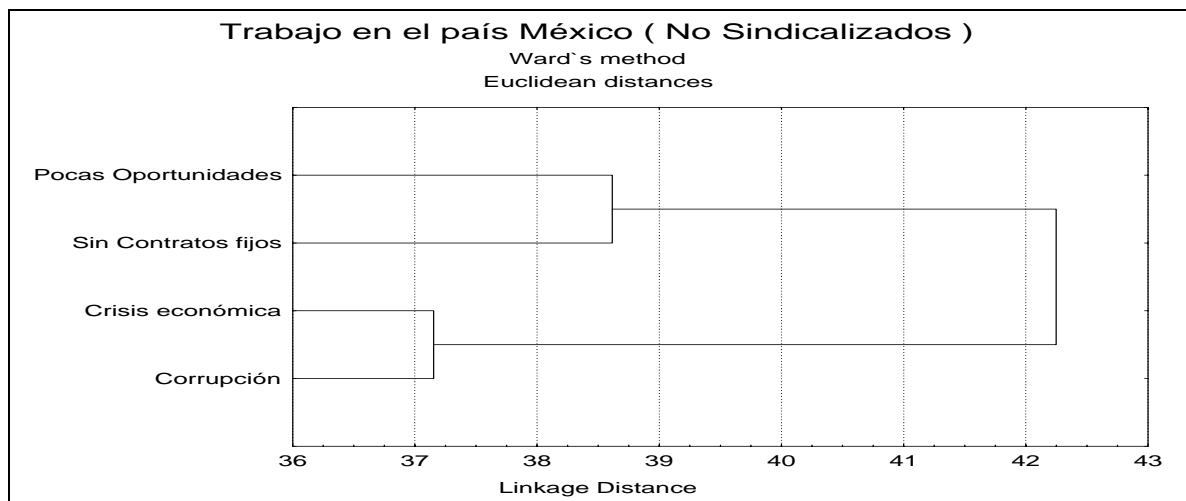
	Pocas oportunidades	Crisis económica	Sin contratos	Corrupción e Injusticias	Valid N
Limpieza					
No Sindic	4,79	4,64	4,67	4,69	89
Administrativos					
No Sindic	5,11	5,06	5,13	4,76	93
Comerciales					
No Sindic	4,87	4,657	4,57	4,69	143
Operativos Sindic	5,44	5,18	5,46	4,99	127
Operativos					
No Sindic	4,57	4,57	4,52	4,65	152
Jefaturas Sindica	4,64	4,82	4,77	4,77	22
Jefaturas					
No Sindic	5,01	4,64	4,43	4,70	77
All Groups	4,94	4,83	4,80	4,72	1117

Se observa como en el aspecto pocas oportunidades es donde existen diferencias significativas entre los grupos comparados, teniendo la media de 5.44 el grupo de trabajadores operativos sindicalizados , puntaje que interpretado en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es de Pocas Oportunidades.

Otro aspecto que muestra una diferencia significativa es el de corrupción con 0.03. Y las medias en general están por arriba de 4 que es la media en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado.

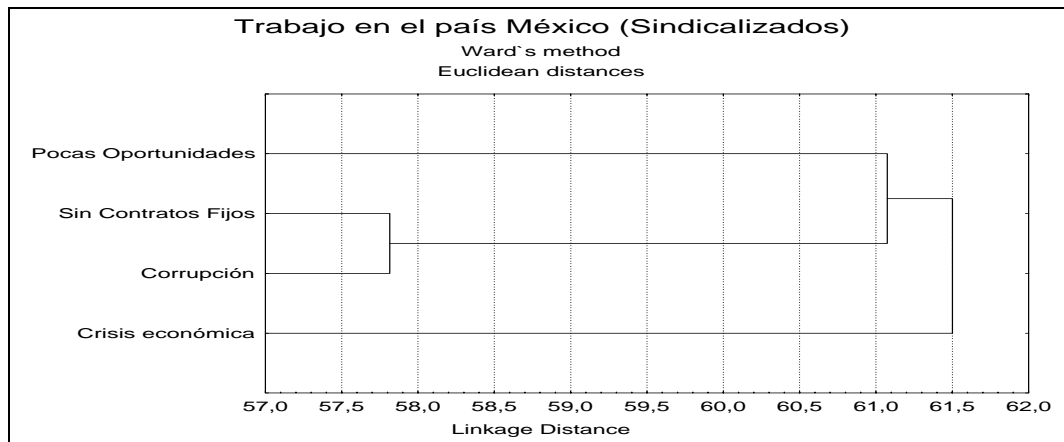
Varianzas	
	p-level
Pocas Oportunidades	0,0004774
Crisis económicas	2,3064E-07
Sin Contratos Fijos	3,002E-05
Corrupción	0,03583685

Trabajo en el país México (No Sindicalizados)

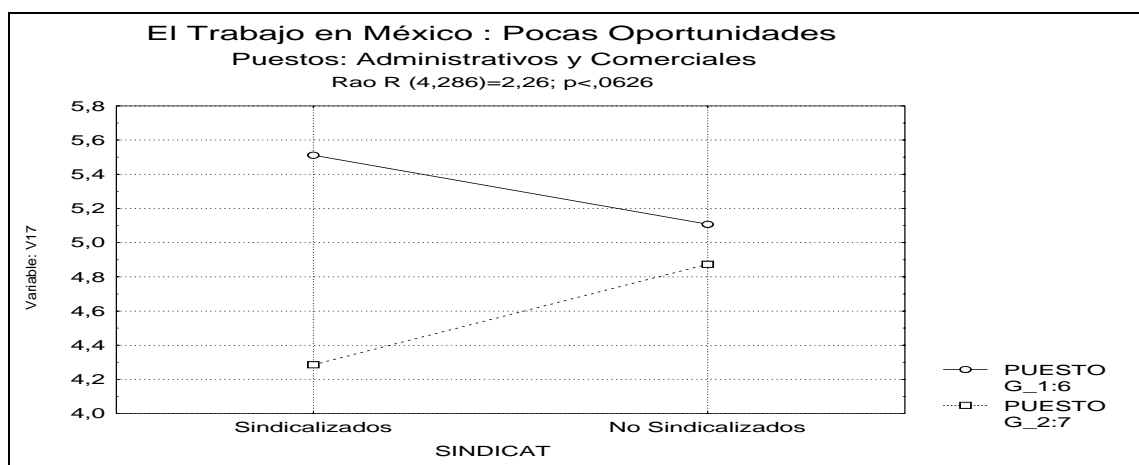


En el Análisis Cluster.- se obtuvo que en los trabajadores no sindicalizados el cluster mas importante fue el formado por Corrupción y Crisis económica con una distancia de 37.15, le sigue Sin contratos y pocas oportunidades con 38.61.

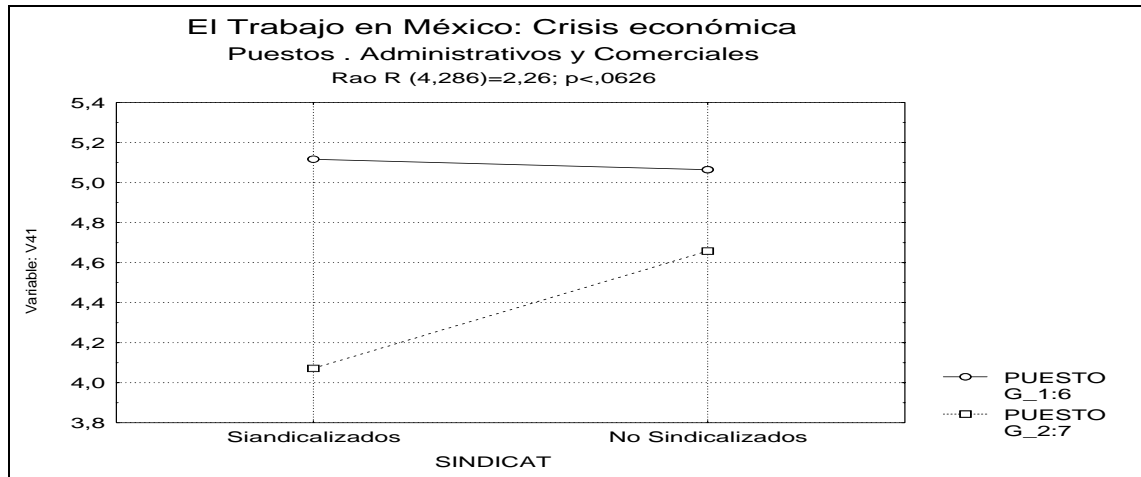
Trabajo en el país México (Sindicalizados)



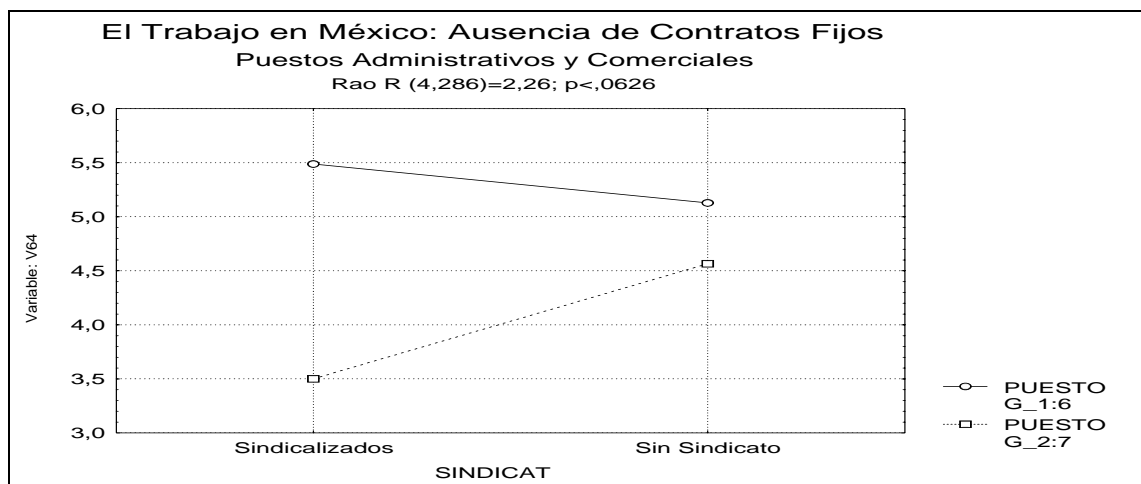
En el Análisis Cluster, se obtuvo que para los trabajadores sindicalizados el cluster más importante fue Corrupción y Sin contratos fijos con una distancia de 57.81, le sigue Pocas oportunidades y sin contrato fijo con 61.07.



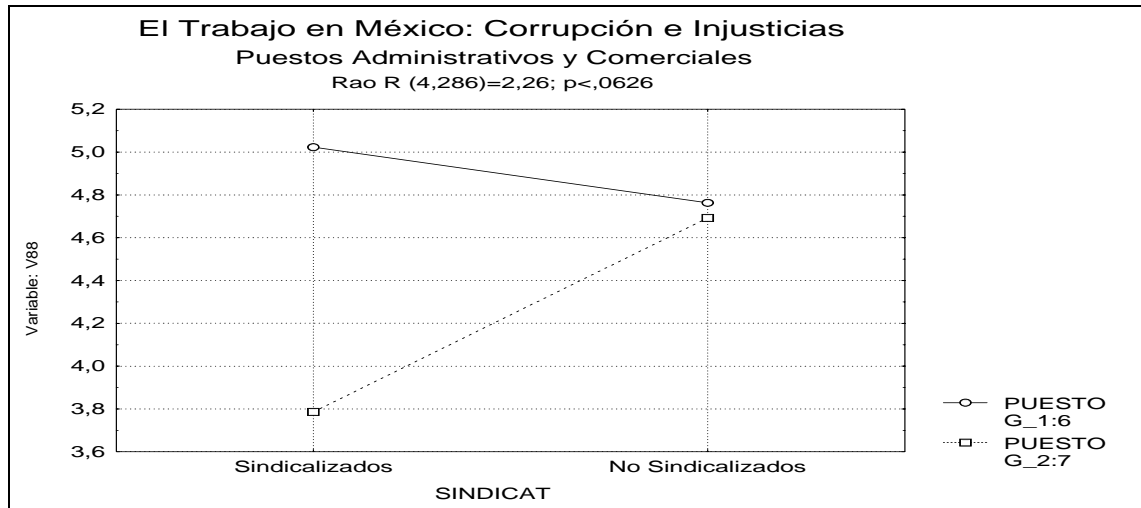
En el Análisis de Varianza, se observa en la gráfica que el grupo de hombres trabajadores administrativos (sindicalizados como no sindicalizados) muestran medias de 5.4 y 5.0 lo que interpretado en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es de pocas oportunidades. Mientras que los trabajadores sindicalizados se muestran casi en la media 4, lo que significa que permanecen neutrales ante esta afirmación.



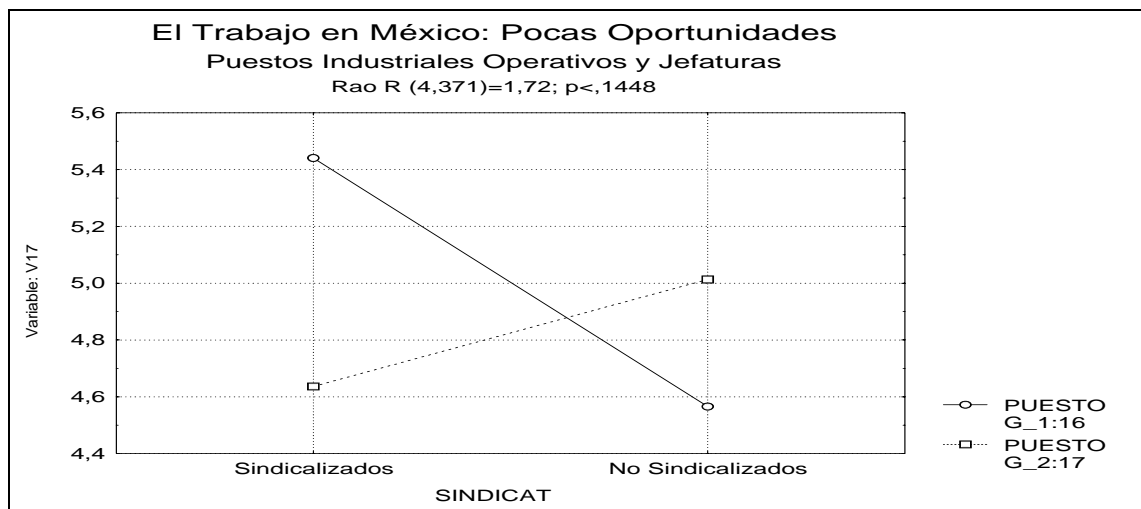
En el Análisis de Varianza.- nuevamente se muestra una gráfica donde los trabajadores administrativos sindicalizados ($M=5.07$) y no sindicalizados ($M=5.05$) están por encima de la media 4 del cuestionario aplicado en una escala del 1 al 7 significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es de crisis económica.



En el Análisis de Varianza.- se observa que los trabajadores de los puestos administrativos sindicalizados con una media de ($M=5.5$) están por encima de la media 4 en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo que significa que están muy de acuerdo en que el trabajo en México es ausencia de contratos fijos.



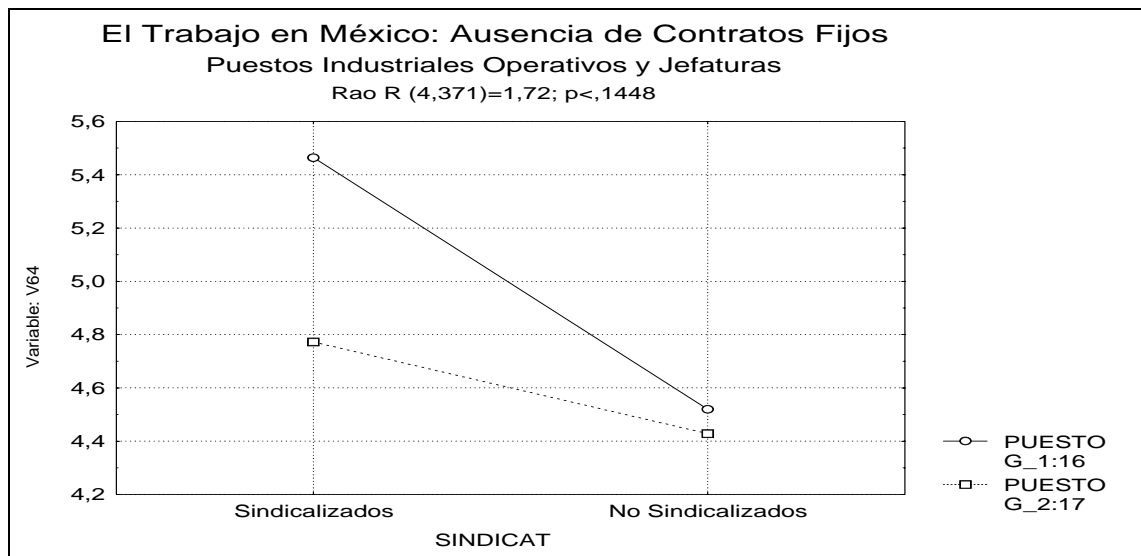
Análisis de Varianza.- Los trabajadores administrativos sindicalizados con una Media de 5.01 se encuentran por encima de la media de 4 que en una escala del 1 al 7 significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es corrupción e injusticias. Mientras que el grupo de trabajadores sindicalizados presentan una media de M=3.8 lo cual significa que están en desacuerdo en que el trabajo en México sea de corrupción e injusticias.



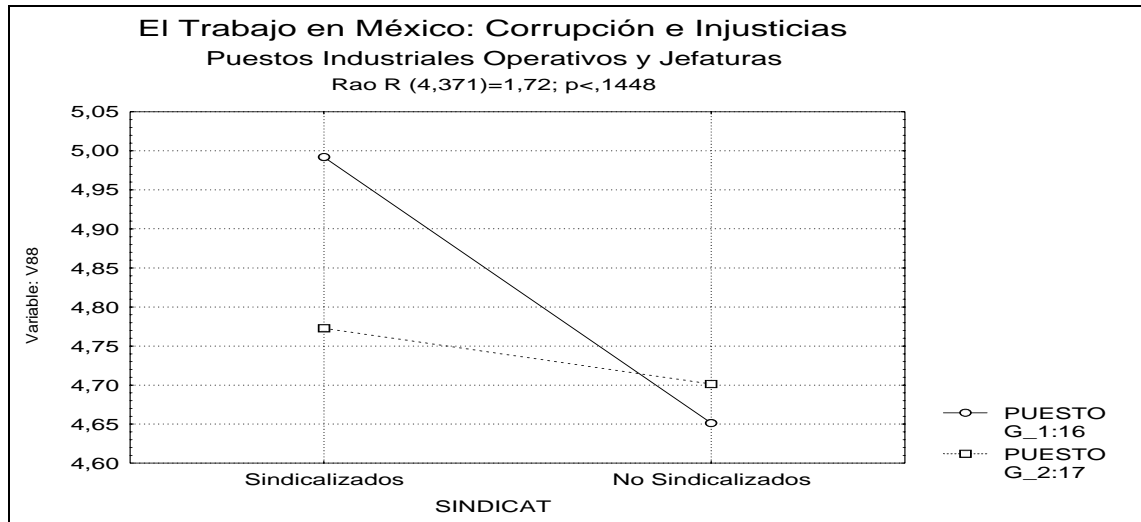
Análisis de Varianza.- La gráfica muestra que los trabajadores operativos presentan una Media =5.44, lo cual en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es de Pocas oportunidades.



En el Análisis de Varianza.- Los Trabajadores operativos sindicalizados (Media 5.19) se muestran por arriba de la media 4 en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo cual significa que están de acuerdo en que el trabajo en México esta en crisis económica.



Análisis de Varianza.- Los trabajadores operativos sindicalizados (M=5.46) presentan una media que sobrepasa la media de 4 en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo cual significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es ausencia de contratos fijos.



Análisis de Varianza.- Los Trabajadores operativos sindicalizados presentan una media de (M=4.99) que en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, significa que están de acuerdo en que el trabajo en México es corrupción e injusticias.

4.3 TRABAJO EN EL MICROESCENARIO ORGANIZACIONAL

Justificación.- El interés de este apartado es conocer cómo viven, cómo valoran, cómo experimentan el trabajo dentro de la dinámica organizacional. Así por ejemplo, conocer cuál es la actitud hacia diversos aspectos en el trabajo, por ejemplo la interrelación con los compañeros del trabajo, con las normas, con los jefes, etc. La finalidad es analizar la experiencia laboral general dentro del ambiente interno de sus organizaciones u empresas para comprender y explicar en forma conjunta la experiencia laboral con aspectos propios de la cultura del mexicano.

Número Preguntas aplicadas en relación al Micro escenario Organizacional del Trabajo

- 3 El Ambiente propio de mi departamento en el Trabajo es de Amistad y Confianza
- 4 Las Instalaciones de mi Empresa son incómodas y feas
- 5 Las herramientas de trabajo que utilizo son Obsoletas
- 6 Las Normas y Políticas de mi Empresa son Orden y Disciplina.
- 7 Los horarios de trabajo son Agotadores y de Cansancio.
- 10 La RELACION DE TRABAJO que mantengo con mi Jefe es de respeto y armonía
- 11 En relación al PROCEDIMIENTO que utiliza mi jefe para realizar el trabajo, existe Comunicación, comprensión y respeto.
- 12 Los Festejos y Regalos es lo que me motiva en el Trabajo por parte de mi JEFE
- 13 El Reconocimiento y Apoyo es lo que me MOTIVA en mi Empresa
- 14 En relación al COMPAÑERISMO en el Trabajo para mí lo más importante es la amistad
- 16 En mi Empresa el Ambiente General de Trabajo es de Tensión
- 21 En mi empresa el ambiente general de Trabajo que se respira es de seguridad
- 24 En mi Empresa el Ambiente General de Trabajo es de Conflictos
- 27 El Ambiente propio de mi departamento es de Compañerismo y Apoyo,
- 28 Las Instalaciones de mi Empresa son seguras e higiénicas (seguras y limpias)
- 29 Las herramientas de trabajo que utilizo son Insuficientes.
- 30 Las Políticas y Normas de mi Empresa son incongruentes.
- 31 Los horarios de trabajo logran la responsabilidad en los trabajadores.
- 34 LA RELACION DE TRABAJO que mantengo CON MI JEFE es de compañerismo y Colaboración
- 35 Considero que mi Jefe carece (no tiene) PROCEDIMIENTOS para realizar el trabajo
- 36 El Sueldo puntual, las despensas es lo que MOTIVA por parte de mi JEFE
- 37 En cuanto a la MOTIVACION que como trabajador tengo en la EMPRESA, para mí es el Sueldo y préstamos
- 38 Cuando pienso en el COMPAÑERISMO en el Trabajo, pienso en competencia, Individualismo y deslealtad
- 40 En mi Empresa el Ambiente General de Trabajo es de Cansancio
- 45 El Ambiente propio de mi departamento es de individualismo.
- 48 Para mí el trabajo es Rutina
- 50 El Ambiente propio de mi departamento es de Tensión
- 51 Las Instalaciones de mi Empresa son limpias y ordenadas.
- 52 Mis herramientas de trabajo son peligrosas
- 53 Las Normas y Políticas de mi Empresa significan cumplimiento al pie de la letra.
- 54 Los horarios de trabajo no son funcionales y provocan que haya Descuentos.
- 57 LA RELACION DE TRABAJO que mantengo CON MI JEFE es para tratar temas de salario, Préstamos y contratación

- 58 El PROCEDIMIENTO que utiliza mi jefe para realizar el trabajo es Sistemático, sigue un Proceso, un orden
- 59 Mi jefe me MOTIVA con Comprensión y confianza
- 60 La empresa me MOTIVA como trabajador con mejores prestaciones y derechos como el IMSS
- 61 En cuanto al COMPAÑERISMO en el Trabajo, los considero convenencieros, hipócritas y Falsos
- 63 El Ambiente de trabajo en mi Empresa es de Amistad, Compañerismo .
- 68 El Ambiente de trabajo en mi Empresa Aburrido y Rutinario
- 71 El Ambiente propio de mi departamento es de individualismo (cada quien ve por sí mismo)
- 74 El ambiente propio de mi departamento es Cansado y Requiere de esfuerzo .
- 75 Las Instalaciones de mi Empresa son deficientes .
- 76 Mis herramientas de trabajo son viejas y difícil de utilizar.
- 77 Las Normas y Políticas de mi Empresa son para aplicar medidas correctivas .
- 78 Los horarios de trabajo son Flexibles y Accesibles
- 81 LA RELACION DE TRABAJO que mantengo CON MI JEFE es de problemas y regaños
- 82 Mi jefe se impone y exige en relación al PROCEDIMIENTO que utiliza para realizar el Trabajo.
- 83 La MOTIVACION que recibo por parte de mi JEFE es por el Mando y el Miedo
- 84 De la MOTIVACION que como trabajador me ofrece LA EMPRESA me gustan las Convivencias y obsequios
- 85 El COMPAÑERISMO en el Trabajo, es de apoyo, ayuda y motivación
- 87 Mi ambiente general de trabajo lo considero agradable y armonioso.
- 88 Cuando pienso en el Trabajo en nuestro país México, pienso en corrupción, injusticia y Explotación.
- 92 El Ambiente de trabajo en mi Empresa es de Compromiso y Responsabilidad.

4.3.1 Relaciones con los compañeros de trabajo (Análisis General)

Análisis Cualitativo por análisis de palabras

Compañerismo	
Respeto	60
Individualismo	28
Motivación	26
Trabajo en equipo	24
Divertido	19

En el Análisis Cualitativo por análisis de palabras.- se observa que el Respeto es un aspecto importante en la relación entre compañeros de trabajo, también que la relación entre compañeros motiva y que es divertido. Sin embargo también refieren que existe individualismo, problemas, envidias, y dificultad para trabajar en equipo.

Palabras asociadas en el análisis cualitativo

Compañerismo

- ❖ Amistad, cariño, comprensión, comunicación, confianza, respeto, alegría
- ❖ Problemas, competencia, deslealtad, individualismo, superficialidad
- ❖ Convenencieros, envidia, negativo, hipócritas, falsos
- ❖ Apoyo, ayuda, motivación
- ❖ Trabajo en equipo, unión, compromiso, reuniones
- ❖ Es bueno en general, enriquecedor, necesario y relajante
- ❖ Divertido, fiestas, reuniones

Relación de Trabajo con su Jefe

- ❖ Respeto, armonía
- ❖ Colaboración, compañerismo, comprensión, confianza, cordial, comunicación
- ❖ Problemas, regaño, exigencia, disciplina
- ❖ Accesible, amable, compartido, equilibrado, tranquilo
- ❖ Salario, prestamos, contratación
- ❖ Apatía, distante, escasa, ni la conoce

Procedimiento que utiliza su Jefe para realizar el Trabajo

- ❖ Entusiasta, participativo, hace equipo, conciso, comunicación, comprensión, respeto
- ❖ No tiene procedimiento,
- ❖ Profesional, sistemático, eficiente
- ❖ Proceso, orden, se impone
- ❖ Soborna, grita, exigente, presión, control
- ❖ Aceptable
- ❖ Amable, optimista

Motivación por parte de su Jefe

- ❖ Festejos, regalos, sueldo puntual, despensa
- ❖ Aguinaldos, cenas navideñas, despensas,
- ❖ Comprensión, confianza, respeto
- ❖ Responsabilidad,
- ❖ Quedar bien, miedo, mando, no es muy buena, es escasa
- ❖ Colaboración, ayuda, convivencia, oportunidad
- ❖ Accesibilidad, amable, buen trato,
- ❖ Reconocimiento

Motivación por parte de la Empresa

- ❖ Seguro social, vales de despensa, antigüedad, transporte
- ❖ Prestamos, más sueldo, prestaciones, IMSS
- ❖ Reconocimiento, apoyo
- ❖ Convivencias, obsequios
- ❖ Nula, desgaste, inexacta
- ❖ Deficiente, escasa
- ❖ Aceptable, regular

- ❖ Armonía, confianza, respeto
- ❖ Comunicación, comprensión, respeto, positiva, buena

Ambiente de Trabajo de su Empresa

- ❖ Tensión, aburrido, cansado, pesado, rutinario, esfuerzo, conflictivo
- ❖ Compañerismo, Coordinación, compromiso, amistad, responsabilidad, unión
- ❖ Apoyo, seguridad
- ❖ Agradable, armonioso, tranquilo, trato bien
- ❖ Individual, discriminación, divisiones

Ambiente de Trabajo de su Departamento

- ❖ Amistad, respeto, compañerismo, amistad, apoyo, confianza
- ❖ Agradable
- ❖ Tensión, individualidad
- ❖ Aburrido, cansado, jornadas largas, monótono, es esfuerzo
- ❖ Responsabilidad
- ❖ Que se respeten a las personas, rivalidad, envidia, problemas
- ❖ Divertido, alegre, genial, agradable

Normas y Políticas

- ❖ Cumplimiento al pie de la letra, no se pueden infringir, respeto, orden
- ❖ Orden, disciplina, respeto, necesarias
- ❖ Incongruentes, rígidas, reprimen, exageradas
- ❖ Rígidas, exigentes, no muy adecuadas, peligrosas, racistas, horribles
- ❖ Indiferencia, no se conocen
- ❖ Buen ambiente, honradez, amabilidad

Horarios de Trabajo

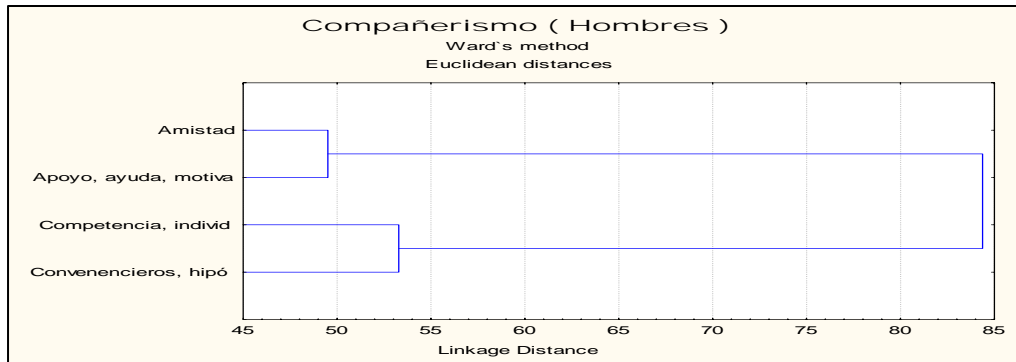
- ❖ Cansado, pesado, duros, sacrificio, largos, demasiado
- ❖ Agotador, exagerados, cansancio, pesados, sacrificio
- ❖ Dinero
- ❖ Puntualidad, responsabilidad, disciplina
- ❖ **Deber, disciplina, hora de entrada**

Instalaciones

- ❖ Departamentos, oficinas, estacionamiento, bodegas.
- ❖ Máquinas, checadore
- ❖ Áreas verdes,
- ❖ Seguras, higiénicas
- ❖ Apretados, insuficientes, incómodas, feas
- ❖ Comodidad, buenas, limpias, ordenadas, nuevas

Herramientas

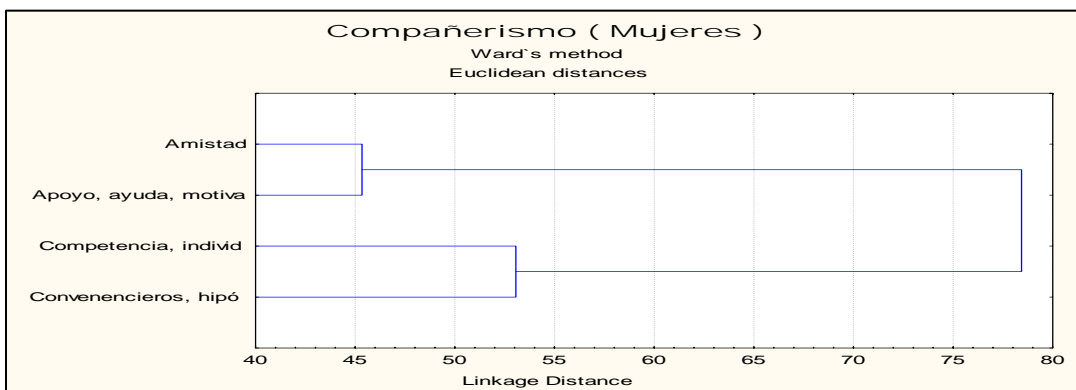
- ❖ Instrumentos personales
- ❖ Viejas, pesadas, difíciles, duras, peligrosa
- ❖ Insuficientes, obsoletas
- ❖ Cómodas, satisfactorias, bien, eficaces, exactas



Compañerismo (Hombres, cuadro de medias y desviaciones)

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Amistad	587	5,02	5	2,79	1,67
Individualismo	587	3,93	4	3,70	1,92
Convenencieros Hipocresía	587	4,05	4	3,75	1,94
Apoyo, Ayuda, motivación	588	4,92	5	2,82	1,68

Análisis Cluster.- Del total de resultados puede verse que los hombres muestran en el aspecto amistad una Media= 5.02 la cual indica que en una escala del 1 al 7 están de acuerdo en que el compañerismo significa amistad, apoyo, ayuda y que es motivante. En la media de M=3.93 se encuentra Individualismo lo que significa en la escala del 1 al 7 que se muestran neutrales ante la afirmación de que exista individualismo entre los compañeros de trabajo.



Compañerismo (Mujeres, cuadro de medias y desviaciones)

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Amistad	536	4,97	5	2,36	1,54
Individualismo	535	4,08	4	3,80	1,95
Convenencieros Hipocresía	532	3,94	4	3,71	1,93
Apoyo, Ayuda, motivación	532	4,71	5	2,76	1,67

Análisis Cluster. - En el grupo de mujeres, del total de medias se encuentran por arriba de 4, Amistad con una $M=4.97$ y Apoyo, ayuda y motivación con una Media de $=4.7$ lo que significa en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado que están de acuerdo en que el compañerismo sea amistad, apoyo, ayuda y motivación. Solamente se observa una ligera tendencia a diferencia de los hombres en individualismo con una Media de 4.08.

Relaciones con los compañeros de trabajo (Análisis por Género)

RELACIONES INTERPERSONALES		
Compañerismo	H	M
Respeto	38	38
Individualismo	19	16
Trabajo en equipo	17	12
Motivación	13	24
Divertido	13	10

Análisis Cualitativo.- En el análisis por género, se observa que ambos grupos hombres y mujeres obtienen una frecuencia alta en Respeto (38), mientras que los hombres ligeramente la frecuencia es mayor en Individualismo y trabajo en equipo. Las mujeres presentan una frecuencia mayor en el aspecto Motivación (Frecuencia = 24).

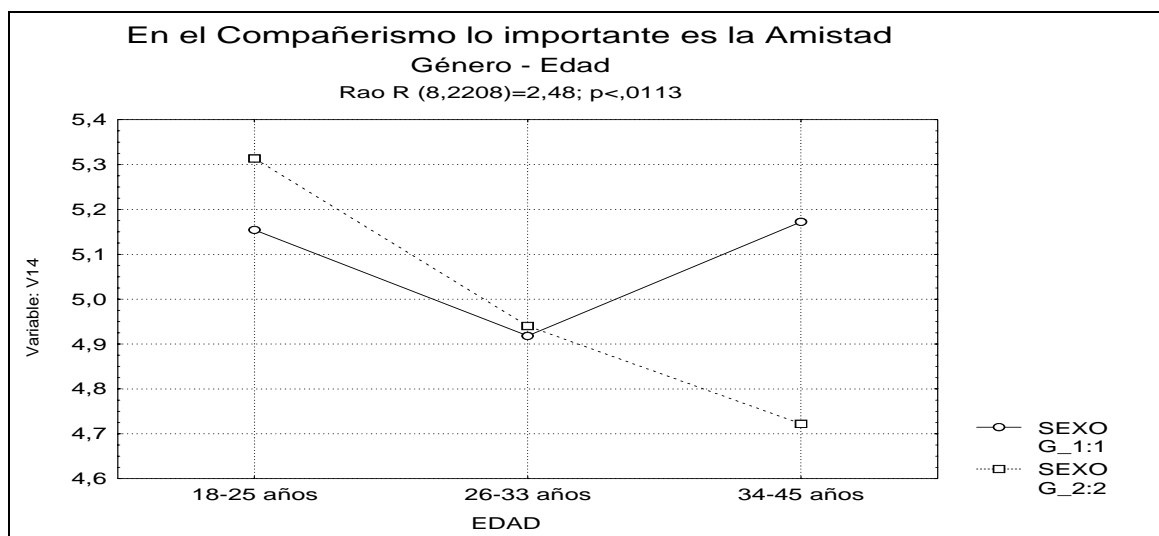
Relaciones con los compañeros de trabajo (Análisis por Género - Edad)

Análisis de Varianza (Medias Obtenidas)					
	Amistad	Individualismo	Conveniencias	Apoyo	Valid N
Hombres 18-25 años	5,15	4,363	4,436	4,87	110
Hombres 26-33 años	4,92	3,94	3,99	4,85	330
Hombres 34-45 años	5,17	3,54	3,87	5,08	145
Mujeres 18-25 años	5,31	3,99	3,88	4,42	102
Mujeres 26-33 años	4,94	4,07	4,06	4,80	318
Mujeres 34-45 años	4,72	4,14	3,59	4,66	108
All Groups	4,99	3,99	3,99	4,81	1113

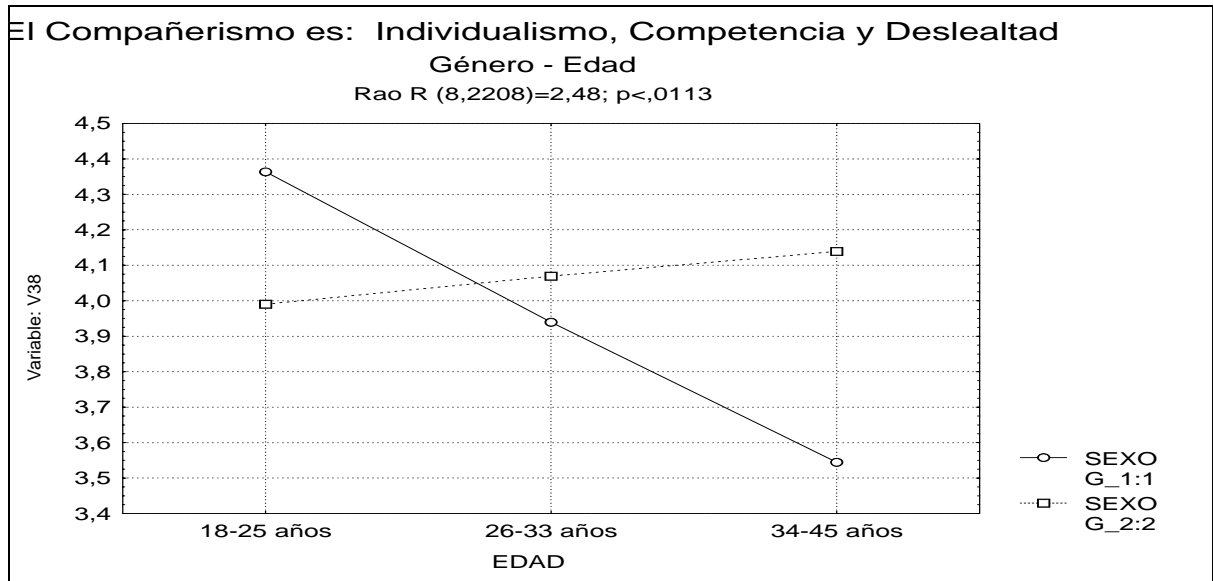
Los niveles de significancia obtenido en compañerismo fueron:

	p-level
Amistad	0,16024381
Individualismo	0,94308066
Conveniencias	0,62891072
Apoyo	0,12985367

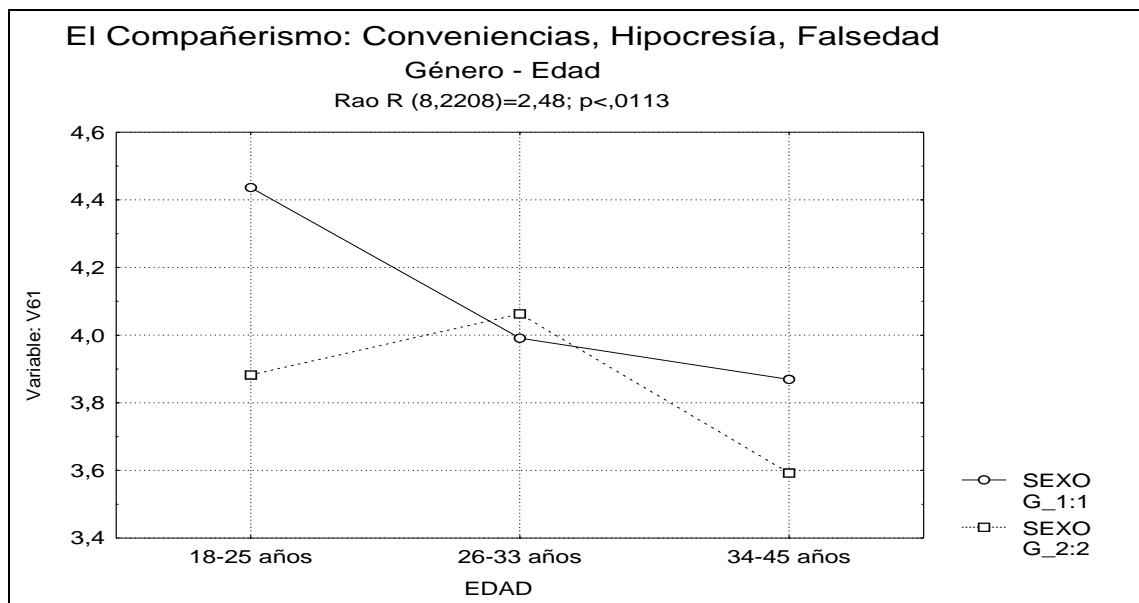
Análisis de Varianza.- Como se observa en general en cuanto a nivel de significancias, no existen diferencias significativas entre ambos grupos. Aunque en cuanto al total de medias obtenidas es en el aspecto apoyo donde el grupo de hombre de entre 34 y 45 años de edad obtienen una media mayor de 4, M=5.08 que en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado significa que están mas de acuerdo en que el apoyo es importante en la relación entre compañeros de trabajo.



Análisis de Varianza.- No existen diferencias significativas entre los grupos analizados, solo se muestra que las mujeres de entre 18 y 25 años de edad presentan una Media de 5.31 y los hombres de la misma edad (M = 5.15).



Análisis de Varianza.- No se observan diferencias entre los grupos, es solamente que el grupo de hombres de entre 18 y 25 años de edad presentan una media $M=4.36$ que en una escala del 1 al 7 se encuentra por arriba de la media, lo que significa que esta de acuerdo en que en el compañerismo existe individualismo, competencia y deslealtad.



Análisis de Varianza.- Análisis de Varianza.- Aunque no se muestran diferencias significativas entre los grupos, es el grupo de hombres de entre 18 y 25 años de edad quienes presentan una media $M=4.436$ que en una escala del 1 al 7 se encuentra por arriba de la media, lo que significa que esta de acuerdo en que en el compañerismo existen conveniencias, hipocresía, falsedad.

Relaciones con los compañeros de trabajo (Estado Civil – Puestos de Trabajo)

Medias obtenidas (Análisis de Varianza)					
	Amistad	Individualismo	Conveniencias	Apoyo	Valid N
Solteros P.Admtivos.	4,647	4,06	4,14	4,76	50
Solteros Comercial	5,29	3,522	3,63	4,53	79
Casados P. Admtivos.	4,88	3,75	3,84	5,09	68
Casados Comercial	4,71	4,18	3,62	4,90	68
Unión libre Adtivos.	4,93	3,47	3,80	4,93	15
Unión libre Comercial	4,90	4,20	4,30	4,20	10
All Groups	4,91	3,83	3,80	4,81	293

El cuadro general de medias muestra.- que la mayor diferencia se encuentra en la respuesta apoyo y ayuda, donde el grupo de personas casadas administrativas presentan una Media de 5.09 estando de acuerdo en que las relaciones con los compañeros de trabajo es de apoyo y ayuda.

Relaciones con los Compañeros de Trabajo

Niveles de significancia obtenidos en el análisis de varianza:

	p-level
Amistad	0,21547695
Individualismo	0,44275868
Falsos, conveniencias	0,15732932
Apoyo, ayuda	0,0790981

En el Análisis general de Varianza.- se observa que los niveles de significancia no fueron menores a 0.05. Pero en general puede interpretarse que los aspectos amistad, individualismo, conveniencias, falsedad, apoyo y ayuda nuevamente se presentan. Destacando el aspecto apoyo y ayuda.

4.3.2.- Lo que le motiva de la empresa (Análisis general)

En el Análisis Cualitativo se observa:

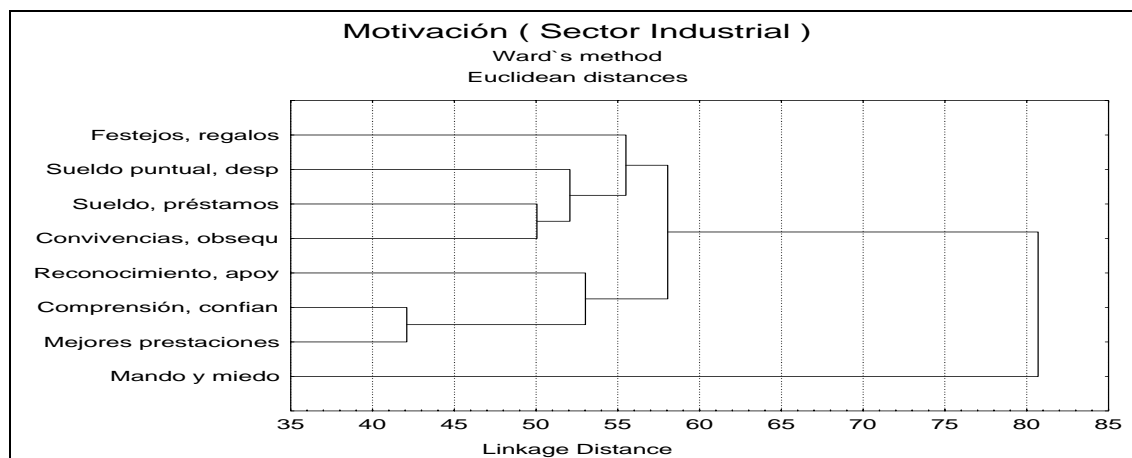
Motivación por parte de la Empresa	%
Prestaciones	29
Sueldo	19
Reconocimiento	19
Convivencias	17
Nula	16

El Análisis Cualitativo.- muestra que el grupo general de personas presenta una frecuencia más alta en prestaciones como el aspecto que les motiva más de la empresa, seguido por sueldo, reconocimiento y convivencias.

Lo que le motiva de la empresa (Análisis por Género)

Motivación por parte de la Empresa	%	
	H	M
Prestaciones	28	30
Reconocimiento	23	11
Sueldo	17	24
Convivencias	15	22
Nula	17	13

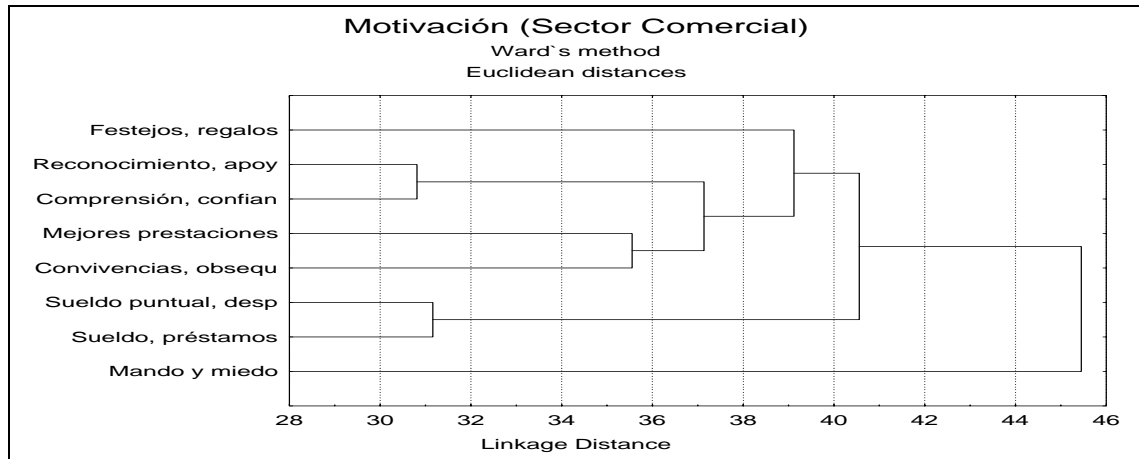
Análisis Cualitativo.- se obtuvo que la frecuencia más alta en ambos géneros fue prestaciones, aunque los mujeres se mantienen por arriba con 30 y en sueldo con 24. Mientras que los hombres destacan en Prestaciones seguido por Reconocimiento.



Análisis Cluster.- Se observan que las personas del sector industrial se sienten motivados en el trabajo por mejores prestaciones y comprensión, confianza. El cluster con la distancia menor fue Comprensión, confianza y Mejores prestaciones

Motivación (Análisis Cluster Sector Industrial)		
Means and Standard Deviations		
	mean	st. dev.
Festejos y Regalos	4,04	2,01
Reconocimiento	4,69	1,90
Sueldo	4,49	2,02
Prestamos	4,64	1,93
Comprensión y confianza	4,78	1,76
Prestaciones (IMSS)	4,90	1,97
Miedo y Mando	3,66	2,04
Convivencias y Obsequios	4,64	1,97

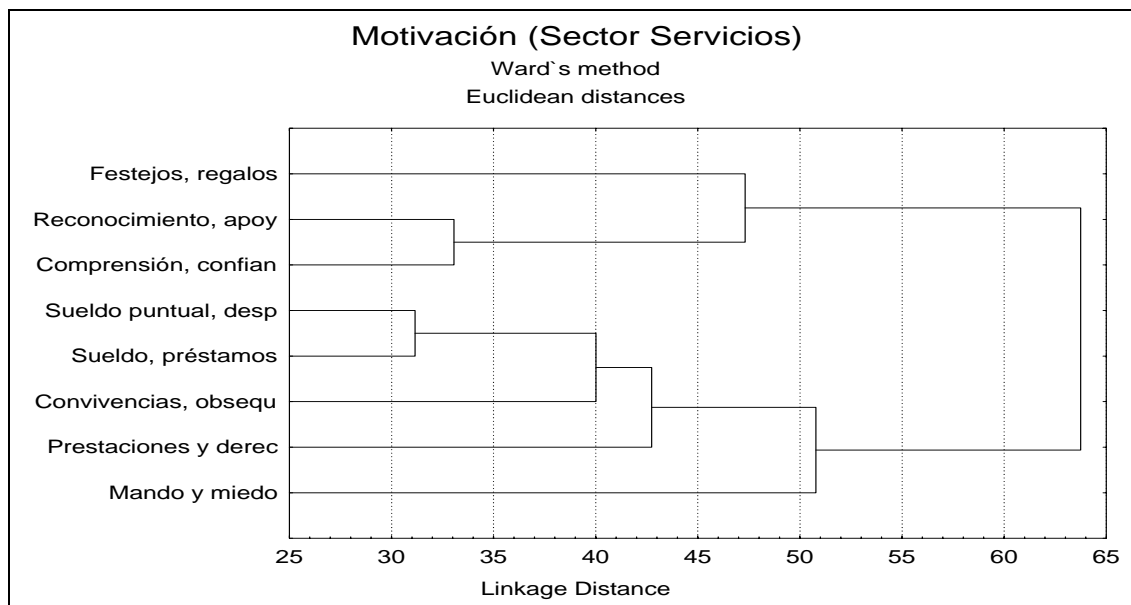
Análisis Cluster.- el análisis de medias deja ver que las Prestaciones (Media=4.90), la comprensión y la confianza (Media=4.78) analizadas en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, significa que están de acuerdo en que son estos aspectos que mas les motiva en el trabajo.



Análisis Cluster.- Las personas del sector comercial presentan claramente dos bloques de clusters uno formado por Festejos y regalos, reconocimiento, comprensión, mejores prestaciones y convivencias. Y otro bloque formado por sueldo puntual, préstamos y mando y miedo.

MOTIVACION (Sector Comercial)		
Means and Standard Deviations		
	mean	st. dev.
Festejos y Regalos	4,50	1,767
Reconocimiento	4,81	1,56
Sueldo	4,48	1,60
Prestamos	4,43	1,67
Comprensión y confianza	4,82	1,537
Prestaciones (IMSS)	4,47	1,68
Miedo y Mando	4	1,84
Convivencias y Obsequios	4,38	1,59

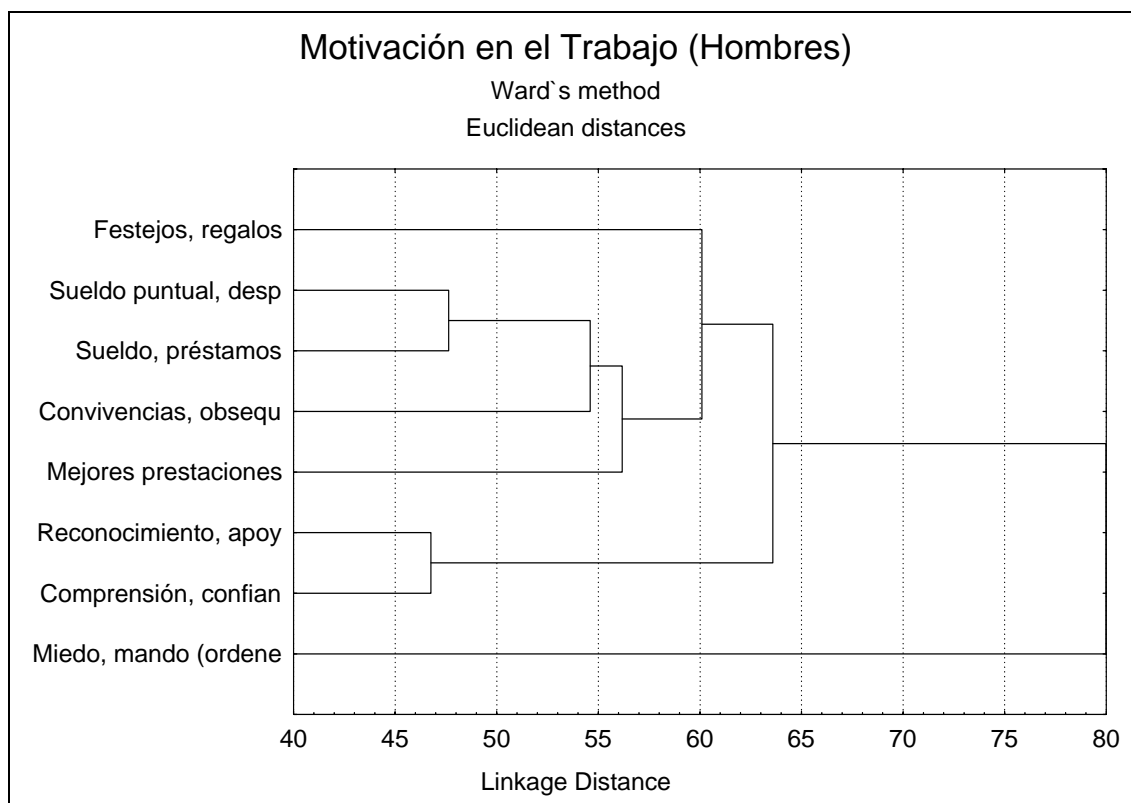
Análisis Cluster.- en el análisis de medias se observa que la media obtenida en Reconocimiento es de 4.81 y en Comprensión y confianza = 4.82 puede interpretarse que están de acuerdo en que les motivan estos aspectos.



Análisis Cluster.- La gráfica muestra dos bloques de clusters uno formado por Festejos, regalos, reconocimiento y otro bloque formado por Sueldo puntual, préstamos, convivencias, prestaciones, mando y miedo .

MOTIVACION (Sector Servicios)		
Means and Standard Deviations		
Análisis Cluster		
	mean	st. dev.
Festejos y Regalos	4,43	1,98
Reconocimiento	5,26	1,50
Sueldo	4,41	1,70
Prestamos	4,57	1,66
Comprensión y confianza	5,24	1,52
Prestaciones (IMSS)	4,54	1,79
Miedo y Mando	3,68	2,02
Convivencias y Obsequios	4,53	1,69

Análisis Cluster.- En el cuadro de medias, Reconocimiento tiene una media de 5.26 y el aspecto comprensión y confianza M = 5.24 que en una escala del 1 al 7 significa que están de acuerdo en que estos aspectos les son motivantes.

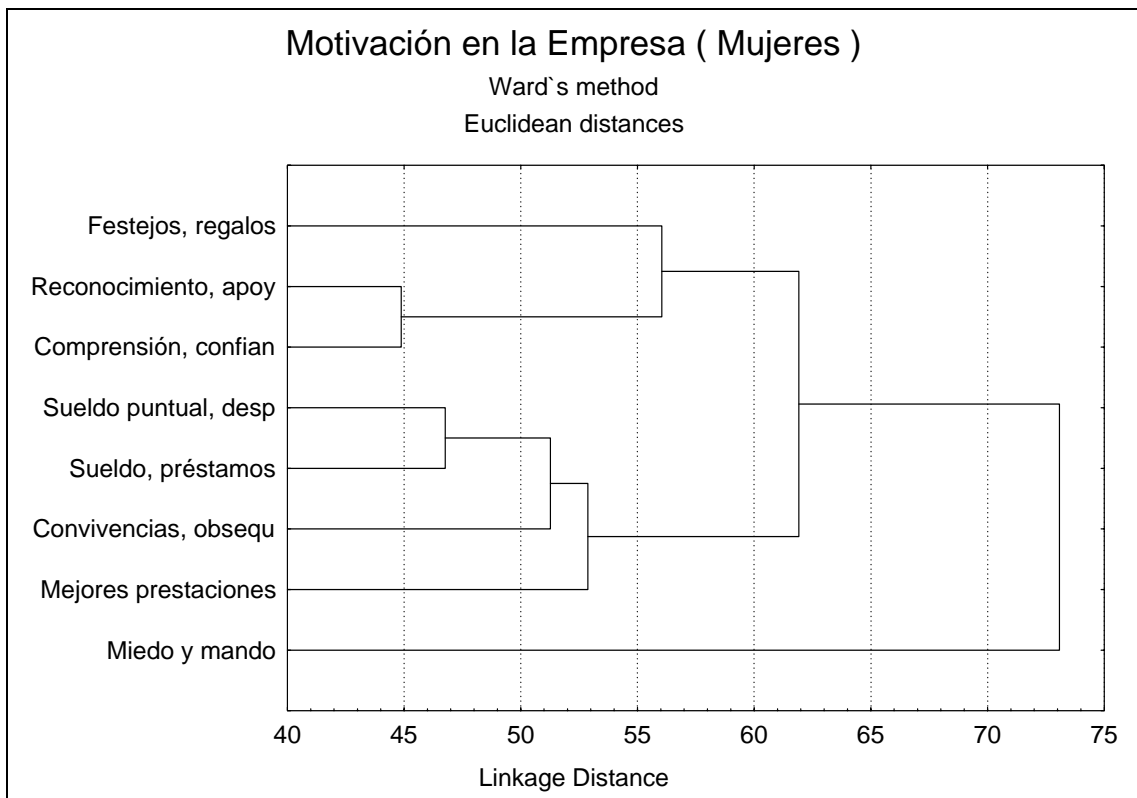


Análisis Cluster.- nuevamente se observa que el aspecto Reconocimiento resultó con la menor distancia de 46.75, Comprensión y confianza con una distancia de 47.63, le sigue el cluster sueldo puntual, préstamos, luego convivencias y mejores prestaciones.

Medias obtenidas en el Análisis cluster

	mean	st. dev.
Festejos y Regalos	4,30	1,98
Reconocimiento	4,88	1,82
Sueldo	4,43	1,87
Prestamos	4,54	1,82
Comprensión y confianza	4,95	1,70
Prestaciones (IMSS)	4,76	1,83
Miedo y Mando	3,78	2,04
Convivencias y Obsequios	4,52	1,85

Análisis Cluster.- el cuadro de medias permite ver que los hombres están de acuerdo en que los aspectos Reconocimiento con una Media =4.88 y Comprensión y confianza con una Media de= 4.95 son los aspectos mas motivantes.



En el Análisis Cluster.- se observa que las mujeres están de acuerdo en que el Reconocimiento y comprensión con una distancia de 44.87, seguido por sueldo puntual y préstamos con una distancia de 46.76 son los aspectos más motivantes.

Las medias obtenidas en el Análisis Cluster fueron:

	mean	st. dev.
Festejos y Regalos	4,23	1,91
Reconocimiento	4,89	1,62
Sueldo	4,50	1,78
Préstamos	4,58	1,76
Comprensión y confianza	4,89	1,58
Prestaciones (IMSS)	4,59	1,87
Miedo y Mando	3,72	1,93
Convivencias y Obsequios	4,55	1,77

Análisis Cluster.- en el cuadro de medias son los aspectos Reconocimiento y Comprensión que obtuvieron una puntuación mayor a 4 que es la media de la escala del 1 al 7 en el cuestionario aplicado. Esto significa que están de acuerdo en que estos aspectos les son motivantes.

Lo que le motiva de la empresa (Análisis por Género - Edad)

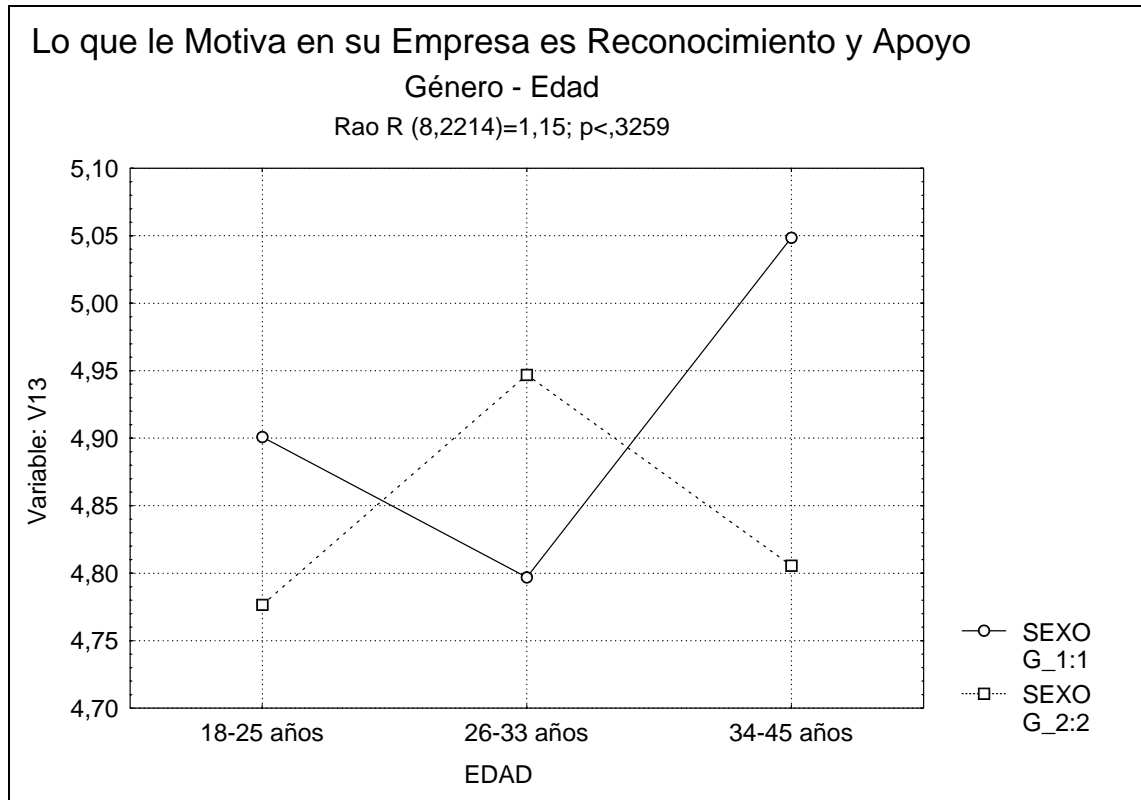
Medias obtenidas					
	Reconocimiento	Sueldo/Préstamos	Prestaciones /Seguridad Social	Convivencias	Valid N
Hombres 18-25 años	4,90	4,69	4,75	4,80	111
Hombres 26-33 años	4,80	4,47	4,71	4,45	330
Hombres 34-45 años	5,05	4,63	4,85	4,51	144
Mujeres 18-25 años	4,78	4,40	4,56	4,36	103
Mujeres 26-33 años	4,95	4,64	4,60	4,55	320
Mujeres 34-45 años	4,81	4,55	4,62	4,75	108
All Groups	4,88	4,57	4,68	4,54	1116

El cuadro de medias.- permite ver que el aspecto Reconocimiento con una media (5.05) significa que se esta de acuerdo en que el Reconocimiento es motivante para el grupo de hombres de edades de entre 34 y 45 años. Mientras que el aspecto Convivencias es motivante para los hombres de entre 18 y 25 años de edad.

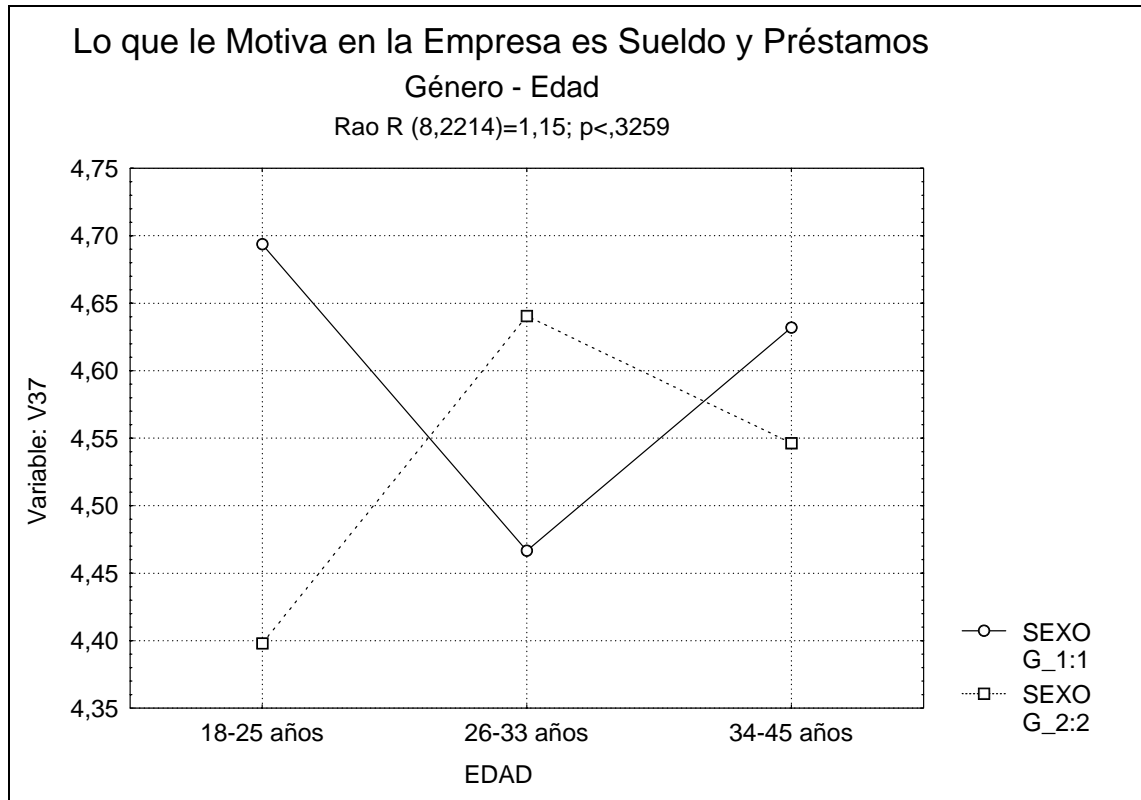
Los niveles de significancia obtenidos fueron:

	p-level
Reconocimiento	0,00416534
Sueldo	0,29748741
Prestaciones	0,95678139
Convivencias/Obsequios	0,01157393

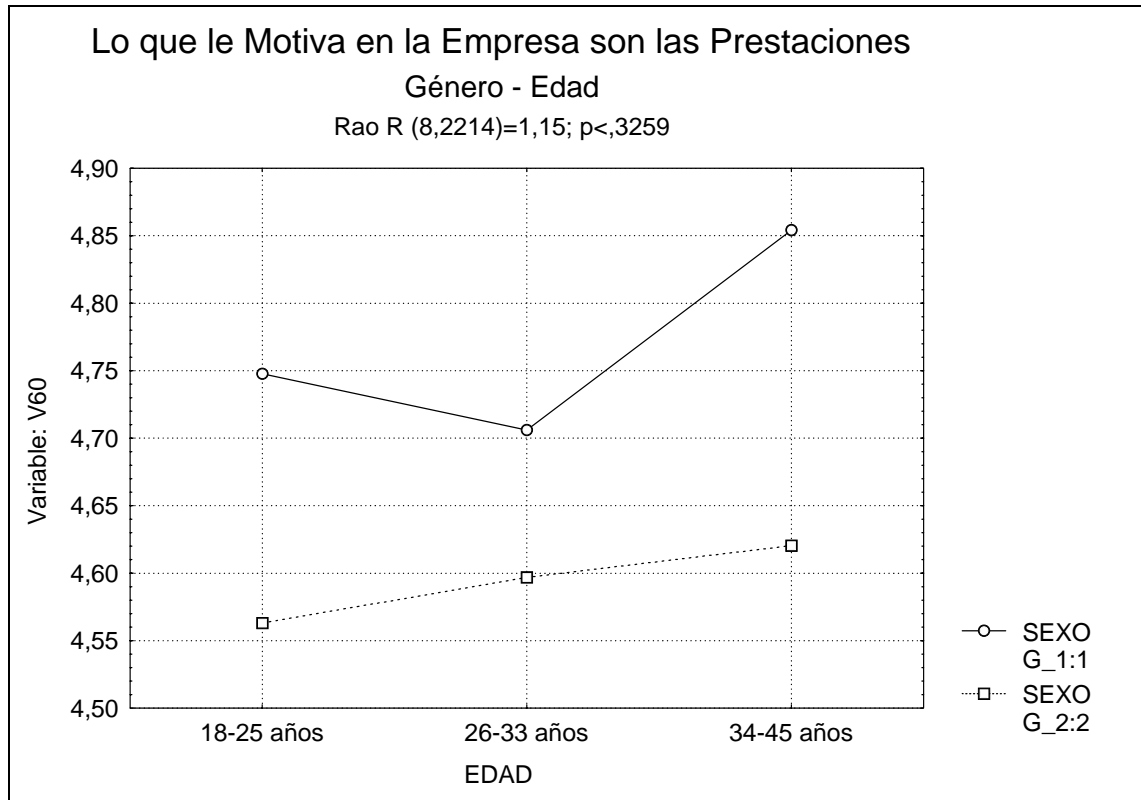
El Análisis de Varianza.- Los niveles de significancia en Reconocimiento y Convivencias fueron Reconocimiento con un nivel de significancia menor de 0.01, y el de Convivencias y obsequios con un nivel de significancia menor a 0.02 , lo cual se interpreta como que son aspectos en los cuales se presentan diferencias significativas entre los grupos de diferentes edades (18 a 25), (26 a 33 años), (34 a 45 años).



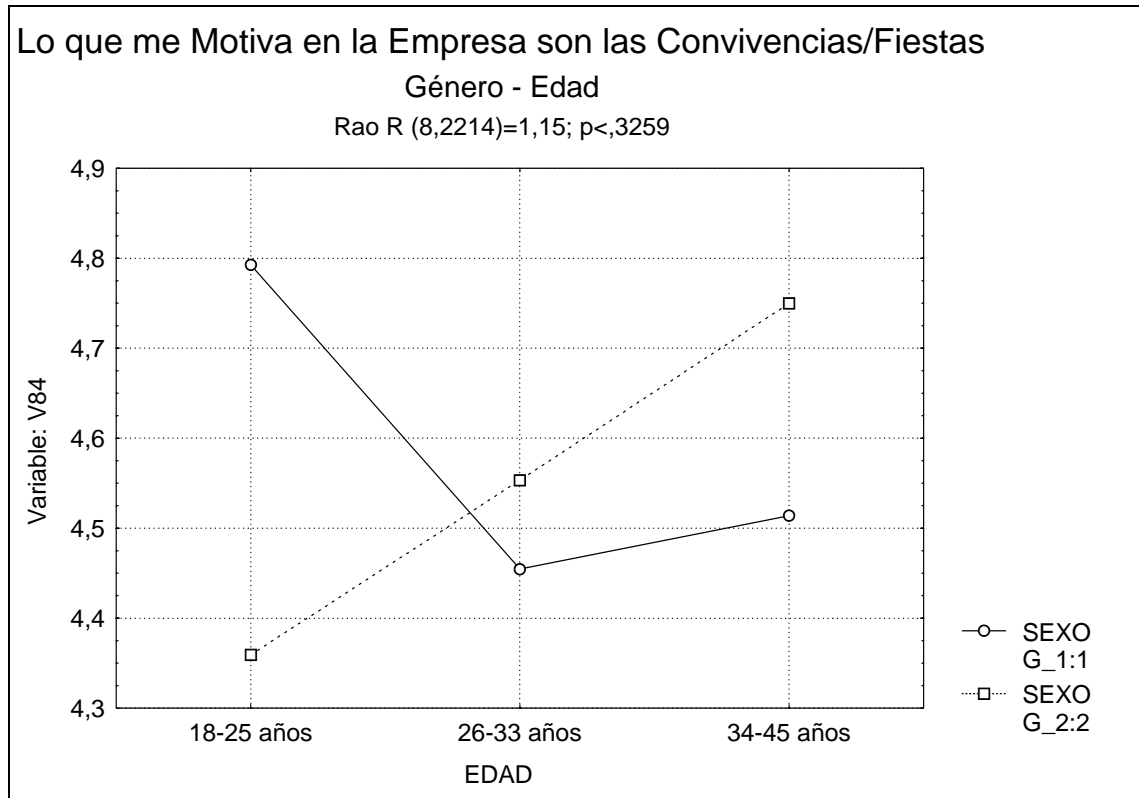
En el Análisis de Varianza.- en la grafica se observa que los hombres de entre 34 y 45 años de edad obtienen una media de 5.05 en Reconocimiento y apoyo, lo que significa que en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado se interpreta que están de acuerdo en que les motiva el reconocimiento.



En el Análisis de Varianza.- aunque no existen diferencias significativas en este aspecto entre los grupos. Son los hombres de entre 18 y 25 años de edad con una media de (4.71) que están de acuerdo en que les Motiva de la Empresa el sueldo y préstamos, le siguen los hombres de entre 34 y 45 años de edad.



Análisis de Varianza.- En general no existen diferencias significativas entre estos grupos, solamente se observa que los hombres de entre 34 y 45 años de edad con una Media de 4.85 están de acuerdo en que les motivan las prestaciones .

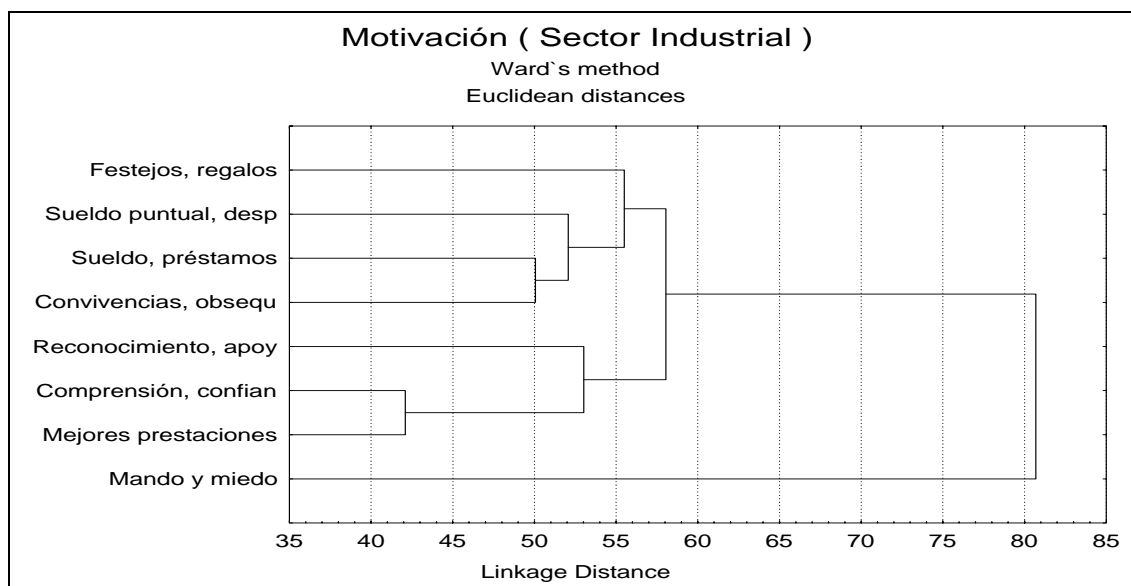


Análisis Cluster.- la grafica muestra que los hombres de 18-25 años tienen una Media de 4.8, la cual en una escala del 1 al 7 significa que esta de acuerdo en que les motivan las convivencias y fiestas, lo mismo las mujeres de entre 34 y 45 años de edad con una Media de = 4.78

3.2.3.-Ejemplo de palabras referidas por los trabajadores:

- ❖ Seguro social
- ❖ Vales de despensa
- ❖ Ayuda de transporte
- ❖ Préstamos

3.2.4- Lo que le motiva de la empresa (Análisis por Sectores)



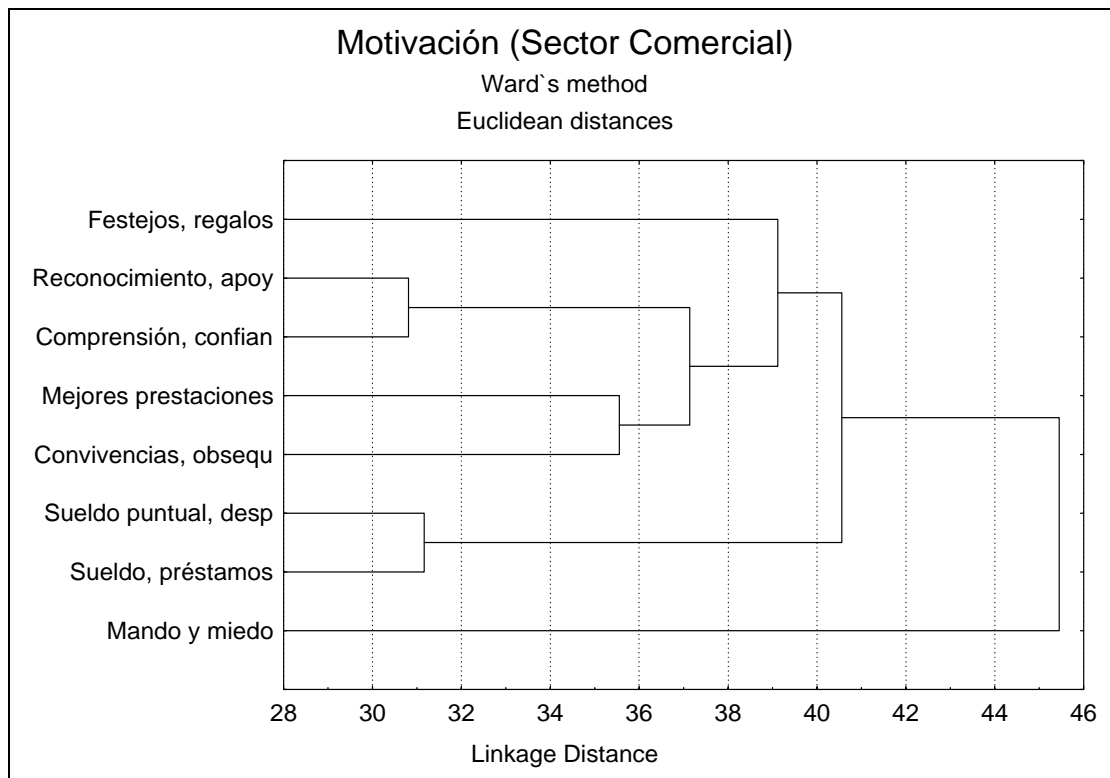
Análisis Cluster.- Se observan dos bloques de clusters uno agrupando festejos y regalos, sueldo puntual, préstamos, convivencias; otro con reconocimiento, comprensión y confianza. El cluster con la menor distancia fue comprensión y mejores prestaciones con una distancia de 42.09, le sigue sueldo y convivencias y obsequios con una distancia de 50.05; luego sueldo puntual y prestamos con una distancia de (52.07).

Las medias obtenidas en el análisis cluster fueron:

	mean	st. dev.
Festejos y Regalos	4,04	2,00
Reconocimiento	4,69	1,90
Sueldo	4,49	2,01
Prestamos	4,63	1,93
Comprensión y confianza	4,78	1,76
Prestaciones (IMSS)	4,90	1,97
Miedo y Mando	3,66	2,03
Convivencias y Obsequios	4,64	1,99

Análisis Cluster.- el cuadro de media general muestra que para las personas del sector industrial, las prestaciones con una Media de 4.90 significa en la escala del 1 al 7 que están de acuerdo en que se motivan con este aspecto, le sigue Comprensión y Confianza con una Media de 4.78.

Motivación (Sector Comercial)



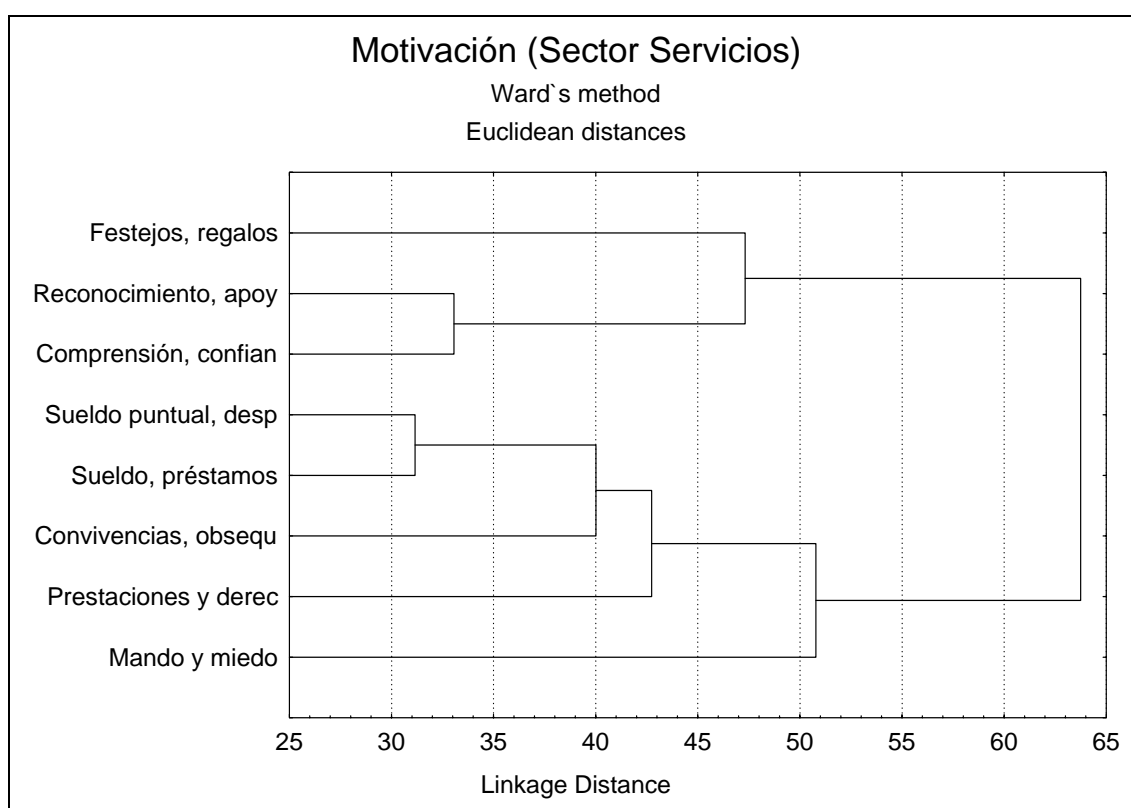
Análisis Cluster.- el cluster con la distancia menor fue reconocimiento y comprensión (distancia de 30.81) le sigue el cluster formado por sueldo puntual y préstamos (distancia de 31.16); como tercer cluster mejores prestaciones y convivencias y obsequios con una (distancia de 35.55).

Las medias obtenidas fueron:

.	mean	st. dev.
Festejos y Regalos	4,50	1,76
Reconocimiento	4,81	1,59
Sueldo	4,48	1,59
Préstamos	4,42	1,67
Comprensión y confianza	4,82	1,53
Prestaciones (IMSS)	4,47	1,68
Miedo y Mando	4	1,84
Convivencias y Obsequios	4,38	1,59

Análisis Cluster. - el cuadro de medias deja ver que el aspecto con la Media de 4.82 fue Comprensión y confianza, lo que significa que están de acuerdo en que es un aspecto motivante para ellos.

Festejos y regalos obtuvo una desviación estándar de 1.76 y una media de 4.50 lo que significa que están por arriba de la media 4 (del cuestionario aplicado en la escala del 1 al 7).



Análisis Cluster. - se observa que los trabajadores del sector Servicios relacionan la Motivación por parte de la Empresa con Sueldo puntual y préstamos con una distancia de 31.15, le sigue el cluster de Reconocimiento, apoyo, comprensión y confianza con una distancia de 33.06.

Las medias obtenidas fueron:

	mean	st. dev.
Festejos y Regalos	4,43	1,98
Reconocimiento	5,26	1,50
Sueldo	4,41	1,69
Prestamos	4,57	1,66
Comprensión y confianza	5,23	1,52
Prestaciones (IMSS)	4,54	1,79
Miedo y Mando	3,68	2,02
Convivencias y Obsequios	4,53	1,68

Análisis Cluster.- el cuadro de medias deja ver que las Medias 5.26 pertenece a Reconocimiento y la media de 5.23 a Comprensión y Confianza, mientras que Mando y medio obtiene una media de 3.68 y una desviación estándar de 2.02.

Lo que le motiva de la empresa (Género – Tipo de Contrato)

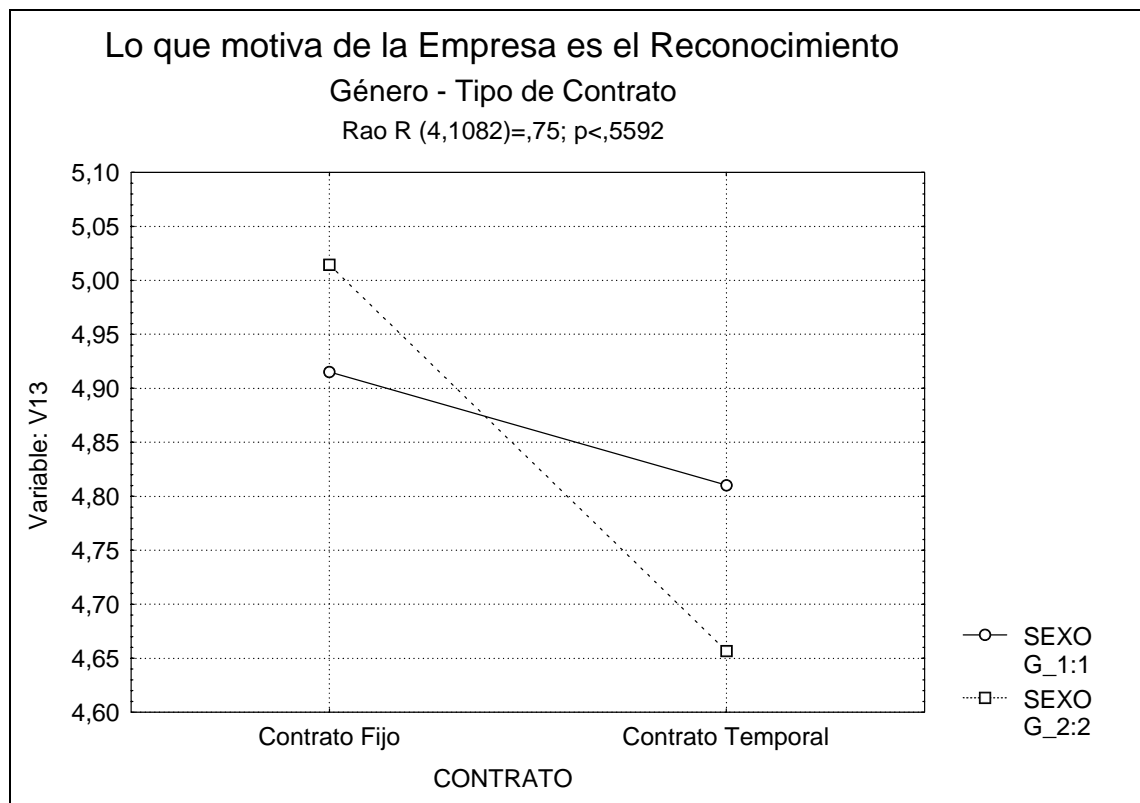
Medias Obtenidas en el Análisis de Varianza					
	Reconocimiento Y Apoyo	Sueldo	Prestaciones	Convivencias Obsequios	Valid N
Hombres Contrato Fijo	4,92	4,56	4,89	4,58	401
Hombres Contrato Temporal	4,81	4,51	4,42	4,41	174
Mujeres Contrato Fijo	5,01	4,59	4,67	4,61	348
Mujeres Contrato Temporal	4,66	4,54	4,46	4,48	166
All Groups	4,89	4,56	4,68	4,55	1089

Grados de significancia obtenidas en el análisis de varianza (contrato)

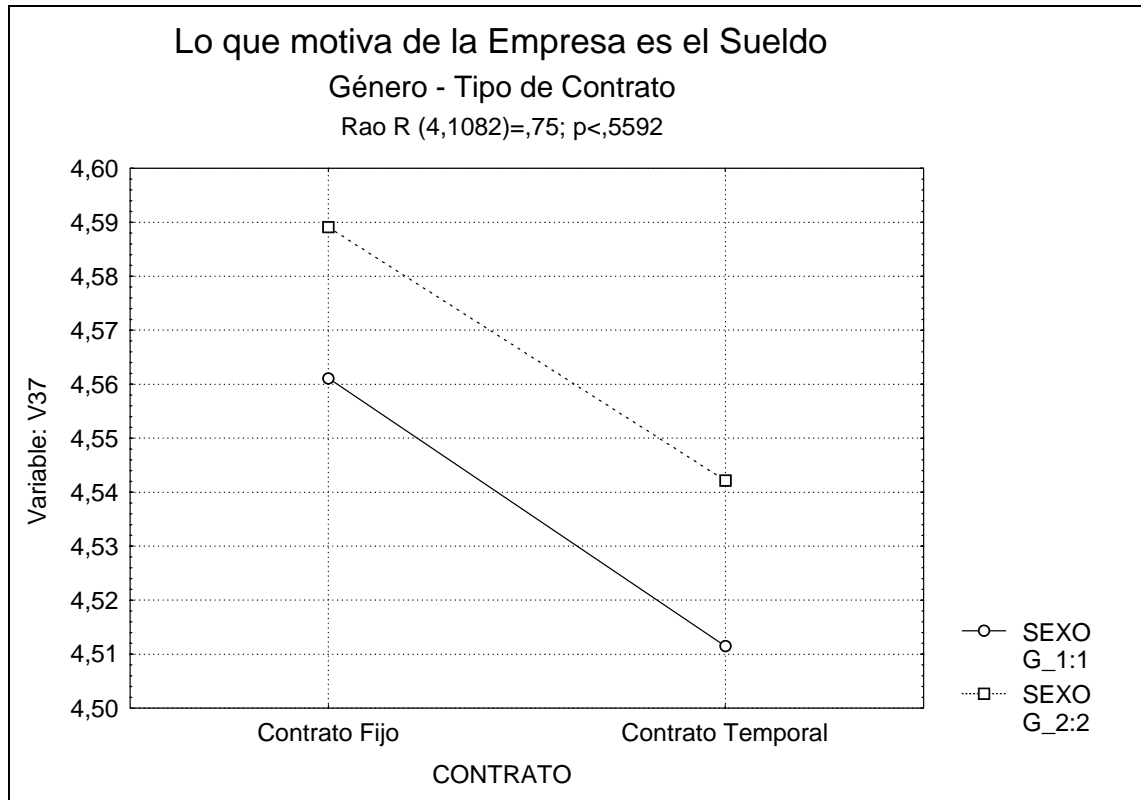
	p-level
Reconocimiento y Apoyo	0,00276556
Sueldo	0,52692264
Prestaciones	0,71689904
Convivencias/Obsequios	0,00287346

Los resultados en el Análisis de Varianza en relación a los diferentes tipos de Contrato .- se observa que Reconocimiento tiene un nivel de significancia inferior a 0.05 lo que se interpreta como un aspecto en el cual existen diferencias significativas entre ambos tipos de Contrato (temporal y fijo).

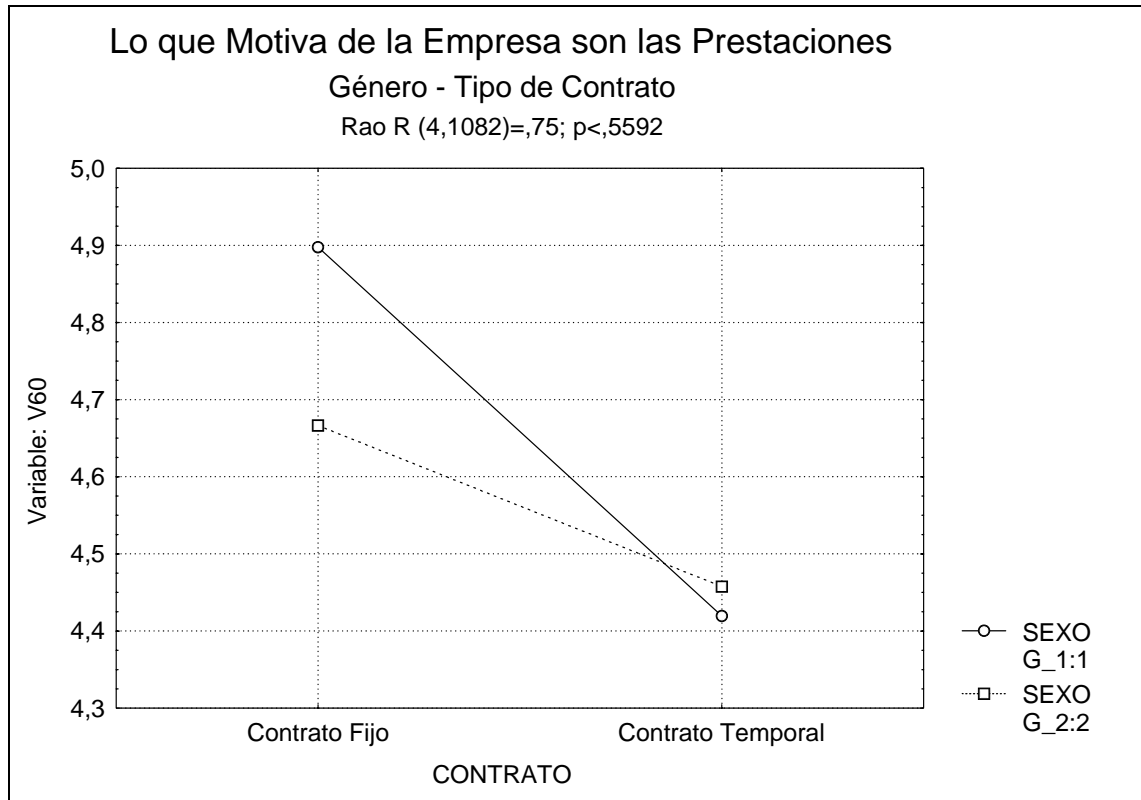
Otro aspecto relevante también con un nivel de significancia menor a 0.05 fue Convivencias y Obsequios.



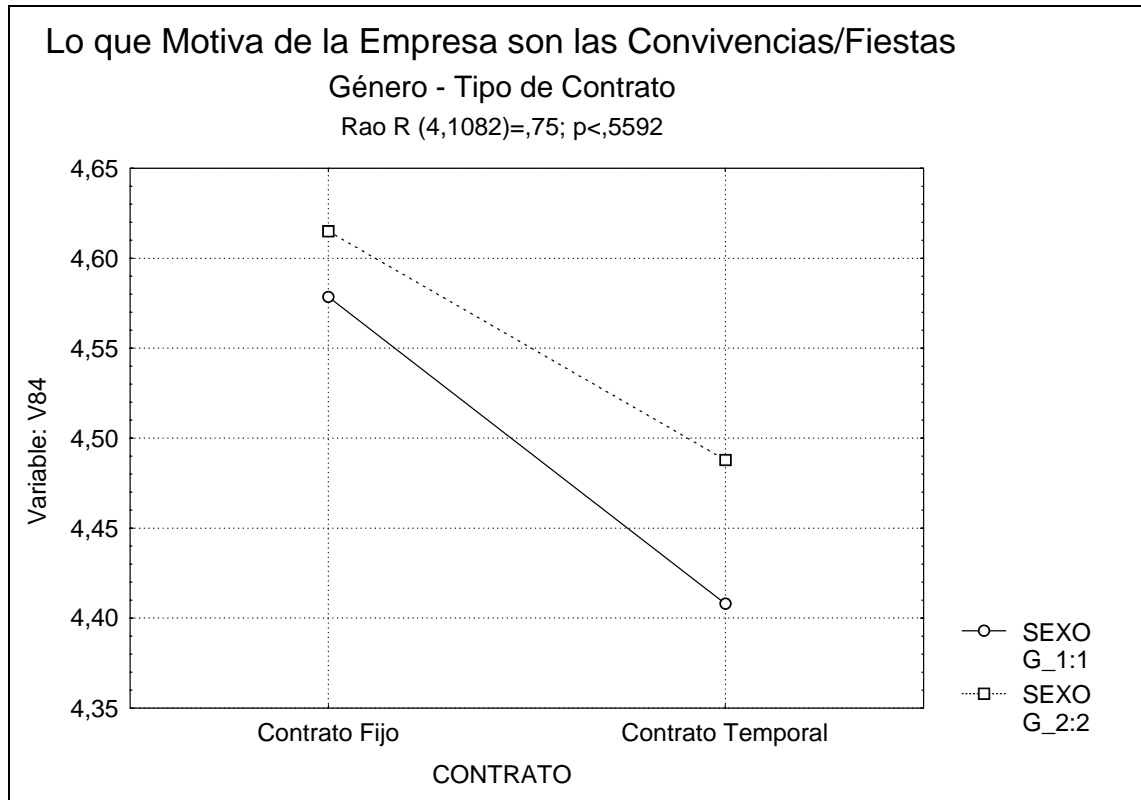
Análisis de Varianza.- En la gráfica se observa que son ambos géneros con Contrato fijo quienes están de acuerdo en que el Reconocimiento es el aspecto que mas les motiva. Las mujeres con contrato fijo muestran una (Media de =5.02) y los Hombres una media de M= 4.93.



Análisis de Varianza. - Se muestra una gráfica paralela aunque al analizar las medias resultantes no existen diferencias significativas. Las mujeres con contrato fijo presentan una media de (M=4.59) y los hombres una media de M= 4.56.



Análisis de Varianza.- Ambos géneros con contrato fijo (Hombres con una media de 4.9 y las mujeres con 4.68) están de acuerdo en que lo que les motivan son las prestaciones. Mientras que en los trabajadores con contrato temporal hay una tendencia a estar neutral en esta afirmación.



Análisis de Varianza.- Nuevamente se muestra una gráfica paralela donde ambos géneros con contrato fijo tienden a estar de acuerdo en que lo que les motivan las convivencias, las mujeres con una M= 4.64 y los hombres con una M= 4.56

4.3.3 Relaciones Jerárquicas (Análisis General)

RELACIONES JERARQUICAS			
Relación de Trabajo con su Jefe	%	%	%
	H	M	
Respeto	51	3	39
Comunicación	24	61	34
Regaños, problemas	18	5	14
Amable	1	23	7
Salario, préstamos	6	8	6

En el Análisis Cualitativo.- se observa que la frecuencia más alta fue en general respeto (39%) seguido por comunicación (34%), Regaños y problemas (14), amabilidad y salario en el último lugar (6).

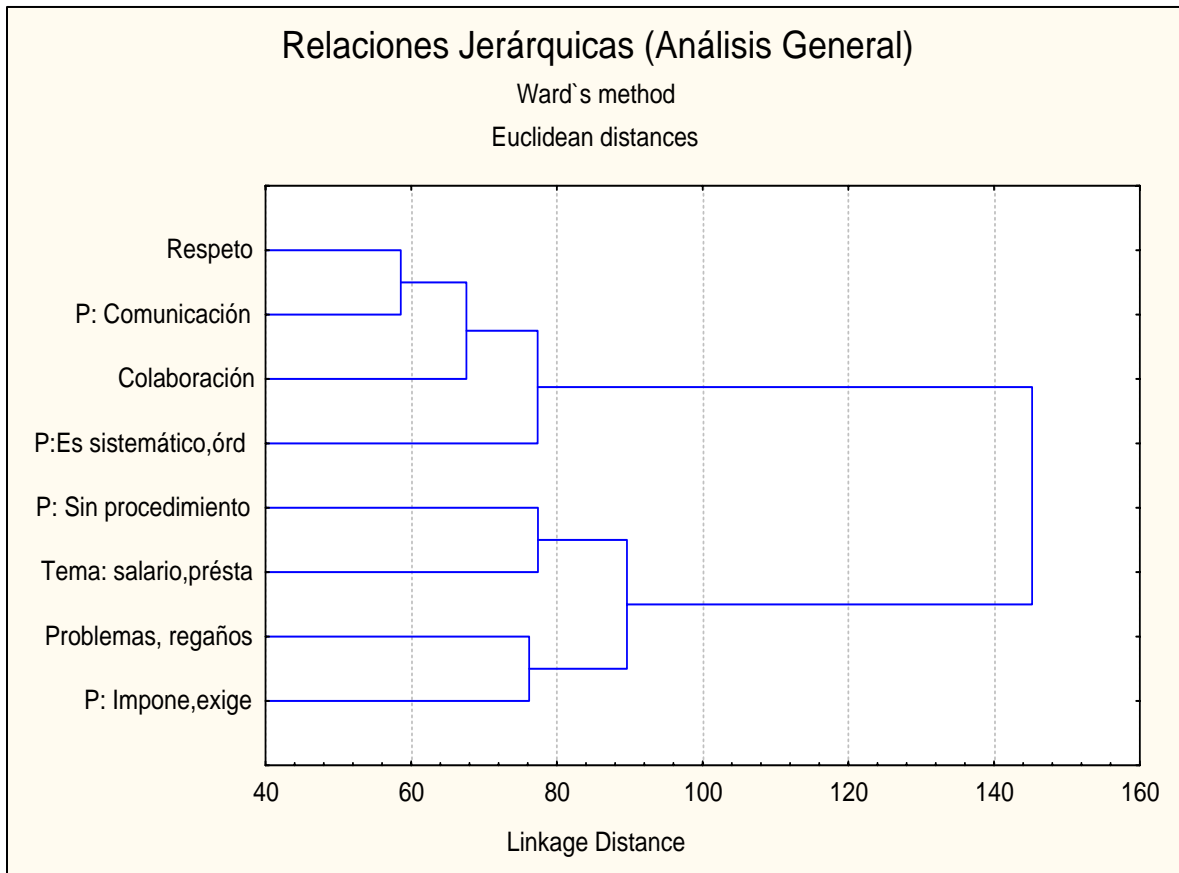
Procedimiento que utiliza su Jefe para realizar el Trabajo			
	H %	M %	%
Sin procedimiento	34	9	27
Entusiasta	31	25	29
Sistemático	17	32	21
Aceptable	12	6	10
Imposición, control	6	28	13

En el Análisis Cualitativo.- se observa que en el general de las personas están divididas, donde un porcentaje del 27% consideran que su jefe trabaja sin procedimiento, mientras que un 29% considera entusiasta al jefe y un 21% sistemático.

MOTIVACION			
Motivación por parte de su Jefe			
	H%	M%	%
Festejos, regalos	32	32	32
Comprensión	18	36	23
Control	19	13	17
Ayuda	17	6	14
Accesible	14	13	14

Análisis Cualitativo.- en general lo que les motiva de su jefe o superior son los festejos, regalos (con una frecuencia de 32) le sigue comprensión (23) control (17), ayuda y accesible (ambos con una frecuencia de 14).

El Análisis Cluster realizado sobre las Relaciones Jerárquicas



Análisis Cluster.- se observan dos bloques de clusters, uno formado por Respeto, comunicación y colaboración y otro formado por trabajo sin procedimiento, salario, préstamos, problemas, imposición. El cluster con la menor distancia fue respeto y comunicación con una distancia de 58.57 le sigue comunicación y colaboración con 67.58 y problemas, regaños con imposición con una distancia de 76.18.

Relaciones Jerárquicas (Medias Obtenidas)

Las medias obtenidas fueron:		
	mean	st. dev.
Respeto	5,02	1,7
P-Comunicación	4,93	1,69
Compañerismo y colaboración	4,91	1,62
P- Sin procedimiento	3,94	1,91
Salario, prestamos y contratación	4,27	1,79
P- Sistemático, sigue un proceso	4,95	1,62
Problemas, regaños	3,76	1,96
P – Imposiciones y exigencias	4,17	1,93

Análisis Cluster.- el cuadro de medias refleja como Respeto y comunicación son los aspectos con las medias que sobrepasan a la media 4, lo cual se interpreta como que están de acuerdo en que el Respeto y comunicación son importantes en la relación con el jefe.

Ejemplos de las palabras referidas por los trabajadores en el análisis cualitativo de las Relaciones Jerárquicas .

❖ Problemas	Despensas
❖ Regaños	Cenas navideñas
❖ Exigencias	Miedo
❖ Préstamos	Mando
❖ Dinero	Festejos
❖ Salario	Reconocimiento
❖ Armonía	Control
❖ Respeto	Ordenes
❖ Aguinaldo	

Relaciones Jerárquicas (Análisis por Género)

RELACIONES JERARQUICAS		
Relación de Trabajo con su Jefe	%	%
	H	M
Respeto	51	3
Comunicación	24	61
Regaños, problemas	18	5
Amabilidad	1	23
Salario, préstamos	6	8

Análisis Cualitativo.- en el análisis por género se observa que los hombres tienen la frecuencia mas alta en respeto, y en segundo lugar comunicación con una frecuencia de 24.

Las mujeres presentan la frecuencia mas alta en comunicación con 61, seguida por el aspecto amabilidad (23).

Procedimiento que utiliza su Jefe para realizar el trabajo	%	%
	H	M
Entusiasta	31	25
Sin procedimiento	34	9
Sistemático	17	32
Imposición, control	6	28
Aceptable	12	6

Análisis Cualitativo.- en el análisis por género se observa que los hombres califican a su jefe que trabaja sin procedimiento (frecuencia de 34) y que es entusiasta con una frecuencia de 31, mientras que las mujeres lo califican como sistemático y que actúa con imposición y control.

MOTIVACION		
Motivación por parte de su Jefe		
	%	%
	H	M
Festejos, regalos	32	32
Comprensión	18	36
Control	19	13
Ayuda	17	6
Accesible	14	13

Análisis Cualitativo.- en el análisis por género se observa que los hombres presentan una frecuencia de 32 en Festejos y Regalos, y las mujeres tienen una frecuencia de 32 en comprensión.

Relaciones Jerárquicas (Análisis por Género - Edad)

Medias obtenidas en el Análisis de Varianza					
	Festejos/regalos	Sueldo	Comprensión /confianza	Mando/Miedo	Valid N
Hombres 18-25 años	4,26	4,72	4,99	4,20	109
Hombres 26-33 años	4,30	4,27	4,86	3,76	326
Hombres 34-45 años	4,38	4,57	5,15	3,48	141
Mujeres 18-25 años	4,16	4,42	4,88	3,80	103
Mujeres 26-33 años	4,31	4,48	4,86	3,71	319
Mujeres 34-45 años	4,03	4,70	4,93	3,69	108
All Groups	4,27	4,46	4,93	3,75	1106

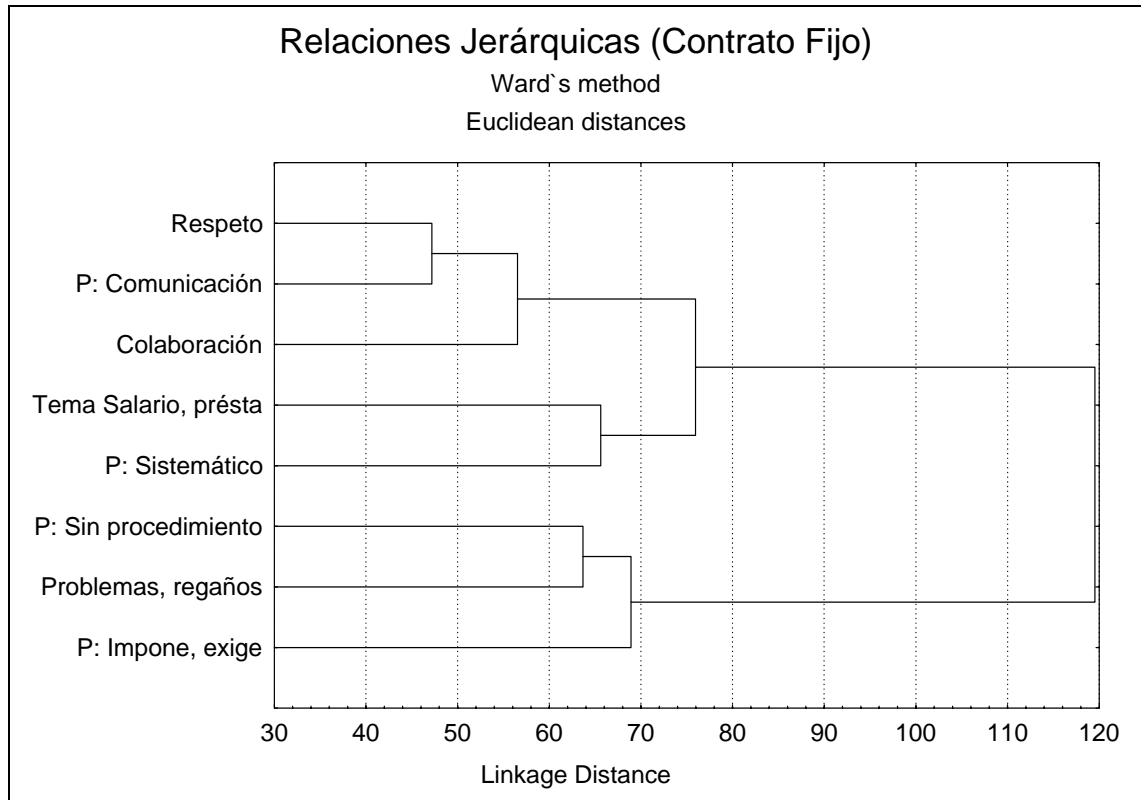
Aspectos que le Motivan de su Jefe

Análisis Cualitativo.- del total de medias observadas en el cuadro anterior, se observa que el aspecto comprensión y confianza sobrepasa a la media 4 de las categorías en el cuestionario aplicado, lo cual significa que los hombres de entre 34 y 45 años de edad están de acuerdo en que la comprensión y confianza es importante en las relaciones jerárquicas, mientras que en el aspecto Mando y Medio presentan una media de 3.48 lo cual significa que permanecen neutrales.

Grado de Significancia obtenida en el Análisis de Varianza

	p-level
Festejos/regalos	0,01073563
Sueldo	0,41391605
Comprensión	0,18763798
Mando y miedo	0,00221074

Análisis de Varianza.- se obtuvieron altos grados de significancia en la relación Motivación de su jefe – festejos y regalos (menor 0.05); y mando y miedo con un nivel de significancia menor a 0.01 (0.0022).



En el Análisis Cluster.- en los trabajadores con contrato fijo se muestran dos bloques de clusters uno que agrupa respeto, comunicación (distancia de 47.18) colaboración (56.53) y salario y préstamos. Otro agrupando trabaja sin procedimiento, problemas y regaños (distancia de 63.66), imposiciones.

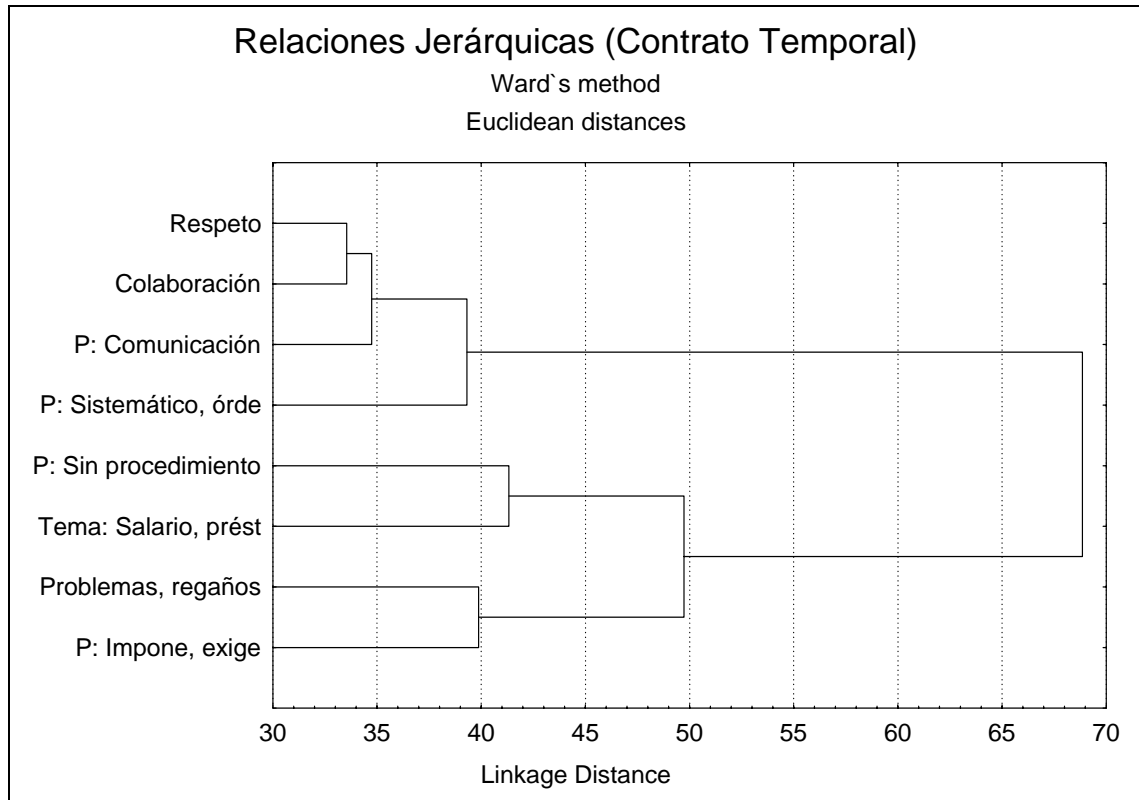
El cluster con la distancia menor fue respeto y comunicación con una distancia de 47.18.

Relaciones Jerárquicas (Contrato Fijo)

Las medias obtenidas fueron:

	mean	st. dev.
Respeto	5,05	1,69
P-Comunicación	4,99	1,67
Compañerismo y colaboración	4,95	1,64
P- Sin procedimiento	3,86	1,97
Salario, prestamos y contratación	4,26	1,82
P- Sistemático, sigue un proceso	5,04	1,64
Problemas, regaños	3,59	1,98
P – Imposiciones y exigencias	4,08	1,93

Análisis cluster.- En cuanto a las relaciones jerárquicas el cuadro de medias deja ver que el aspecto con la mayor media es respeto (5.05) que sobrepasa a la media 4 en el cuestionario aplicado, lo que se interpreta como que Respeto es un aspecto importante en las relaciones jerárquicas. También están de acuerdo en que su jefe sigue un proceso sistemático en el trabajo.



En el Análisis Cluster.-En el cluster correspondiente a los trabajadores con contrato temporal se observa que el cluster con la distancia menor fue respeto y colaboración (33.54), comunicación y colaboración con 34.74; comunicación y sistemático con 39.31; y problemas y regaños con 39.86).

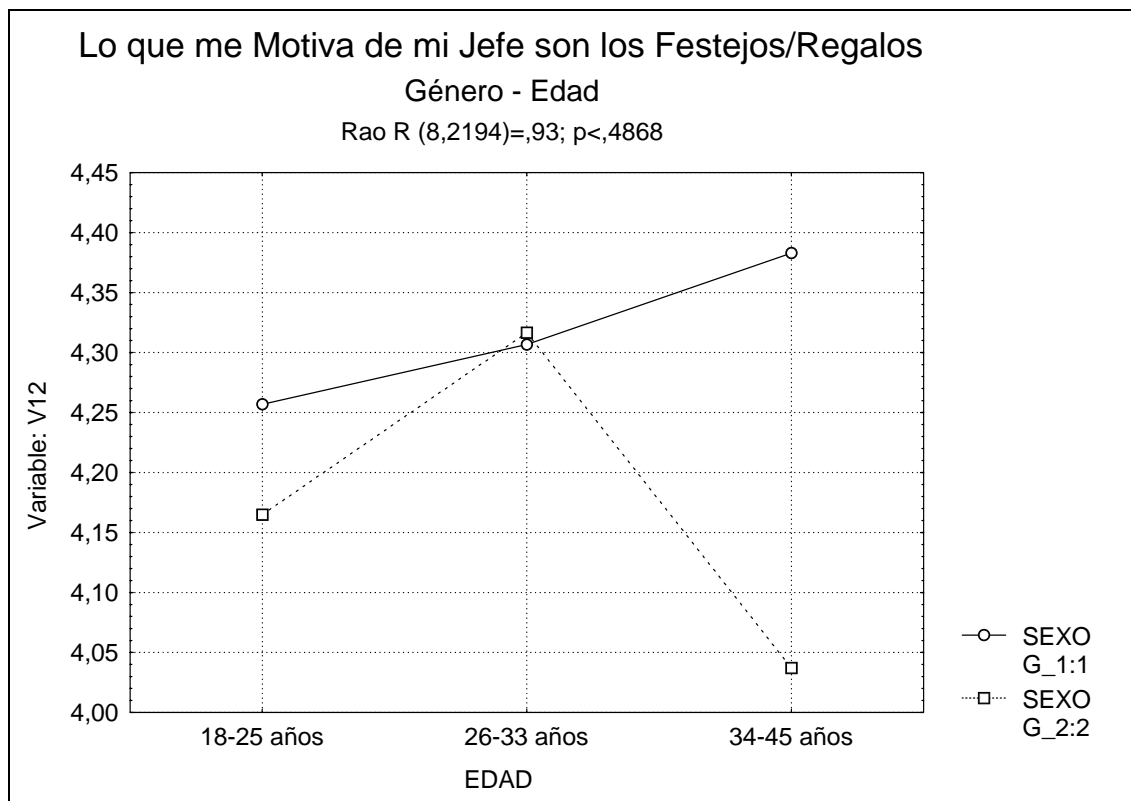
Relaciones Jerárquicas (Contrato Temporal)

Las medias obtenidas fueron:

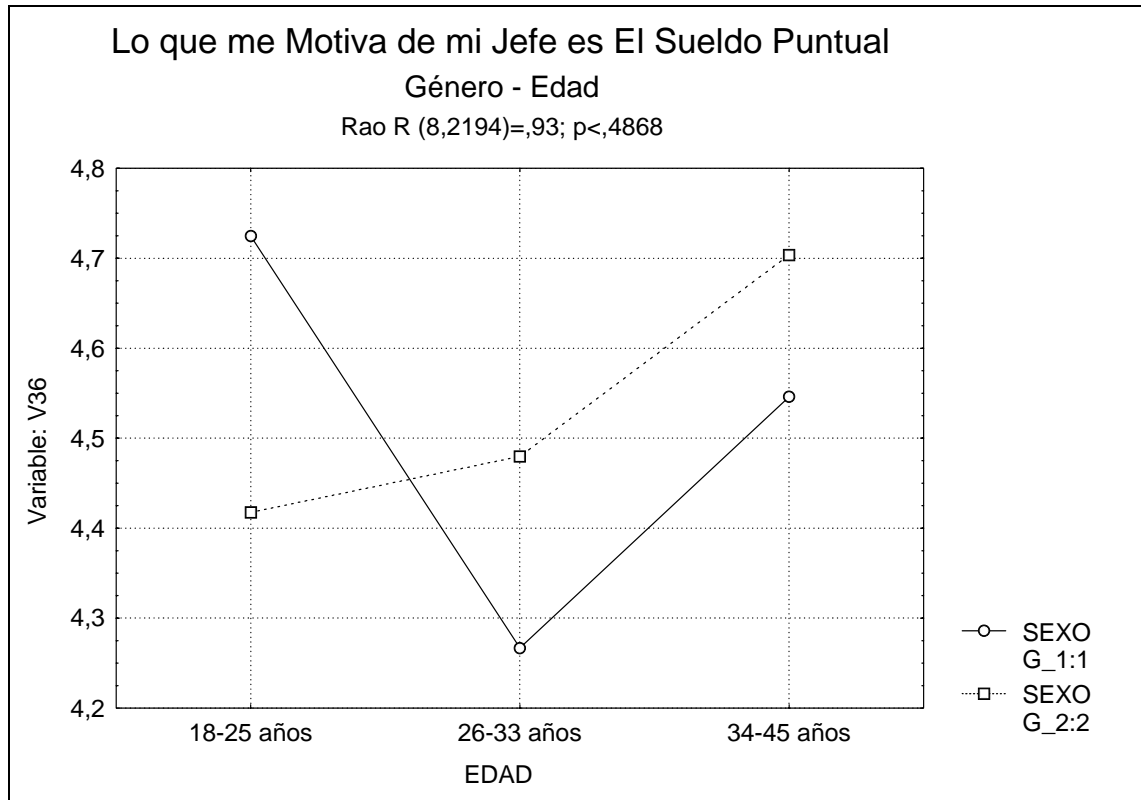
Respeto	mean	st. dev.
P-Comunicación	4,91	1,73
Compañerismo y colaboración	4,80	1,72
P- Sin procedimiento	4,86	1,55
Salario, prestamos y contratación	4,14	1,80
P- Sistemático, sigue un proceso	4,31	1,76
Problemas, regaños	4,75	1,56
P – Imposiciones y exigencias	4,14	1,89
	4,3	1,93

Análisis Cluster.- en el cuadro de medias se observa que Respeto es un aspecto importante en la relación con los superiores, tiene una Media de 4.91

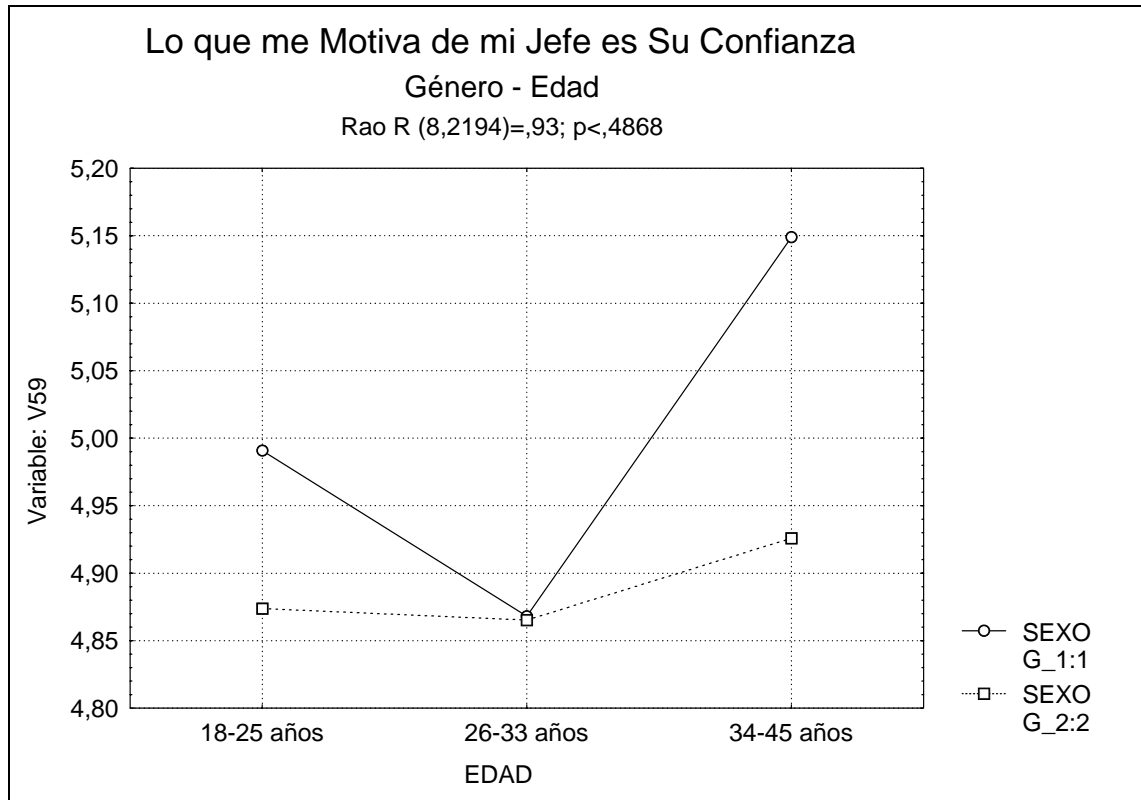
Relaciones Jerárquicas (Análisis Género y Edad)



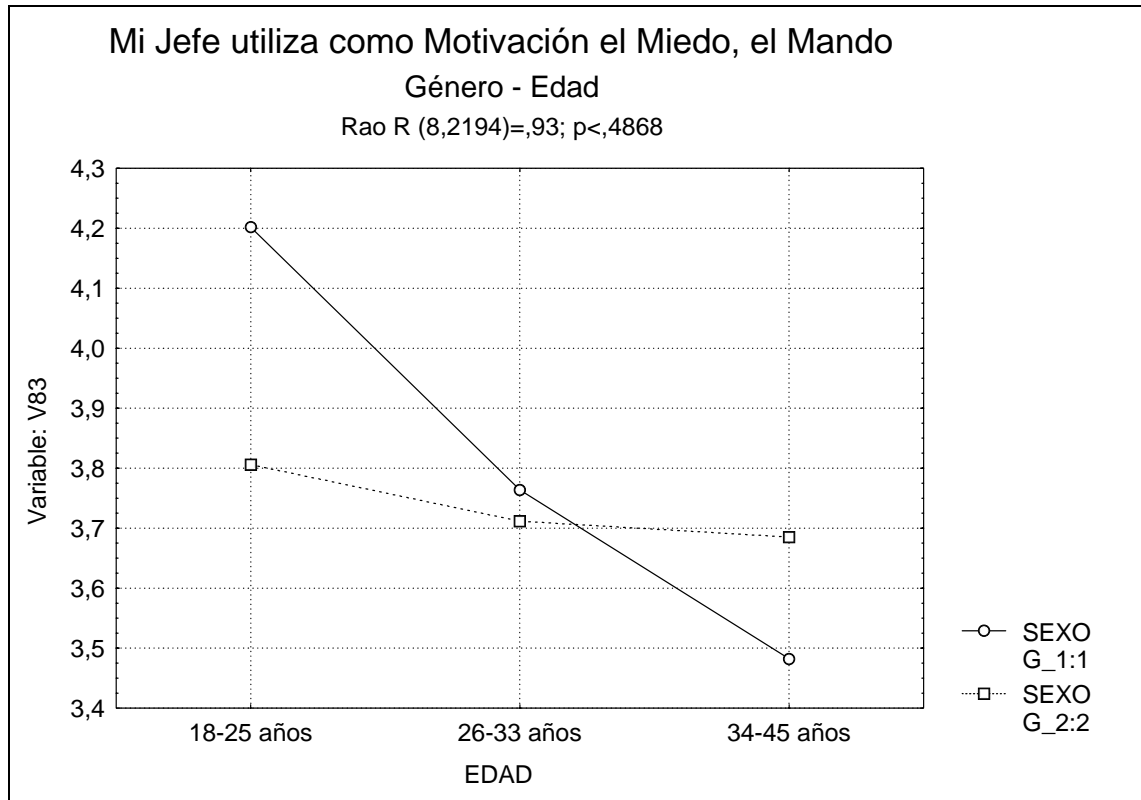
Análisis de Varianza.- Los hombres de entre 34 y 45 años de edad con una media de 4.38 están de acuerdo en que les motiva del jefe los festejos y regalos, mientras que el grupo de mujeres del mismo rango de edad permanecen neutrales ante esta afirmación.



Análisis de Varianza. - Los Hombres de entre 18 y 25 años de edad con una media de (4.73) y las mujeres de entre 34 y 45 años de edad con una Media de (4.71) están mas de acuerdo en que les motiva del jefe el sueldo puntual.



Análisis de Varianza.- Los hombres de entre 34 y 45 años de edad con una media de 5.15 pasan la media de 4 en el cuestionario aplicado, lo que se interpreta están de acuerdo en que les motiva de su jefe la confianza.



Análisis de Varianza.- Los hombres de entre 34 y 45 años de edad (Media = 3.49) son quienes están menos de acuerdo en que el jefe utiliza como motivación el mando y el miedo.

4.3.4 Ambiente laboral en su organización (Análisis General)

AMBIENTE LABORAL	
Ambiente de Trabajo de su Empresa	
	%
Conflictos	41
Compañerismo	21
Apoyo	20
Agradable	11
Discriminación	7

Análisis Cualitativo.- En general las personas consideran que el ambiente de trabajo es de Conflictos.

El ambiente general de trabajo en su empresa – Cluster general

	Valid N	Mean	Variance	Std.Dev.
Tensión	1125	4,24	3,56	1,89
Seguridad	1124	4,94	2,82	1,68
Conflictos	1123	3,70	3,73	1,93
Cansancio	1123	4,25	3,59	1,89
Amistad, compañerismo	1119	5,01	2,36	1,54
Agradable, armonioso	1122	4,78	2,73	1,65
Compromiso y responsabilidad	1122	5,24	2,40	1,55

Análisis Cluster.- En general en el Análisis de Cluster se obtiene que el ambiente general de trabajo en su empresa es de compromiso y responsabilidad (Media de 5.24), amistad y compañerismo con una media de =(5.01), mientras que Conflictos tiene la media de (3.70).

Ambiente de Trabajo de su Departamento	
	%
Compañerismo	11
Agradable	20
Individualismo	30
Cansado	18
Envidia	21

Análisis cualitativo.- califican al ambiente de trabajo de su departamento como individualista con una frecuencia de 30, le sigue envidia (21%), agradable (20%) El aspecto que presenta la menor frecuencia es compañerismo.

Ambiente de Trabajo en su Departamento				
Análisis - Cluster	Valid N	Mean	Variance	Std.Dev.
Amistad y confianza	1127	5,15	2,39	1,55
Compañerismo y apoyo	1125	5,09	2,39	1,55
Competencia	1120	4,37	3,45	1,86
Tención	1122	4,08	3,82	1,95
Aburrido y Rutinario	1121	4,15	3,60	1,90
Individualismo	1119	4,17	3,46	1,86
Cansado	1119	4,37	3,42	1,85

Análisis Cluster.- En el análisis cluster general se observa que la Media mayor corresponde a Amistad y confianza, seguido por compañerismo y apoyo (5.09)

Ambiente de su departamento de Trabajo (Hombres)				
Descriptive Statistics				
	Valid N	Mean	Variance	Std.Dev.
Amistad y confianza	588	5,10	2,52	1,59
Compañerismo y apoyo	586	5,15	2,44	1,56
Competencia	587	4,33	3,52	1,87
Tención	587	4,21	3,93	1,98
Aburrido y Rutinario	587	4,09	3,71	1,93
Individualismo	586	4,00	3,64	1,91
Cansado	585	4,27	3,61	1,90

En el análisis de medias por genero.- , los hombres presentan una media de 4.00 en Individualismo, mientras que en Amistad y confianza de 5.10 y compañerismo de 5.15.

Ambiente de su departamento de Trabajo (Mujeres)				
Descriptive Statistics				
	Valid N	Mean	Variance	Std.Dev.
Amistad y confianza	538	5,20	2,26	1,50
Compañerismo y apoyo	538	5,03	2,34	1,53
Competencia	532	4,41	3,39	1,84
Tención	534	3,95	3,68	1,92
Aburrido y Rutinario	533	4,20	3,46	1,86
Individualismo	532	4,36	3,22	1,79
Cansado	533	4,48	3,20	1,79

Cuadro de Medias (Análisis de las mujeres) .- Las mujeres presentan una Media de 5.20 en amistad y confianza, seguida por la media de 5.03 en Compañerismo y Apoyo. Mientras que la Media de 4.36 corresponde a Individualismo.

Medias obtenidas en el análisis de varianza:

	Tensión	Seguridad	Conflictos	Cansancio	Amistad	Agradable	Compromiso	Valid N
Hombres 18-25 años	4,44	5,01	3,95	4,30	4,93	4,59	5,37	110
Hombres 26-33 años	4,34	4,85	3,68	4,22	5,08	4,66	5,14	330
Hombres 34-45 años	4,18	5,11	3,77	4,16	4,99	4,85	5,30	143
Mujeres 18-25 años	4,24	4,68	3,58	4,07	5,09	5,02	5,31	103
Mujeres 26-33 años	4,18	5,00	3,70	4,30	5,03	4,79	5,21	320
Mujeres 34-45 años	4,06	4,99	3,53	4,48	4,88	4,96	5,37	106
All Groups	4,24	4,94	3,70	4,26	5,02	4,77	5,24	1112

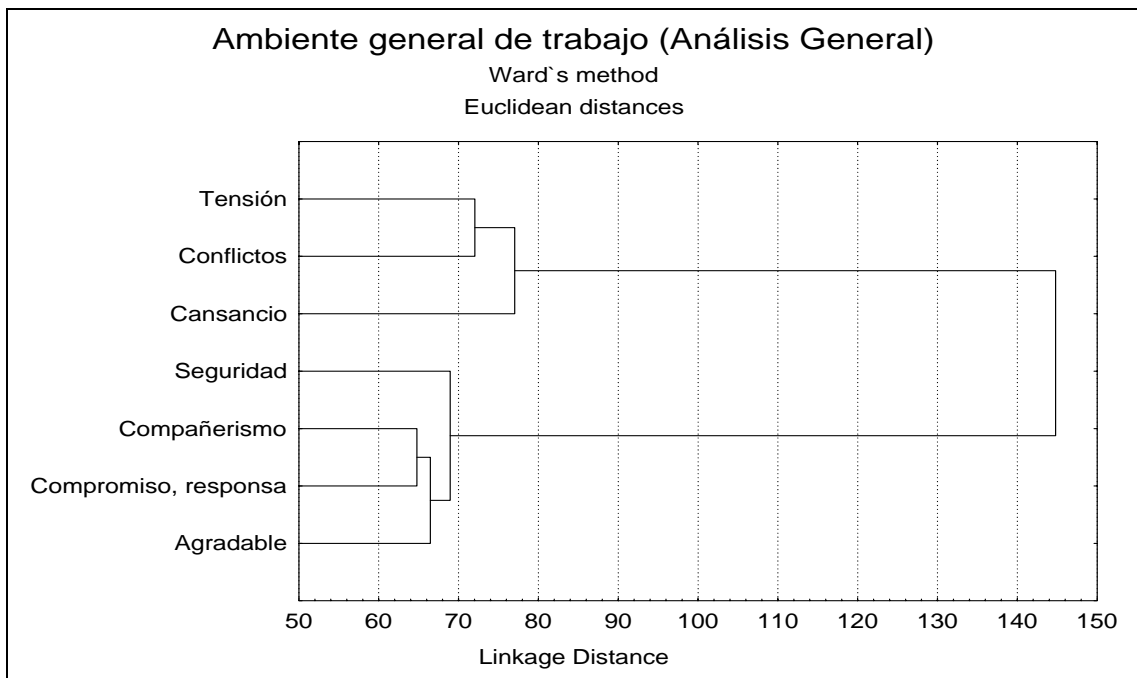
Análisis de varianza.- El cuadro general de medias permite ver que los aspectos donde se muestran diferencias significativas son Tensión y Seguridad. En tensión la mayor media pertenece a los hombres de entre 18 y 25 años de edad y la media mas baja en Mujeres de entre 34 y 45 años de edad.

En Seguridad la mayor media pertenece a los hombres de entre 34 y 45 años de edad (Media = 5.11) y la menor media en las Mujeres de entre 18 y 25 años de edad (Media = 4.68).

Grados de Significancia en el análisis de varianza:

	p-level
Tensión	0,032673
Seguridad	0,039099
Conflictos	0,312964
Cansancio	0,071534
Compañerismo	0,769561
Agradable	0,179658
Responsabilidad	0,355577

En el Análisis de Varianza.- se observa que los aspectos mas significativos al calificar el ambiente general de trabajo en su empresa son Tensión con un nivel de significancia menor a 0.05 y Seguridad también menor a 0.05, lo que se reafirma nuevamente con el análisis cluster.



Análisis Cluster.- Los clusters más relevantes fueron compañerismo, compromiso, seguido de tensión y conflictos. Se observan dos bloques de cluster uno agrupando tensión, conflictos y cansancio y otro seguridad, compañerismo, compromiso, responsabilidad y agradable. . El cluster con menor distancia fue compañerismo y compromiso (64.78), compromiso y agradable (66.47) , seguridad y compañerismo (68.95), tensión y conflictos con 72.04.

Ambiente general de Trabajo (Análisis General)

Las medias obtenidas fueron:

	mean	st. dev.
Tensión	4,24	1,88
Seguridad	4,94	1,67
Conflictos	3,70	1,92
Cansancio	4,25	1,88
Amistad, compañerismo	5,01	1,52
Agradable y armonioso	4,78	1,64
Compromiso y Responsabilidad	5,24	1,54

3.4.1.- Palabras que los trabajadores refirieron:

- ❖ Tensión
- ❖ Conflictos
- ❖ Problemas
- ❖ Armonía
- ❖ Individualismo
- ❖ Discriminación
- ❖ Divisiones

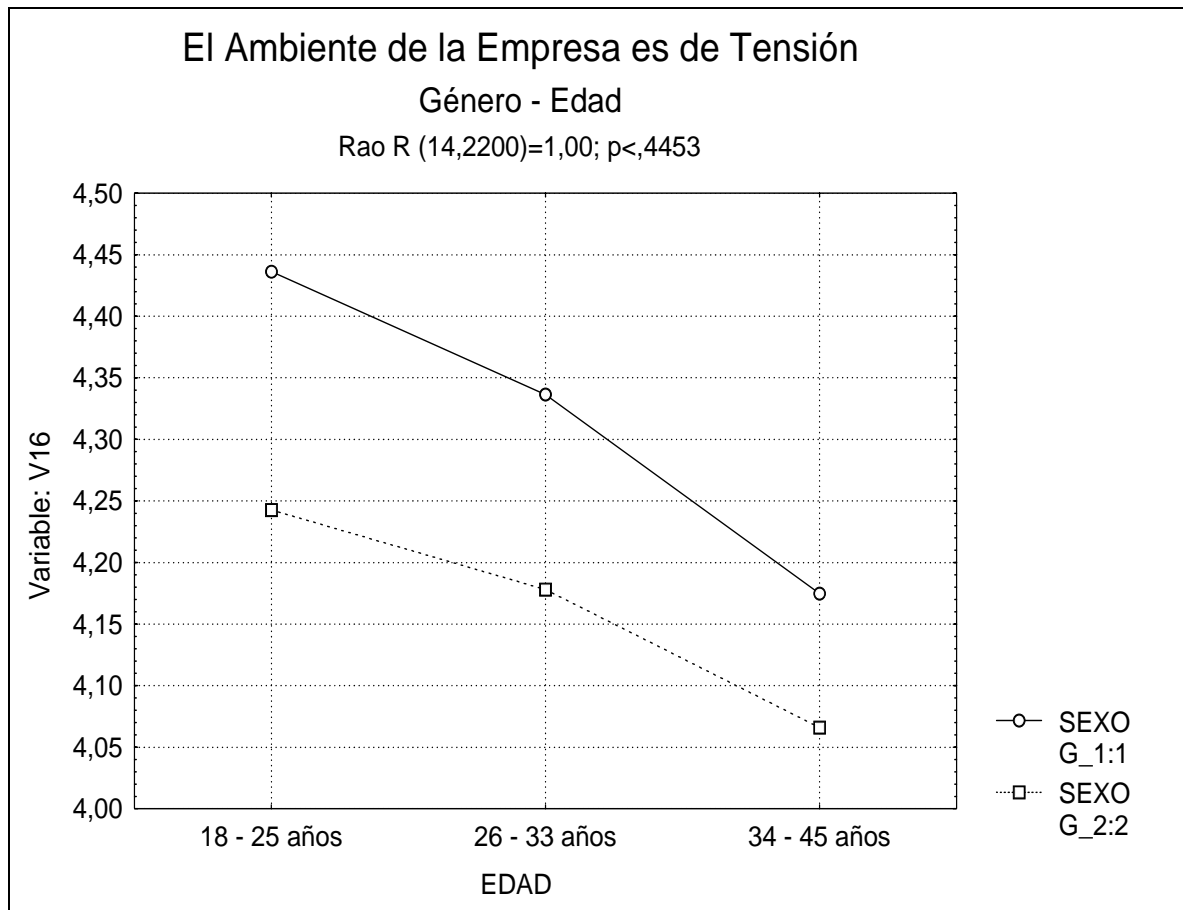
Ambiente de Trabajo de su Empresa (Género – Edad)

AMBIENTE LABORAL		
Ambiente de Trabajo de su Empresa	%	%
	H	M
Conflictos	43	23
Compañerismo	23	12
Apoyo	29	1
Agradable	1	22
Discriminación	4	42

Análisis cualitativo.- Los hombres tienen una frecuencia de 43 en conflictos, mientras que el grupo de mujeres destaca discriminación con una frecuencia de 42%.

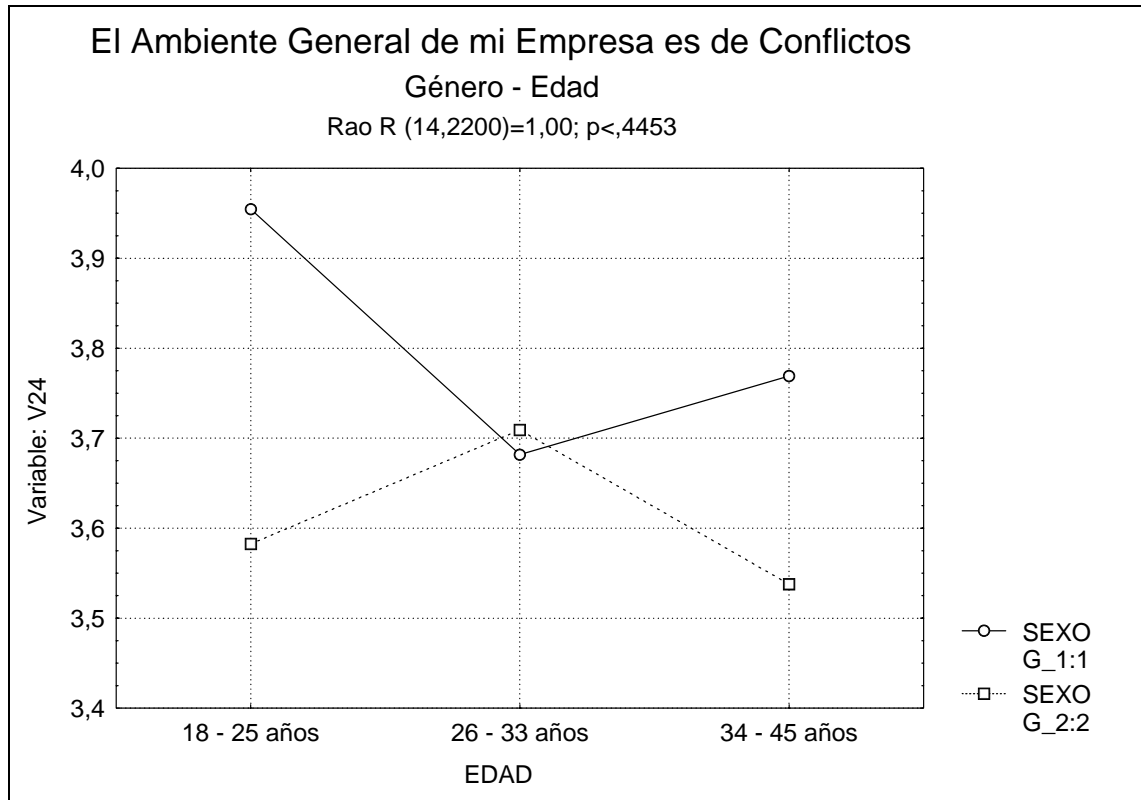
Ambiente de Trabajo de su Departamento	%	%
	H	M
Compañerismo	13	7
Agradable	8	10
Individualismo	28	25
Cansado	26	31
Envidia	25	27

Análisis cualitativo.- Los hombres obtuvieron la frecuencia más alta en individualismo (28), cansado (26), envidia (25). Mientras que las mujeres califican al ambiente de trabajo de su departamento como Cansado (31%), de Envidia e Individualismo (25%).

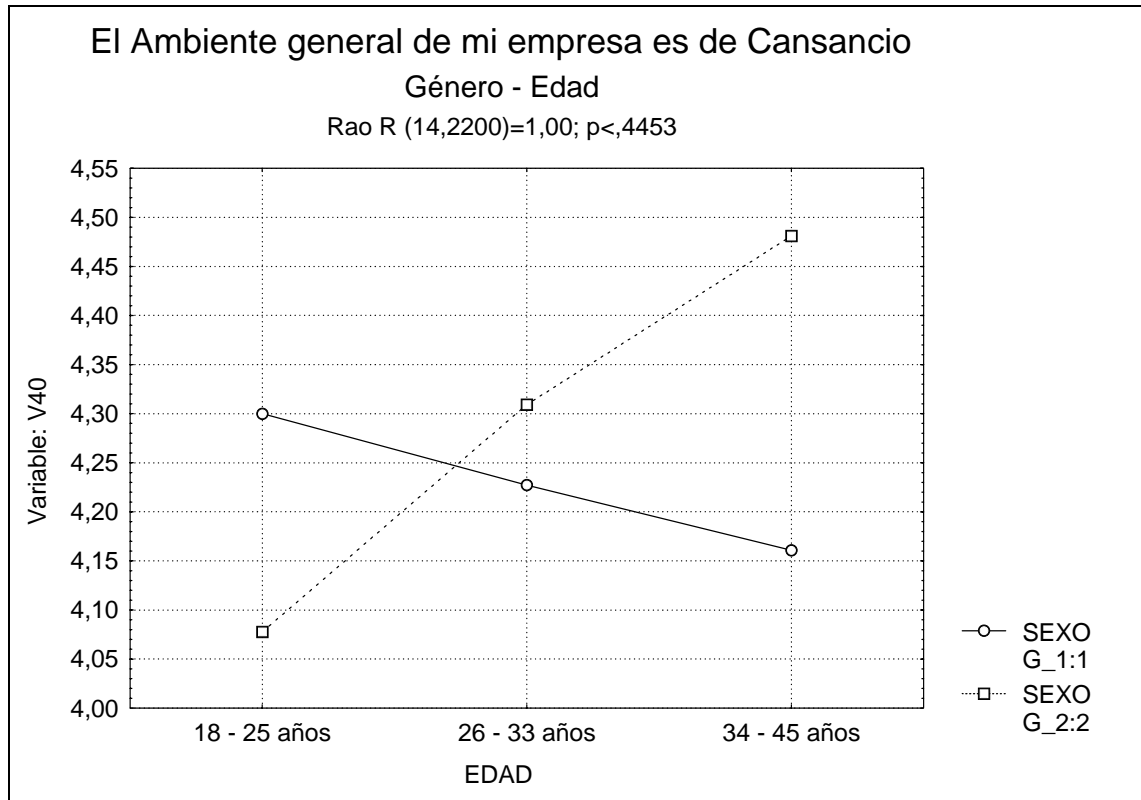


En el Análisis de Varianza.- Son los hombres de entre 18 y 25 años con una (Media = 4.44) quienes están de acuerdo en que el ambiente de la empresa es de tensión, le siguen las mujeres de entre 18 a 25 años con una media de (M= 4.24)

En general se aprecia que a menor edad es Mayor la Consideración de que el Ambiente de la Empresa es de Tensión.



Análisis de Varianza.- Los hombres de entre 18 y 25 años con una (Media = 3.99) están de acuerdo en que el ambiente general de su empresa es de conflictos.

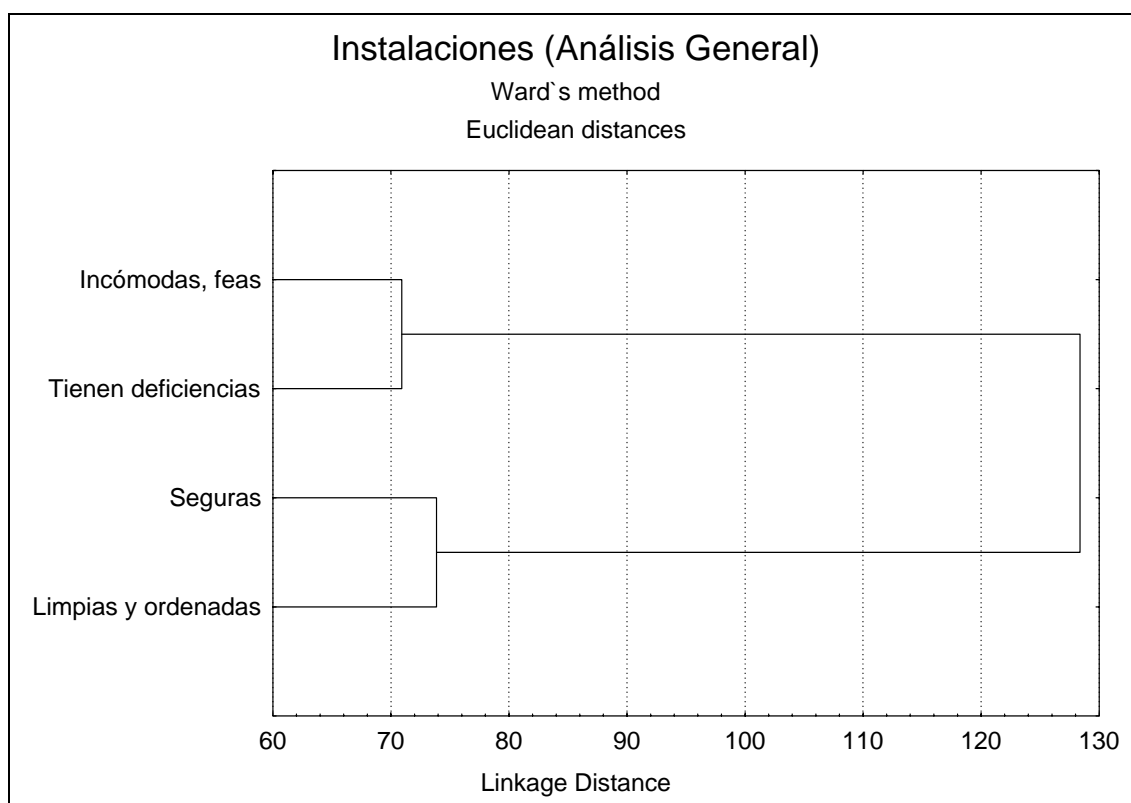


Análisis de Varianza.- Son las mujeres de entre 34 y 45 años con una (Media = 4.49) quienes están de acuerdo en que el ambiente de su empresa es de cansancio.

4.3.5 Instalaciones de sus empresas (Análisis General)

Instalaciones	%
Incómodas	35
Cómodas	21
Estacionamiento, checador	18
Maquinas	15
Higiénicas	11

En el Análisis Cualitativo.- se ve que en general las personas califican a las Instalaciones de su Empresa como incómodas (35%), cómodas (21%).



En el Análisis cluster.- general consideran a las Instalaciones como incómodas, feas que tienen deficiencias, presentan una distancia de 70.91). Le sigue otro cluster formado por seguras, limpias y ordenadas con una distancia de (73.86).

Instalaciones (Análisis General)

Análisis Cluster

Means and Standard Deviations		
	mean	st. dev.
Incómodas y Feas	3,78	1,93
Seguras y limpias	4,99	1,706
Limpias y ordenadas	4,66	1,81
Tienen deficiencias	3,78	1,95

Instalaciones de sus empresas (Análisis por Género)

Instalaciones	%	%
	H	M
Incómodas	35	36
Cómodas	25	18
Estacionamiento, checador	11	24
Maquinas	8	20
Higiénicas	21	2

Análisis Cualitativo.- ambos géneros califican y están de acuerdo en que las Instalaciones de sus empresas son incómodas. Los hombres con un porcentaje de (35%) y las mujeres de 36 %.

Análisis de Varianza (Género – Puestos Administrativos y Comerciales)

Nivel de Significancia obtenida en Instalaciones de la Empresa

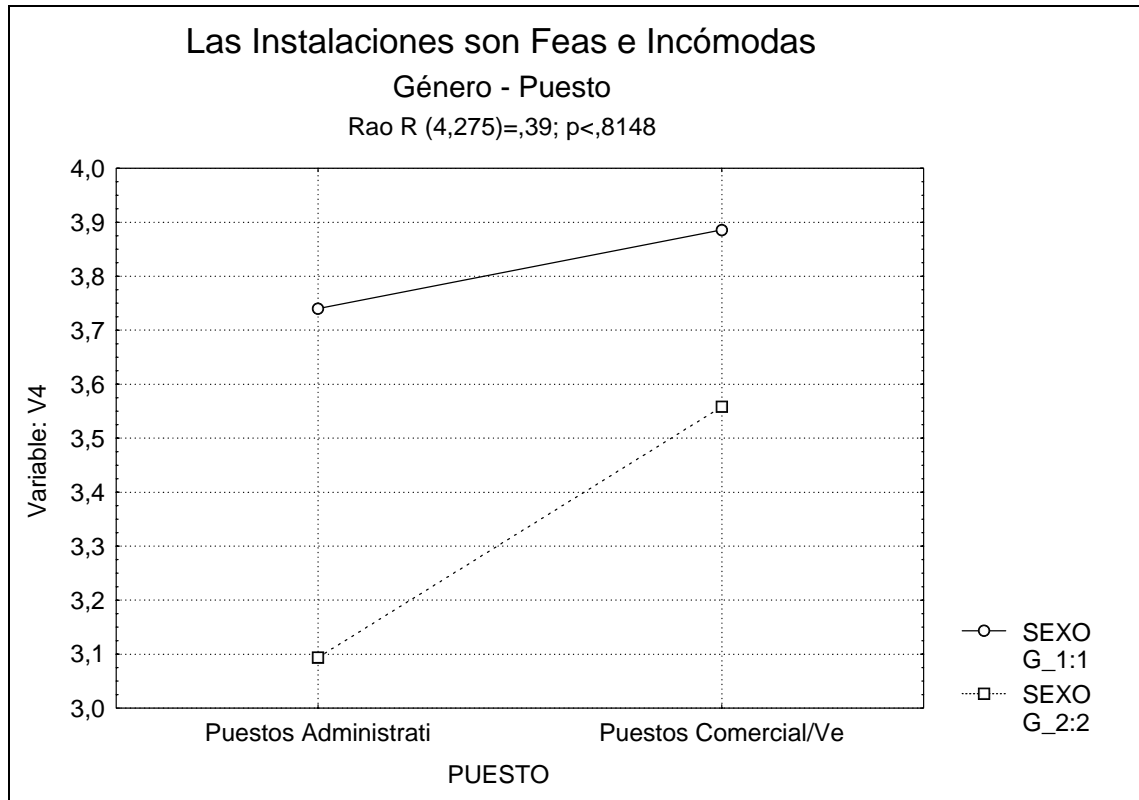
	p-level
Incómodas	0,06807008
Higiénicas	0,03722039
Limpias	0,02921184
Deficientes	0,04973468

Análisis de Varianza.- En cuanto a las Instalaciones de sus empresas, en el Análisis de Varianza se tiene un nivel de significancia menor a 0.05, en Limpias, Higiénicas y Deficientes, como puede apreciarse en la tabla de nivel de significancia.

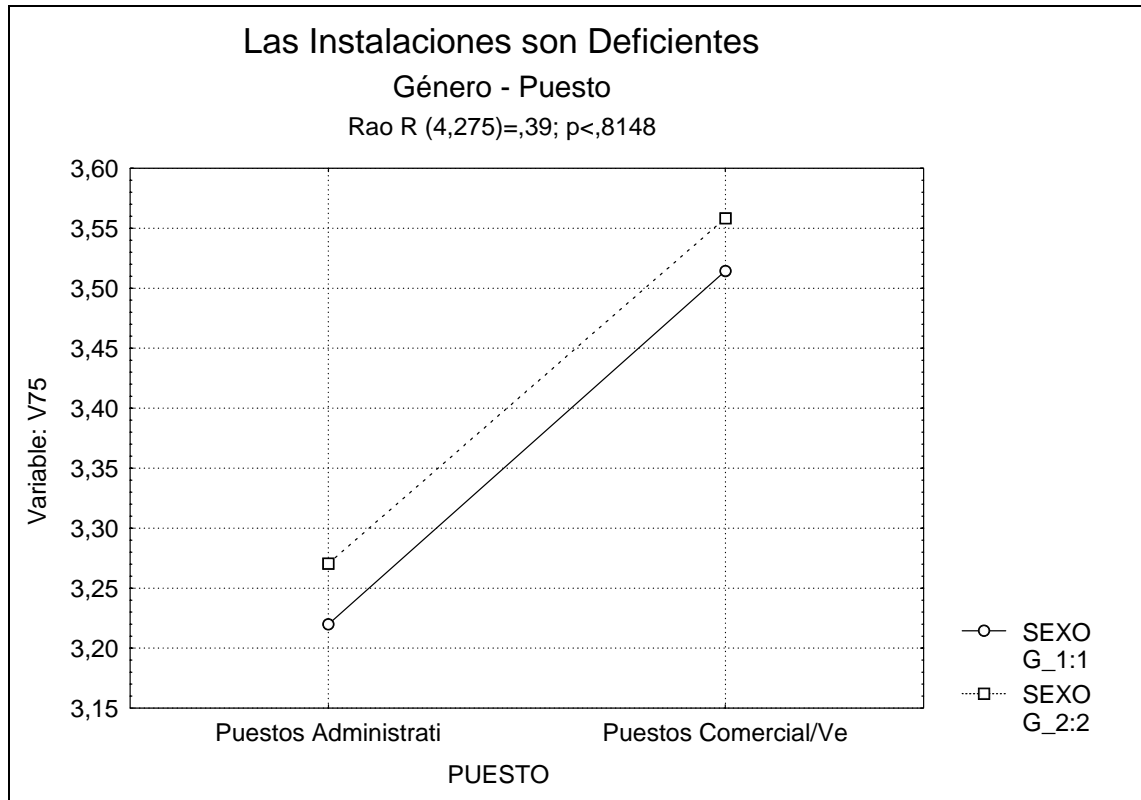
Medias obtenidas en el análisis de varianza:

	Incómodas	Higiénicas	Limpias	Deficientes	Valid N
Hombres Administrativos	3,74	5,26	5,09	3,22	50
Hombres P. Contables	3,89	4,89	4,58	3,51	70
Mujeres P.Administrativos	3,09	5,49	4,83	3,27	85
Mujeres P. Contables	3,55	5,16	4,73	3,56	77
All Groups	3,53	5,20	4,79	3,40	282

Análisis de Medias.- El grupo de hombres con puestos administrativos con una Media de 5.26), las mujeres con puestos administrativos (con una media de 5.49) son quienes califican como higiénicas las instalaciones de sus empresas. Los hombres administrativos y las mujeres administrativas son quienes están de acuerdo en que las instalaciones de sus empresas son limpias.



Análisis de Varianza.- En general son los hombres tanto en puestos administrativos como comerciales quienes consideran estar de acuerdo en calificar a las Instalaciones como feas e incómodas (Media de 3.7 y 3.9)



Análisis de Varianza.- Ambos grupos de ambos puestos de trabajo tanto administrativos (Media =3,57) como comerciales (Media = 3,53) están de acuerdo en que Las Instalaciones de sus empresas son deficientes..

Instalaciones de sus empresas (Género – Puestos Operativos-Jefaturas)

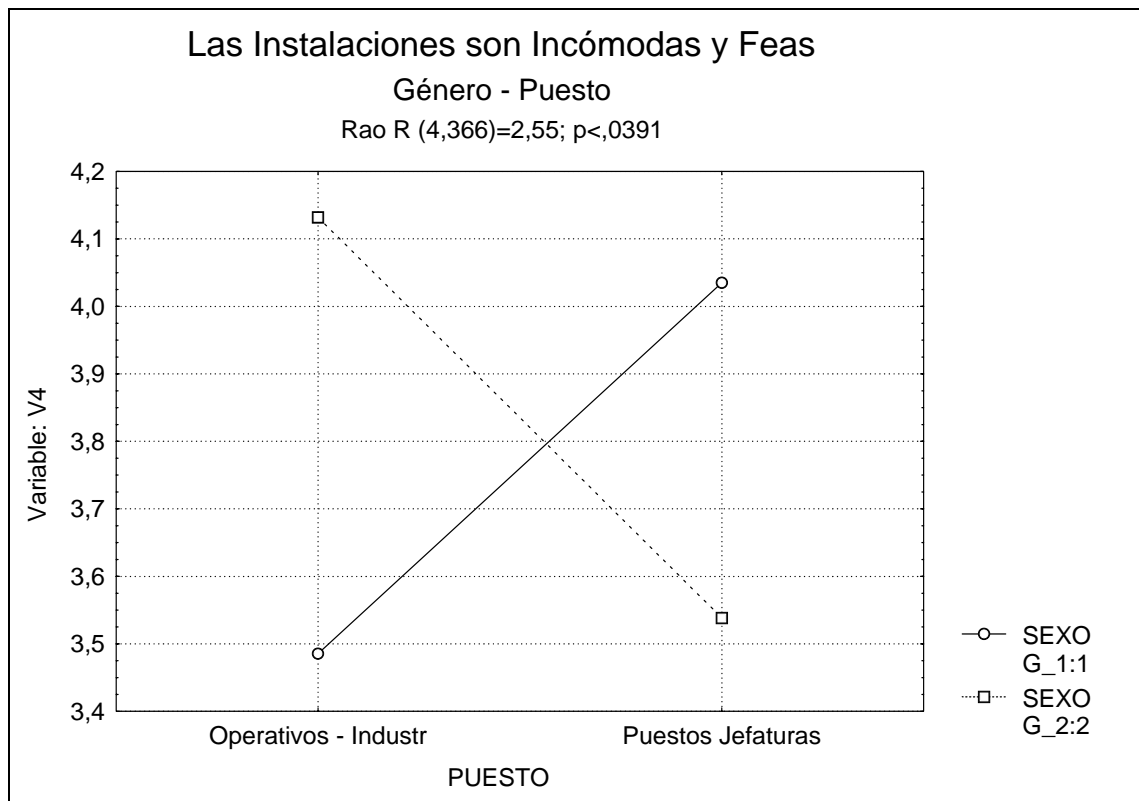
Medias obtenidas	Incómodas	Higiénicas	Ordenadas	Deficientes	Valid N
Hombres Administrativos	3,49	4,67	4,48	3,95	171
Hombres P. Contables	4,03	5,37	4,47	3,61	57
Mujeres P.Administrativos	4,13	4,14	3,90	4,32	106
Mujeres P. Contables	3,54	5,28	4,92	3,67	39
All Groups	3,76	4,69	4,36	3,97	373

En el cuadro de Medias .- se aprecia que el grupo de Hombres en puestos contables mostraron una Media de 5.37, así como las mujeres de puestos contables con una Media de 5.28 están de acuerdo en que las Instalaciones de sus empresas son higiénicas. Así también se observa que existen diferencias entre los grupos de Puestos de contabilidad y los trabajadores de puestos administrativos.

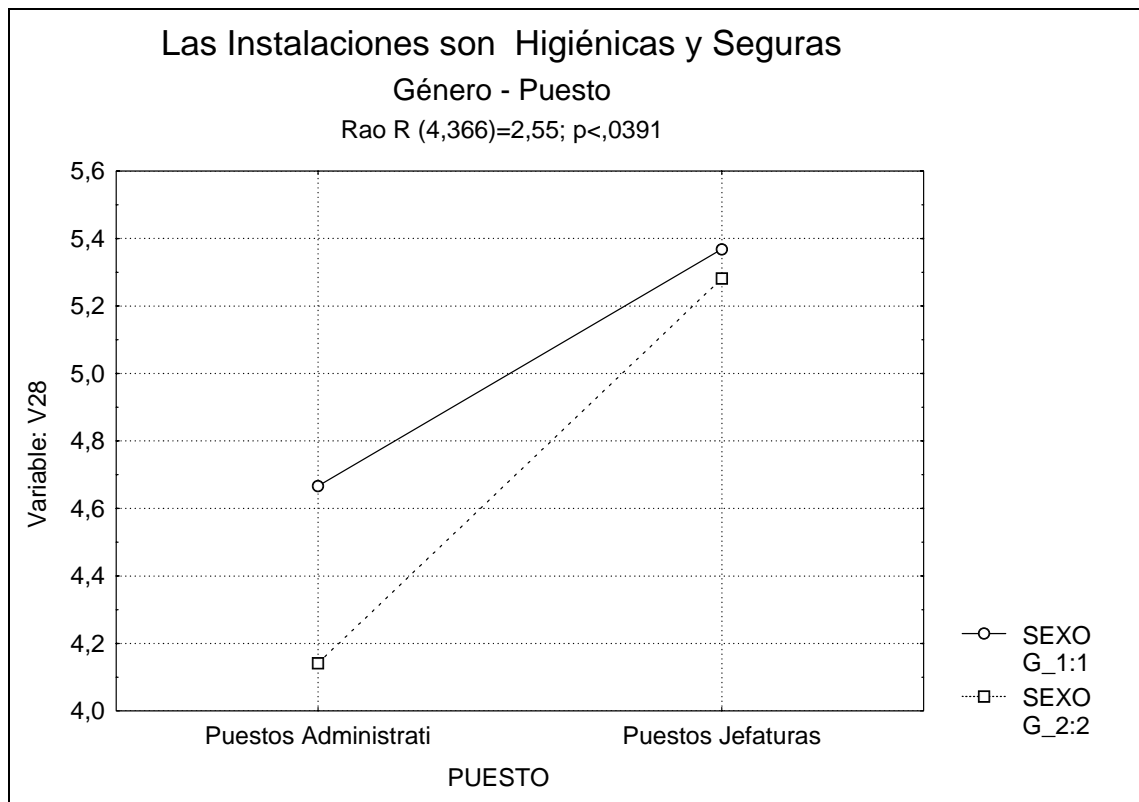
Los niveles de significancia obtenidos en el análisis de varianza:

	p-level
Incómodas	0,38891745
Higiénicas	0,00031097
Limpias	0,43706384
Deficientes	0,5330832

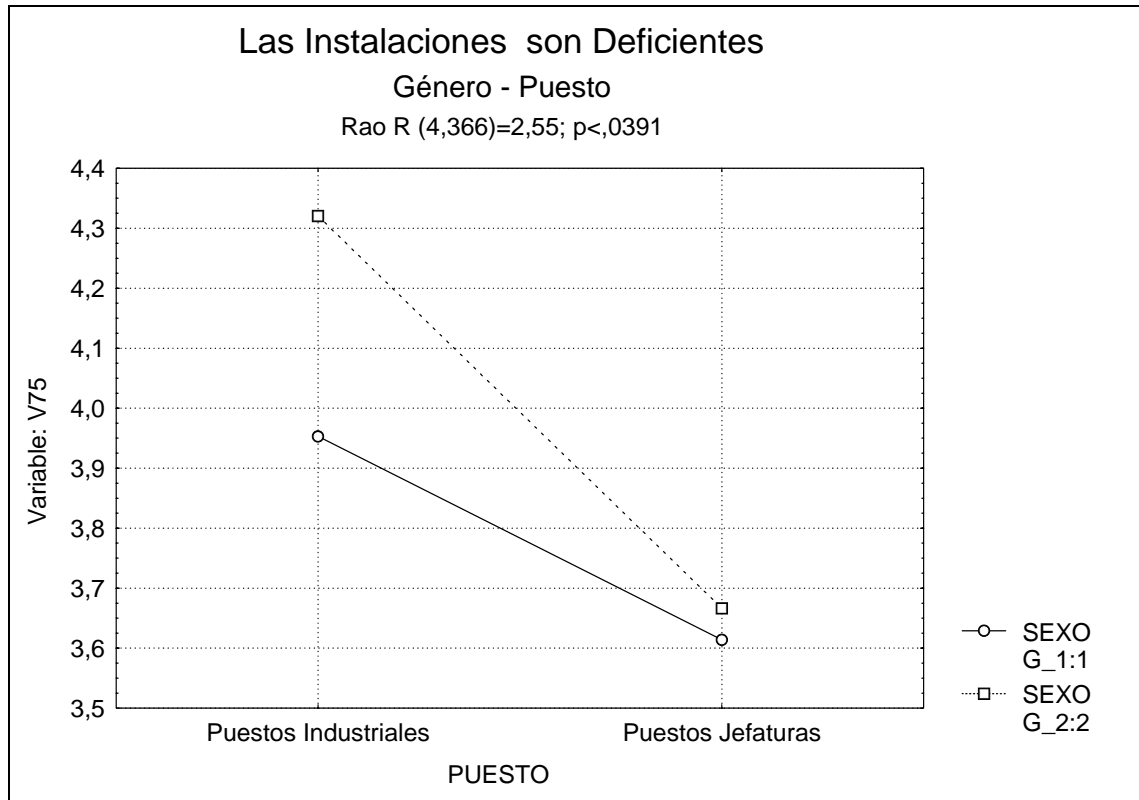
En cuando a las Instalaciones de sus empresas en los diferentes puestos, se observó que el nivel de significancia obtenida fue menor que 0.01 en higiénicas.



Análisis de Varianza.- Las mujeres de puestos operativos-industriales se muestran de acuerdo en que las Instalaciones sean incómodas y feas (Media= 4.14).



Análisis de Varianza.- Ambos grupos en puestos jefaturas son quienes se muestran de acuerdo en que las Instalaciones de sus empresas son higiénicas y seguras. ((Media de los hombres =5.39 y las mujeres=5.28).



Análisis de Varianza.- Fueron los trabajadores en puestos industriales quienes se muestran de acuerdo en que las Instalaciones son deficientes. (Mujeres M=4.38 y Hombres M=3.97).

4.3.6 Normas Y Políticas (Análisis General)

En el Análisis Cualitativo se obtuvieron las frecuencias siguientes:

Normas y Políticas	%
Cumplimiento estricto	65
Incongruentes	18
Desconocidas	10
Honradez	5
Indiferentes	2

Análisis Cualitativo.- la frecuencia mas alta corresponde a cumplimiento estricto con 65%

Normas Y Políticas (análisis por género)

En el Análisis Cualitativo se obtuvo

Normas y Políticas	%	%
	H	M
Cumplimiento estricto	65	54
Incongruentes	18	35
Desconocidas	2	3
Honradez	10	3
Indiferentes	5	5

En el Análisis Cualitativo.- se observa que hombres y mujeres consideran a las normas y políticas como cumplimiento estricto con las frecuencias más altas, hombres con 65% y mujeres con 54%.

Normas Y Políticas

Normas Y Políticas (Género – Escolaridad)

Medias obtenidas en el análisis de varianza

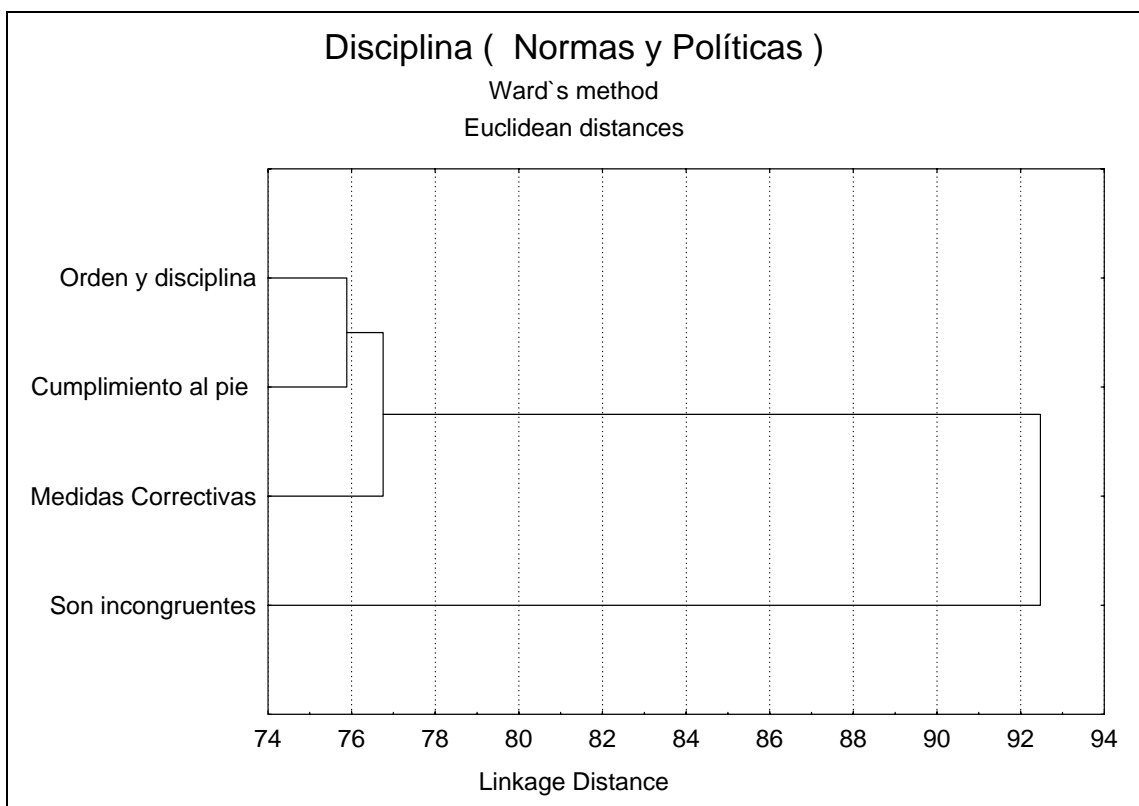
	Orden/ Disciplina	Incongruentes	Cumplimiento	Medidas Correctivas	Valid N
Hombres Primaria	4,98	4,21	4,45	4,76	105
Hombres Secundaria	4,63	3,70	4,41	4,36	135
Hombres Preparatoria	5,57	4,43	5,18	5,08	85
Hombres Carrera Técnica	4,84	4,28	4,53	4,54	120
Hombres Licenciatura	5,31	3,90	4,68	4,43	120
Hombres Postgrado	4,92	3,30	4,54	4,15	13
Mujeres Primaria	4,88	4,45	4,34	4,68	92
Mujeres Secundaria	4,81	4,09	4,60	4,58	94
Mujeres Preparatoria	5,61	3,42	5,16	4,74	91
Mujeres Carrera Técnica	5,19	4,35	4,78	4,85	125
Mujeres Licenciatura	5,30	4,02	4,84	4,67	115
Mujeres Postgrado	4,36	4,73	3,73	3,27	11
All Groups	5,08	4,08	4,67	4,63	1106

Análisis de Varianza.- en el cuadro de medias se observa que existen diferencias significativas entre los grupos de diferente escolaridad. Los hombres con nivel preparatoria tienen la Media de 5.08 lo cual en una escala del 1 al 7 en el cuestionario aplicado significa que están de acuerdo en que las normas y políticas son medidas correctivas mientras que las mujeres de Postgrado presentan una media de 3.27 que significa que están en desacuerdo con esta afirmación.

Nivel de Significancia obtenida :

	p-level
Orden/ Disciplina	0,63996595
Incongruentes	0,10803261
Cumplimiento	0,82294798
Medidas Correctivas	0,01924124

En el Análisis de Varianza.- el nivel de significancia mayor lo obtuvo medidas correctivas inferior al 0.03, como puede verse en la tabla.

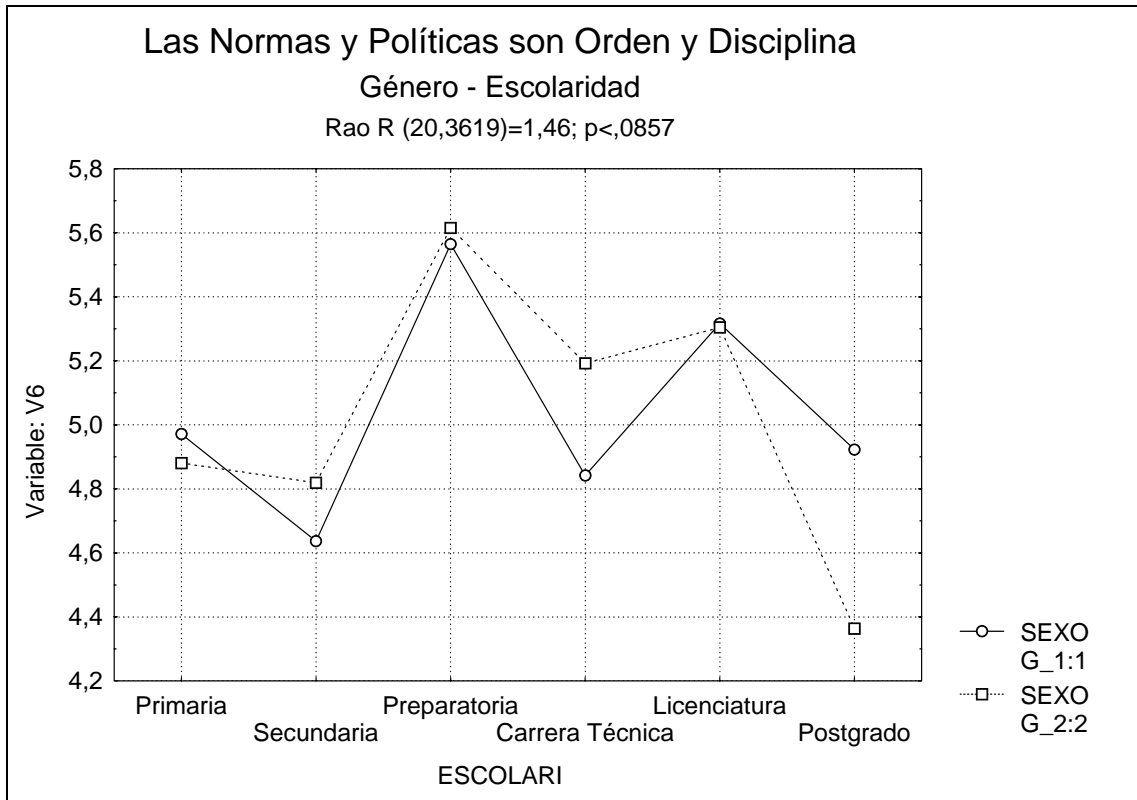


En el Análisis Cluster.- se observa que las Normas y Políticas son vistas en general como orden y disciplina con una distancia de 75.88 y cumplimiento al pie de la letra, le siguen medidas correctivas (76.75).

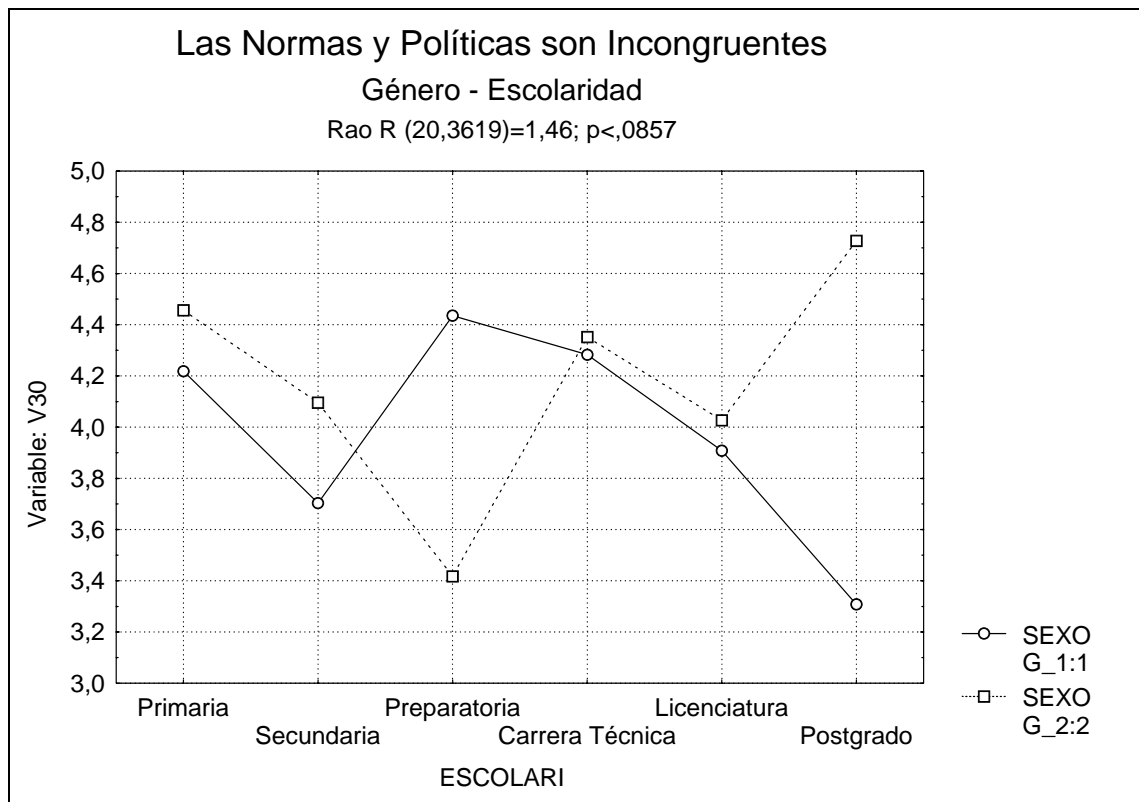
En el Análisis Cluster por género y escolaridad no se observaron diferencias significativas.- solo se comenta que los trabajadores con Licenciatura ven a las normas y políticas como orden y disciplina, (con una media de 5.30).

Medias obtenidas en Normas Y Políticas

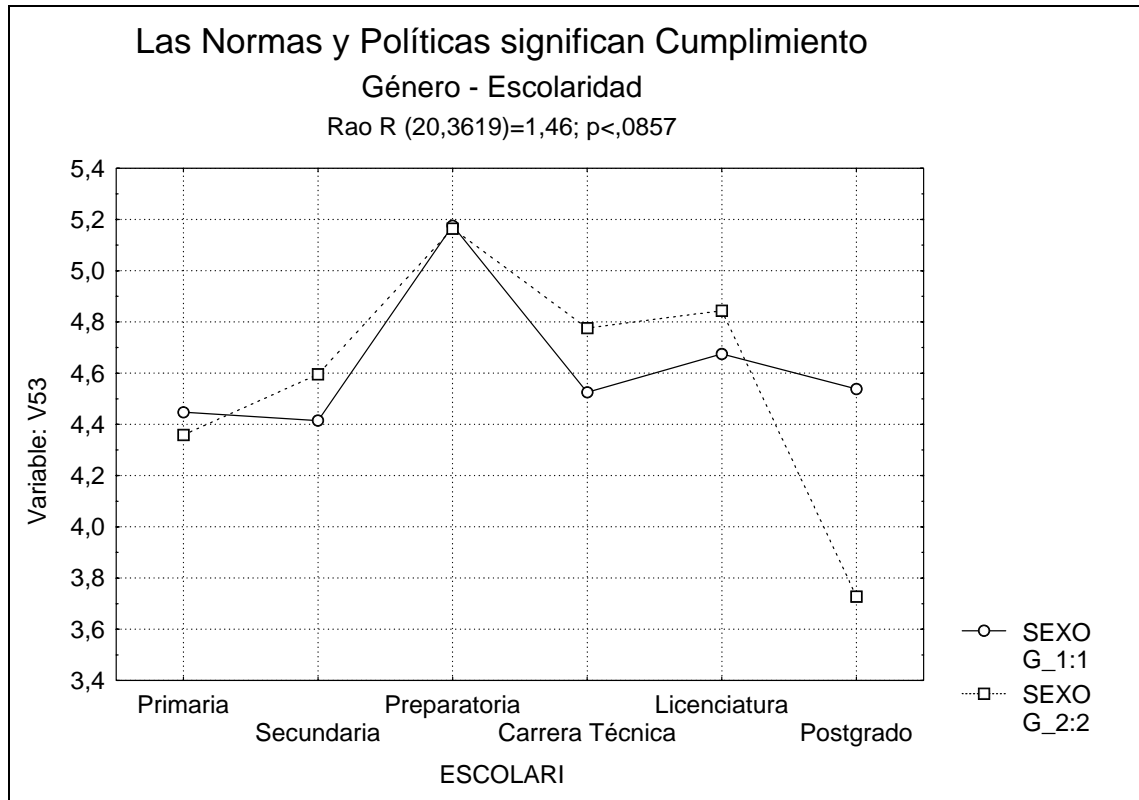
	mean	st. dev.
Orden y disciplina	5,08	1,63
Incongruentes	4,08	1,94
Cumplir al pie de la letra	4,68	1,77
Son para aplicar medidas correctivas	4,64	1,77



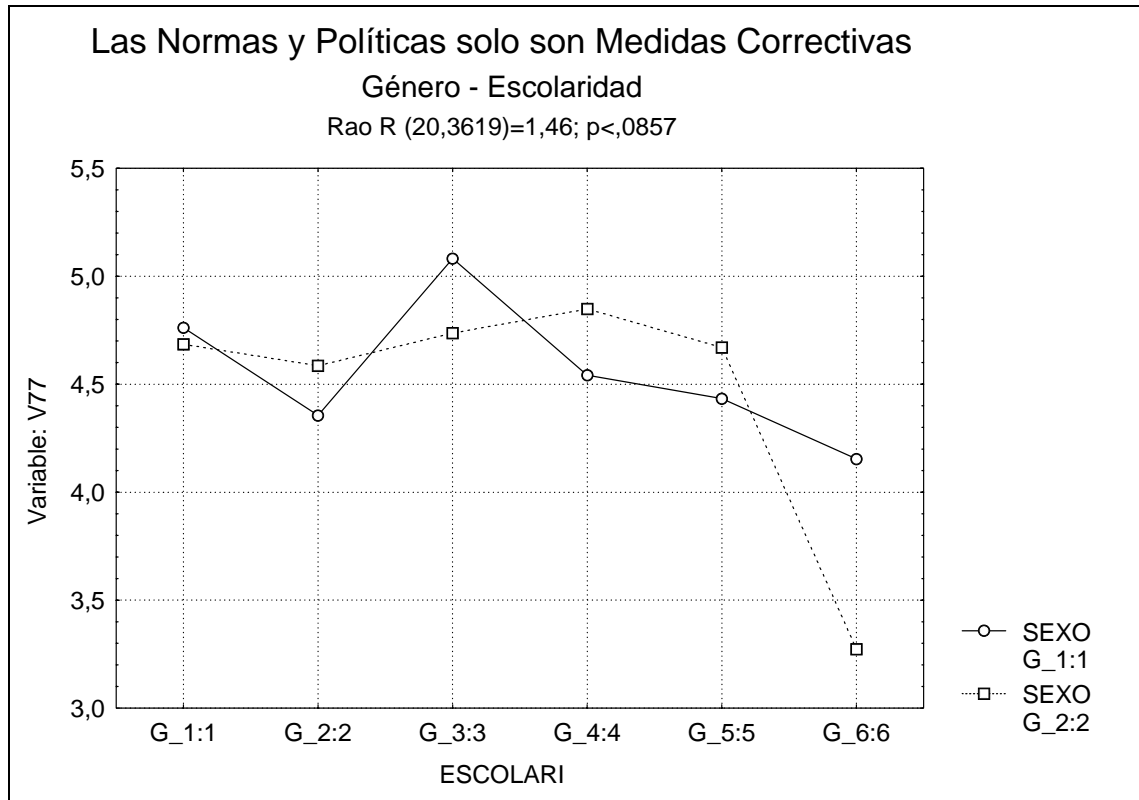
Análisis de Varianza.- Se observa como los trabajadores con nivel preparatoria (Media de = 5.6 las mujeres, Media = 5.4 los hombres) son quienes están de acuerdo en que las normas y políticas son orden y disciplina, quienes están menos de acuerdo son las personas con nivel postgrado.



Análisis de Varianza.- Las mujeres de nivel postgrado (con una Media de = 4.78) están de acuerdo en que las normas y políticas son incongruentes, mientras que los hombres de nivel postgrado (con una Media = 3.38) están en desacuerdo con esta afirmación.



Análisis de Varianza.- Mujeres y hombres con nivel preparatoria (Media de 5.20) se muestran de acuerdo en que las Normas y Políticas significan cumplimiento Mientras que las mujeres con nivel postgrado se muestran neutrales con tal afirmación (M= 3.79).



Análisis de Varianza.- la gráfica refleja no existen diferencias grandes entre los grupos. Solamente las mujeres de nivel postgrado se muestran en desacuerdo con que las normas y políticas sean medidas correctivas (M= 3.49).

Análisis de Varianza Género – Puestos Administrativos y Comerciales)

Medias obtenidas

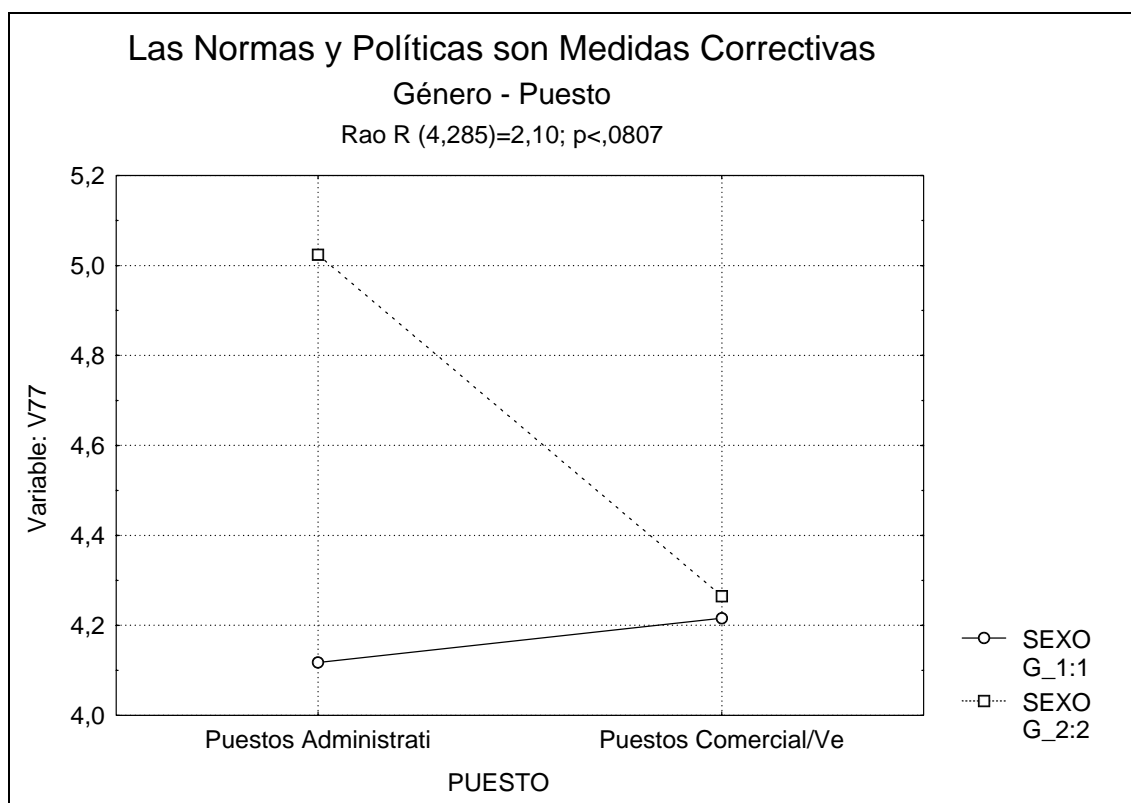
	Apoyo, comprensión	Respeto	Cumplimiento De Normas	Injusta	Valid N
Hombres Puestos Administrativos	5,05	5,01	4,88	4,00	50
Hombres Puestos Comerciales	4,87	5,27	4,84	4,20	75
Mujeres Puestos Administrativos	5,32	5,26	5,07	3,81	85
Mujeres Puestos Comerciales	4,84	5,16	4,85	3,74	82
All Groups	5,02	5,19	4,92	3,92	292

El cuadro de medias.- muestra que en general ambos grupos de hombres y mujeres en ambos puestos se encuentran por arriba de 4 lo que significa que están de acuerdo, no existen diferencias destacadas.

Niveles de significancia obtenidos

	p-level
Injusta	0,00519217
Respeto	0,17678614
Cumplimiento De Normas	0,01601073
Apoyo y comprensión	0,65716976

Análisis de Varianza.- se observa que la categoría Injusta tiene un nivel de significancia menor a 0.01, le sigue cumplimiento de normas con un nivel de significancia menor a 0.03.



Análisis de Varianza.- Las mujeres de los puestos administrativos son quienes están de acuerdo en que las normas y políticas son medidas correctivas con una Media = 5.02.

Análisis de Varianza (Género – Puestos operativos y Jefaturas)

Medias obtenidas

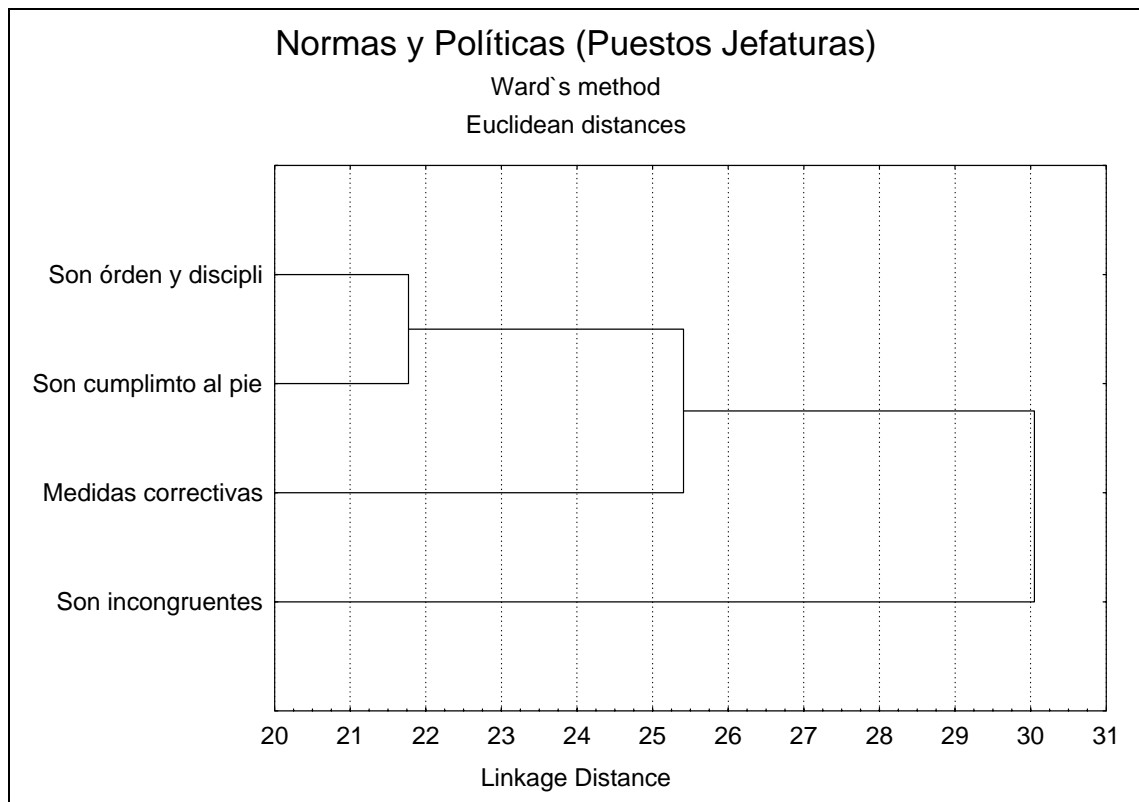
	Orden y Disciplina	Incongruentes	Cumplimiento	Medidas Correctivas	Valid N
Hombres Administrativos	4,76	4	4,72	4,82	172
Hombres P. Contables	5,38	3,72	4,55	4,83	58
Mujeres P. Administrativos	5,14	4,43	4,88	4,83	105
Mujeres P. Contables	4,99	4,12	4,71	4,14	42
All Groups	4,98	4,09	4,74	4,75	377

Análisis de Varianza.- El cuadro de medias muestra que se encuentran por arriba de 4 que es la media en el cuestionario aplicado, por lo que la tendencia es a estar de acuerdo, a excepción del grupo de hombres en puestos contables que muestran una media de 3.72 y son neutrales ante la afirmación de que las normas y políticas sean incongruentes.

Nivel de significancia

	p-level
Orden y Disciplina	0,39433512
Incongruentes	0,2661584
Cumplimiento	0,22425516
Medidas Correctivas	0,46635604

Nivel de Significancia.- Se observa que no existen niveles altos de significancia en el análisis de puestos operativos y puestos jefaturas.

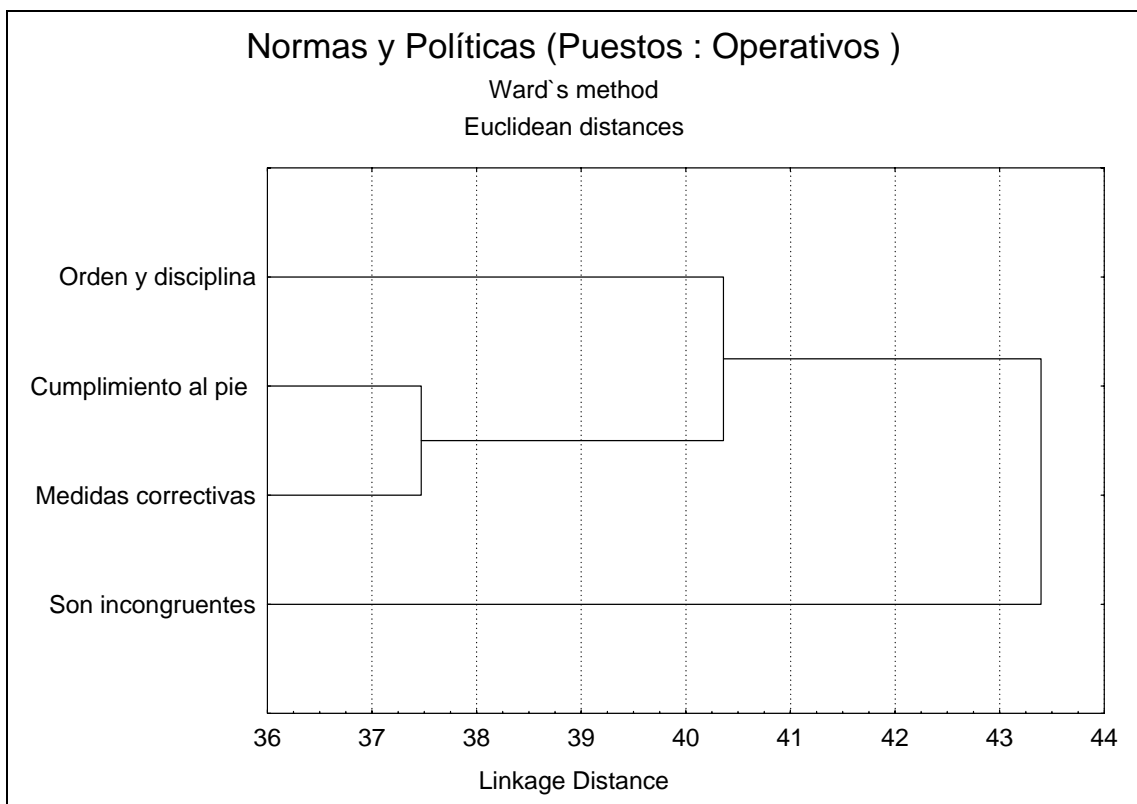


Análisis Cluster.- Los puestos jefaturas están de acuerdo en que las normas y políticas son orden y disciplina (Media de 5.21) y cumplimiento al pie de la letra (Media de = 4.63), presentan una distancia de 21.77

Las medias del análisis cluster fueron:

	mean	st. dev.
Orden y disciplina	5,21	1,66
Incongruentes	3,91	2,11
Cumplir al pie de la letra	4,63	1,65
Son para aplicar medidas correctivas	4,54	1,86

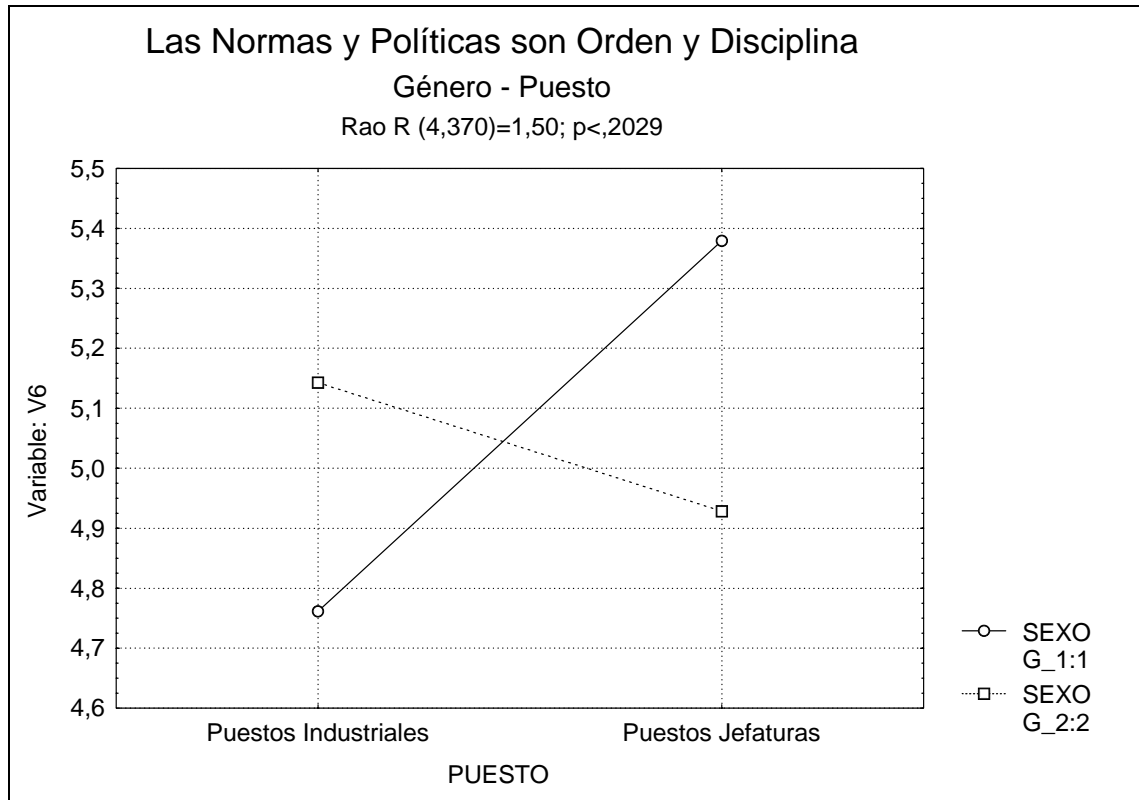
Análisis Cluster.- se observa que orden y disciplina es quien presenta la media más alta de 5.21 lo que se interpreta en una escala del 1 al 7 que están de acuerdo en que las normas y políticas son orden y disciplina; mientras que Incongruentes presenta una media de 3.91 lo cual se interpreta que permanecen neutrales ante tal afirmación.



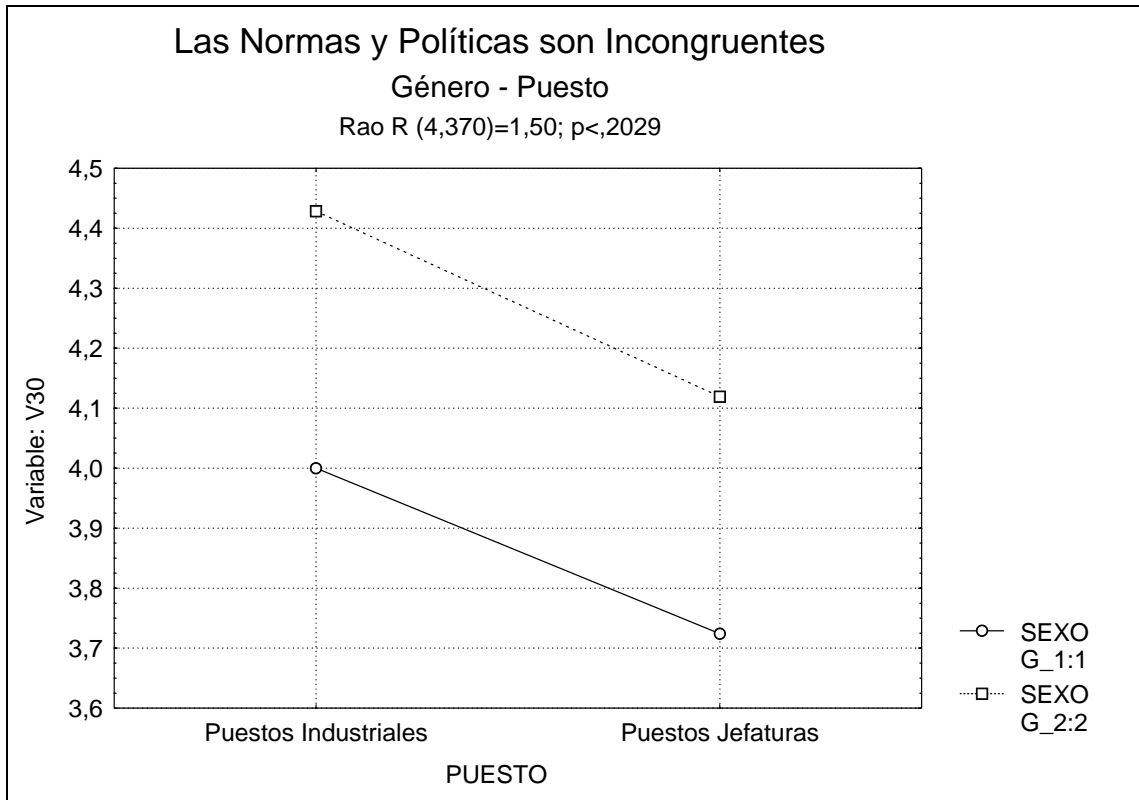
Análisis Cluster.- Los trabajadores en los puestos operativos están de acuerdo en que las normas y políticas son cumplimiento al pie de la letra y también medidas correctivas (una Media de 4.84). El cluster presenta una distancia de 37.47

Las medias del análisis cluster fueron:

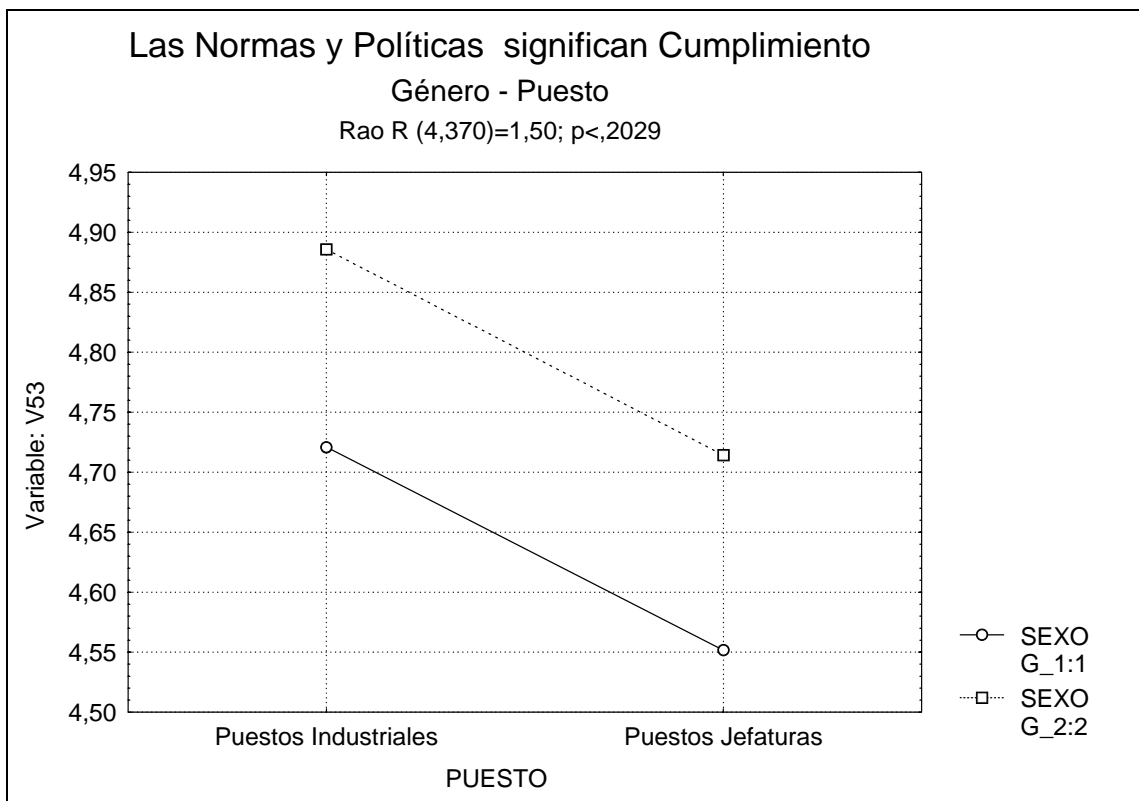
	mean	st. dev.
Orden y disciplina	4,91	1,76
Incongruentes	4,17	1,88
Cumplir al pie de la letra	4,79	1,86
Son para aplicar medidas correctivas	4,84	1,83



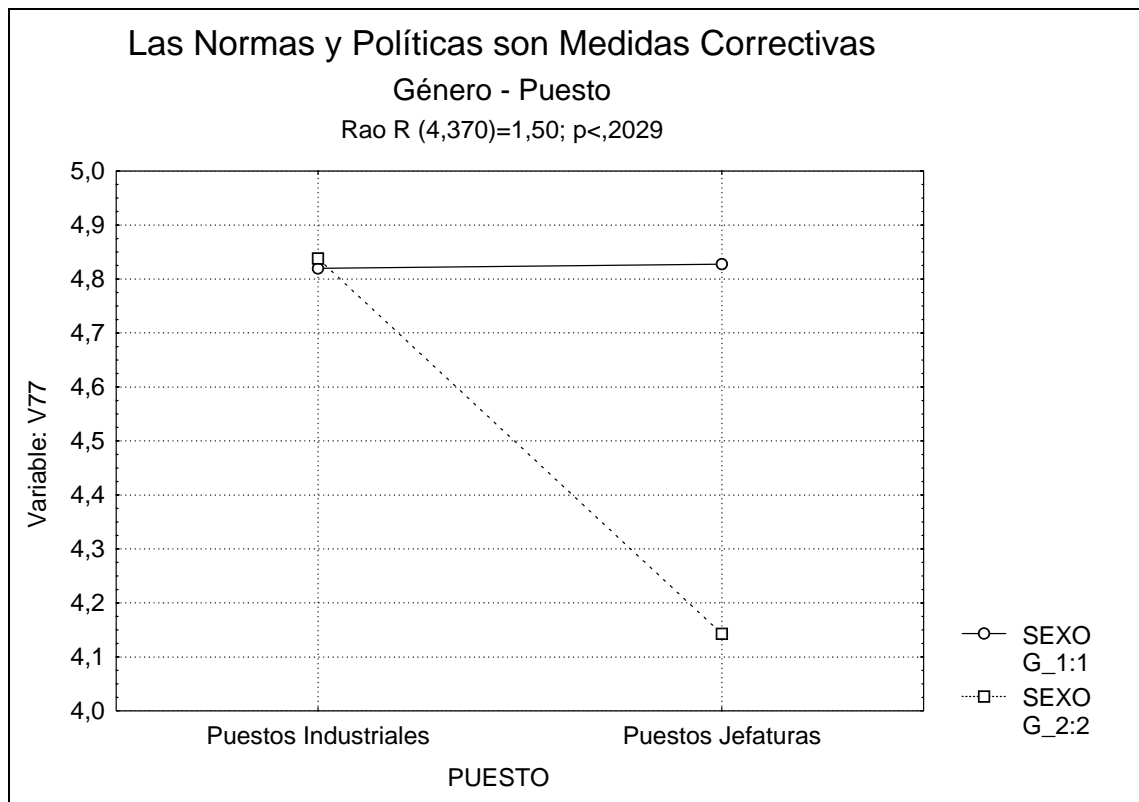
Análisis de Varianza.- Los hombres en los puestos jefaturas están de acuerdo en que las normas y políticas son orden y disciplina.



Análisis de Varianza.- Las mujeres en ambos puestos jefaturas y operativos están de acuerdo en que las normas y políticas son incongruentes.



Análisis de Varianza.- Las mujeres de puestos industriales con una media de $M=4.89$ están de acuerdo en que las normas y políticas representan cumplimiento, también para los hombres de puestos industriales que tienen una media de ($M=4.73$)



Análisis de Varianza.- Los hombres en ambos puestos operativos y jefaturas, axial como las mujeres de puestos industriales están de acuerdo en que las normas y políticas son medidas correctivas.

4.4.- IMPLICACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL TRABAJO

4.1.- Justificación.- La finalidad de este apartado fue investigar cómo afrontan, viven la experiencia ante los cambios laborales que puedan surgir en su trabajo. También ver cual es la valoración que hacen de la creatividad, así como de la ética que se vive en su trabajo, la importancia que tiene para ellos estos aspectos y como la valoran.

Preguntas en relación a Cambios, Creatividad y Ética en el trabajo

Número de Pregunta	
9	Yo aceptaría un CAMBIO DE RESIDENCIA porque representa superación Profesional para mí.
19	En cuanto a la ETICA (Respeto por el Trabajador) en mi Empresa, siento que hay Apoyo y comprensión.
23	En mi Empresa no dan oportunidad para la Creatividad, la obstaculizan
33	Aceptaría Un CAMBIO DE RESIDENCIA si hubiese mayores ingresos
43	El Respeto es lo más importante en cuanto a la ETICA que se practica en mí Empresa.
47	En mi Empresa no me tienen confianza en mis propuestas o iniciativas para el Desarrollo de la Creatividad.
56	Un CAMBIO DE RESIDENCIA lo aceptaría si sintiera seguridad con un contrato de Por medio.
66	La ETICA (Respeto por el Trabajador) en mi Empresa sirve para el cumplimiento de normas y la organización política
70	En mi Empresa la Creatividad es vista como Realización.
80	Considero que los CAMBIOS DE RESIDENCIA no son buenos, son difíciles.
90	A la ETICA (Respeto por el Trabajador) existente en mi Empresa la considero Injusta.
94	La Creatividad que permite mi Empresa conduce a la Originalidad, ingenio e Innovación.

Cambios Laborales (Análisis Cualitativo)

Aceptación de cambios laborales	
	%
Superación	28
Muy difícil	23
Familia, hijos, padres	18
Comodidad	16
Positivas	15

Análisis Cualitativo.- se observa que la frecuencia mayor pertenece a Superación con 28%, le sigue Muy difícil con 23 % y luego familia, hijos, padres con un 18%

Palabras asociadas en el análisis cualitativo

Aceptación de cambios laborales

- ❖ Superación, mayores ingresos, aumento de puesto, seguridad
- ❖ Muy difícil, no son buenas.
- ❖ Familia, hijos, padres, vivienda
- ❖ Comodidad
- ❖ Positivas, buenas

Ética de su empresa

- ❖ No existe, es injusta, insuficiente, no hay integridad, no respetan, ven como máquina al empleado
- ❖ Injusticia, no hay ética
- ❖ Valores, buena y necesaria, honradez
- ❖ Convivencia, factor humano
- ❖ Apoyo, ayuda, cortesía
- ❖ Apoyo, respeto, confianza, comprensión, correcta
- ❖ Buena, necesaria, enriquecedora
- ❖ Cumplimiento de normas, responsabilidad
- ❖ La organización política y reglamento

Creatividad

- ❖ No existe, no hay oportunidad, poca confianza, indiferente, la obstaculizan
- ❖ Indispensable, correcta, justa
- ❖ Originalidad, ingenio, innovación
- ❖ Realización, propuestas

Las medias obtenidas en el análisis cluster fueron:

Descriptive Statistics				
	Valid N	Mean	Variance	Std.Dev.
Superación profesional	1122	4,85	3,72	1,93
Mayores Ingresos	1123	4,94	3,16	1,78
Contrato seguro	1123	4,93	3,35	1,83
Son difíciles, no son buenos	1119	4,22	3,70	1,93

Análisis cluster.- se observa en el cuadro de medias que mayores ingresos presenta una media de 4.94, le sigue contrato seguro con una media de 4.93 lo cual se interpreta en una escala del 1 al 7 en el cuestionario aplicado que están de acuerdo en que aceptarían los cambios si ello representa mayores ingresos y si existe un contrato seguro.

Cambios Laborales (Análisis de Varianza Género – Edad)

4.- IMPLICACION DEL TRABAJADOR EN EL TRABAJO		
Aceptación de cambios laborales	%	%
	H	M
Superación	38	15
Muy difícil	23	23
Familia, hijos, padres	3	39
Comodidad	13	20
Positivas	23	3

Análisis Cualitativo.- la frecuencia mas alta en los hombres es superación con 38% y en las mujeres familia hijos y padres con 39%. Lo que significa que los hombres aceptan los cambios si estos representan superación, así como las mujeres aceptan los cambios considerando a la familia hijos y padres. Los hombres presentan la frecuencia menor en familia, padres e hijos y las mujeres en positivas.

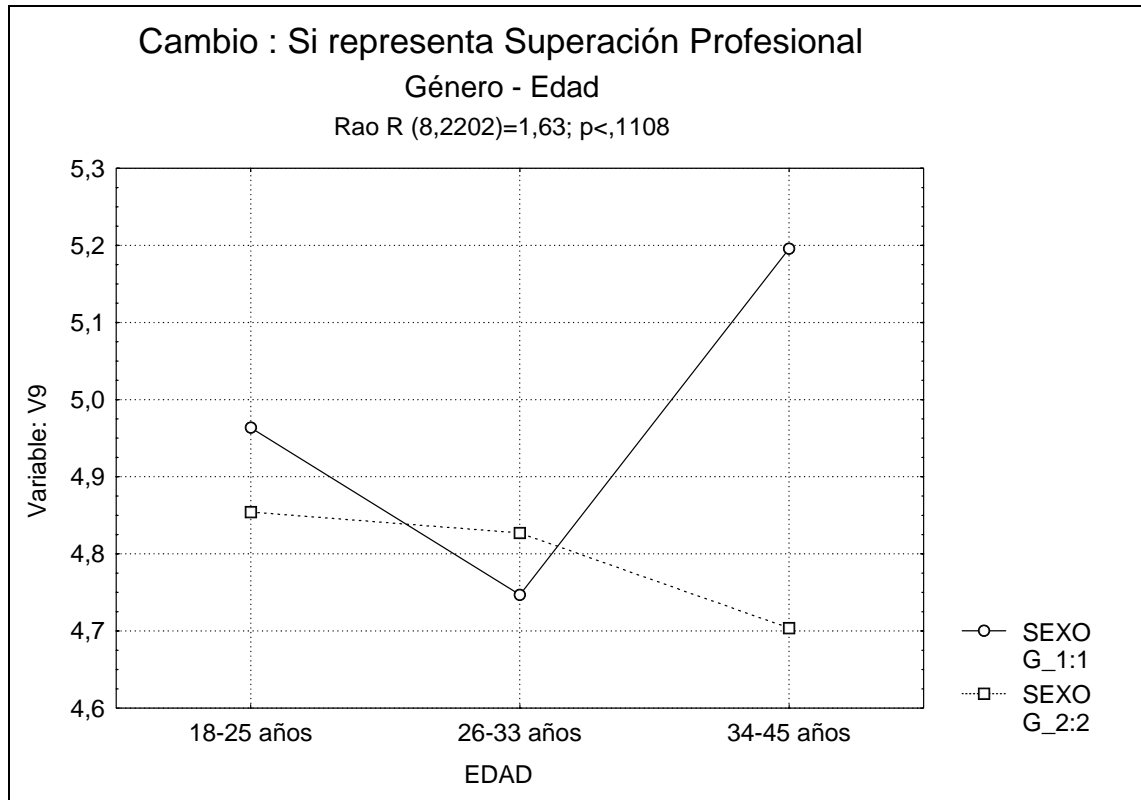
Medias en Cambios Laborales (Género – Edad)					
	Superación profesional	Mayores ingresos	Con contrato	No son buenos	Valid N
Hombres					
18-25 años	4,96	4,96	5,05	4,32	110
Hombres					
26-33 años	4,75	4,91	4,87	4,28	328
Hombres					
34-45 años	5,19	5,13	5,02	3,68	143
Mujeres					
18-25 años	4,85	5,10	4,67	4,20	103
Mujeres					
26-33 años	4,83	4,86	4,94	4,42	318
Mujeres					
34-45 años	4,70	4,94	5,15	4,21	108
All Groups	4,85	4,95	4,93	4,23	1110

Análisis de Varianza.- El cuadro de medias general muestra que las medias se encuentran por arriba de 4 que es la media en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo que se interpreta como que existe una tendencia a estar de acuerdo en las afirmaciones a excepción solamente del grupo de hombres de entre 34 y 45 años de edad que muestran una media de 3.67 lo que significa que se muestran neutrales ante la afirmación de que los cambios no son buenos.

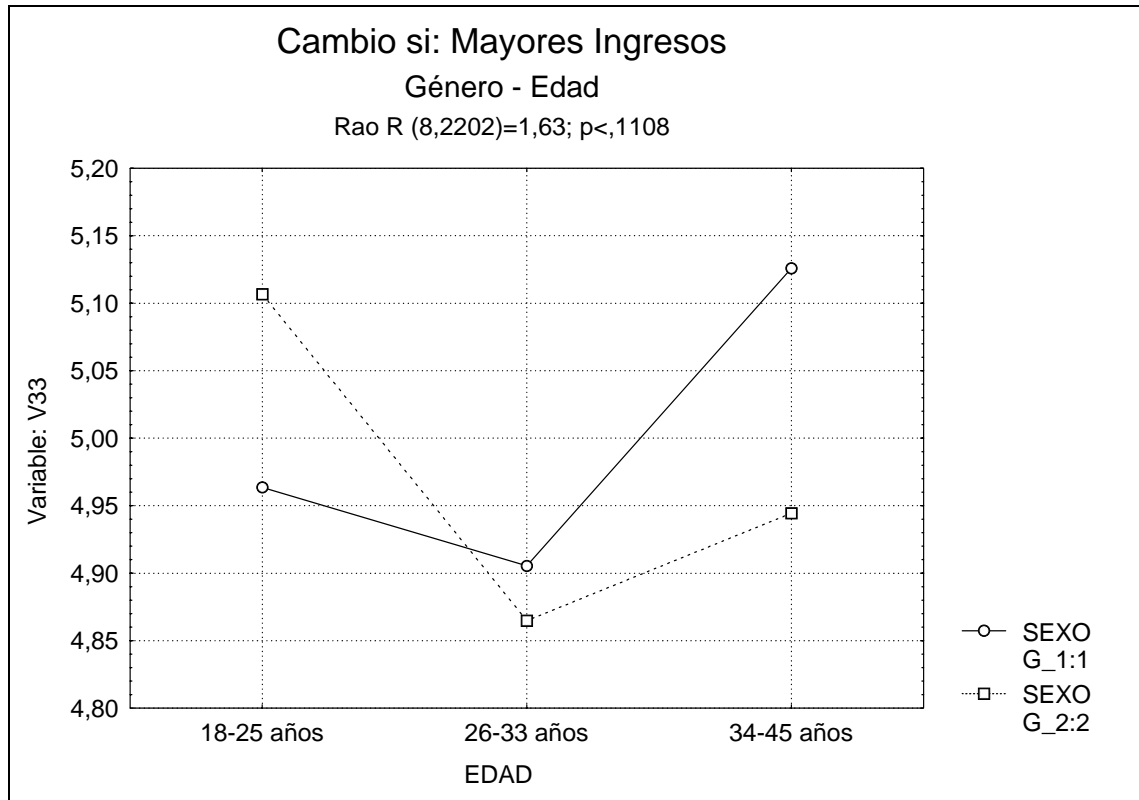
Niveles de significancia obtenidas en el análisis de varianza

	p-level
Superación profesional	0,88815087
Mayores ingresos	0,16330488
Con contrato	0,09309939
No son buenos	0,53268921

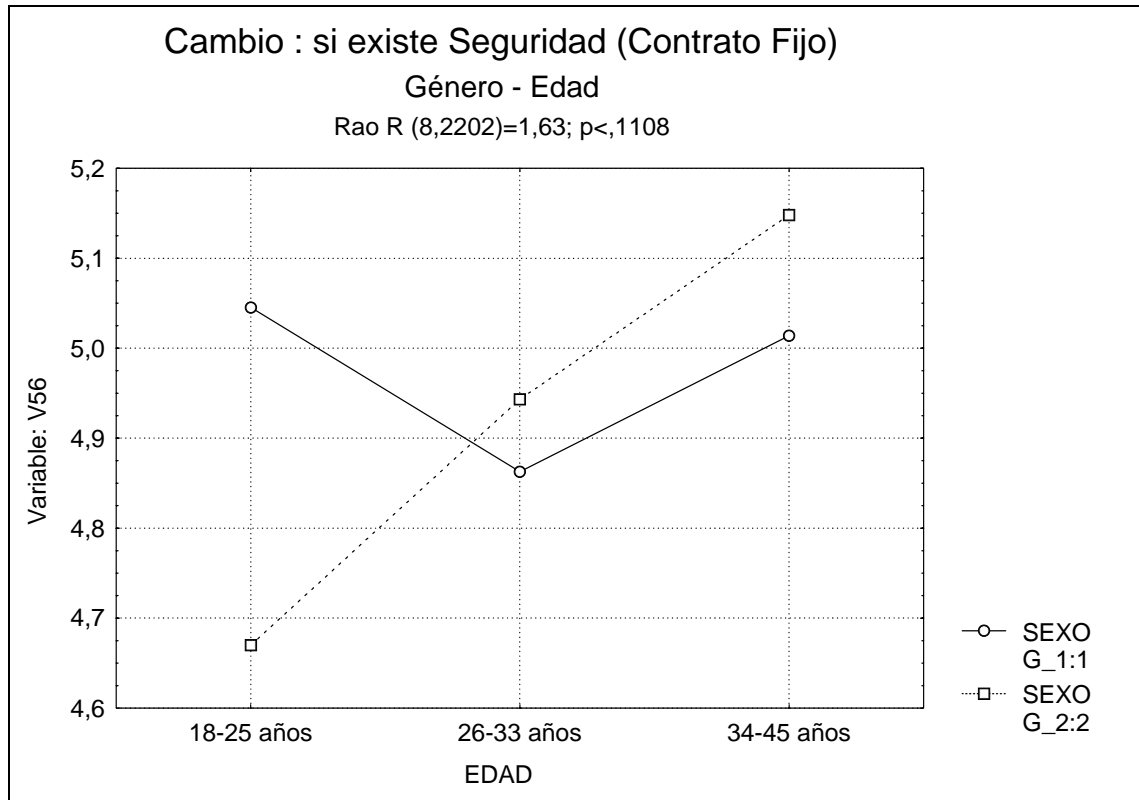
La tabla de niveles de significancia en el análisis de varianza muestra que no existen diferencias significativas entre los grupos analizados.



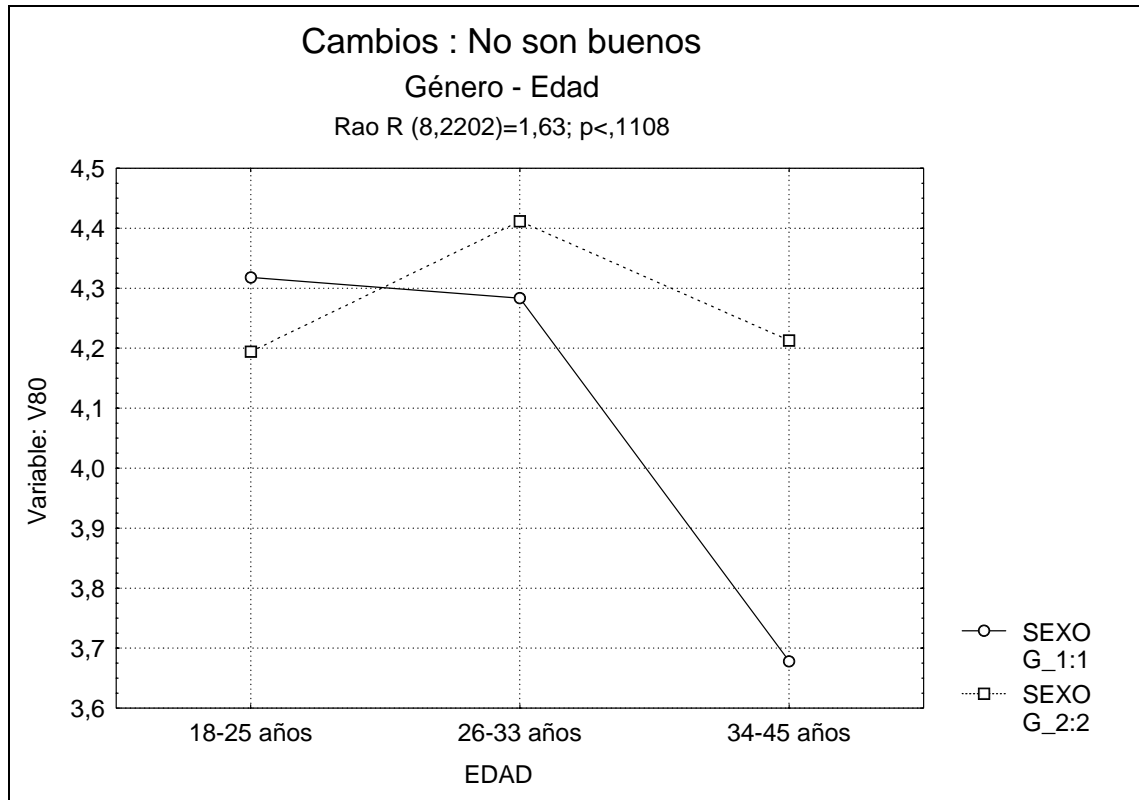
Análisis de Varianza.- Se muestra una gráfica donde se observa que los hombres de edad entre 34-45 años presentaron una media de 5.2 lo que significa que están de acuerdo en que los cambios son aceptados cuando significan superación profesional.



Análisis de Varianza.- Se muestran dos gráficas superpuestas donde los hombres de 34-45 años son quienes con una media de $M=5.13$ están de acuerdo en que los cambios son aceptados si representan mayores ingresos ..



Análisis de Varianza.- Se muestran unas gráficas superpuestas, donde las mujeres de entre 34 y 45 años con una media de $M=5.14$ están de acuerdo en aceptar los cambios si existe un contrato fijo, la misma tendencia del grupo de hombres de la misma edad 34-45 años.



Análisis de Varianza.- Los hombres de entre 34 - 45 años tienen una media de $M=3.68$ lo que significa que permanecen neutrales ante la afirmación de que los cambios no son buenos.

Cambios Laborales (Análisis de Varianza Edad – Tipo de Contrato)

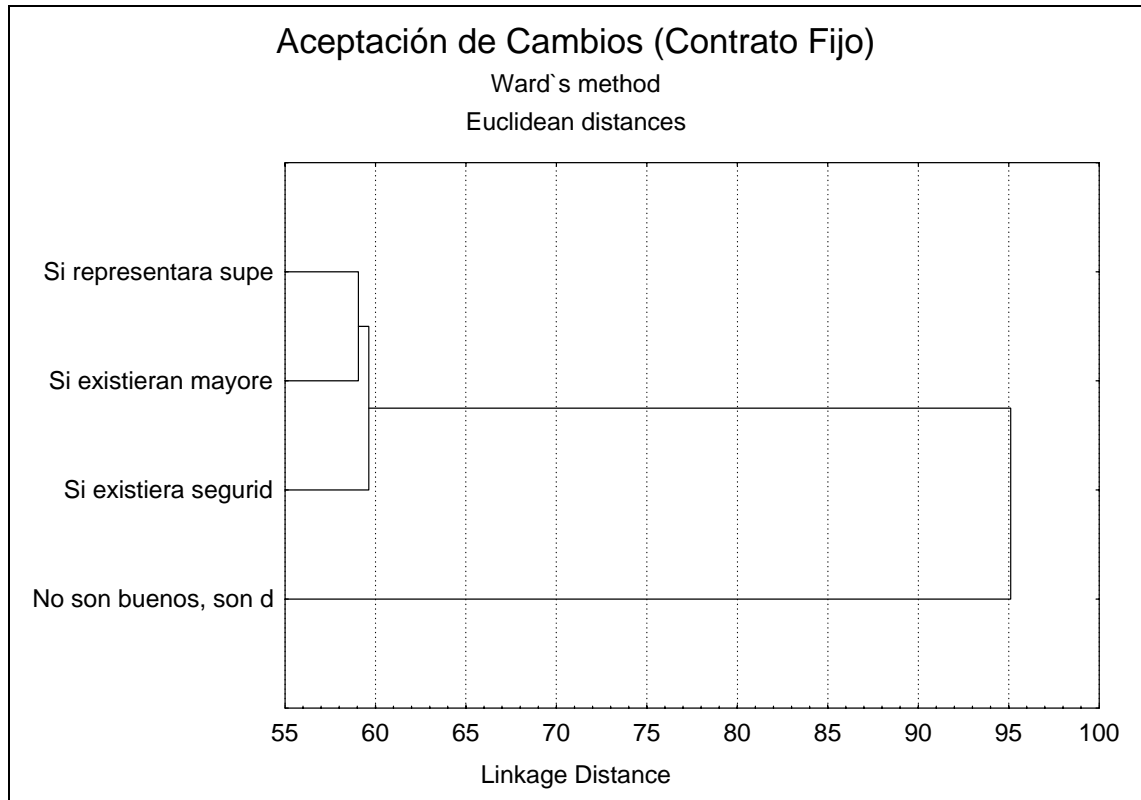
Medias obtenidas					
	Superación profesional	Mayores ingresos	Con contrato	No son buenos	Valid N
Hombres					
Contrato Fijo	5,01	5,11	4,99	4,25	104
Hombres					
Contrato Temporal	4,80	4,99	4,71	4,26	102
Mujeres					
Contrato Fijo	4,75	5,01	4,84	4,31	444
Mujeres					
Contrato Temporal	4,81	4,56	5,02	4,46	194
All Groups	4,80	4,92	4,88	4,33	844

El cuadro de medias.- en general sobrepasa a 4 que es la media en el cuestionario aplicado en la escala del 1 al 7, lo cual se interpreta como una tendencia más a estar de acuerdo.

Nivel de significancia obtenido en el Análisis de Varianza:

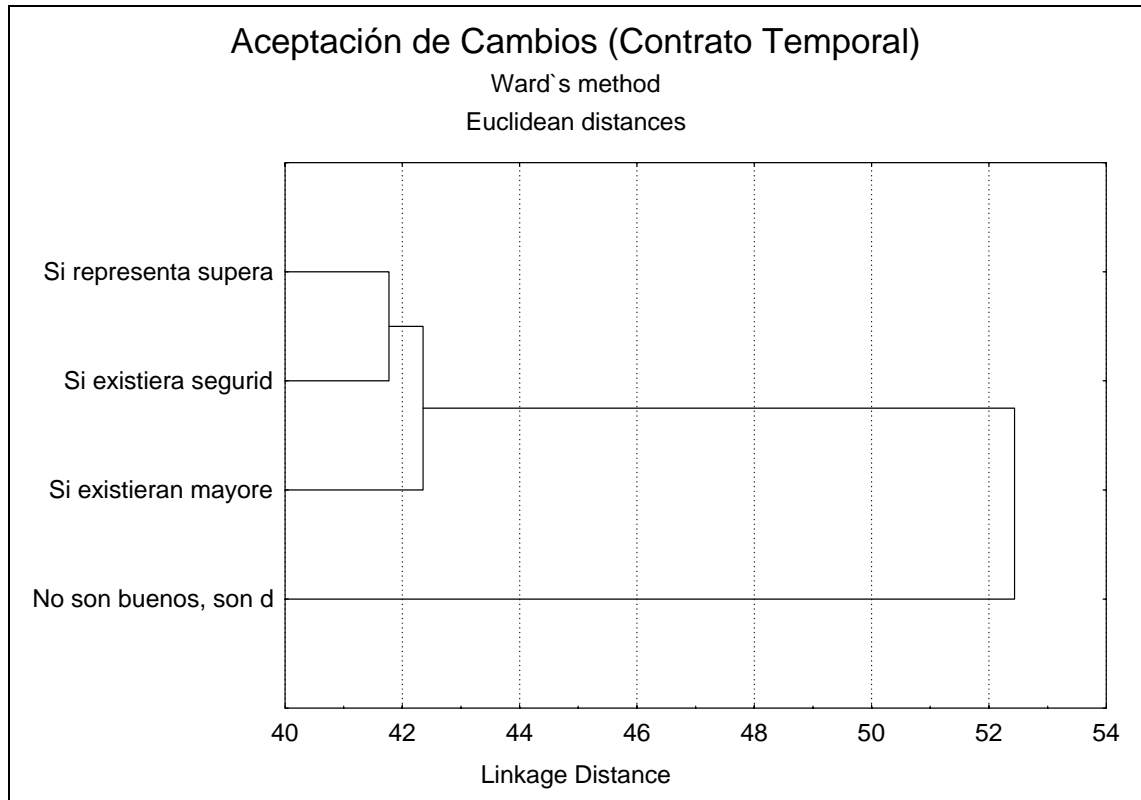
	p-level
Superación profesional	0,45347112
Mayores ingresos	0,03878444
Con contrato	0,23975411
No son buenos	0,48920646

Análisis de Varianza.- la tabla de niveles de significancia muestra que solo el aspecto mayores ingresos tiene un nivel de significancia menor a 0.05

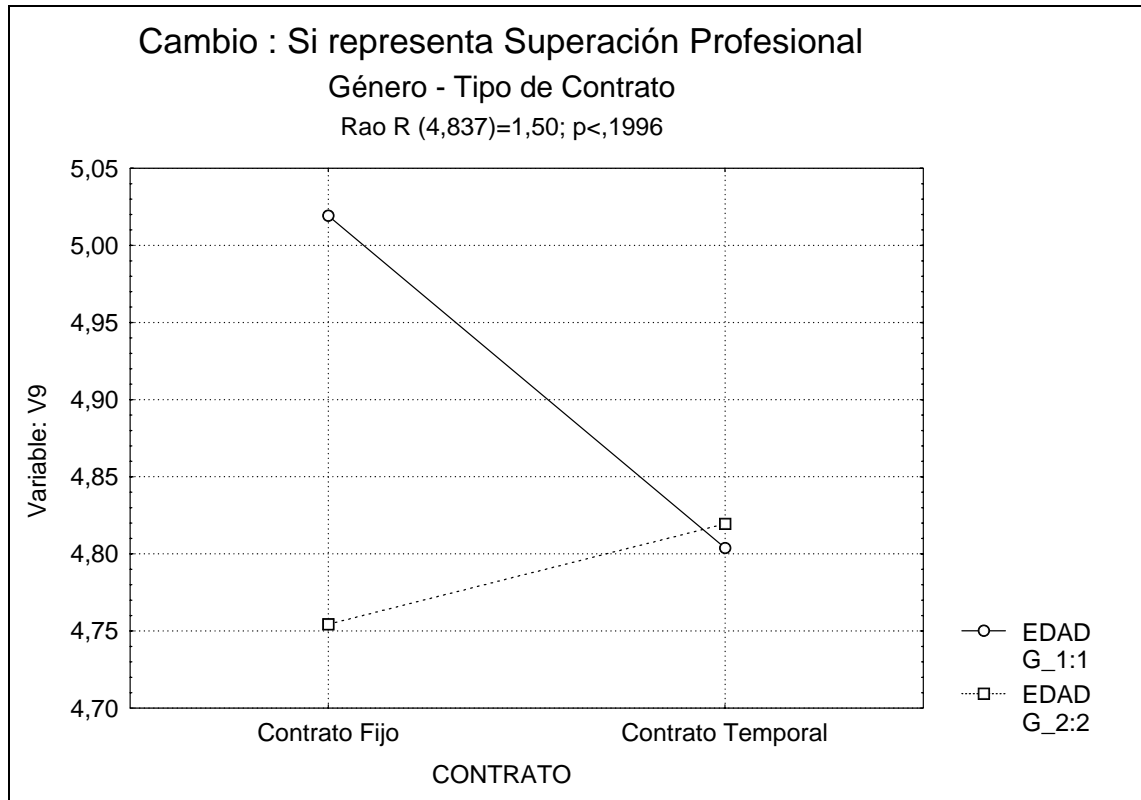


Análisis Cluster.- los trabajadores con contrato fijo están de acuerdo en que aceptarían los cambios si les representa superación y si existieran mayores ingresos; le sigue el cluster seguridad.

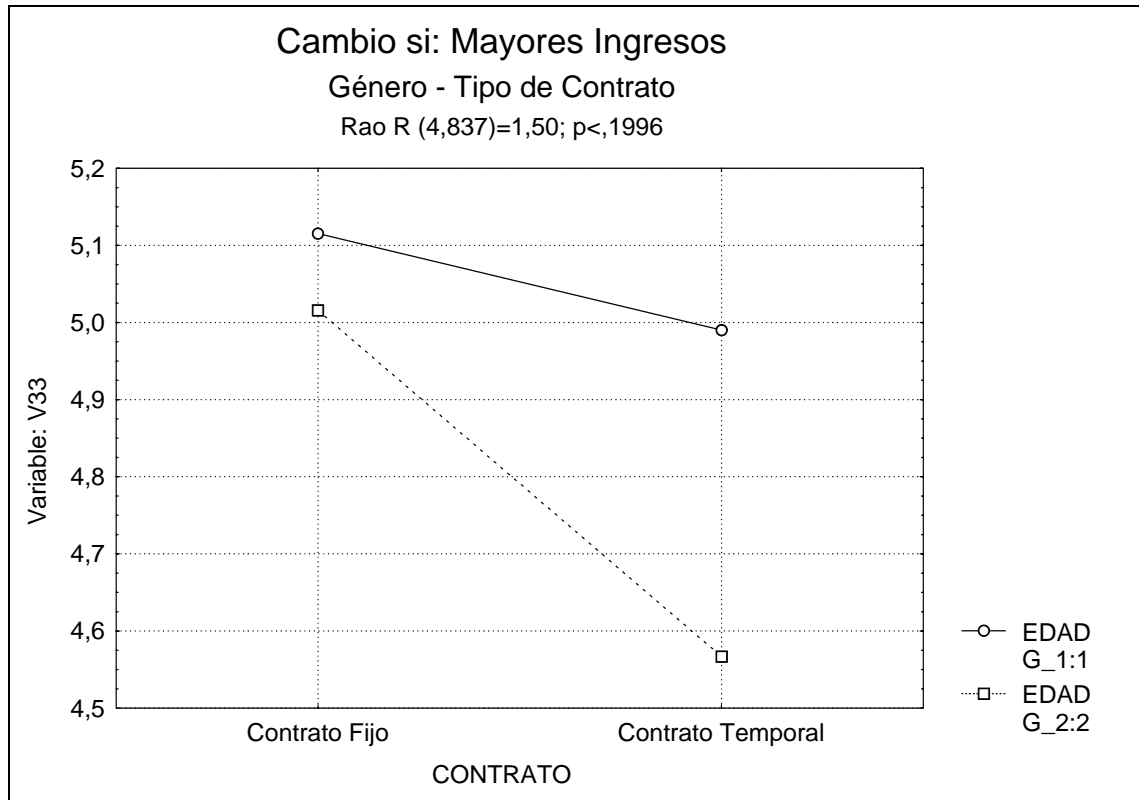
Superación y Mayores ingresos tienen una distancia de 59.05.



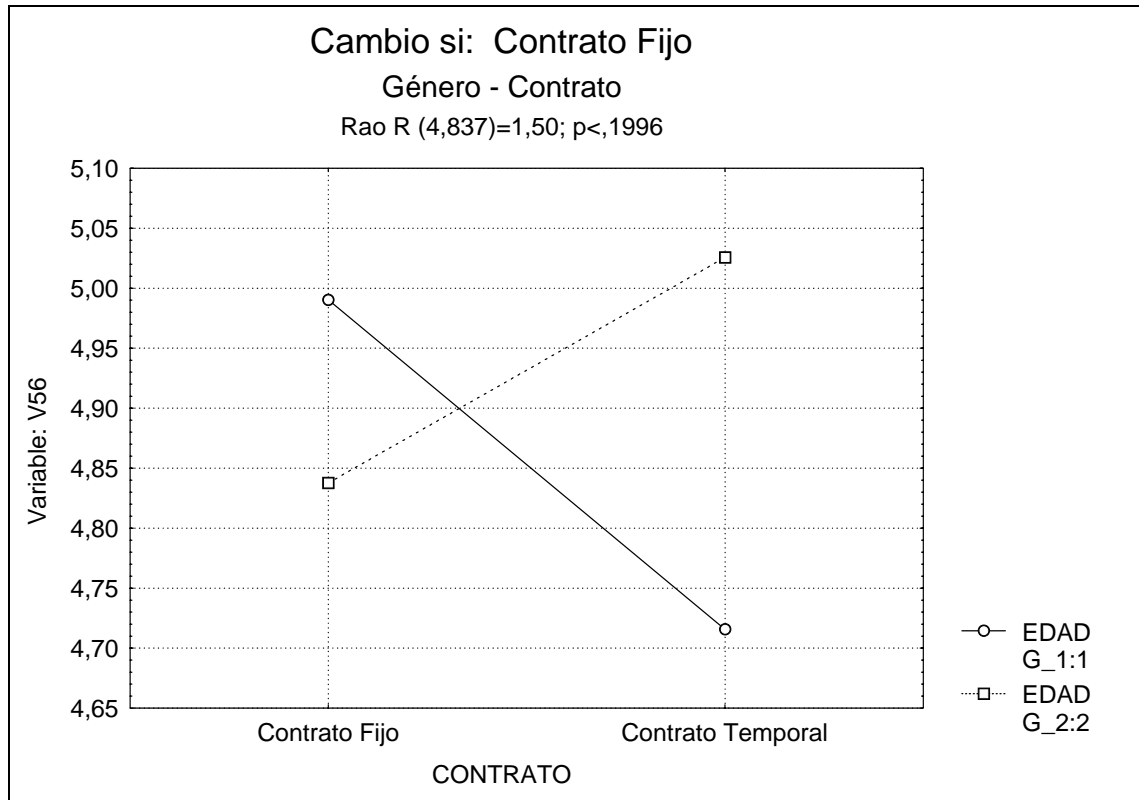
Análisis Cluster.- los trabajadores con contrato temporal están de acuerdo en aceptar los cambios si ello les representa superación y si les representa seguridad. Muestran un cluster con una distancia de 41.77, seguido de mayores ingresos con una distancia de 42.35, y por último No son buenos con una distancia de 52.43.



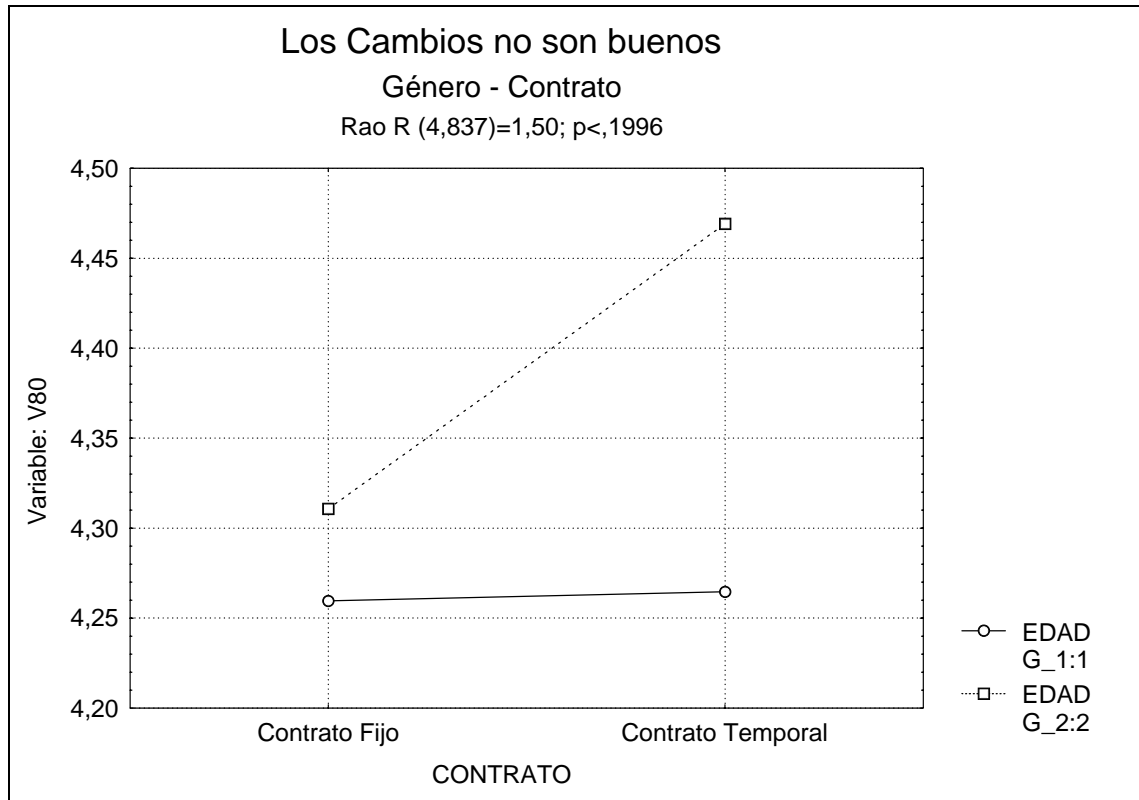
Análisis de Varianza.- La gráfica muestra que los trabajadores con Contrato fijo con una media de (M=5.03) están de acuerdo en los cambios si ello representa superación profesional.



Análisis de Varianza.- Se observan gráficas semiparalelas donde los hombres (con una media de $M=5.12$). y mujeres (Mujeres con una media de $M= 5.02$) con contrato fijo están mas de acuerdo en aceptar los cambios si existen mayores ingresos.



Análisis de Varianza.- Se observan gráficas cruzadas entre los hombres y mujeres. Las mujeres con contrato temporal y con edad de 34 y 45 años están de acuerdo en aceptar los cambios si existe contrato fijo de por medio.



Análisis de Varianza.- Las mujeres con contrato temporal con una Media de 4.48 están de acuerdo en que los cambios no son buenos.

4.4.2.- LA ETICA

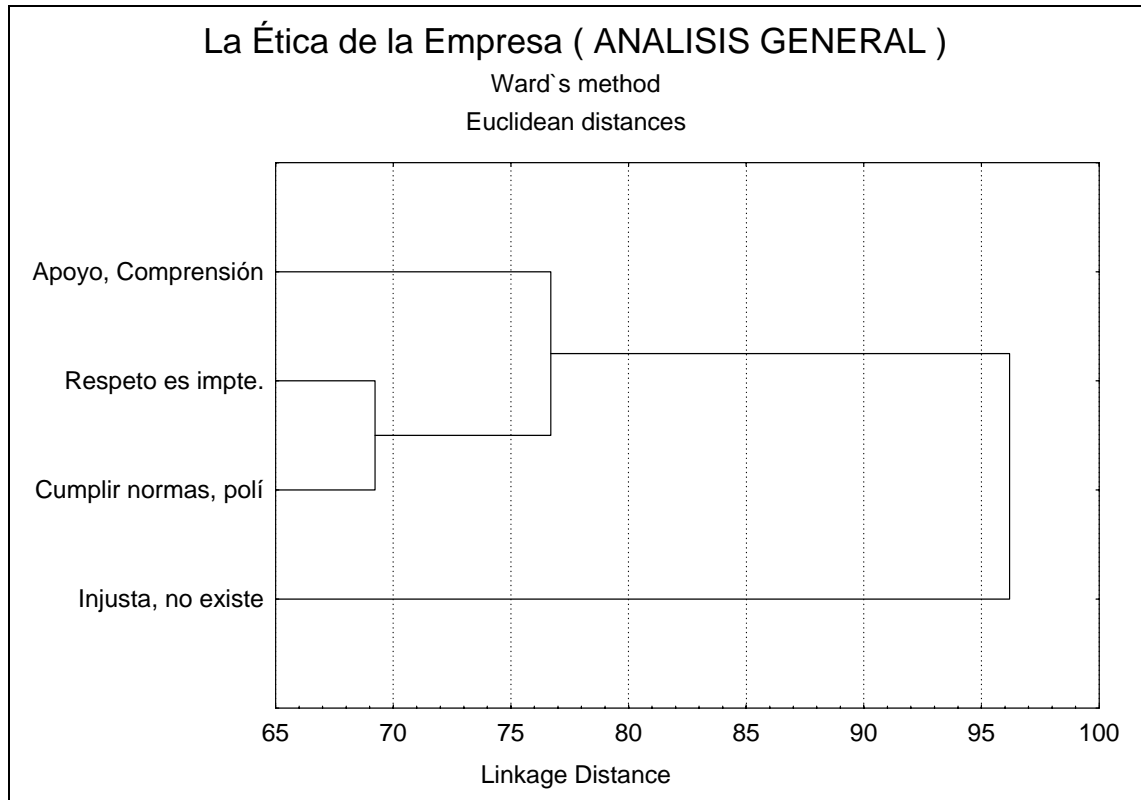
La ética en su trabajo (Análisis General)

Ética de su empresa	
	%
Inexistente	40
Honradez	18
Respeto	18
Necesaria	17
Cumplimiento de normas	7

Análisis Cualitativo.- las frecuencias más altas la tiene el aspecto Inexistente con 40%.

Palabras asociadas en el análisis cualitativo

- ❖ Falta de integridad
- ❖ Sin respeto
- ❖ Máquinas
- ❖ Injusticia



La Ética en el trabajo (Análisis Cluster)

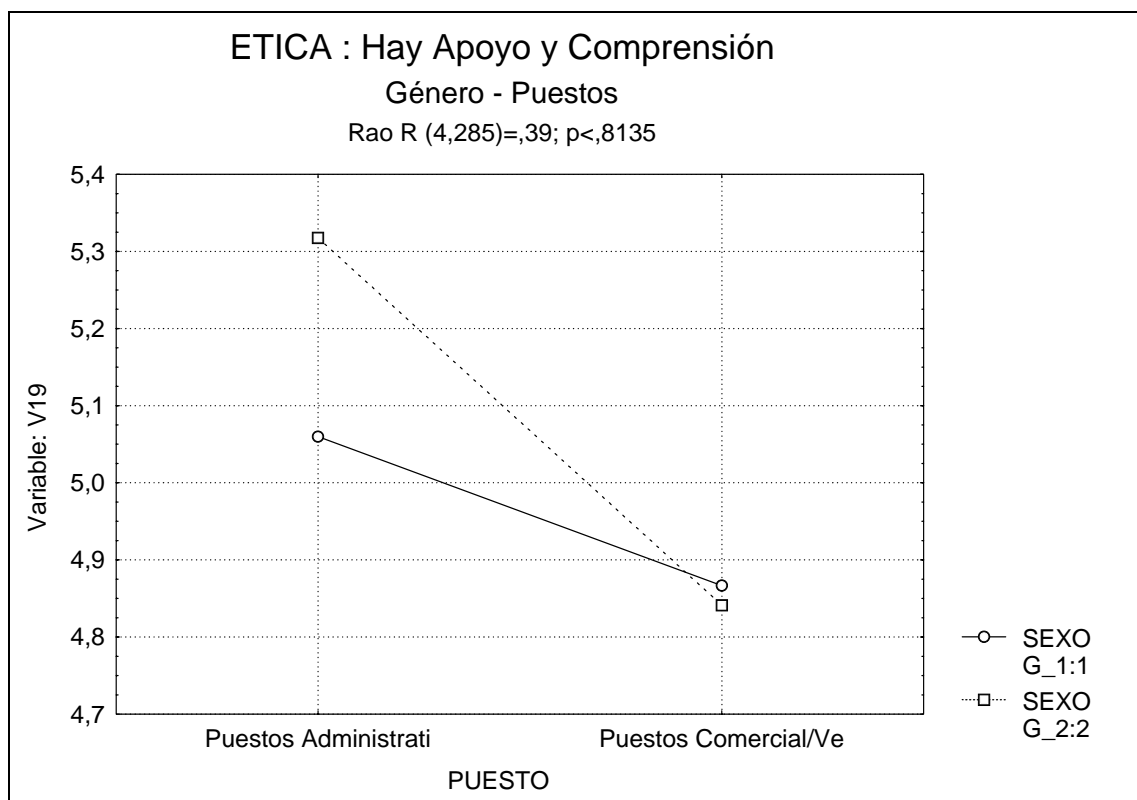
Medias y Desviac.	N	Mean	Variance	Std.Dev.
Apoyo y comprensión	1124	4,94	3,07	1,75
Respeto	1123	5,03	2,79	1,67
Cumplimiento de normas	1119	5,02	2,32	1,52
Injusta	1121	4,19	3,55	1,88

En el Análisis general de Cluster.- se observa que el cluster con la menor distancia es Respeto con una media de (M=4.93) y cumplimiento de normas y políticas con una media de (M=5.02) con una distancia de 69.22. Lo cual se interpreta que están de acuerdo en que en la Ética de la empresa es importante el respeto y las consideran como cumplimiento de normas y políticas.

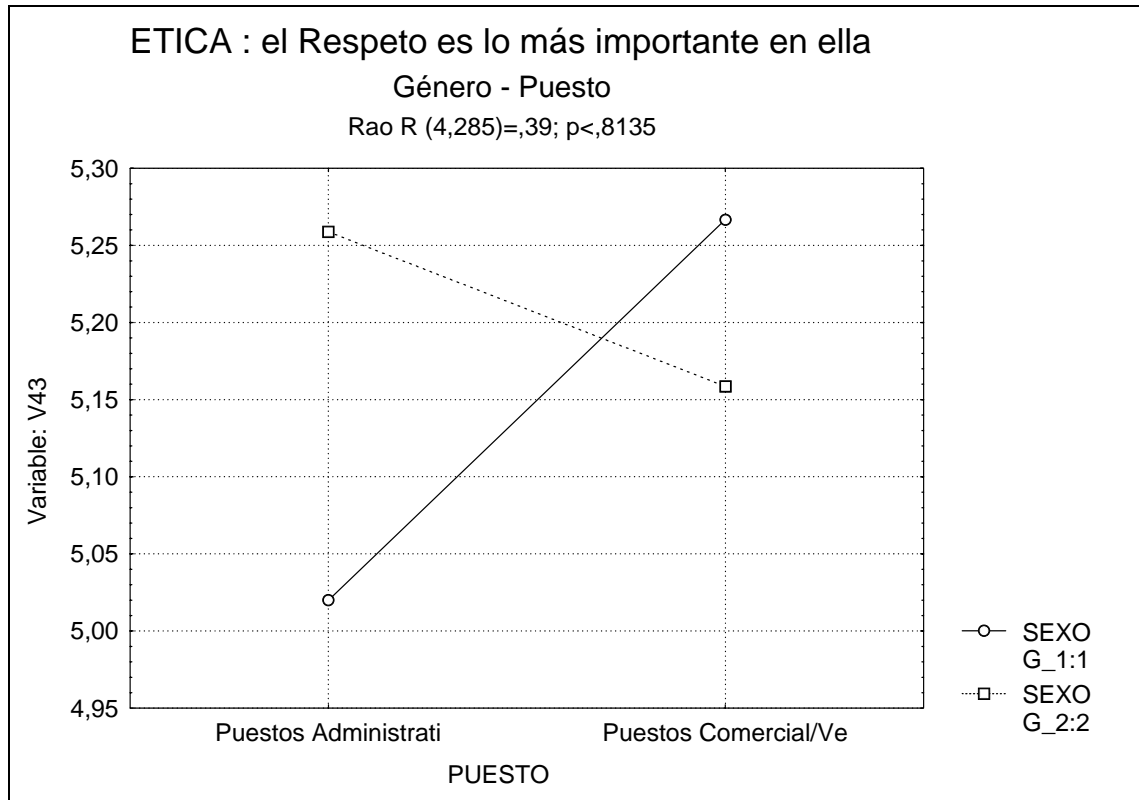
La ética en su trabajo (Análisis de Varianza Género – Puestos)

Ética de su empresa	%	%
	H	M
Inexistente	29	45
Honradez	5	24
Respeto	44	5
Necesaria	17	18
Cumplimiento de normas	5	8

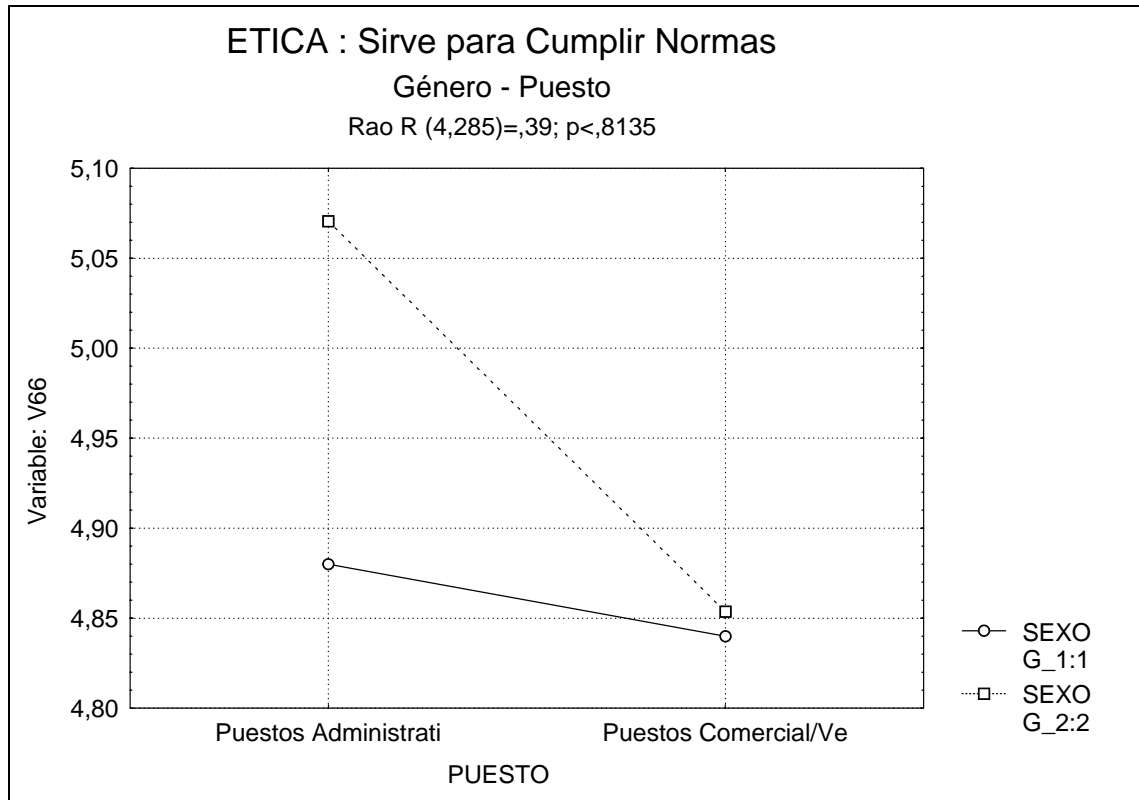
En el Análisis Cualitativo.- se observa que los hombres tienen la frecuencia mas alta en respeto con 44 %, le sigue inexistente con 29%. Mientras que las mujeres la mayor frecuencia la tienen inexistente con 45%, le sigue honradez con 24%.



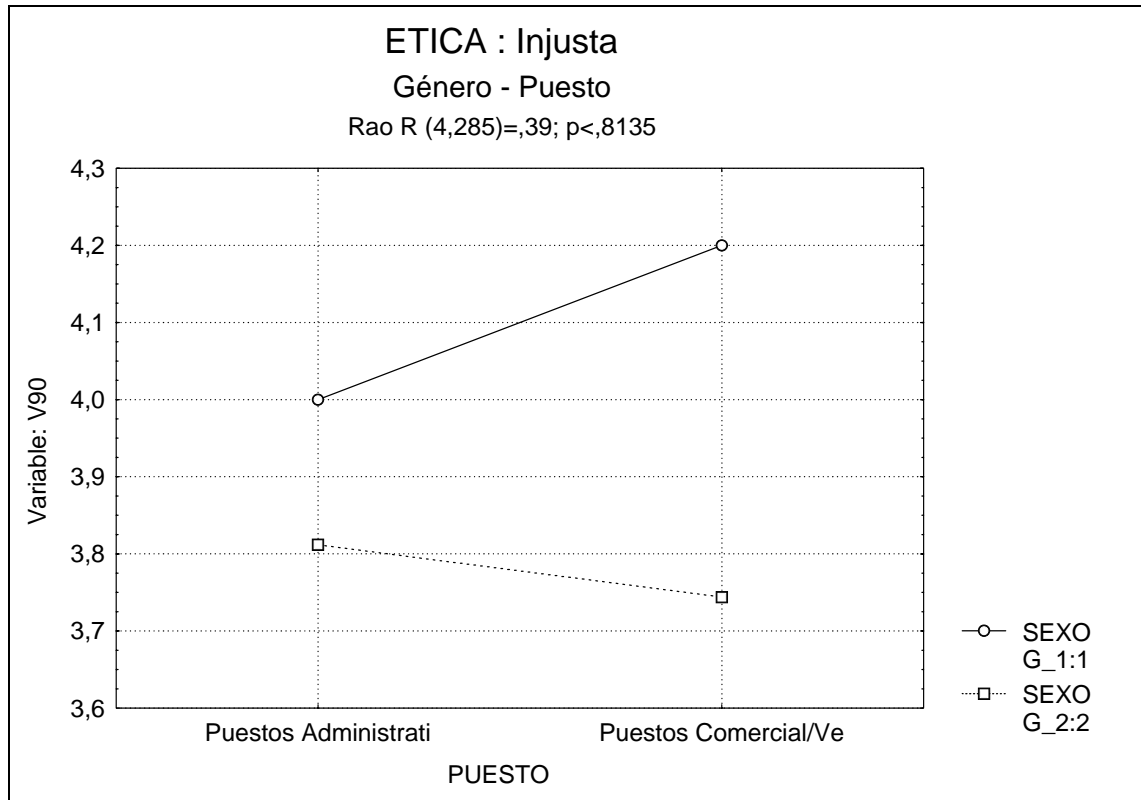
Análisis de Varianza.- Se muestra una gráfica semiparalela donde ambos géneros en los puestos administrativos presentan medias 5.3 las mujeres y 5.09 los hombres, lo cual se interpreta que están de acuerdo en que la ética es dar apoyo y comprensión.



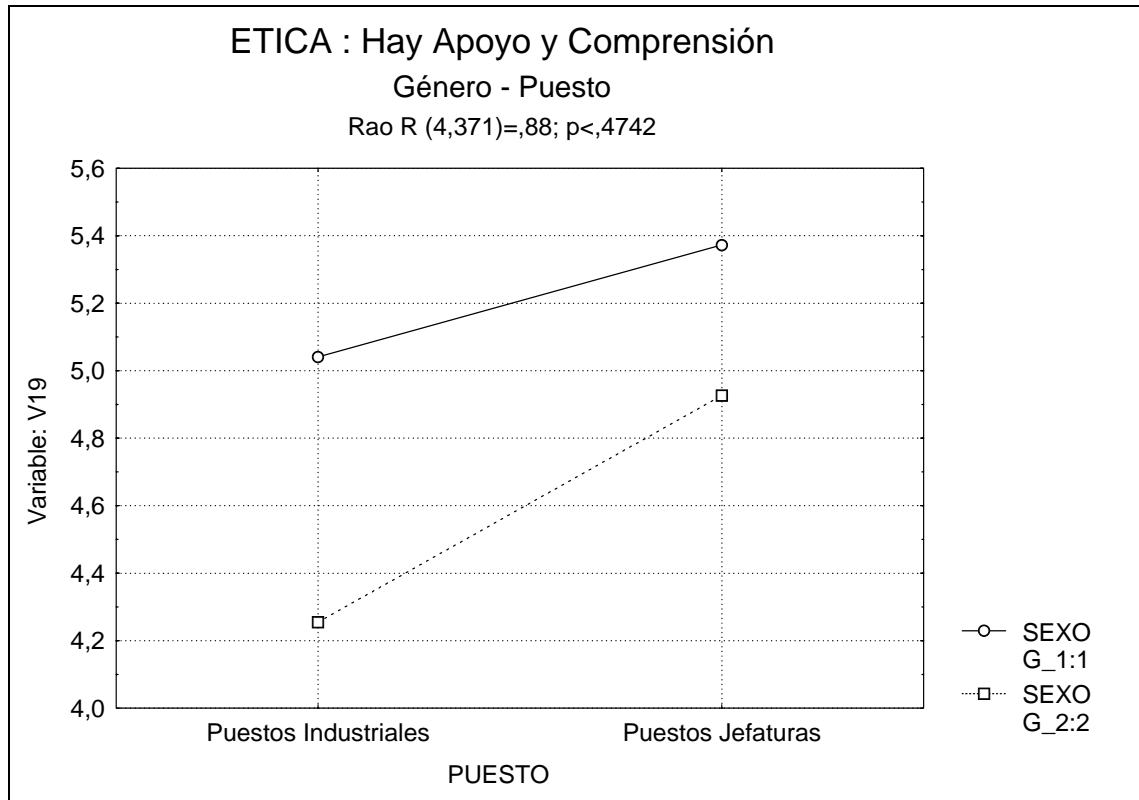
Análisis de Varianza.- Se muestra una gráfica cruzada donde no se observan diferencias entre las medias resultantes, en general se puede decir que están de acuerdo en que en la ética el respeto es lo más importante.



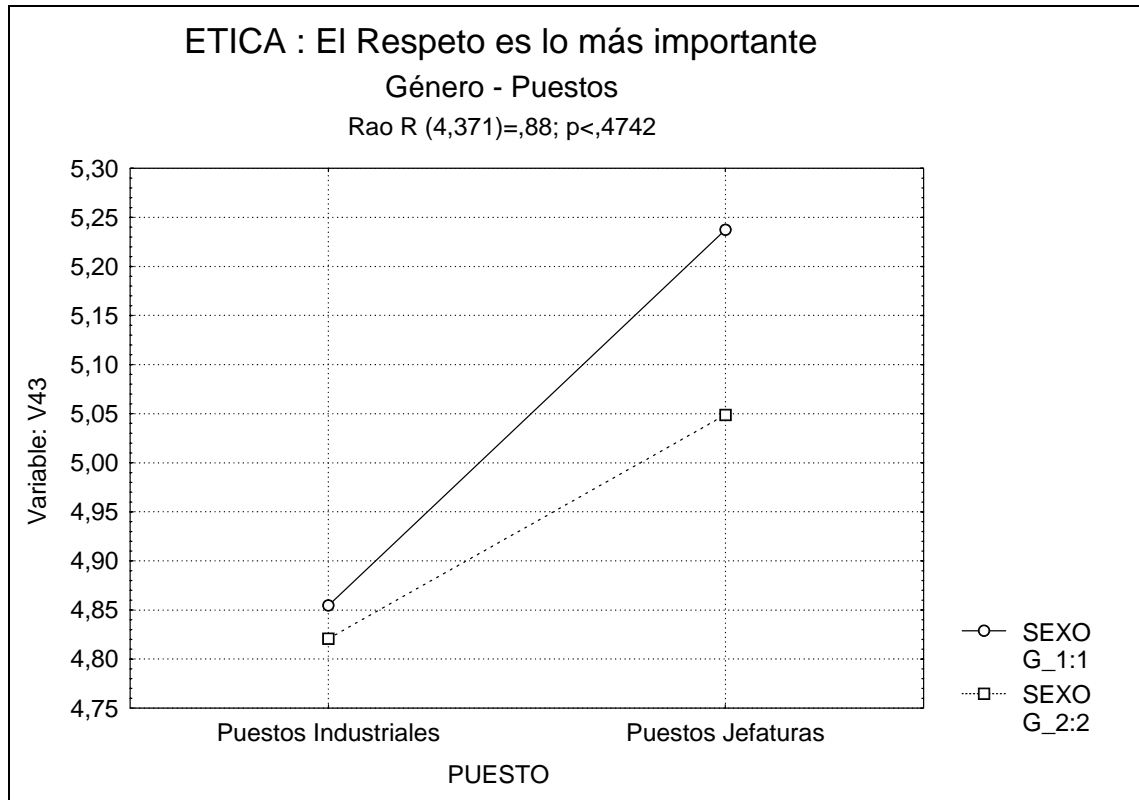
Análisis de Varianza.- Se observa una gráfica donde las mujeres en puestos administrativos con una Media de 5.07 están de acuerdo en que la ética sirve para cumplir normas.



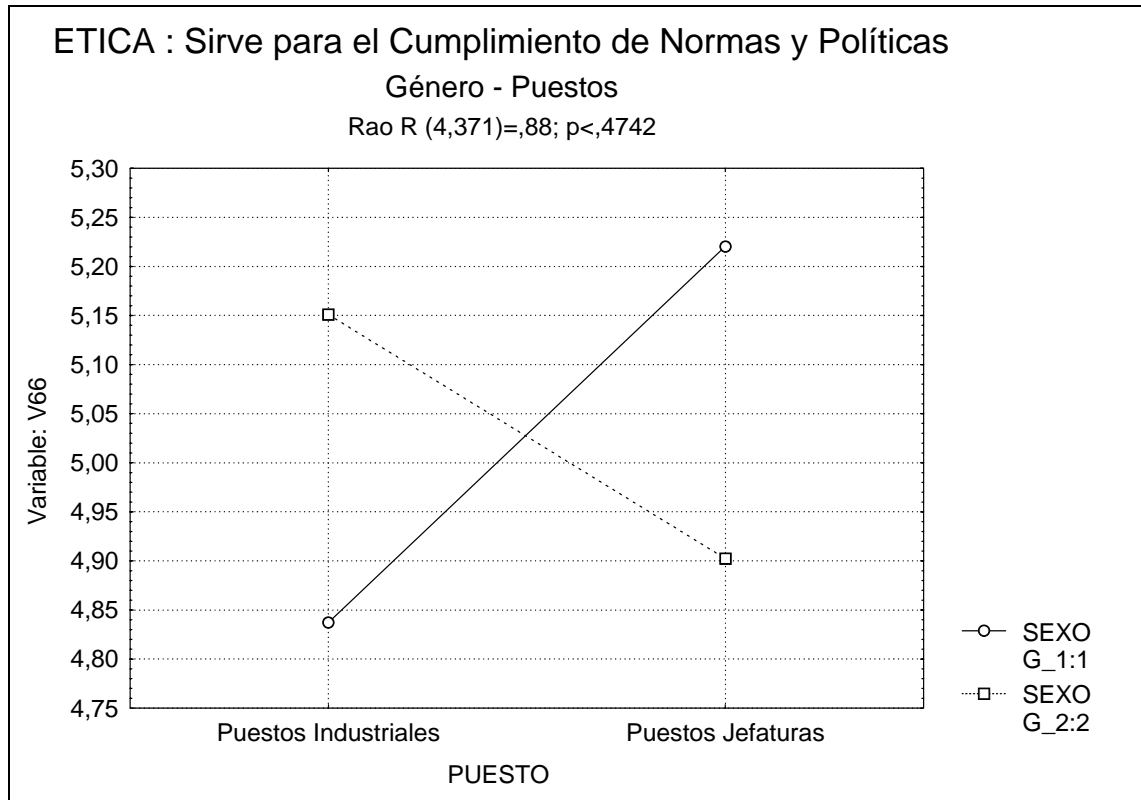
Análisis de Varianza.- No existen grandes diferencias entre las medias., la mayoría cae dentro de la media de 4 en el cuestionario aplicado, lo cual se interpreta como que son neutrales ante la afirmación de que la ética sea injusta.



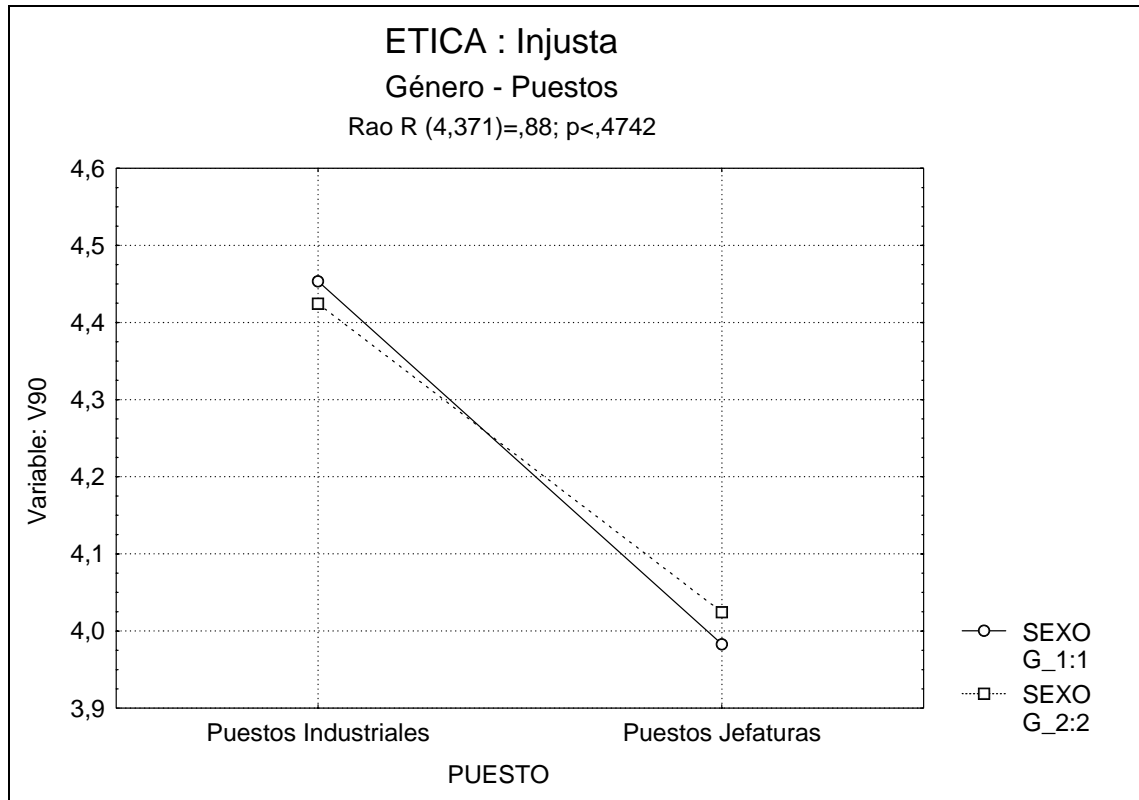
Análisis de Varianza.- Los hombres de puestos jefaturas con una media de (M=5.39) y los hombres de los puestos industriales con una media de 5.01 son quienes están de acuerdo en que la Ética es apoyo y comprensión.



Análisis de Varianza.- Los hombres y mujeres de los puestos jefaturas tienen unas medias de 5.24 los hombres y 5.05 las mujeres, lo cual se interpreta en una escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado que están de acuerdo en que en la Ética el respeto es lo más importante.



Análisis de Varianza.- Los hombres de puestos jefaturas con una media de (M=5.23) son quienes están de acuerdo en que la Ética sirve para el cumplimiento de normas y políticas.



Análisis de Varianza.- Aunque no existe gran diferencia entre las medias presentadas. Son los Hombres y mujeres de los puestos industriales que tienden a considerar que la Ética de su empresa es injusta. Los hombres con una Media de 4.48) y las mujeres con una Media de 4.46)

La ética en su trabajo (Análisis de Varianza Puestos operativos - Jefaturas)

Medias obtenidas en los puestos jefaturas y operativos

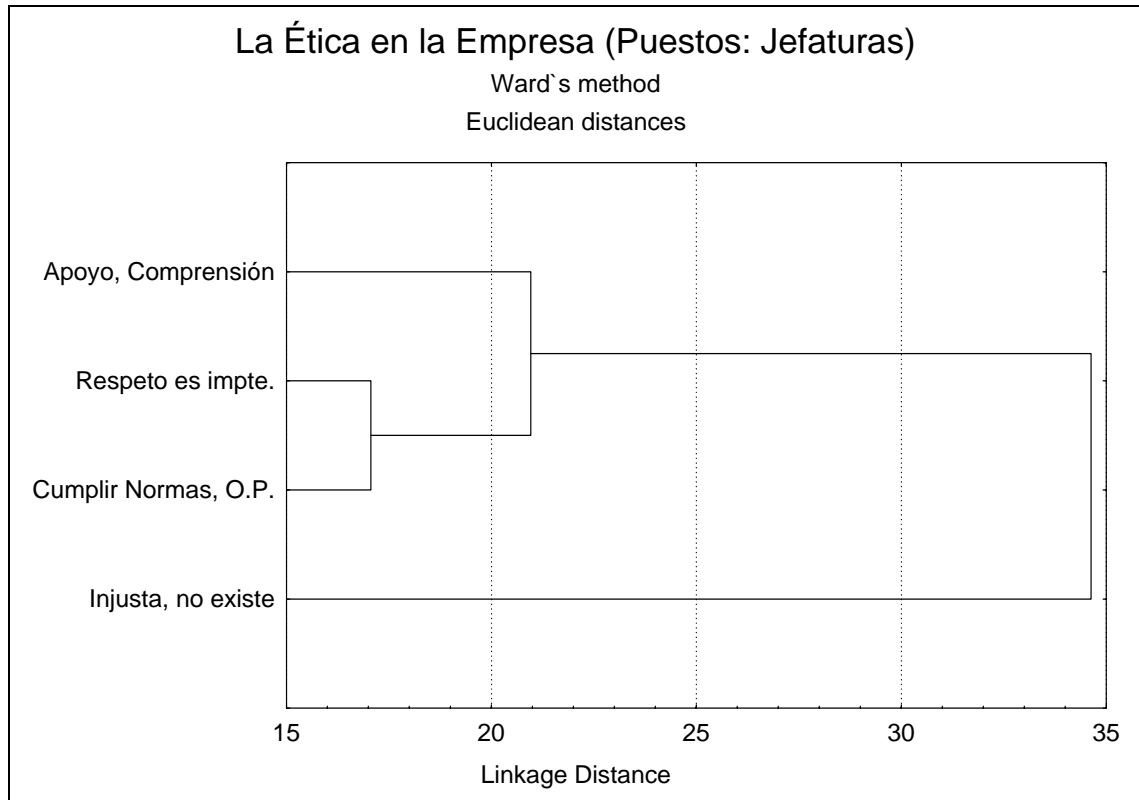
	Apoyo/comprensión	Respeto	Cumplir normas	Injusta	Valid N
Hombres Puestos Industriales	5,04	4,85	4,84	4,45	172
Hombres Puestos Jefaturas	5,37	5,24	5,22	3,98	59
Mujeres Puestos Industriales	4,25	4,82	5,15	4,42	106
Mujeres Puestos Jefaturas	4,93	5,05	4,90	4,02	41
All Groups	4,86	4,93	4,99	4,32	378

Análisis de Varianza.- El cuadro de media muestra que los hombres en puestos jefatura son quienes están mas de acuerdo en que la Ética en su trabajo es apoyo y comprensión (Media = 5.37) y también de cumplimiento de normas (Media de 5.22).

Grado de significancia obtenido en el Análisis de Varianza:

	p-level
Apoyo/comprensión	0,0005
Respeto	0,27
Cumplir normas	0,01
Injusta	0,12

En el Análisis de Varianza.- se observa que Apoyo y comprensión obtienen un nivel de significancia menor a 0.01. Y cumplimiento de normas menor a 0.03.

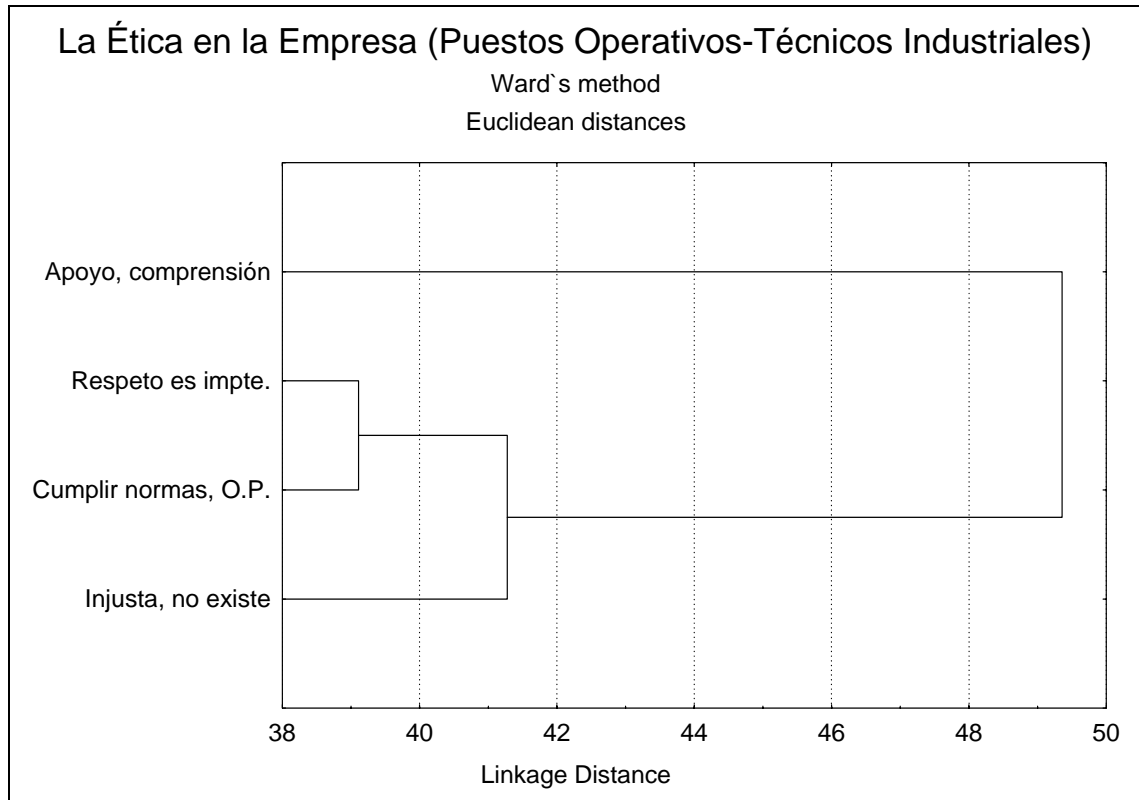


En el Análisis Cluster de los Puestos Jefaturas y Puestos Operativos se observa que el cluster con la menor distancia (17.05) fue el respeto es importante y cumplimiento de normas con, lo que se interpreta que las personas de puestos jefaturas están de acuerdo en que en la ética de la empresa el respeto es importante y que también es cumplimiento de normas.

Las medias obtenidas en el Análisis Cluster fueron :

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Apoyo/comprensión	101	5,21	6	3,006	1,733
Respeto	101	5,18	5	2,887	1,700
Cumplir normas y política	101	5,11	5	2,358	1,535
Injusta	100	4.01	4	3,757	1,938

Análisis cluster.- La media mas alta es apoyo/comprensión con 5.21. Y la media menor en el aspecto Injusta con 4.01. Lo anterior se interpreta que están de acuerdo en que la ética de la empresa es de apoyo y comprensión y permanecen neutrales al considerarla injusta..



En el Análisis Cluster de los puestos operativos.- Se observa que el cluster con la distancia menor (39.11) fue cumplimiento de normas y el respeto es importante; le sigue el cluster con el aspecto Injusta con una distancia de 41.27

Se puede interpretar que las personas de los puestos operativos técnicos industriales están de acuerdo en que en la ética en la empresa el respeto es importante pero también es cumplimiento de normas.

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Apoyo/comprensión	280	4,74	5	3,94	1,99
Respeto	280	4,86	5	3,33	1,82
Cumplir normas y política	280	4,97	5	2,82	1,68
Injusta	279	4,44	5	3,55	1,88

Análisis Cluster.- El cuadro deja ver que las medias sobrepasan a 4, que es la media en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo cual se interpreta como que están de acuerdo, sobre todo en el aspecto que la ética es cumplimiento de normas y políticas que presenta una media de 4.97.

4.2.4.- La ética en su trabajo (Análisis de Varianza Género – todos los puestos)

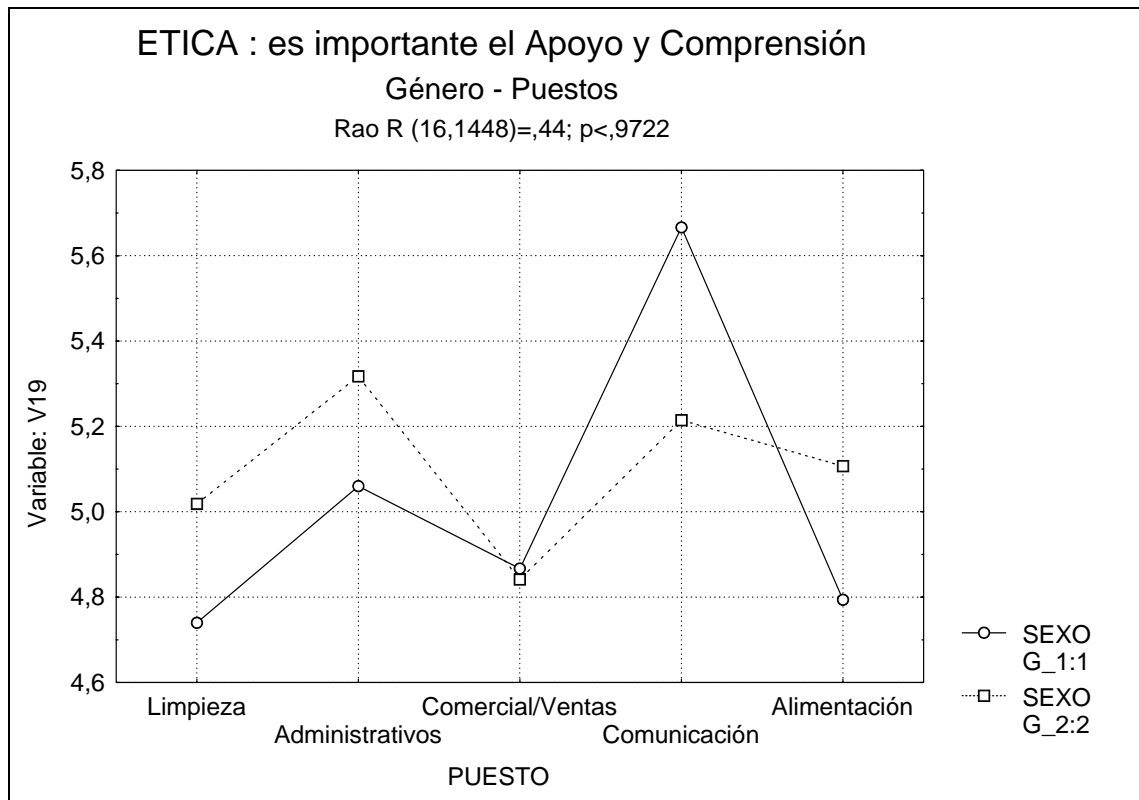
Medias obtenidas					
	Apoyo/comprensión	Respeto	Cumplir normas	Injusta	Valid N
Hombres					
Limpieza	4,74	4,72	4,88	4,28	50
Hombres					
Administrativos	5,05	5,02	4,88	4,00	50
Hombres					
Venta/Comercial	4,87	5,27	4,84	4,20	75
Hombres					
Comunicación	5,67	4,67	5,60	4,80	15
Hombres					
Alimentación	4,80	4,68	4,89	4,00	34
Mujeres					
Limpieza	5,01	5,09	4,94	4,54	54
Mujeres					
Administrativos	5,32	5,26	5,07	3,81	85
Mujeres					
Venta/Comercial	4,84	5,16	4,85	3,74	82
Mujeres					
Comunicación	5,21	5,36	5,71	4,71	14
Mujeres					
Alimentación	5,11	4,86	4,90	3,93	28
All Groups	5,00	5,06	4,96	4,08	487

Análisis de Varianza.- el cuadro de medias deja ver que existen diferencias en los diferentes grupos sobre todo en el aspecto cumplir normas, así el grupo de hombres y mujeres en puestos de comunicación tienen una media de 5.60 y 5.71 que se interpreta que están de acuerdo en que la ética en su trabajo es cumplimiento de normas, le sigue el grupo de mujeres en puestos administrativos con una media de 5.07, este mismo grupo de mujeres está de acuerdo en que la ética en su empresa es de apoyo y comprensión.

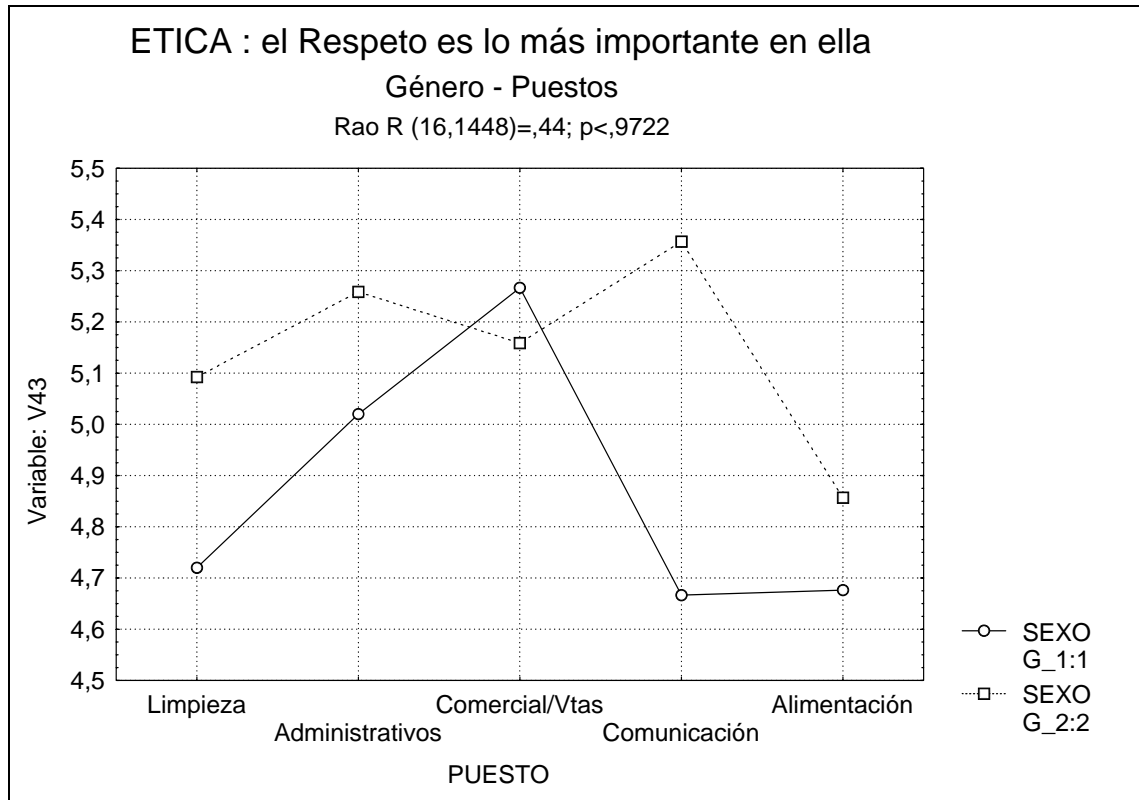
Niveles de significancia obtenidos en el Análisis de Varianza

	p-level
Apoyo/comprensión	0,01431827
Respeto	0,42597231
Cumplir normas	0,00831724
Injusta	0,97605538

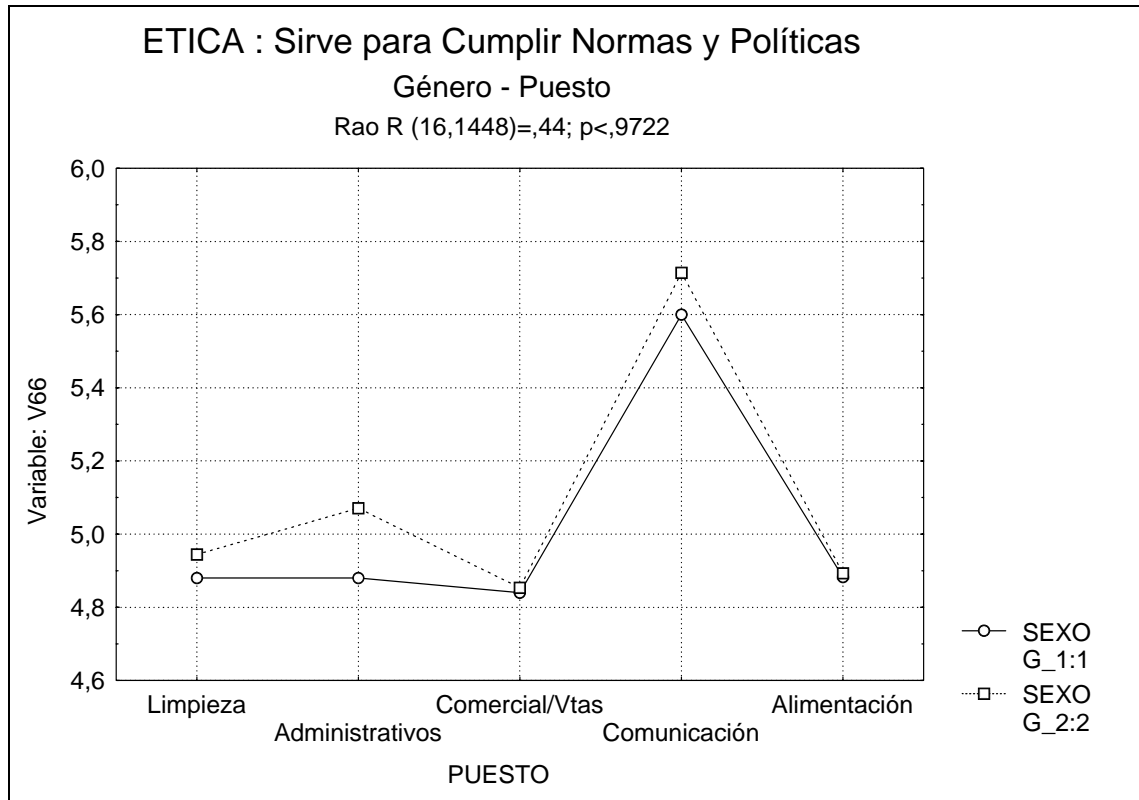
En el Análisis de Varianza.- se observa que el aspecto cumplir normas tuvo un nivel de significancia menor a 0.01, seguido por Apoyo y comprensión menor a 0.03, lo cual indica que existen diferencias entre los grupos comparados en estos aspectos sobre todo.



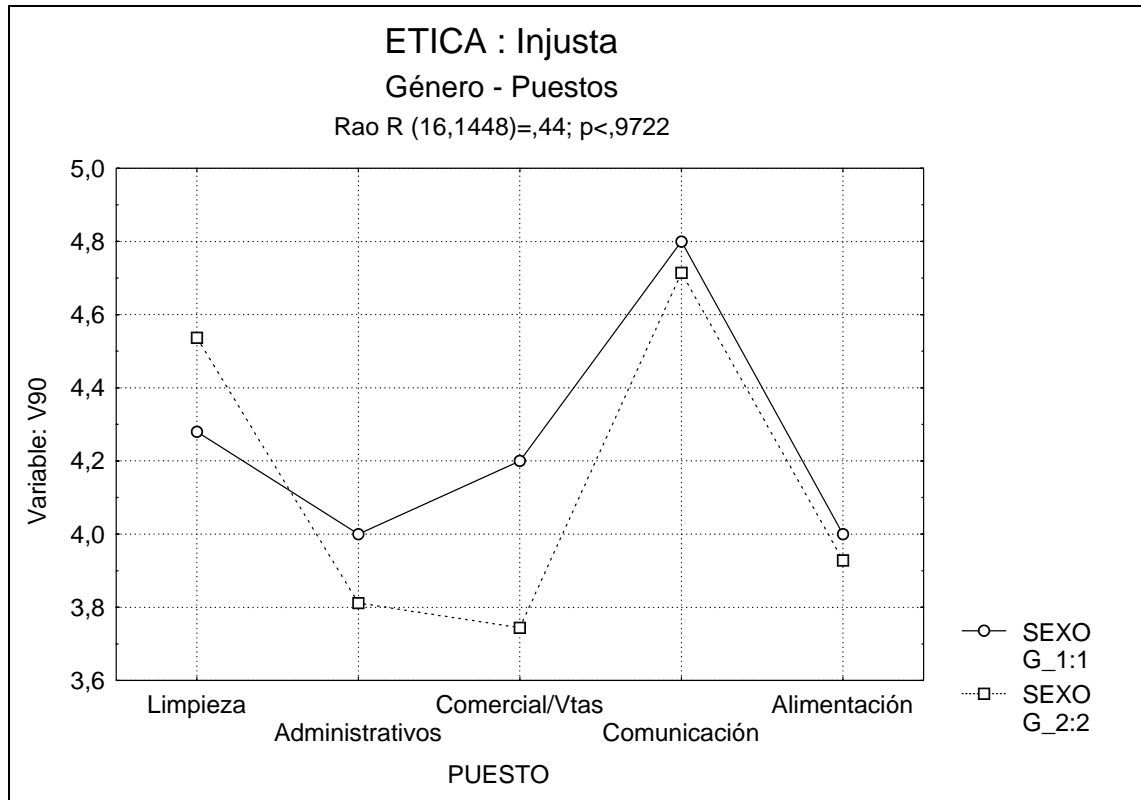
Análisis de Varianza.- Los hombres de los puestos de comunicación (periodistas, reporteros, comunicólogos), fueron quienes están de acuerdo en que la ética es apoyo y comprensión con una media de (M=5.68). Mientras que las personas en puestos de limpieza muestran una media de (M=4.78) .



Análisis de Varianza.- La grafica muestra que en general las mujeres de todos los puestos comunicación, comercial, administrativos, limpieza, alimentación, están de acuerdo en que el respeto en la ética sea lo mas importante.



Análisis de Varianza.- Los trabajadores de ambos géneros en los puestos de comunicación (periodistas, reporteros, etc.) presentan una media de 5.6 (hombres) y 5.74 (las mujeres) lo cual se interpreta en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado que están de acuerdo en que las normas de su empresa sirven para cumplir normas.



Análisis de Varianza.- La gráfica deja ver una gráfica donde las Mujeres tienen una media de $M=4.69$ y los hombres (4.80), lo cual se interpreta que están de acuerdo en que la ética en su empresa es injusta.

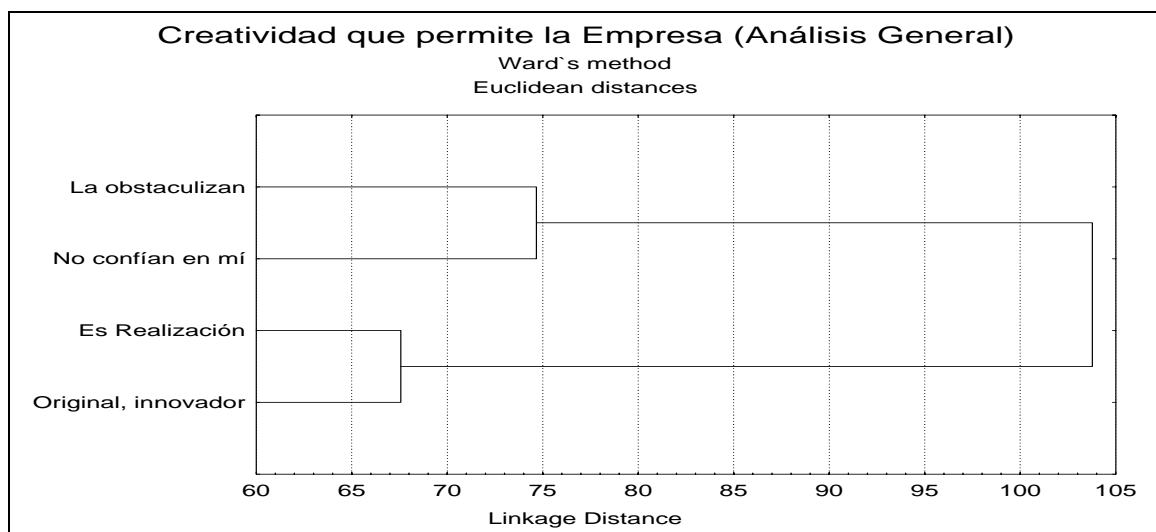
4.3.- La Creatividad en su empresa (Análisis General)

Creatividad	
	%
La obstaculizan	53
Indispensable, correcta, justa	24
Originalidad, ingenio, innovación	7
Realización	16

Análisis Cualitativo.- la frecuencia mas altas la obtuvo obstaculizan con 53%.

Palabras asociadas en la fase cualitativa:

Creatividad
 Obstáculos, bloqueo, problemas
 No existe
 Desconfianza

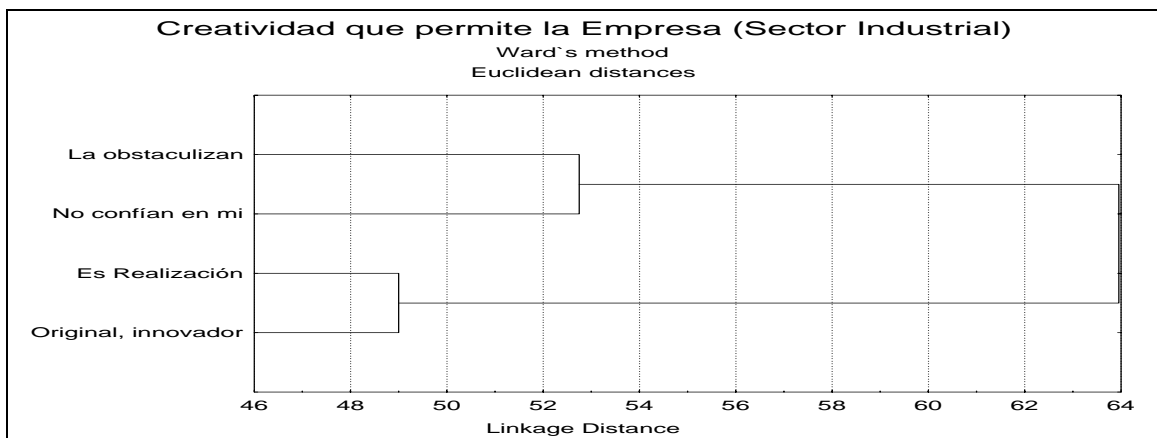


Análisis Cluster.- la gráfica muestra en el análisis general que el cluster con la distancia mas corta es el formado por Realización y por Original e innovador.

El cuadro de medias deja ver que el aspecto Realización sobrepasa a 4 que es la media en la escala del cuestionario aplicado, por lo que se interpreta que están de acuerdo en que la Creatividad es realización y que conduce a ser original e innovador.

Las medias obtenidas en el Análisis cluster general fueron:

CREATIVIDAD (Análisis General)					
Descriptive Statistics					
	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Obstaculizan	1123	4,189670525	4	3,485383403	1,866918156
No me tienen confianza	1120	4,216964286	4	3,206682465	1,790721214
Realización	1117	4,683079678	5	2,750725991	1,658531275
Conduce a la originalidad, ingenio e innovación	1120	4,917857143	5	2,870815779	1,694348187



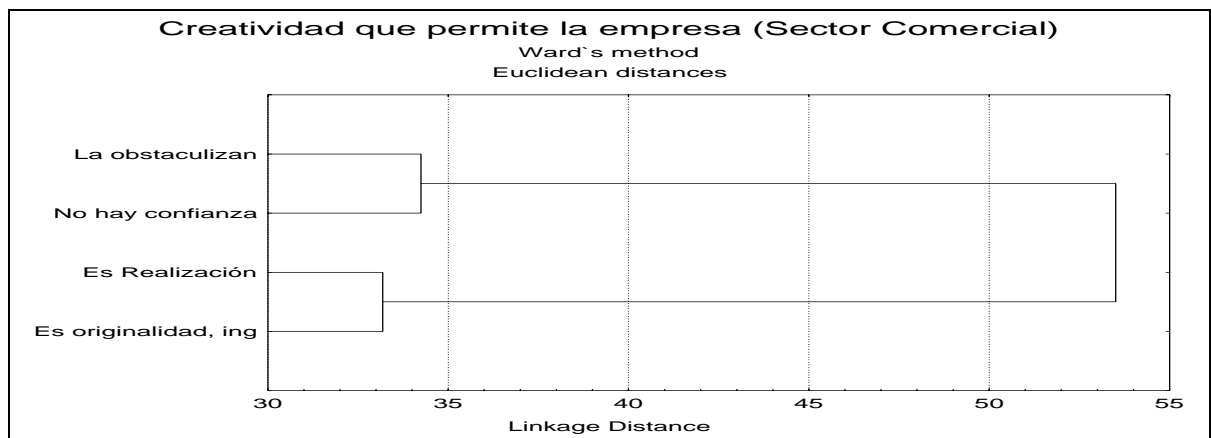
Análisis Cluster.- La gráfica muestra un cluster formado por el aspecto Realización y original e innovador como los aspectos mas destacados.

Y el cuadro de medias se observa que superan a 4 que es la media en la escala del 1 al 7 del cuestionario aplicado, lo cual se interpreta como que están de acuerdo sobre todo en que la creatividad conduce a la originalidad, ingenio e innovación.

CREATIVIDAD (Sector Industrial

Descriptive Statistics

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Obstaculizan	505	4,439	5	3,43	1,85
No me tienen confianza	503	4,15	4	3,11	1,76
Realización	503	4,58	5	2,79	1,67
Conduce a la originalidad, ingenio e innovación	503	4,79	5	3,12	1,77



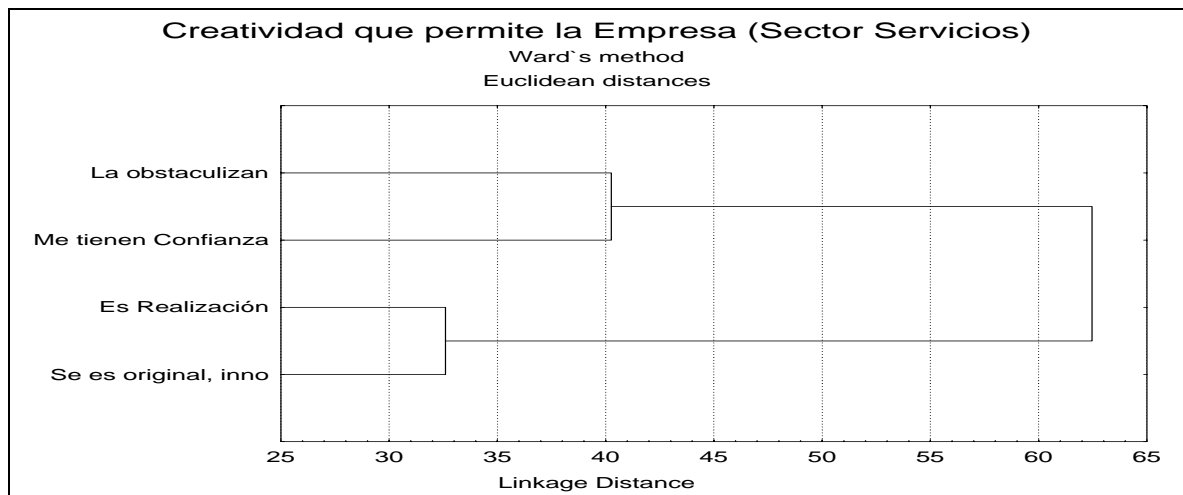
Análisis Cluster.- la gráfica muestra que el cluster con la menor distancia es el formado por Realización, originalidad e ingenio, lo cual se interpreta que las personas del sector comercial están de acuerdo en que la creatividad es Realización y conduce a la originalidad e ingenio.

CREATIVIDAD (Sector Comercial)

Descriptive Statistics

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Obstaculizan	285	4,07	4	3,18	1,78
No me tienen confianza	284	4,19	4	3,15	1,77
Realización	285	4,55	5	2,68	1,63
Conduce a la originalidad, ingenio e innovación	286	4,79	5	2,78	1,66

En el cuadro de medias se muestra que la media en Realización es de 4.55 que sobrepasa a la media de 4 en el cuestionario aplicado y se interpreta como que están de acuerdo en que la creatividad conduce a la realización.



Análisis Cluster.- La gráfica muestra un cluster formado por Realización y por el aspecto original e innovador.

CREATIVIDAD (Sector Servicios)

Descriptive Statistics

	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Obstaculizan No me tienen confianza	333	3,92	4	3,66	1,91
Realización Conduce a la originalidad, ingenio e innovación	329	4,95	5	2,66	1,63
	331	5,22	5	2,45	1,56

Análisis Cluster.- en general el cuadro de medias muestra que el valor de las medias sobrepasan a 4 que es la media en el cuestionario aplicado, a excepción del aspecto obstaculizan con un valor de 3.92 , lo cual se interpreta que los trabajadores del sector servicios permanecen neutrales ante tal afirmación de que le Creatividad la obstaculicen.

En general se puede decir que los 3 sectores consideran que la Creatividad permite sentirse Realizado y que conduce a la Originalidad. Pero son Los Trabajadores del Sector Comercial quienes relacionan de forma más importante la Realización y la Originalidad con una distancia menor de 33,18281

La Creatividad en su empresa (Género – Edad).

Creatividad	%	%
	H	M
La obstaculizan	38	76
Indispensable	28	18
Originalidad, ingenio, innovación	10	3
Realización, propuestas	24	3

Análisis General.- en el análisis de frecuencias, la frecuencia más alta es en las mujeres con obstaculizan que tiene un porcentaje de 38%, seguido por indispensable con 28%. Mientras que las mujeres tienen un porcentaje de 76% en obstaculizan, con lo cual están de acuerdo

CREATIVIDAD (Hombres)					
Análisis cluster					
Descriptive Statistics					
	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Obstaculizan	587	4,14	4	3,49	1,86
No me tienen confianza	584	4,16	4	3,27	1,80
Realización	588	4,66	5	2,86	1,69
Conduce a la originalidad, ingenio e innovación	586	4,99	5	2,79	1,67

Análisis Cluster.- en el cuadro de medias se observa que los hombres presentan una media de 4.99 que se interpreta como que están de acuerdo en que la creatividad conduce a la originalidad e innovación.

CREATIVIDAD (Mujeres)					
Análisis cluster					
Descriptive Statistics					
	Valid N	Mean	Median	Variance	Std.Dev.
Obstaculizan	535	4,23	4	3,48	1,86
No me tienen					
confianza	535	4,28	4	3,14	1,77
Realización	528	4,70	5	2,63	1,62
Conduce a la					
originalidad,					
ingenio e					
innovación	533	4,83	5	2,94	1,71

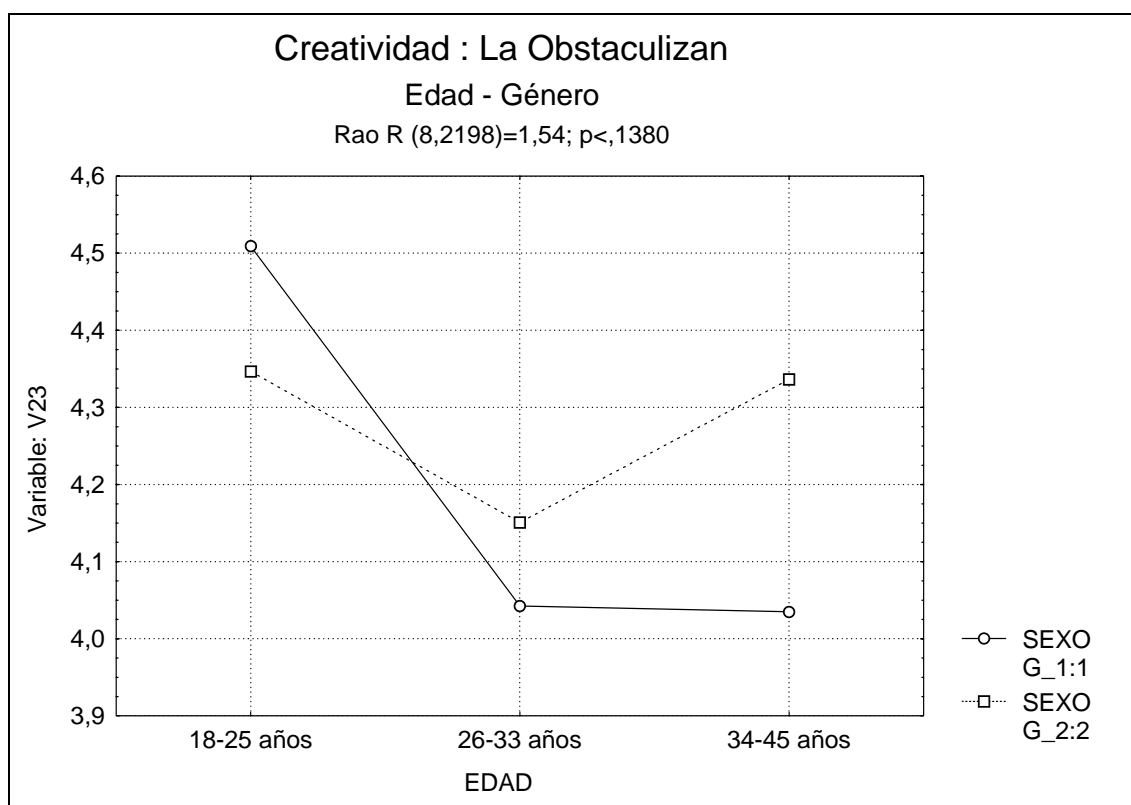
Análisis Cluster.- en el cuadro de medias se observa que las mujeres presentan una media de 4.83, la cual se interpreta como que están de acuerdo en que la creatividad conduce a la originalidad e innovación.

Las Medias obtenidas en el Análisis de Varianza					
	Obstaculizan	Desconfianza	Realización	Originalidad	Valid N
Hombres					
18-25 años	4,51	4,59	4,87	5,27	110
Hombres					
26-33 años	4,04	4,06	4,57	4,86	329
Hombres					
34-45 años	4,034	4,06	4,64	5,05	143
Mujeres					
18-25 años	4,34	4,34	4,54	4,66	101
Mujeres					
26-33 años	4,15	4,30	4,79	4,85	318
Mujeres					
34-45 años	4,33	4,16	4,61	4,84	107
All Groups	4,181	4,22	4,67	4,90	1108

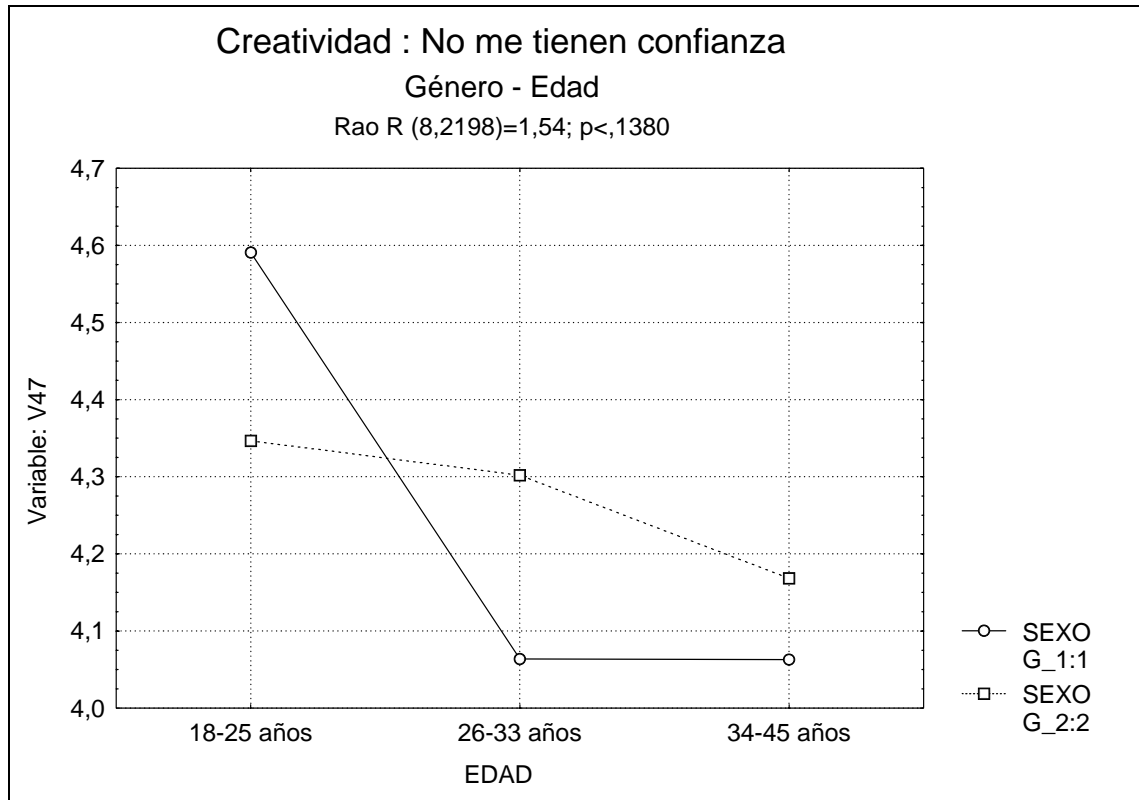
Niveles de significancia en el Análisis de Varianza:

	p-level
Obstaculizan	0,53924948
Desconfianza	0,62977493
Realización	0,19555868
Originalidad	0,23141585

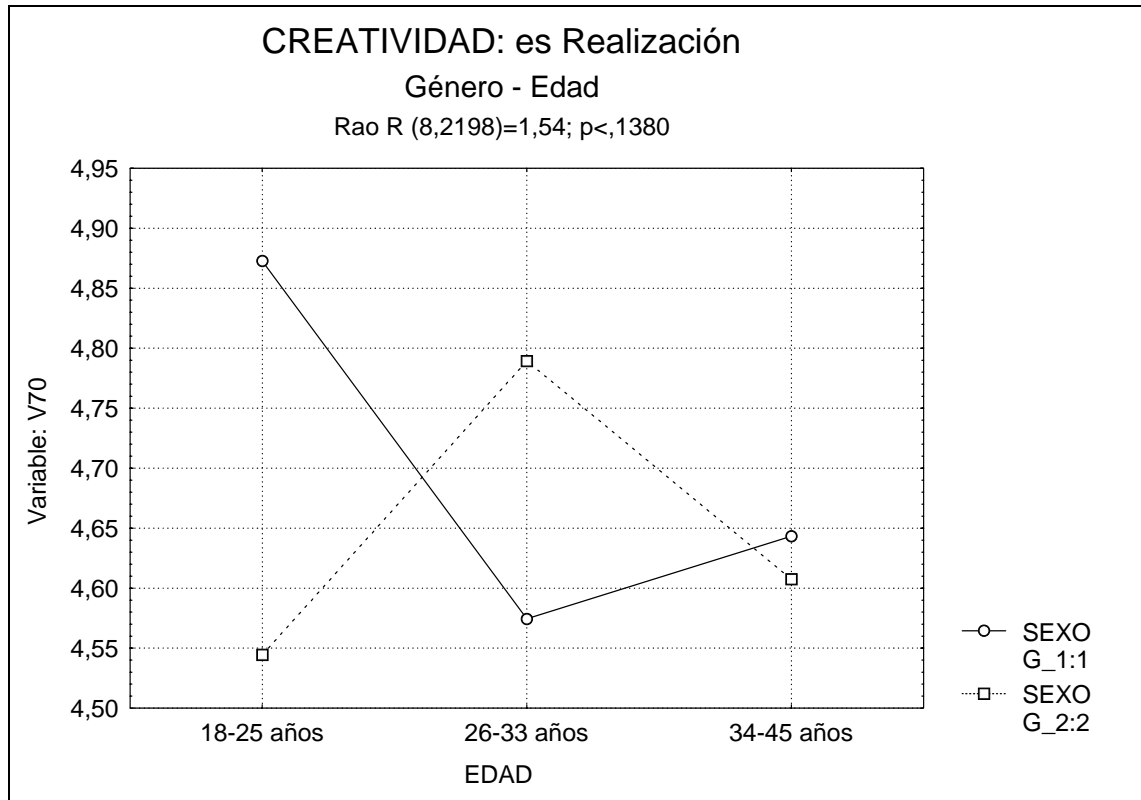
Análisis de Varianza.- el cuadro muestra que no se obtuvieron altos niveles de significancia, lo cual se interpreta que no existen diferencias entre los grupos diversos.



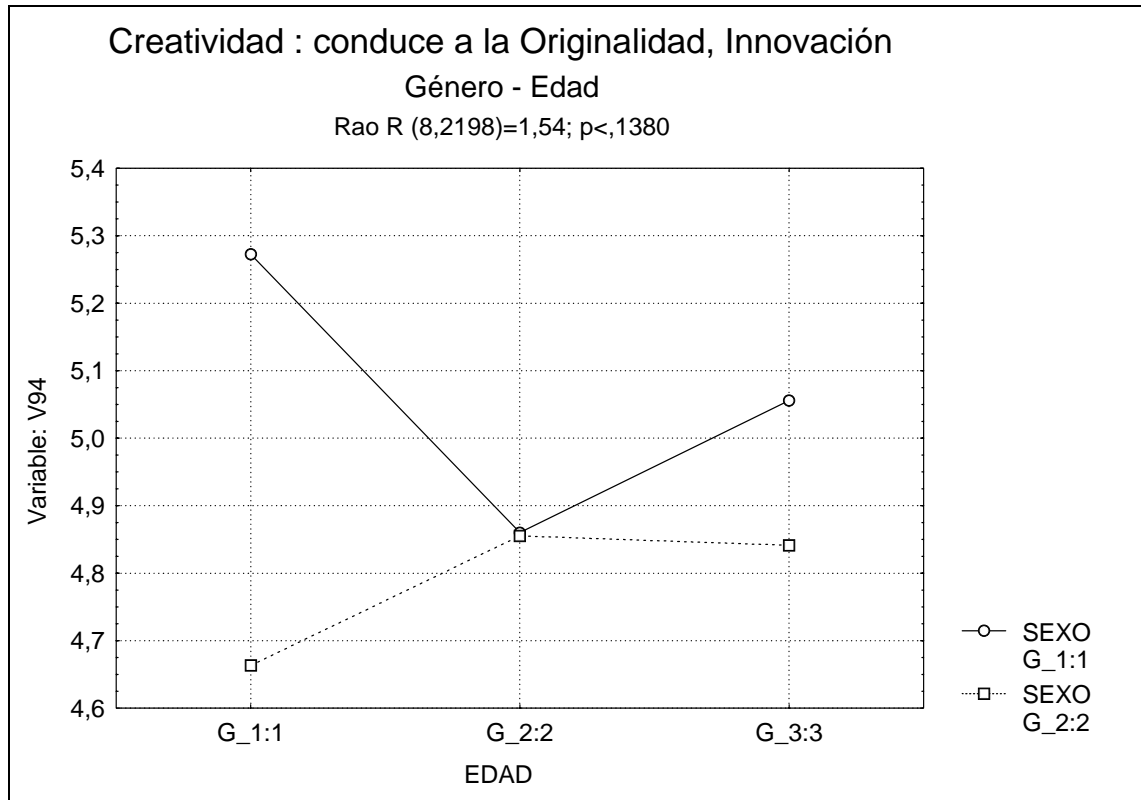
Análisis de Varianza.- la gráfica muestra que los hombres de entre 18 y 25 años de edad con una (Media de =4.52) están de acuerdo en que obstaculizan la creatividad, lo mismo las mujeres con una media de 4.35.



Análisis de Varianza.- La gráfica muestra que los hombres de entre 18 y 25 años de edad están de acuerdo en que no les tienen confianza en el desarrollo de su creatividad.



Análisis de Varianza.- Los hombres de edad 18-25 años tienen una media de (M= 4.87) lo cual se interpreta en la escala del 1 al 7 que están de acuerdo en que la creatividad es realización.



Análisis de Varianza.- Los hombres de entre 18-25 años con una media de (M=5.28) están de acuerdo en que la creatividad conduce a la originalidad e innovación.

5. Aspectos considerados importantes en el trabajo

Justificación.- en este punto se analizan los aspectos que los trabajadores consideran más importantes en el Trabajo. El propósito de investigar estos aspectos es no solo conocerlos, sino analizarlos en el marco total de respuestas ofrecidas, poder establecer relaciones, y así analizar y explicar el conjunto de resultados.

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

Análisis Cualitativo.- Los 10 aspectos más importantes considerados por los trabajadores fueron según el análisis de frecuencias de palabras realizado Salario, Prestaciones, compañerismo, realización personal, respeto, responsabilidad, horario, motivación, capacitación, seguridad laboral.

Salario y prestaciones son en general los 2 aspectos con más alta frecuencia

4.5. SÍNTESIS Y VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

Del conjunto de resultados obtenidos en el análisis de contenido por palabras, análisis de varianza y en algunos casos análisis por Cluster, se concluye en el Significado del Trabajo en sí mismo lo relacionan con sostenimiento económico para satisfacer necesidades, el trabajo les significa cansancio, sacrificio, lo consideran rutinario y lo relacionan con explotación.

El Trabajo significa responsabilidad y desarrollo personal como aspectos positivos, dan importancia a las instalaciones de sus empresas u organizaciones y a la convivencia con los compañeros de trabajo.

Para las mujeres el trabajo tiene un significado mayor de explotación. Las mujeres de entre 34 y 45 años son quienes relacionaron más el trabajo con sostenimiento económico y necesidad. Mientras que las mujeres de entre 18 y 25 años el trabajo tiene un significado mayor de Responsabilidad y Obligación.

Para las personas de entre 18 y 25 años el trabajo significa sostenimiento económico para cubrir necesidades, pero al mismo tiempo lo ven como una Responsabilidad y una oportunidad para tener Desarrollo personal.

En relación a los Puestos de Trabajo, se concluye que para los trabajadores de nivel jefatura el Trabajo significa Desarrollo personal y responsabilidad como los aspectos mas destacados.

En los Puestos Operativos el trabajo significa necesidad y esta relacionado principalmente con el sostenimiento económico.

No se obtuvieron diferencias en los puestos de ventas/comercial. Y administrativos porque para ambos grupos el trabajo significa sostenimiento económico para resolver las necesidades y explotación y cansancio. Para los trabajadores en los puestos en intendencia el trabajo significa aun más sostenimiento económico y necesidad.

En cuanto a la antigüedad no se encontraron diferencias significativas, pero en general se puede concluir que para los trabajadores con menor antigüedad nuevamente el significado de trabajo es sostenimiento económico para cubrir sus necesidades, mientras que para los trabajadores de más de 19 años de antigüedad el trabajo les significa responsabilidad, desarrollo personal, aunque también hablan de explotación.

Con ambos tipos de contrato (Fijo y Temporal) el trabajo significa explotación.

Las mujeres en general con ambos tipos de contrato temporal y fijo el trabajo significa sostenimiento económico, necesidad y cansancio, aunque también lo relacionan con una alta Responsabilidad.

Para los hombres con contrato temporal el trabajo significa Rutina.

Escolaridad es una variable importante en los resultados obtenidos, ya que el significado que se tiene de trabajo en general para todos los niveles de escolaridad, el trabajo es sostenimiento económico, rutina. A nivel de preparatoria en general el trabajo tiene mayor significado de explotación. Para las mujeres con nivel Preparatoria y Licenciatura el trabajo tiene un alto significado como sostenimiento económico. Y se observó que a nivel

postgrado para hombres y mujeres el trabajo significa menos necesidad y cansancio que los demás, también se observa que a este nivel hablan de Realización.

Para los hombres de nivel postgrado el trabajo tiene un significado menor de explotación y menor rutina y en cambio les representa más Responsabilidad. Para las mujeres con nivel postgrado el trabajo representa menor obligación que los demás niveles.

En cuanto al significado que tiene el trabajo al ser ubicado dentro del contexto propio del país México, es de Pocas Oportunidades como un aspecto relevante, lo relacionan con la Crisis económica existente en el país, donde no existen contratos fijos y por lo tanto hay bajos salarios. El significado en el país México esta relacionado no solamente con la crisis económica sino con la corrupción que conlleva explotación e injusticias. Las mujeres enfatizan en la Discriminación y Falta de apoyo, en especial subrayan la falta de preparación.

En general los trabajadores relacionan directamente la corrupción con la falta de contratación fija en los trabajos.

En cuanto a los Sectores en general todos mencionaron aspectos en común, no existieron diferencias significativas. Así los trabajadores del sector industrial el significado que tiene el trabajo en el país México esta asociado con Corrupción y Crisis económica. Mientras que para los del sector comercial el significado que tiene el Trabajo en el país México esta asociado con la ausencia de contratos fijos y con las pocas oportunidades existentes debido a la Corrupción y Crisis económica existente en el país. Y los del sector servicios, el significado del trabajo esta asociado con la corrupción existente en el país México lo cual da lugar a una ausencia en contratación fija.

Para el grupo de mujeres y hombres de entre 34 y 45 años el trabajo les significa aun mas Pocas Oportunidades, sin contratación fija y lo ubican dentro de la crisis económica del país y relacionado con la corrupción.

Para los trabajadores con contrato fijo el Trabajo en el País México les significa Pocas oportunidades, los trabajadores con contrato temporal subrayan más la ausencia de contratos fijos y la corrupción existente, aunque fueron los hombres quienes subrayaron más esto.

Para el grupo de trabajadores no sindicalizados el trabajo en México lo relacionan con la crisis económica existente y la corrupción.

Al analizar la dinámica organizacional y aun cuando en el aspecto compañerismo los niveles de significancia no fueran altos, se concluye que para el general de los trabajadores, el Respeto es un aspecto importante en la relación entre compañeros de trabajo, sin embargo refieren que en su ambiente laboral se da individualismo, con problemas, envidias, y dificultad para trabajar en equipo.

Para las mujeres y hombres de entre 18 y 25 años de edad el compañerismo es un aspecto mas relevante que en la edad de 34 y 45 años de edad.

En general a los trabajadores les motiva de su empresa el reconocimiento, las convivencias y obsequios como aspectos muy destacados.

Los aspectos que resultaron más relevantes del trabajo fueron en general para los trabajadores las prestaciones y el sueldo.

Para los trabajadores del sector comercial el Reconocimiento y la comprensión resultaron aspectos relevantes.

Los hombres presentaron altas frecuencias en Reconocimiento, mientras que las mujeres en sueldo, seguido por convivencias.

En el análisis de género, no se encontraron diferencias en cuanto a género, ya que tanto hombres y mujeres les motiva el reconocimiento, la comprensión y confianza, así como el sueldo.

En cuanto a edad, es entre 34 y 45 años que para los hombres fue más significativo el Reconocimiento y apoyo, mientras que para los hombres de entre 18 y 25 años de edad les motiva de la empresa el sueldo y los préstamos y las convivencias y fiestas en sus empresas.

Para los hombres sobre todo aquellos entre las edades de 34 y 45 años las prestaciones son un aspecto algo más significativo que para los demás y lo mismo para las mujeres en general en los 3 rangos de edad.

En cuanto a tipos de contrato se concluye que en ambos géneros con contrato fijo les motiva más el Reconocimiento, las fiestas y convivencias.

En la relación que establecen con sus jefes o superiores en general son los festejos y regalos lo que les motiva mucho. Los trabajadores en general consideran que el respeto y la comunicación son muy importantes en la relación con su jefe, así como una conducta de colaboración. Pero al mismo tiempo afirman que son comunes los problemas y regaños, que los jefes muestran una actitud de imposición y exigencia (de mando y miedo) y que la relación que sostienen con ellos esta en base al salario y préstamos.

Para los trabajadores con contrato temporal les es algo más significativo que el respeto es importante, así como la colaboración, comunicación entre jefe y empleado.

Los hombres de entre 34 y 45 años de edad son quienes se sienten motivados por su jefe con la confianza que les brinden., mientras que los trabajadores de entre 18 y 25 años de edad son a quienes les motiva más de su jefe, tener el sueldo puntual.

Los hombres más que las mujeres de entre 18 y 25 años de edad afirman que es el miedo y el mando autoritario el que utilizan los jefes en la relación laboral o en su ambiente de trabajo.

El ambiente de trabajo en sus empresas fue valorado de manera significativa por gran parte de los trabajadores como un ambiente de tensión, principalmente, donde existen conflictos y por tanto les provoca cansancio, un ambiente donde el compañerismo es parte importante y una parte agradable.

Y el ambiente de su departamento los hombres lo califican como un ambiente de individualismo, cansado, al igual las mujeres, aunque estas hablan de envidias.

Los hombres de entre 18 y 25 años de edad lo califican como de conflictos y las mujeres de entre 34 y 45 años de edad lo califican como cansado.

El general de los trabajadores considera que las Instalaciones de su Empresa son limpias, aunque incómodas y deficientes en algunos aspectos, las relacionan con el checador, el estacionamiento, las máquinas.

Los trabajadores hombres, de los puestos administrativos y comerciales califican a las instalaciones de su empresa como feas e incómodas más que las mujeres de ambos puestos de trabajo.

Las mujeres de puestos operativos afirman que las instalaciones son incómodas y feas, a diferencia de las mujeres en puestos jefaturas.

Los trabajadores de ambos géneros en puestos jefaturas califican las instalaciones de sus empresas con higiénicas (luz adecuada, color, etc.) y seguras.

Los trabajadores en puestos industriales de ambos géneros califican las instalaciones de sus organizaciones como deficientes.

Las Normas y Políticas son vistas como medidas correctivas que tienen que cumplirse al “pie de la letra” y que sirven para mantener el orden y disciplina

En cuanto al nivel de escolaridad, las Normas y Políticas son valoradas más como orden y disciplina por ambos géneros en el nivel preparatoria. Mientras que las mujeres con nivel postgrado relacionaron menos las normas y políticas con orden y disciplina y más como incongruentes, mientras que los hombres con el mismo nivel de escolaridad estuvieron menos de acuerdo en calificarlas de esa forma.

Mujeres y hombres con nivel preparatoria ven a las normas y políticas relacionadas al cumplimiento. Los que menos están de acuerdo en esta afirmación son los trabajadores con nivel postgrado, así también no están de acuerdo en verlas como medidas correctivas.

Así mientras para los trabajadores con puestos jefaturas las normas y políticas son orden y disciplina, y cumplimiento al “pie de la letra”, para los trabajadores de los puestos operativos son medidas correctivas y cumplimiento “al pie de la letra”.

Implicaciones del Trabajador en el trabajo (Cambios, ética y creatividad)

Los trabajadores en general ante los cambios laborales que puedan surgir consideran que son muy difíciles, pero que si representa superación y una mejora para la familia, hijos, padres, etc., entonces son positivas.

Los hombres de edad entre 34-45 años los cambios laborales significan superación profesional si existen mayores ingresos. Ambos géneros en la edad de 34 y 45 años están de acuerdo en aceptar los cambios si existe un Contrato fijo. Las mujeres de entre 18 y 25 años también están a favor de los cambios si representan mayores ingresos.

Los hombres de entre 34-45 están en desacuerdo en que los cambios no sean buenos.

Los trabajadores con contrato temporal hablan de que los cambios son favorables si existe superación, si se tiene seguridad en el tipo de contrato y si existen mayores prestaciones. En cambio para los hombres con Contrato fijo los cambios significan Superación profesional. Y están de acuerdo en ellos de haber mayores ingresos.

Las mujeres con contrato temporal afirman estar de acuerdo en los cambios si existe un Contrato fijo, de otra forma consideran que los cambios no son buenos.

Para el general de los trabajadores consideran que la ética de su empresa no existe, que sería importante la práctica de esta para la honradez, el respeto, ya que la consideran necesaria, sin embargo la ética en su empresa se limita al cumplimiento de normas.

En el Análisis general de los trabajadores se concluye que la ética es importante para que exista Respeto y no se debe limitar al cumplimiento de normas y políticas.

Los hombres de los puestos administrativos y comerciales, consideran o califican la ética de sus empresas como injusta.

Los hombres de puestos jefaturas consideran que en la ética de su empresa existe apoyo y comprensión, y que sirve para el cumplimiento de las Normas y Políticas.

Hombres y mujeres de los puestos operativos consideran que la ética de su empresa es injusta.

En los puestos de comunicación (periodistas, reporteros, comunicólogos) los hombres afirman que la ética es importante para obtener apoyo y comprensión.

Las mujeres de todos los puestos comunicación, comercial, administrativos, limpieza, alimentación relacionaron ética con respeto.

En el análisis general del aspecto Creatividad, los trabajadores consideran que es indispensable desarrollarla, ya que motiva la realización, desarrolla la originalidad, el ingenio y la innovación, sin embargo en sus empresas u organizaciones la obstaculizan.

Las mujeres consideran más que los hombres que obstaculizan en sus empresas a la creatividad. Los hombres la consideran indispensable y hablan de que son propuestas que lleva a la Realización

A la edad de entre 18 y 25 años existe una mayor tendencia a considerar que en sus empresas obstaculizan la Creatividad, al mismo tiempo sienten que no les tienen confianza. Y son los hombres de entre 18 y 25 años de edad quienes principalmente relacionaron la ética con Realización, innovación.

Los 10 aspectos más importantes en el trabajo

Los aspectos considerados como más importantes en el trabajo por todos los trabajadores fueron en orden de importancia el salario, las prestaciones, el compañerismo, la realización personal, el respeto y responsabilidad a igual nivel; el horario y la motivación en igual proporción, y la capacitación y la prestación de la seguridad social en igual porcentaje.

En un balance general, se puede decir que, cuando se mira México a través del tiempo, se observa que la población trabajadora mexicana ha pasado por un complejo proceso histórico, que ha dejado su impacto en sus diversas y sucesivas maneras de pensar y de sentir su experiencia social y laboral. A la conquista de México en 1521 la siguen tres siglos de colonialismo y de estancamiento económico hasta que, a principios del siglo XIX, cambia la situación con los primeros intentos de industrialización textil, con el porfiriato y hasta los inicios del siglo XX y la apertura al capital extranjero, que repercute sobre las condiciones salariales y económicas de la mayoría de la población.

En el México Independiente, se desarrollan movimientos violentos sociales y laborales por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la población mexicana. Desde finales del siglo XX, El nuevo marco global en que se mueve la economía mexicana, el contexto de implantación del GATT, hoy TLC, así como las estrategias impuestas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, son el escenario de nuevas crisis económicas y sociolaborales, y también de intentos de superarlas. En el plano meramente económico, algunas crisis se saldan con sucesivas devaluaciones de la moneda del país, que repercuten en los ingresos de los trabajadores.

En el complejo y contradictorio panorama social, económico y laboral del México actual, gran parte de los trabajadores vive en la precariedad laboral. En este marco de experiencia, el trabajo suele tener un significado negativo, especialmente cuando esta actividad es pensada y sentida en relación con la realidad mexicana.

Y así, mientras por un lado son invitados a soñar en las reformas que promete la Ley Federal del Trabajo y escuchan el mensaje que les envían los medios de comunicación de masa según el cual “lo positivo está al venir” en lo que se refiere a la mejora de las condiciones de trabajo, salariales y de derechos laborales colectivos, por otro, la experiencia cotidiana del trabajo concreto afecta negativamente la motivación laboral, el significado del trabajo y la salud general de los trabajadores.

Actualmente predominan en México los trabajos marginales, mal remunerados y desarrollados en un espacio ambiguo y difuso entre lo legal y lo ilegal, a menudo

también al margen de la ética, en un marco de relaciones laborales que se desregulan y flexibilizan; todo lo cual hace de la sociedad laboral mexicana lo que el sociólogo Ulrich Beck (1999) DENOMINA “sociedad de riesgo”.

En este marco, si para los aztecas y los mayas el la actividad laboral era vista como una necesidad del orden social, para muchos trabajadores mexicanos actuales su trabajo concreto es poco más que una mercancía y una simple fuente de sostenimiento económico, una actividad a menudo vivida y representada como ocasionadora de cansancio, rutina y explotación.

REFERENCIAS

- Abascal, C. (1995), La Corrupción Institucionalizada y la Economía: el caso de México, *Revista de la Univ. Iberoamericana*, 5, 1-9.
- Abric, J. C. (2001). *Prácticas sociales y representaciones*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Alcina Franch, J. (1989). *Mitos Y Literatura Maya*. Madrid: Alianza.
- Aizpuru, M. y Rivera, A (1994) Manual de historia social del trabajo. Madrid: Siglo XXI.
- Andrés Orizo, F., y Roque, M.A. (2001). *Els catalans a l'enquesta Europea de Valors. Catalunya 2001*. Barcelona: Proa.
- Arias, G. F. (1989) *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Agulló, E. y Ovejero, A. (coords.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*, Madrid, Pirámide.
- Balderas, G. A. (2000), *La Filosofía de Vida y su relación con el auto concepto del mexicano*, México. UNAM.
- Barrera, F. F. (1955), *Historia de la Revolución Mexicana (La etapa precursora)*, México: Talleres Gráficos de la Nación.
- Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós.
- Béjar N.R. (1979). *El mexicano: aspectos culturales y psicosociales*. México: UNAM.
- Bertalanffy V. L. (1991). *Teoría General de los Sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bevars B. M. (1966). *Labour Relations and Collective Bargaining*. New York: The Ronald Press.
- Blanch, J.M. (1993 a) Trabajar en la modernidad industria. En J.M. Blanch (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* (pp. 13-148). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J.M. (1993b) Trabajar en la sociedad informacional. En J.M. Blanch (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos* (pp. 11-197). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch J.M. (1990), *Del viejo al nuevo paro un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

- Blanch.J.M. (2006) El Trabajo como valor en las sociedades humanas. E A. Garrido (coord.). *Sociopsicología del Trabajo* (57 – 98). Barcelona: Editorial UOC.
- Blum, M. L. y Naylor, J. C. (1968). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Braverman H, (1983). *Trabajo y Capital Monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX*. México: Nuestro Tiempo.
- Broedling, L.A. (1977): The uses of the intrinsic-extrinsic distinction in explaining motivation and organizational behavior. *Academic of Management Review*, 2, 267-274.
- Bruel C. A. (1989), El futuro de la acción voluntaria y el futuro de los jóvenes. *Revista de Estudios de Juventud*. 36, 37-40.
- Brunet, L. (1987). *El Clima del Trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Careaga G. (1974), *Mitos y Fantasías de la Clase Media en México*, México: Joaquín Mortiz.
- Castedo, L.C.(1988). *Historia del Arte Iberoamericano*. Madrid: Alianza.
- Ceram, C.W. (1985). *Dioses, Tumbas Y Sabios*. Barcelona: Orbis.
- Ciudad, A. (1999). Descubrir El Arte Precolombino. El Misterio de las Pirámides Mayas. *Revista*, Vol. 1.
- Ciudad,A. y Sánchez,E. (1989). Historia Del Arte Precolombino. *Revista Ediciones Historia*. Vol 11.
- Ciudad,A.(1988). *Los Mayas, el pueblo de los sacerdotes sabios*. Madrid: Anaya.
- Crespo E., Bergere, J, Torregrosa R. J. y Álvaro J. L. (1998), Los Significados del Trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo; *Revista: Sociología del Trabajo*, 33, 51-70.
- Cuauhtémoc H. S. (2002). *Tecnología para la Pequeña y Mediana Empresa Mexicana*. Tesis Maestría en Administración de las Organizaciones. México: Facultad de Contaduría y Administración.
- Morris, C.G. (2001), *Psicología. Un Nuevo Enfoque*. Michigan: Prentice May.
- Chiavenato A. (1999), *Introducción a la Teoría General de la Administración*, México: McGraw Hill.
- Chruden/Sherman(1979). *Administración de Personal*. México: C.E.C.S.A.
- Clero, J.M. (1987). *Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

- Días del C.(1988). *Historia de la Conquista de la Nueva España*. México: Porrúa.
- Díaz Guerrero, R. (1988), *La psicología del mexicano*. México: Trillas.
- Díaz Guerrero, R (1984) La psicología del mexicano. Un paradigma. *Revista Mexicana de Psicología*, Vol 1, 2.
- Díaz Guerrero, R (1970) *Estudios de psicología del mexicano*. México: Trillas.
- Drucker, P. F. (1993), La Nueva Sociedad de las Organizaciones. *Harvard-Deusto Business Review*, 93, 4 – 12.
- Echávarri G. R. (1998). *Los valores de los mexicanos*, México: BANAMEX.
- Enciclopedia Hachette Castell (1981). Tomo IV. Barcelona: Castell.
- Derry T.K. (1984), *Historia de la tecnología desde la antigüedad hasta 1750*. México: Siglo XXI.
- Fernández. R. (1989), *Escala de Actitudes como Método de Diagnóstico en Desarrollo Organizacional*. México: Tesis Lic. en Psicología. U.N.A.M.
- Fromm, E. Y M (1973), *Sociopsicoanálisis del campesino mexicano*. México: FCE.
- Fuentes C. (1992), *El espejo enterrado*, México: FCE.
- Galbraith, J.K. (1958). *The Affluent Society*. Hardmondsworth: Penguin.
- Galeano, E. (2004). Los derechos de los trabajadores ¿Un tema para los arqueólogos? *Revista Economía*. 12, 13-16.
- García R. M. (1989), *Los valores de los mexicanos*, México. BANAMEX.
- Goldthorpe, J.H., D. Lockwood, F. Bechhofer y J. Platt, (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behavior*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Gracia, F.J., Martín, P., Rodríguez, I., y Peiró, J.M. (2001): Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*., vol. 17, nº 2, 201-217.
- Greenwald A.G. (1968). *Psychological Foundations of Attitudes*. New York: Academic Press.
- Hernández L. J., Samuel Ramos (1956). *Su filosofar sobre lo mexicano*. México: UNAM.
- Hernández S. R., Fernández C. C. y Baptista P. L. (1998), *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

- Herzberg, F. et al (1957). Job Attitudes: Review of research and opinión. Pittsburg. Psychological Services.
- Herzberg, F. MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B.B. (1959). The motivation to work. New York. Wiley.
- Hollander, E. (1976). *Principios y Métodos de Psicología Social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hooker R. (1996), *Civilizations in América*. New York: Hines.
- Ibáñez, T. (coord.)(1989). *Ideologías de la Vida Cotidiana*, Barcelona: Sendai.
- Ibáñez, J. (1989), La Falacia de las Actitudes hacia el Trabajo. *Món laboral*, 6, 29-37.
- Ibáñez, J. (1988), Representaciones Sociales. Teoría y Método. In T. IBAÑEZ (coord.) *Ideologías de la Vida Cotidiana*. Barcelona. Sendai (13-90).
- Jaccard, P. (1960) *Historia Social del Trabajo*. Barcelona. Plaza & Janés. 1977.
- Jodelet, D. (2000) *Representaciones sociales: Contribución a un saber sociocultural sin fronteras*. México: UNAM.
- Krech, R.C. y Ballachey (1965), *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Laos, H. E. (1985), *La productividad y el desarrollo industrial de México*, México: Fondo de Cultura Económica.
- López G. M.(1998). *Política Económica en la Historia de México*, México: Caballo.
- Ley Federal Del Trabajo* (2001). México: Porrúa.
- María, M.D (2000), Una Política de desarrollo industrial y fomento empresarial para la próxima década. *Revista del mercado de valores de Nacional Financiera*. México, 20, 20-21.
- Marx, K. (1844). *Manuscritos. Economía y Filosofía*. Madrid. Alianza. 1968.
- Marx, K. (1859). *Los fundamentos a la crítica de la economía política*. Madrid. A. Corazón. 1972.
- Marx, K. (1867) *El Capital*. Barcelona. Grijalbo. 1974.
- Maslow, A. (1954) *Motivación y Personalidad*. Barcelona. Sagitario. 1975
- Mateo, G. E.(1993), Los niños transterrados en México . *Revista de la Universidad de Zaragoza*. 3, 22-28.
- Mena M. B. (1999), Juventud, Trabajo y Educación. *Revista de Estudios de Juventud*,

12, 115-117.

- Mendoza S. (2000). *Características Psicológicas de un grupo de trabajadores productivos de una empresa mexicana*, México. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología UNAM.
- Mescon M. H., Rachman D. J., Thill J. V., *Introducción a los Negocios: Relaciones Humanas en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Miguélez L. F. (1988), Condiciones de Vida y Hábitos de la población del área metropolitana de Barcelona (Actitudes ante el trabajo e innovación tecnológica), *Abaco*, 4, 63 – 74
- Millán D. J. (1999). *Cómo promover la formación integral de los trabajadores*. Actas de la XLIX Asamblea Nacional de COPARMEX, 117-128.
- Moon, G.C. (1976), *Society influences on motivation and the effects of social evaluation*, Ginebra: Instituto Suizo de Investigación sobre la Pequeña Empresa.
- Morley, S. M. (1972). *La Civilización Maya*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Moscovici, S. (1984) “*El Fenómeno de las Representaciones Sociales*” in R. FARR & Serge Moscovici (eds). *Social Representations*. London. Cambridge University Press. (3-69)
- Moscovici, S. 2004. *Questions de Psychologie Sociale, in Premi Balzan 2003. Laudationes, discorsi, saggi*. Milano, Libri Scheiwiller.
- Moscovici, S., I. Marková. 2000. *Ideas and their development : a dialogue between S. Moscovici and I. Marková, in S. Moscovici, Social Representations : Explorations in Social Psychology* (edited and introduced by G. Duveen). Cambridge, Polity Press.
- Moss, K. R. (1991). *Cómo ven el cambio 12000 ejecutivos de todo el mundo*. *Expansión*, XXIII, 566-578.
- MOW Internacional Research Group (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- MOW. Internacional Research Group (1991). *The Meaning of Work. European Work and Organisation Psychologist*. 1, 2/3. Número monográfico.
- Néstor de B. L.(1999). *El Derecho del Trabajo*. México: Porrúa
- Norma G. E. et. Al. (1980), “*Sistemas Autoritarios de Administración en Instituciones Burocráticas*”. *Revista de la Educación Superior, Trimestral*, IX, 35, 87-88.
- Nacional Financiera (1999). *La Empresa y el Empresario*. México: NAFINSA.

- Nicolás de J. M. (1995), Los Sectores éticamente más problematizados en la empresa moderna. *ICADE*, 13, 13-35
- Orizo A. F. (1983). *España, entre la apatía y el cambio social*. Madrid: Mapfre.
- Orizo A. F. (1991). *El sistema de valores dels catalans: Catalunya dins l' Enquesta Europea de Valors dels anys 90*. Barcelona: Institut Europeu de la Mediterrànea.
- Orizo A. F. (1995). La dinámica intergeneracional en los sistemas de valores de los españoles. *Revista del Centro de Investigaciones Sociológicas*. Número monográfico.
- Orizo A. F. (1996) *Sistema de Valores en la España de los 90*. Madrid: Siglo XXI.
- Paz O. (1991), *El Laberinto de la Soledad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Portilla J. (1991), *La fenomenología del relajo*. México: Fondo de Cultura Económica,
- Pijoán, J., Summa A.(1958). *Historia General Del Arte*. (Vol. X) *Arte Precolombino Mexicano y Maya*. Madrid: I Espasa Calpe.
- Ramírez S. (1977), *El mexicano. Psicología de sus motivaciones*, México: Grijalbo.
- Ramos S. (1987), *El Perfil del hombre y la Cultura en México*. México: UNAM.
- Real Academia Española (1968). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Espasa Calpe.
- Rebollo L. (2002), *Operación y proyecto de diagnóstico de los sistemas que integran a la micro, mediana y pequeña empresa en México*. México: TESIS Maestría, FCA, UNAM.
- Reidl, L. (1973). Revisión Histórica del Concepto de Actitud. *Zero en conducta*. 2, 47-54.
- Rodríguez E. M. y Ramírez B. P. (1994), *Psicología del mexicano en el trabajo*. México: McGraw-Hil.
- Ross M. y M. Grad. Héctor M. (1991), El significado del valor del trabajo relacionado a la experiencia ocupacional: Una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social*. 12, 181-208
- Salanova M., Osca A., Peiró J.M., Prieto F. y Sancerni, M.D. (1991), Significado del Trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral, *Rev. De Psicol. Gral. Y Aplic*, 44 (1), 113-125.
- Serralde L. (1991), El ejecutivo mexicano para el año 2000, *Management Today*, 4, 6-10.

- Serrano P. A. (1995), *Inserción Laboral como transición psicosocial*. Madrid: Tesis Doctorado Psicología Social. Universidad Complutense.
- Serrano M. M. (1991), Los valores actuales de la juventud en España. *Revista del Instituto de la Juventud*, 4, 9-17.
- Suárez N. y Tirso F. (1993), Gestión a la mexicana. Dos décadas de experimentación y de búsqueda. *Management Today*, 7, 20-29
- Touraine, A. (1969) *La sociedad postindustrial*. Barcelona. Ariel. 1970.
- Toffler, A. (1970) *El Shock del futuro*. Barcelona. Plaza & Janés.
- Toffler, A. (1980) *La Tercera Ola*. Barcelona. Plaza & Janés.
- Trueba U. A.y Trueba B. J. (1988), *Ley Federal del Trabajo Burocrático*. México: Porrúa.
- Trueba U. y A.,Trueba B. J. (2000), *Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos*. México: Porrúa.
- Vasconcelos J. (1989). *La Raza Cósmica*. México: Espasa-Calpe.
- Mc. Guire, W.J. (1969). The Nature of Attitudes and Attitude Change. En G. Lindzey y E. Aronson, (Eds.): *The Handbook of Social Psychology*. Reading, MA: Addison-Wesley. Vol. III, 161-171.
- Scott, W.A.. (1968), Attitude Measurement. En G. Lindzey y E. Aronson. *The Handbook of Social Psychology*. Reading, MA: Addison-Wesley, Vol III, 173-233.
- Work and Organizational Psychology (1999). Where are we now, and where do we go from here? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 391-411.
- Zea L., (1982), *Dos ensayos sobre México*. México: Porrúa.
- Zorrilla F.(1979). *Dinámica de la Empresa Mexicana: Perspectivas políticas, económicas y sociales*. México: El Colegio de México.