

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

(I Z T A P A L A P A)

✓ C. S. H.

070699

ESTEREOTIPO DEL CAPITALINO Y SUS EFECTOS EN EL PROCESO DE
DESCONCENTRACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN MEXICO

(PROYECTO TERMINAL)

✓ DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

✓ Lic.
PSICOLOGIA SOCIAL

MTRA. MARIA GALTIERI DI SALVO
(Asesora del Seminario de Investigación II)

DR. JESUS FIGUEROA N. y MTR. MIGUEL A. REYES G.
(Lectores)

Documento presentado por:

✓ LETICIA ~~MONTOYA~~ VALENCIA

82229789

Agosto de 1986

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

070620

**ESTEREOTIPO DEL CAPITALINO
Y SUS
EFECTOS EN EL PROCESO
DE DESCONCENTRACION
DE LA ADMINISTRACION
PUBLICA EN MEXICO**

LETICIA MONTÓYA VALENCIA.

AGOSTO - 1986

141087

I N D I C E

	pag.
INTRODUCCION	4
FUNDAMENTOS TEORICOS	7
Capítulo 1 ESTEREOTIPO SOCIAL	8
1.1 Desarrollo del Término y Definición	8
1.2 Formación	10
1.3 Características	11
1.4 Cambio en los Estereotipos	12
1.5 Contenido de Verdad o Falsedad	13
1.6 Estereotipo, Prejuicio y Discriminación	13
Capítulo 2 ESTEREOTIPO DEL CAPITALINO	15
2.1 Formación (aspectos histórico-culturales)	15
2.2 Estereotipo y Concentración	20
Capítulo 3 ESTRUCTURA BUROCRATICA Y PERSONALIDAD	23
Capítulo 4 ESTEREOTIPO DEL BUROCRATA CAPITALINO	26
Capítulo 5 ESTEREOTIPO DEL BUROCRATA CAPITALINO Y EL PROCESO DE DESCONCENTRACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA	28
METODOLOGIA	31
Capítulo 6 METODOLOGIA	32
6.1 Problema	32
6.2 Hipótesis	32
6.3 Técnicas de Investigación	33
6.3.1 Muestras	33

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Desde sexenios pasados, la DESCONCENTRACION se ha constituido como una gran preocupación de las autoridades gubernamentales, debido a que la centralización de los poderes políticos, económicos y sociales en la Capital de la República ha ocasionado una acelerada explosión demográfica que ha traído como consecuencia, una desproporción importante entre los servicios que se ofrecen y los que se demandan, y que a su vez han repercutido en todas las regiones del país.

La importancia de hablar de la DESCONCENTRACION, reside en la distribución o reubicación de las Dependencias del Sector Público, en lo que respecta a facultades, funciones, personal y recursos en general, en otras Entidades Federativas del país. Para lograrla es conveniente tomar en cuenta aspectos como; la planeación adecuada del proceso, así como su implantación y sistematización acordes a las necesidades tanto de la Institución como de las Entidades Federativas a donde va tener efecto dicho proceso.

Las disciplinas sociales, brindan un apoyo importante a la Administración Pública para lograr los objetivos perseguidos mediante la Desconcentración. La Psicología Social, en particular, contribuye, con herramientas metodológicas, en cuanto al estudio científico y planeado del conocimiento de variables como: la influencia y motivación entre otros para sensibilizar al personal al cambio y/o adaptarse al nuevo tipo de vida de la provincia, así como al impacto psicosocial que representa para la provincia en la cual va a residir.

En 1985 se iniciaron en forma incipiente los programas de desconcentración en algunas Dependencias del Sector Público como es el caso de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulico; Sin embargo, los sucesos acontecidos en el mes de septiembre precipitaron anárquicamente las acciones que intensificaron dichos progra--

mas, lo que ocasionó una serie de problemas no contemplados por las autoridades y por el personal que solicitó su cambio de residencia, redundando, esto, en perjuicio de la Institución y de dichos trabajadores.

Algunos problemas de mayor relevancia a los que se han tenido que enfrentar los trabajadores "desconcentrados" se reflejan en el presente estudio, cuyos fundamentos se encuentran establecidos en la teoría del ESTEREOTIPO SOCIAL (analizada por la Psicología Social).

Desde esta perspectiva se pretende dar a conocer las actitudes del provinciano hacia el "BUROCRATA CAPITALINO" y la repercusión de estas en el proceso de DESCONCENTRACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

Además de los fundamentos teóricos del Estereotipo Social, se incluyen aquí: la metodología de la investigación, los resultados obtenidos y análisis de los mismos, así como las conclusiones que permitirán mostrar la incidencia de la Psicología Social en este tipo de programas.

FUNDAMENTOS TEORICOS

Capítulo 1

ESTEREOTIPO SOCIAL

1.1 Desarrollo del término y definición

El término estereotipo es considerado generalmente como un factor de influencia en la formación de impresiones sobre las -- personas. Este término es introducido por el periodista norteamericano Walter Lippman (en su libro "Public Opinion") y significa "imagenes formadas en nuestra cabeza", con esto el autor se refiere a la imputación de ciertas características a las personas pertenecientes a determinados grupos a los que se les atribuyen determinados rasgos característicos. Por ejemplo, a los "hippies" se les considera como desilusionados, pacifistas, rebeldes contra la autoridad y antimaterialistas; a los viejos como anticuados, conservadores y cascarrabias; y a los negros como descuidados, perezosos y supersticiosos.

Es frecuente encontrar en las obras de Psicología Social -- que al describir el fenómeno de estereotipación, este se encuentre ubicado en el proceso de percepción social, explicándose el origen del estereotipo en términos estructurales de la percepción física fragmentada y no en términos de relaciones interpersonales situadas en determinado contexto socio-cultural.

A continuación se presentan algunas definiciones de ESTEREOTIPO:

- Combinación de las características verdaderas del objetivo y de las características que se le imputan. (Klineberg)¹
- Elemento en la combinación que es preexistente o acumulado (que no consiste en impresiones sensoriales inmediatas). (Stuart Rice)²

- Atribución de características idénticas a cualquier objeto de una clase o categoría a pesar del grado real de variación dentro de esa clase. (Edward Jones)³
- La proyección como un mecanismo por medio del cual se intenta resolver un conflicto dentro de sí mismo, atribuyendo a otras personas emociones, motivos y conductas que en realidad son de uno mismo. (Bettelheim)⁴
- ... tipificaciones de los individuos, de sus patrones comportamentales que se originan en sus acciones. Estas categorías fueron formadas por lo general por otras personas, sus predecesores o contemporáneos, como tales por el grupo en que nació ... (Schutz)⁵

Secord y Backman definen al estereotipo social como "un fenómeno cultural, dado que es una propiedad característica de las personas que comparten una cultura. Los hombres hacen tres cosas al estereotipar: (1) identifican una categoría de personas, (2) concuerdan en atribuir un conjunto de rasgos a dicha categoría, (3) atribuyen características a cualquier persona que pertenezca a la categoría"⁶

En los estudios de los cuales parten las definiciones citadas, no se habla del término conflicto intergrupalo como causa o efecto de la atribución de características a un grupo del cual ninguno de sus integrantes queda exento de los estereotipos hasta no probar lo contrario.

Es en el estudio de Sherif y Sherif donde se explicita con más certeza el surgimiento del fenómeno en cuestión. Ellos lo definen así:

"El estereotipo de grupo es un término popular para referirse al acuerdo de miembros de un --

grupo acerca de la imagen que se tiene de otro grupo y de sus miembros. Un estereotipo se define operacionalmente en términos de la proporción de miembros del grupo que están de acuerdo con las etiquetas y atributos que se dan al otro grupo y sus miembros. Se puede decir que un atributo existe cuando una alta proporción está de acuerdo con la imagen que se tiene del otro grupo"⁷

Estereotipo = percepción preconcebida

percepción

1.2 Formación

Siguiendo los estudios de Sherif y Sherif se encuentra que el fenómeno del estereotipo es concebido dentro de la teoría del conflicto como un problema intergrupal. Tanto las normas como -- las imagenes que un grupo (nosotros) atribuyen a otro grupo -- (ellos) pueden ser favorables y/o desfavorables dependiendo de -- las relaciones intergrupales que se guardan. Así, cuando los intereses y metas son compartidos y complementarios al extra-grupo se le atribuyen características positivas, y si por el contrario las actividades y metas de los grupos chocan, tales características atribuidas serán negativas y derogatorias.

Los grupos en su interacción parten de dos premisas, las -- cuales pueden ser armoniosas u opuestas, dependiendo de esto trazan conclusiones lógicas acerca del comportamiento que es apropiado y de la forma de tratar a los demás. Así, tanto la atribución de características como el comportamiento de un grupo, considerado como irracional, hacia otro es producto de una deducción lógica de los miembros que parten de premisas diametralmente opuestas.

Los estereotipos que se usan para referirse al mismo grupo (nosotros) son casi invariablemente más favorables que los utilizi

zados para referirse al grupo rival u opresor, pero en algunos casos puede existir una combinación de estereotipos favorables y desfavorables para referirse al intra-grupo o al extra-grupo.

Se ha comprobado en los estudios más recientes sobre estereotipos (Sherif y Sherif) que estos no son simplemente "imágenes en la cabeza" falsas e irracionales sino que reflejan relaciones de dominio-subordinación que predominan o predominaron -- antes, desde el punto de vista de grupos más poderosos. Esto refleja las desigualdades reales y las distancias físicas.

1.3 Características

Las características del estereotipo social, reflejadas ya en la definición, son las siguientes:

a) Identificación de categorías

Los estereotipos parten de los medios de identificación de varias categorías de personas o grupos como edad, sexo, rasgos raciales, organización, afiliaciones ocupacionales, religiosas o nacionales, o también pueden estar basadas en patrones comportamentales.

b) Consenso

Esta es una característica importante del estereotipo social, ya que dependiendo de la frecuencia y aceptación de los rasgos atribuidos a una categoría de personas por los miembros de un grupo, se podrá hablar de estereotipo social. Si algunos atributos son hechos por una minoría serán considerados como estereotipo privado o personal si son hechos por una sola persona.

c) Tratamiento categórico

No sólo se estereotipa a un grupo o categoría en abstracto, sino que todas las personas que conforman el grupo o categoría no estarán a salvo de poseer los atributos hechos al grupo al que pertenecen, hasta no probar lo contrario.

Podría considerarse como una característica adicional que el desarrollo y mantenimiento de los estereotipos depende en gran medida de la difusión que se hace a través de los medios de comunicación masiva.

1.4 Cambio en los estereotipos

Los cambios en los estereotipos de grupo van ligados siempre a cambios en las relaciones intergrupales, estas pueden producir cambios tanto positivos como negativos en la atribución de características al grupo en cuestión. Así por ejemplo, la investigación realizada por Katz y Braly (1932) que consistió en presentar una lista de adjetivos sobre grupos étnicos y nacionales a estudiantes de la Universidad de Princeton, pidiéndoles cuáles de ellos eran típicos de los diversos grupos. Los resultados obtenidos muestran que la selección de adjetivos para cada grupo, favorables o desfavorables dependían de la posición del grupo en la escala de distancia social.⁸ El mayor acuerdo en los estereotipos se encontró en los grupos con los cuales los sujetos estaban más familiarizados (negros y judíos), no así para los grupos con los cuales habían tenido poca experiencia (turcos). Comparado con este estudio, existe en los Estados Unidos la evidencia de que los estudiantes de las universidades son más refinados en la asignación de estereotipos a los grupos. Una repetición del estudio de Katz y Braly se efectuó en 1950 por Gilbert en la misma Universidad, encontrando que los estereotipos hechos por los estudiantes no habían cambiado mucho, pero una minoría sustancial se negaba a ejecutar la tarea, diciendo que no tenían elementos para juzgar a los otros grupos.⁹

Cabe mencionar que no sólo el cambio en las relaciones entre grupos, en términos de distancia social, motivan los cambios en los estereotipos asignados, a veces el mismo Estado es quien promueve los cambios en los estereotipos en beneficio de sus propios intereses, sirviéndose para ello de los medios masivos de -

comunicación. Ejemplo de ello es el cambio que ha sufrido el estereotipo del negro en los Estados Unidos en las últimas décadas. Esto también se ilustra con los estereotipos de los alemanes y los japoneses, asignados en los Estados Unidos en 1950, son diferentes a los obtenidos en investigaciones previas, esto se explica por la influencia de los encuentros entre los Estados Unidos y ambos países durante la segunda guerra mundial.

1.5 Contenido de verdad o falsedad

Partiendo de la definición original de estereotipo (Lippman), los psicólogos sociales con frecuencia han recalcado la falsedad del contenido de los estereotipos al considerar que la mayoría son grandes exageraciones o son completamente falsos, -- pero por lo que se ha descrito en los puntos anteriores se puede decir que los estereotipos tienen algo de verdad que ha sido cambiada o distorsionada por la flexibilidad del lenguaje. También es importante señalar que la verdad o falsedad del contenido de un estereotipo no debe ser lo más importante en el análisis del mismo, sino por los intereses y metas intragrupales como parte de las relaciones entre grupos diferentes (ver formación).

1.6 Estereotipo, prejuicio y discriminación

Antes de mencionar las relaciones que se dan entre estos elementos del conflicto en las relaciones intergrupales es necesario definir ahora los conceptos de prejuicio y discriminación.

Prejuicio.- se refiere a las actitudes que predisponen al grupo para que piense, perciba y actúe de manera desfavorable o favorable hacia un grupo o hacia sus miembros, derivadas de las normas del grupo que regulan el tratamiento de los extraños. (Secord y Backman)

Discriminación.-tratamiento desigual de los individuos considerados como pertenecientes a un grupo social en especial. Es el comportamiento observable o la expresión comportamental del prejuicio.

Hasta aquí se ha dicho que los estereotipos y los prejuicios son el resultado de las relaciones intergrupales, sin embargo los estudios de Klineberg (1950, 1964)¹⁰ han demostrado que tanto el prejuicio de grupo como los estereotipos desfavorables son -- las causas del conflicto entre los grupos. Una vez que los estereotipos y prejuicios se han establecido, afectan el curso de -- las relaciones entre los individuos que los poseen. Sin duda la manera de comportarse ante un grupo está afectada por las imágenes que se tienen de él.

Una serie generalizada de estereotipos se incluye en los -- prejuicios, estos se refieren a las actitudes, en su mayoría desfavorables hacia determinado grupo, y la expresión comportamental de estos es la discriminación. De esta manera se vinculan -- estos tres elementos de las relaciones de conflicto entre grupos. De tal manera, la extinción de las conductas discriminativas dependerá de la reducción del prejuicio intergrupar, y esta a su vez de los cambios en los estereotipos, propiciados por las actitudes o conductas que prueben la diferenciación de las características particulares en comparación con los atributos generales hechos al grupo.

Capítulo 2

ESTEREOTIPO DEL CAPITALINO

2.1 Formación (Aspectos Histórico- Culturales)

Antes de hablar sobre el estereotipo del capitalino o habitante de la Ciudad de México, es necesario conocer el estereotipo general del mexicano, pues este permitirá observar cuales son aquellas características que el capitalino conserva o ha cambiado respecto a todos los mexicanos. Para esto se señalan a continuación algunos puntos sobre los antecedentes históricos de la personalidad del mexicano.

No se puede hablar de homogeneidad entre los indígenas de la época precortesiana, ya que existían diferencias en cuanto al idioma, costumbres, alimentos, etc., sin embargo eran similares en algunos rasgos. Tales diferencias fueron aprovechadas por los españoles en su llegada a este país en el siglo XVI para dividir y conquistar.

Del choque entre ambas culturas (azteca y española) resultó un mestizo que no era uno ni otro, sino distinto de uno y de otro. Un alguien que carecía de identidad dado su origen. Este alguien fue motivo de odio para los indígenas por representar la molestia y humillación de ser producto de la violación, estrupo, posesión voluntaria y amasiato de sus mujeres, que fueron utilizadas y luego abandonadas. Por esta razón los mestizos no encuentran seguridad en la clase autóctona y menos de la española, ya que para esta los mestizos sólo eran útiles para conseguir la sumisión de los indígenas.

Los mestizos se sentían superiores a los indígenas, querían imitar a los españoles porque esto los conducía al éxito y la aceptación social.

Los mestizos que son el mayor número de habitantes de la República Mexicana, han perdido la confianza en todo, dudan de todos, no creen en la autenticidad o en lo genuino de los hombres, y como si su falta de identidad no fuera poco, llega a México lo europeo, especialmente lo francés.

No ha sido posible el arraigo del mexicano en un factor específico, llámese indigenismo, mesticismo, criollismo, españolismo, francesismo, y en fin, el último ismo norteamericano sajón, identificado con el capitalismo que lo alcanza antes de resolver su problema de identidad.

^{o/p} Se ha visto que el habitante de México es producto de una -- larga evolución histórica y social, resultado de influjos culturales diversos, consecuencia de influencias económicas, psicológicas y religiosas; heredero por otra parte de las características --- transmitidas por el indígena, por el español, y por el mestizo, algunas probablemente inmutables, las correspondientes al temperamento. Es posible hallar, al estudiar la filosofía del mexicano de antaño y de hoy, algunas semejanzas que a veces llegan hasta la identidad, que podrían explicarse a través de una actitud siempre semejante hacia la vida, por sufrir las mismas incitaciones y responder de modo parecido, o bien, por haber evolucionado insuficientemente y persistir lo fundamental desde hace más de cuatro siglos.

Ahora bien, partiendo de lo anterior puede surgir la pregunta ¿puede encontrarse a alguien que sea representativo de todos los mexicanos? La respuesta dependerá del método empleado para la descripción, si es a nivel religioso, económico, cultural, antropológico, médico, fisiológico o psicológico.

Definitivamente, si se considera el punto de vista psicológico, se encontrará la imposibilidad de tomar un paradigma para comparar como iguales a los mexicanos, y por lo tanto no habría manera de hablar de un mexicano como representativo de una patria. No obstante este hecho no imposibilita el poder conocer las igualdades o las similitudes que pueden conducir a la formación de un estereotipo social del mexicano, ya que todos los hombres son iguales y diferentes entre sí, y dentro de esa condición contradictoria también se encuentra el mexicano.

El origen histórico del mexicano permite que todavía en este siglo los habitantes de este país tengan actitudes casi invariantes hacia sus congéneres y por tanto hacia sí mismos.

Los mexicanos piensan que en este país todo se adquiere a través de la influencia, la "política", el nepotismo, el soborno, el chantaje, el servilismo, o cualquier otro medio similar. Esto se da por la duda que tiene sobre su existencia, duda de todo lo relacionado con el hombre, sobre todo en cuanto a su ética, productividad y responsabilidad; lo que ha contribuido a su actitud supersticiosa y mágica, a pesar de encontrarse en un mundo lleno de tecnología y aparentemente evolucionado.

Los mexicanos entre sí se menosprecian, justifican en sus limitaciones y carencias la miseria e impotencia de ellos mismos, o de otros, siempre tratan de mostrar que nadie sirve para nada ni vale la pena en cuanto a honradez, eficiencia y productividad. Su sentimiento de inseguridad y la necesidad de encontrar un valor aunque sea ficticio hacen que sea difícil la relación de los demás; conducen a la negación, al cinismo, al chiste agresivo, a la conducta igual, a la retirada de la acción social, porque "no vale la pena".

Lleva a un rasgo caracterológico frecuente en los mexicanos de cierta clase social, que integra a la mayoría, cuya vida no vale nada o casi nada, se interesa por los aspectos destructivos, anhela en los demás una perfección imposible por definición, que siempre hallará motivos de crítica y de censura.

Muchos de los rasgos señalados son atribuidos a los mexicanos por hombres de otros países, a esto han contribuido considerablemente los medios de comunicación como: libros, películas, t.v., reportajes, etc., pero también ha sido a través de la música, de refranes o de la visita misma de extranjeros a este país.

En algunos países se describe a los mexicanos como irresponsables, impuntuales, inconfiables, porque son frecuentes las expresiones ¡mañana! ¡cómo no! ¡al rato! ¡ahorita! ¡por supuesto!; como supersticiosos, ya que atribuyen siempre a entidades divinas la causa o solución de los problemas a través de milagros; se les co-

noce como pistoleros, quizá por el tipo de películas que se han -- proyectado en otros países en los cuales no existe una ley observable sino la impuesta por cada "valentón". Esto último no es --- gratuito, puesto que México ocupaba hace algunos años el quinto - lugar en la escala mundial de homicidios (Aramoni, 1984).

Además de estas facetas en la caracterología del mexicano -- existen otras, críticas y bondadosas, que forman un complejo conglomerado que resulta difícil mencionar por ahora, sin embargo se pueden presentar aquí en forma breve algunas que son conocidas y aceptadas por los propios mexicanos:

El mexicano, específicamente el de la clase aristócrata o alta y el de la media, siempre ha querido asemejarse o imitar a -- otros pueblos, pero se trata sólo de una imitación explicable por el influjo transcultural, es un tipo de servilismo y de idolatría - que hacen perder por completo la tradición anterior.

Otra característica del mexicano es el escepticismo, burla o cinismo que se relacionan con la inseguridad respecto a la propia estima, potencia y productividad, se manifiesta a través de la incredulidad, falta de integridad y honradez.

Los mexicanos a diferencia de otros hombres son cálidos, solidarios o compasivos ante una persona con aspecto sencillo e ingenua ante una catástrofe, porque piensan que a ellos también les pudo haber tocado. Creen que el que tiene "debe dar" al que no po see como en el caso típico de las personas que piden "un taquito por favor".

Un rasgo frecuente en los mexicanos es la demanda que hacen de "un rinconcito", esto consiste en que una persona, amiga de -- aquella a la que se le pide el favor, compadres, deudores de favores anteriores, familiares cercanos o lejanos, piden al dueño de una casa que le permita quedarse durante horas o días en un lugar de la casa mientras resuelve el problema que la llevó a tal lu -- gar; pide quedarse en cualquier rincón de la casa donde piensa -- que pasará inadvertida sólo o con su familia.

El mexicano ha hecho del compadre una institución con distinto significado al de otros países. Designa compadre al amigo, al compañero, al colega, al conocido y hasta al extraño, para intimar, -

disminuir la distancia o para provocar familiaridad.

Con frecuencia se observa que los mexicanos cuando cometen algo indebido o inmoral piden que se les disculpe por esa sóla y única ocasión diciendo "se me hizo fácil" y que no lo repetirán más. Pedir que se les haga "la valona" es una expresión que tiene que ver con: "h agame la concesión", "v algamela", "perdone", "hágase el sordo", "favor escame", "ignore", "olvide", "admita la irregularidad" y "solape el quebrantamiento de la ley".

Son muchos los mexicanos que se manejan a través de una expresión conocida como "el empujoncito" que significa mover hacia adelante o hacia arriba algo que está inmvil. En lo que toca a su simbolismo, se trata de una ayuda exterior que permita a un individuo "sacarlo del atoyadero" para ocupar una posición, prestigio, dinero, gloria, clase social alta, etc. Esto tiene que ver con la "recomendación" que consiste en prevenir al ayudante (autoridad) para que el solicitante sea visto como grato, y que est  dispuesto a concederle su gracia.

Cabe dentro de la manera de ser del mexicano actual que este actúa como "mitotero" (fiestero, bullanguero, amigo de la diversión) al que le gusta el "relajo" al que anda "enredándose en algunas cosas", el curioso que anda en busca de embrollos y novedades, que gusta para convertir todo en fiesta y celebración, lo mismo que un entierro, que un baile, fiesta particular o nacional.

Así como algunas de las características mencionadas son asentadas en mexicanos de una región o de otra area, también pueden tener otras muy distintas que sirvan para formar imágenes estereotipadas.

Ahora se describirán algunos rasgos del capitalino o habitante de la Ciudad de México.

Al capitalino se le conoce como "chilango", este nombre proviene de la lengua maya, xil n que significa "hombre de pelo encrespado". Es atribuido al capitalino sobre todo si es originario de Distrito Federal; la mayoría de las veces se utiliza en forma despectiva para referirse al habitante de la ciudad de México.

El ser "chilango" representa una serie de características, más que físicas, comportamentales de los capitalinos que se perciben como negativas en los habitantes de otros estados de la Re-

pública.

La formación del estereotipo del capitalino se deduce de la influencia de los españoles cuando al conquistar este país eligieron a la Ciudad de México (Tecnóchtitlán) como centro de lo que llamaron "la Nueva España". Esto trajo como resultado que los habitantes indígenas de esta región estuvieran más contaminados por las costumbres e ideas de los europeos, mismas que iban en detrimento de todos los pobladores indígenas del país, así como la rápida formación de mestizos, con todo y su falta de identidad, cuya descendencia forma en la actualidad la gran mayoría de la población capitalina.

2.2 Estereotipo y Concentración

La imagen que se tiene del capitalino está formada en gran medida por factores situacionales propios de la compleja Ciudad de México. Las condiciones ambientales y de urbanismo de la ciudad provocan que los capitalinos se comporten de manera agresiva en su lucha por sobrevivir en la competencia, y de la misma manera son percibidos por otros mexicanos, muchas veces sin conocerlos directamente, como personas sin escrúpulos, corruptas, oportunistas, fiesteras, alcohólicas, inmorales, libertinas, falsas, inconfiables, sobornables, estorsionistas, abusivas, ventajosas, con complejo de superioridad, despreciativas, desconfiadas, no hospitalarias, arrogantes, malinchistas, y de otras muchas maneras que no sería fácil intentar mencionar por ahora. Desde luego estas imágenes estereotipadas varían de acuerdo a diferentes clases sociales de los capitalinos y del tipo de habitantes de otros estados de la República o de otros países. Sin embargo en el caso de pedir al habitante de otra ciudad o poblado que haga una diferenciación entre el habitante originario del Distrito Federal y de otro de origen distinto, tal diferenciación estaría condicionada por el conocimiento específico del origen del otro, dependiendo de esto el encuestado podría estar a favor o en contra de atribuir las mismas características del chilango auténtico.

Es importante destacar que se forman más estereotipos de -- los residentes de ciudades importantes de las que no lo son, por ejemplo del tapatío, del veracruzano, del regiomontano, del poblano, etc.

Sin duda esto tiene que ver con el grado de desarrollo y urbanización de esos estados, y por tanto con la concentración de poderes.

La ciudad de México es el centro urbano más grande del mundo, es la capital que ha crecido más allá de su capacidad para funcionar.

Hoy en día, no sólo es la capital política del país, sino también la capital industrial, financiera, comercial, cultural, académica, de los espectáculos, incluso religiosa. Con una población de más de 18 millones en 1985, formada por inmigrantes que se ven obligados a llegar a la capital, dada la estrategia económica que sigue el país desde hace muchos años. La saturación ha provocado una pobreza mucho más conmovedora que la de cualquier país en vías de desarrollo.

Inevitablemente la personalidad del capitalino se ve perturbada por el tránsito estruendoso, la imposibilidad de transportarse rápidamente de un punto a otro, las calles apiñadas, así como el grado exagerado de contaminación ambiental (atmósfera y sonora), la cual ve el capitalino como un mal irremediable. En suma, por su ritmo acelerado de vida.

La lucha entre el centralismo y el regionalismo ha sido y será una constante de la historia de México; el centralismo ha dominado porque es más eficiente políticamente pero el regionalismo ha subsistido porque es culturalmente más natural...¹³

Los hombres de la provincia se quejan de que sólo se favorece a los capitalinos, sobre todo a los industriales, mientras que en los estados protestan porque los recursos con los que cuentan no alcanzan para enfrentar los problemas actuales. Sin embargo esos habitantes de la provincia se sienten plenamente identificados con sus costumbres, vestimenta, poesía, música, comida, etc. -- que son en la mayoría de los casos un legado cultural indígena.

Los migrantes de la Ciudad de México, de todas las clases so
ciales se jactan de las virtudes de su tierra y regresan a ella -
siempre que puede; algunos eligen a sus amigos entre otros migran
tes del mismo estado de donde son originarios; de cualquier mañe
ra intentan no perder su identidad como lo ha hecho la gran mayor
ía de los capitalinos nacidos en el Distrito Federal.

En la provincia se sigue pensando que la ciudad de México y-
sus habitantes ejercen un control sofocante y una posición indis-
criminada, sobre todo en el aspecto político y burocrático.

Capítulo 3

ESTRUCTURA BUROCRÁTICA Y PERSONALIDAD

Max Weber define a la Burocracia como estructura pura de la dominación del cuadro administrativo. Dicha dominación es racional porque tiende a la precisión, continuidad, disciplina, rigidez y confianza; intensidad y extensión en el servicio; aplicabilidad universal, a toda suerte de tareas; y susceptibilidad técnica de perfección para alcanzar el óptimo en sus resultados.

La administración burocrática significa dominio gracias al saber. Por esto el cuadro administrativo en teoría debería componerse de funcionarios individuales los cuales se deben sólo a los deberes objetivos de su cargo, en una jerarquía administrativa -- rigurosa, con competencias rigurosamente fijadas, seleccionados sobre la base de una calificación profesional que fundamenta su nombramiento, retribuidos en dinero con sueldos fijos, con derecho a pensión; su retribución está graduada principalmente en relación con el rango jerárquico, luego según la responsabilidad del rango; generalmente ejercen el cargo con su única y principal profesión; tienen ante sí una "carrera" y "perspectiva" de ascensos y avances por años de ejercicio o por servicio según el juicio de sus superiores; trabajan con completa separación de los medios administrativos y sin aprobación del cargo, y están sometidos a una rigurosa disciplina y vigilancia administrativa.

Cuando se habla de los logros y funciones positivas de la organización burocrática, se olvida casi por completo de los problemas internos de dicha estructura. Es evidente que la sociedad en general exagera las imperfecciones de la burocracia, como lo indica el hecho de que la imagen del burócrata se haya convertido en un insulto.

A este respecto, se menciona brevemente el estudio de Robert K. Merton sobre "la estructura burócratica y personalidad" en el que analizó la relación entre la estructura burócratica, personali

dad y la ineficiencia burócratica.

Merton habla de la incapacidad adiestrada que se refiere al estado en el que los burócratas pueden estar impreparados por estar preparados con una preparación inadecuada; y su preparación puede convertirse en una incapacidad. También habla de la psicosis profesional que se da como consecuencia de rutinas cotidianas por lo que la gente adquiere preferencias, antipatías, discriminaciones, y acentúa ciertos aspectos.

La personalidad burocrática se desarrolla mediante las exigencias que formula al individuo la organización de su papel profesional. Así, la estructura burócratica ejerce presión constante sobre los funcionarios para que, sean metódicos, prudentes, disciplinados.

Si la burocracia ha de funcionar eficazmente debe alcanzar un alto grado de confiabilidad en la conducta de su personal, en grado extraordinario de conformidad con las normas de acción establecidas.

Dichas normas ideales son reforzadas por sentimientos vigorosos que impongan la devoción a sus deberes, un agudo sentido de limitación de su autoridad y competencia, y la ejecución metódica de las actividades rutinarias.

La vida oficial del burócrata esta planeada para él como una carrera graduada, a través de dispositivos organizacionales de ascenso por antigüedad, pensiones, aumentos de sueldo, etc. Todo esto está destinado a ofrecer incentivos para la acción siempre disciplinada y la conformidad con las reglamentaciones oficiales.

Otro rasgo de la estructura burócratica se centra en que los funcionarios tienen la sensación de que existe un destino común para todos los que trabajan juntos, tiene los mismos intereses, especialmente porque hay relativamente poca competencia entre ellos ya que los ascensos se hacen por antigüedad. La agresión intragrupal se reduce al mínimo y en consecuencia se concibe este arreglo como positivamente funcional para la burocracia.

Otra característica es la insistencia en la despersonalización de las relaciones, esto juega un papel en la incapacidad adiestrada del burócrata. Su tipo de personalidad se forma en tor-

no de esta norma. Tanto la impersonalidad como la tendencia categorizadora que nace del papel predominante de las reglas generales abstractas, tienden a producir conflictos en las relaciones del burócrata con el público o la clientela.

La conducta estereotipada del burócrata no se adapta a las exigencias de los problemas individuales. El tratamiento impersonal de asuntos que a veces son de gran importancia para el cliente da lugar a la acusación de "soberbia" y "altivez" contra el burócrata, por lo que algunos se quejan del aire de superioridad que toman los oficinistas.

El burócrata, en parte independientemente de su posición dentro de la jerarquía, actúa como un representante del poder y del prestigio de toda la estructura. En su papel oficial está investido de una autoridad definida. Esto lleva a veces a una actitud real o aparentemente dominadora, que sólo puede ser exagerada por la discrepancia entre su posición dentro de la jerarquía y su posición con referencia al público. Las protestas y el acudir a otro empleado por parte del cliente no suele tener eficacia, pues lo impide la unión de los funcionarios en un intragrupo más o menos solidario. Esta fuente de conflictos puede reducirse al mínimo en una empresa privada, ya que el cliente puede hacer una protesta eficaz dirigiéndose a otra organización dentro del sistema de competencia.

A los empleados del Estado se les llama servidores del pueblo, pero de hecho son con frecuencia no subordinados sino superiores. Esta tensión es en parte atribuible a la confusión de la posición del burócrata y del cliente; el cliente puede considerarse socialmente superior al funcionario, pero es éste quien domina en ese momento.

Capítulo 4

ESTEREOTIPO DEL BUROCRATA CAPITALINO

Cuando se habla del trabajador, generalmente de clase media, que no sólo trabaja en dependencias del Estado, sino también privadas, con mentalidad burocrática, no se refiere al punto de vista de la explicación sociológica de que la burocracia es una organización para que la sociedad sea más racional y funcional, sino que dicha mentalidad forma parte de una situación agresiva y extraña, que se caracteriza en que la existencia de los hombres está dirigida y controlada, reglamentada y manipulada desde un aparato burocrático e impersonal donde son autores y creadores. La acusación contra la burocracia desde este punto de vista nace de un sentimiento de temor frente al inmenso anonimato en que se realiza la dirección y el control del medio que inspira la poderosa impenetrabilidad de los aparatos que imperan en las sociedades -- como la nuestra. Entonces el burócrata de la clase media en nuestro país tiende a tener las actitudes irracionales de abuso de autoridad, de apatía, de falta de eficacia para cualquier trámite dentro del aparato estatal.¹⁶

Los burócratas son personas que se han convertido en indolentes, frustrados, apáticos dentro de un trabajo rutinario y casi mecánico, dado que la gran mayoría tiene muchos años de antigüedad en el sector público, y ya no tienen expectativas de realización personal.

Personas que han dedicado años y años a realizar tareas como: sellar papeles, dar los mismos informes, anotar citas o recibir y enviar documentos, no han recibido los incentivos deseados. Todo esto hace que desahoguen sus frustraciones, a través de la agresividad, manifestándola en un mal servicio al público usuario o en su familia en donde también se vive la agresión y frustración.

De lo anterior, poco se puede negar que la imagen estereoti-

pada del burócrata sea completamente falsa, y sobre todo si es de la Ciudad de México. Es aquí donde surge un universo unidimensional donde aparece la corrupción, la mordida, el chantaje, el amiguismo, etc. A esto ha contribuido la gente que cohecha al empleado público para ahorrar tiempo en sus gestiones, que de alguna manera acepta tal situación. Y todo se convierte en un círculo vicioso.

Conjugando la personalidad universal del burócrata en relación con la estructura burocrática en la que se desenvuelve con el estereotipo del capitalino, habitante de la Ciudad de México, se obtiene un resultado doblemente desfavorable en la percepción del burócrata capitalino por parte de los habitantes de otros lugares del país, incluso de burócratas provincianos.

Capítulo 5

ESTEREOTIPO DEL BUROCRATA CAPITALINO Y EL PROCESO DE DESCONCENTRACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

La desconcentración de la Administración Pública Federal -- del área de la Ciudad de México hacia el interior de la República constituye el programa que expresa el compromiso del Estado en la tarea de conducción del desarrollo económico y social del país. Así, el Plan Nacional de Desarrollo, reconoce que la Desconcentración es indispensable para superar el gran vicio introducido -- tradicionalmente por las prácticas centralizadas que hoy en día -- son un verdadero freno y obstáculo para el desarrollo armónico -- entre las diferentes regiones del país.

La política de desconcentración establece como propósitos -- generales del proceso: evitar la concentración de las decisiones y los recursos y promover un desarrollo más equilibrado en todas las Entidades Federativas del país. El proceso deberá contribuir a revertir las tendencias concentradoras de la actividad económica y de servicios en la capital del país, así como asegurar que en la Administración Pública Federal se tomen en el ámbito geográfico donde se demandan los servicios y que estos se otorguen con la misma calidad y oportunidad en todas las regiones.

Lo anterior implica la transferencia de recursos materiales, financieros y humanos. Respecto a estos últimos se han realizado una serie de programas tendientes a sensibilizar a los servidores públicos, a través de estímulos organizacionales, para que acepten el cambio hacia las entidades federativas donde se desconcentrarán algunas oficinas públicas o para reforzar las estructuras de las ya existentes.

Generalmente el estudio del impacto que tendrá la desconcentración de los recursos humanos se da en un aspecto económico y no social, es decir, se planea la transferencia de presupuesto -- por concepto de sueldos y salarios, los costos del traslado, la -- modificación estructural de la Institución en Delegaciones Regio-

nales establecidas o programadas, pero nunca se prevee el impacto social que resultará de la llegada de burócratas capitalinos hacia diversos puntos del país. Esto no se refiere a los problemas que surgirán en cuanto a la infraestructura regional que pueda o no soportar la desconcentración del personal, sino a la percepción que se tiene del capitalino general y sobre todo del burócrata capitalino en algunas zonas de la República Mexicana, que aún cuando se caracterizan por una gran hospitalidad, no es así, cuando se ve al capitalino como vecino y no simplemente como visitante ocasional. Esto puede entorpecer en un momento dado los programas de desconcentración, ya que es el elemento humano el soporte de la Administración Pública Federal.

Todos los intentos para desconcentrar las acciones de dicha administración habían fracasado en sexenios anteriores al actual, sin embargo, la atracción que generaba la Ciudad de México respecto a los asentamientos humanos que han seguido al gobierno y sobre todo a la industria se vio debilitada en 1985 debido a la catástrofe sísmica ocurrida en el mes de septiembre. Esto generó una salida impulsiva de los inmigrantes, por lo cual el momento se percibía como propicio para llevar a efecto los programas de desconcentración que en este momento se muestran urgentes dadas las contradicciones que ha generado la concentración de poderes en un solo lugar.

La desconcentración de los empleados públicos hacia otras entidades o municipios ha generado choques entre los habitantes del lugar y los nuevos vecinos provenientes de la Ciudad de México, estos choques no se han manifestado como consecuencia de la relación directa entre ambos, sino por la imagen previa que se tiene del capitalino. Tal es el caso de la recepción hecha a los burócratas desconcentrados de la capital en la Ciudad de Jalapa, a través de un diario, en la cual condicionan la aceptación de los recién llegados, diciéndoles que estarán vigilados para evitar que realicen acciones a las que estaban acostumbrados dentro del monstruo metropolitano que es la Ciudad de México.

BIENVENIDOS CHILANGOS A XALAPA, VERACRUZ SE ESPERA NO VAYAN A CREAR PROBLEMAS Y TENGAMOS QUE CENSURARLOS POR SUS VICIOS Y MAÑAS

Por RAMON BOLANOS
MONROY

XALAPA, Ver.—El presidente Miguel de la Madrid palpó seriamente el gran problema que confrontaba el Distrito Federal, al grado de que la población llegó a estimarse en más de 18 millones de habitantes, y este incremento amenazaba con ser mayor, porque gran cantidad de las comunidades rurales se desplazaron a la urbe en busca de mejores perspectivas económicas, ya que el campo no les daba lo necesario para subsistir debido a la gran descapitalización que ha sufrido y a los pocos apoyos económicos; oficiales que los campesinos han venido recibiendo de la banca oficial.

En un principio nuestros gobernantes creyeron que con las simples recomendaciones hechas por televisión con relación a la planificación familiar y que con las sugerencias hechas por este medio de comunicación que tiene tan grande penetración en el pueblo mexicano, se lograría detener el éxodo de la población rural a la metrópoli, esto fue inútil, ya que no se logró evitar la macrocefalia que estaba sufriendo nuestro país.

En embargo, el señor presidente De la Madrid y sus colaboradores no se atreven a dar este paso, sabedores de los muchos problemas que traería consigo esta superpoblación. Sólo con el terremoto que sufrió el Distrito Federal el 19 negro de septiem-

bre de 1985, las autoridades, tomando en cuenta la cuantiosa pérdida de recursos materiales y de vidas, hizo que se activara lo que se pensaba nacer pero no se hacía.

Fue así, con el terremoto, cuando se dieron los pasos primarios para que de inmediato se llevara a efecto la desconcentración (porque no quedaba otro camino) hacia diferentes entidades del país, entre ellas a Veracruz le asignaron 2 mil familias, de las cuales extraoficialmente se sabe que mil aproximadamente se quedarán en Xalapa, capital del bello Estado.

Ahora si tomamos en cuenta que cada familia está integrada por cinco elementos como promedio (padre, madre y tres hijos), Xalapa recibirá

un promedio de cinco mil habitantes que requerirán de habitación, trabajo, escuelas, atenciones médicas y asistenciales, y otros satisfactores más.

Lo anterior no representaría problemas, sino por el contrario, tomando en base la tradicional hospitalidad del Estado y particularmente de Xalapa, provocaría en esta ciudad profunda satisfacción al poder servirles a hermanos compatriotas caídos en DESGRACIA. Pero si analizamos la situación que guarda esta capital veracruzana, llegamos a la conclusión de que no tiene la infraestructura necesaria, ni los elementos para satisfacer las demandas de la gente que se concentra a este hermoso lugar (Xalapa).

Próximamente tendremos (no debido a la inflación ni a los problemas económicos que sufre el país) una elevación exorbitante en las rentas, así como la percepción del personal doméstico se irán por las nubes. Los servicios de transporte colectivo serán más insuficientes. Los cupos de las escuelas oficiales y privadas se limitarán. La ya de por sí deficientes atenciones médicas del IMSS, ISSSTE, IPE, etcétera, se harán todavía más ineficaces. Los vienes que tan difícilmente y a elevados costos se consiguen, incluyendo el azúcar, arroz, frijol (cuya batalla se ha ganado, según el demandado gobernador Agustín Acosta Lagunas), se-

(Pasa a la Pág. 10)

BIENVENIDOS...

(Viene de la Pág. 5)

rán motivo de muy grandes conflictos; al reducirse la oferta

ta y aumentarse la demanda. Sería largo enumerar todos los grandes problemas que habrán de padecer los xalapeños, a quienes con este movimiento demográfico se les da-

rá el TIRO DE GRACIA como ciudad provinciana, tranquila, amable y hospitalaria.

Los xalapeños tendrán que observar muchas de las malas costumbres y probablemente

hasta MAÑAS Y VICIOS traído; por algunos de estos habitantes desconcentrados del Distrito Federal.

Este órgano informativo desea sinceramente que estas

personas comprendan EL PAÍS en el que el usuario se ha convertido. Que no tienen en ningún momento de momento a los proveedores, ya que estos usuarios enfrentan la DESGRACIA que viven esas familias y no cuentan las muchas penalidades que habrán de sufrir, que según por seguro estos CHILANGOS que a todos ellos se les recobra con los ERRAZOS ADICIONALES, porque a fin de cuentas, no son más que víctimas de la poca visión y la NULA PLANEACION de los gobernantes; e tres regimenes a la fecha. (Luis Echeverría Álvarez, José López Portillo y el actual).

EL TRIBUNO desea que si alguna vez tenemos la necesidad de tocar este aspecto, que sea para hacer un reconocimiento positivo a la presencia de estas gentes y no sea que vayamos a tener que CENSURARLOS, porque creemos que con nuestros problemas habituales o ya existentes, con ellos tenemos para DAR Y PESTAR.

RECEPCION HECHA A LOS BUROCRATAS
DESCONCENTRADOS DE LA CIUDAD DE
MEXICO EN LA CIUDAD DE JALAPA,
VERACRUZ

070699

METODOLOGIA

Capítulo 6

METODOLOGIA

El tipo de investigación que se llevo a cabo fue de Campo, - básicamente descriptiva, ya que consistió únicamente en la aplicación de escalas en dos muestras independientes, mismas que se indicarán en este capítulo, y cuyos resultados deben relacionarse - con las características y problemáticas que manifestaron, mediante entrevistas, los capitalinos desconcentrados de la Ciudad de México.

6.1 Problema

¿Influye el estereotipo del burócrata capitalino en las actitudes, en términos de distancia social, de los provincianos hacia los burócratas desconcentrados de la Ciudad de México?

6.2 Hipótesis

Si el estereotipo social del burócrata capitalino está formado por aspectos negativos y ha sido generalizado entre los habitantes de la provincia mexicana, estos tendrán actitudes de rechazo hacia los servidores públicos desconcentrados de la Ciudad de México.

La hipótesis citada incluye las suposiciones siguientes que habrán de probarse:

- Existe correlación entre el estereotipo que se tiene del burócrata capitalino y el grado de distancia social que

manifiestan los provincianos, burócratas y no burócratas, hacia el empleado público que se ha desconcentrado de la Ciudad de México.

- Los burócratas provincianos muestran mayor aceptación hacia los burócratas desconcentrados del D.F., dado que ambos grupos pertenecen a la organización burocrática.
- Los provincianos no burócratas poseen menos elementos para aceptar la reducción de la distancia social con respecto a los empleados públicos de la Ciudad de México.

6.3 Técnicas de Investigación

Para poder contrastar la hipótesis se procedió a investigar en las capitales de entidades federativas como Veracruz y Michoacán, el estereotipo social del burócrata capitalino y las actitudes, en términos de distancia social, hacia los empleados públicos desconcentrados del D. F.

Lo anterior se realizó a través de la aplicación de dos escalas a muestras independientes. Cada una de las muestras fue conformada por 100 personas en cada entidad federativa y de las cuales el 50% estaba integrada por burócratas (de la S.A.R.H.), y el otro 50% por personas que no trabajan en la burocracia.

Por otra parte, se conocieron las impresiones de los empleados públicos desconcentrados de la Ciudad de México (de la S.A.R.H.), mediante entrevistas. Para esto, se eligió una muestra de 20 personas por cada entidad federativa, a fin de relacionar sus respuestas con las de los provincianos burócratas y no burócratas.

6.3.1 Muestras

Para los propósitos de la investigación se eligieron tres muestras estratificadas:

- Muestra 1. La conforman 100 burócratas provincianos, adscritos a la S.A.R.H., 50 del Estado de Veracruz y 50 del Estado de Michoacán. Las características de estas personas se indican en la tabla 1.
- Muestra 2. Esta integrada por 100 provincianos no burócratas. Se anularon las escalas de 21 personas por diversas razones tales como: omisión de marcas en las escalas, marcar indiferenciadamente los factores de la escala 1, lo que hacía poco confiables sus respuestas, etc. De las 79 personas que integran esta muestra, 43 fueron encuestadas en el Estado de Veracruz y 36 en el de Michoacán. Sus características se señalan en la -- tabla 1.
- Muestra 3. La integran 40 burócratas desconcentrados de la Ciudad de México, adscritos a la S.A.R.H. y de los cuales 20 laboran en el Estado de Veracruz y 20 en Michoacán. Sus características se indican en la tabla 2.

Los criterios para hacer la distinción entre las muestras 1 y 2 se basan en antecedentes sobre el grado de aceptación que han mostrado habitantes de diferentes regiones del país a los empleados públicos (de la S.A.R.H.) desconcentrados del D. F. Dicha -- aceptación puede ser diferente o no con respecto a los burócratas provincianos con quienes trabajan actualmente.

La muestra 3 tuvo un tratamiento diferente, ya que se pretenden confirmar las actitudes de los provincianos (distancia -- social) con las experiencias que han tenido los "desconcentrados" desde su llegada.

6.3.2 Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para llevar a cabo la --

investigación se describen a continuación:

Escala 1 Es una escala de actitudes denominada escala de "diferencia cromodal", que consiste en presentar una serie de factores bipolares en un continuo de 100 puntos -- (100 mm.). En cada extremo se muestran adjetivos que representan características opuestas una a la otra. Se utiliza para conocer la percepción de las personas respecto a la concepción o imagen que se tiene de algo o alguien. En este estudio se ha utilizado para conocer el estereotipo que se tiene del empleado público de -- la Ciudad de México, es decir del empleado que labora en el D. F. en cualquier dependencia de gobierno, sin importar su cargo o función.

Dado que el continuo de la escala va de 00 a 100 puntos (mm.) y los adjetivos presentados van de lo más -- favorable a lo más desfavorable, a medida en que la -- cantidad de distancia en mm. aumenta, el estereotipo -- se vuelve desfavorable (negativo).

Esta escala se puede apreciar en la forma como fue presentada a los sujetos (ver ESCALA 1).

Escala 2 Es una escala de actitudes conocida como escala de -- "distancia social" o de "aceptación" que se utiliza -- para conocer el grado de aceptación social de los -- miembros en un grupo; ahora ha sido utilizada para conocer la aceptación social de un grupo hacia otro, es decir, de los provincianos hacia los capitalinos "burocratas desconcentrados".

Esta escala consiste en presentar al sujeto una serie de 7 opciones de aceptación social respecto al grupo -- "Empleados Públicos desconcentrados de la Cd. de México", que va desde la aceptación total (1) hasta el -- rechazo definitivo (7).

Esta escala se puede apreciar en la forma como fue pre

Tabla 1. Características de los sujetos de las Muestras 1 y 2

SEXO		Muestra 1		Muestra 2		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
SEXO	M U J E R E S	54	54.0	21	26.6	75	41.9
	H O M B R E S	46	46.0	58	73.4	104	58.1

NIVEL SO- CIECONO- MICO		Muestra 1		Muestra 2		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
		B A J O	3	03.0	5	6.3	8
M E D I O	96	96.0	61	77.2	157	87.7	
A L T O	1	01.0	13	16.5	14	7.8	

OCUPACION		Muestra 1		Muestra 2		Total		
		No.	%	No.	%	No.	%	
		EMPLEADO FEDERAL	100	100.0	-	--	100	55.9
		ESTUDIANTE	--	--	27	34.2	27	15.0
		COMERCIANTE	--	--	3	3.8	3	1.7
		AMA DE CASA	--	--	6	7.6	6	3.3
		PROFESIONISTA	--	--	20	25.3	20	11.2
		CAMPESINO	--	--	3	3.8	3	1.7
		EMPLEADO (SECT. PRIV.)	--	--	17	21.5	17	9.5
		PRESTADOR DE SERV. EV.	--	--	3	3.8	3	1.7
OBRERO	--	--	-	--	-	--		
OTRO	--	--	-	--	-	--		

Tabla 1.(Continuación)

	Entidad Federativa	Muestra 1		Muestra 2		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
LUGAR DE ORIGEN	Aguascalientes	-	--	1	1.2	1	0.5
	Baja California Norte	2	2.0	2	2.5	4	2.2
	Baja California Sur	-	--	1	1.2	1	0.5
	Coahuila	1	1.0	1	1.2	2	1.1
	Colima	1	1.0	1	1.2	2	1.1
	Chiapas	-	--	2	2.5	2	1.1
	Chihuahua	2	2.0	-	--	2	1.1
	Distrito Federal	4	4.0	3	3.8	7	3.9
	Durango	-	--	1	1.2	1	0.5
	Guanajuato	-	--	1	1.2	1	0.5
	Guerrero	2	2.0	2	2.5	4	2.2
	México	-	--	1	1.2	1	0.5
	Michoacán	33	33.0	21	26.6	54	30.2
	Morelos	1	1.0	1	1.2	2	1.1
	Nayarit	1	1.0	1	1.2	2	1.1
	Oaxaca	3	3.0	-	--	3	1.7
	Puebla	1	1.0	-	--	1	0.5
	Sinaloa	1	1.0	-	--	1	0.5
	Sonora	1	1.0	1	1.2	2	1.1
	Tabasco	-	--	1	1.2	1	0.5
Tamaulipas	1	1.0	1	1.2	2	1.1	
Tlaxcala	-	--	1	1.2	1	0.5	
Veracruz	46	46.0	36	45.6	82	45.8	

Tabla 2.
Características de los sujetos de la Muestra 3

		No.	%
SEXO	H O M B R E S	28	70
	M U J E R E S	12	30
	total	40	100

ESTADO CIVIL	C A S A D O	36	90
	S O L T E R O	2	5
	D I V O R C I A D O	2	5
	total	40	100

No. DE HIJOS	N I N G U N O	10	25
	U N O	6	15
	D O S	8	20
	T R E S	14	35
	C U A T R O	2	5
	total	40	100

LUGAR DE ORIGEN	DISTRITO FEDERAL	20	50
	MEXICO	4	10
	MICHOACAN	4	10
	PUEBLA	2	5
	OAXACA	2	5
	VERACRUZ	8	20
	total	40	100

LUGAR _____ LUGAR DE ORIGEN _____
 SEXO _____ EDAD _____ OCUPACION _____

I N S T R U C C I O N E S

A continuación encontrará una serie de líneas continuas en cuyos extremos existen adjetivos contrarios. Usted debe cortar con una pequeña línea vertical cada una de las líneas horizontales en el punto donde considere que se ubica su imagen del Empleado Público de la Ciudad de México.

Ejemplo:

BUENO _____ MALO

Debe hacer un sólo corte por cada línea recta. Trate de hacerlo rápidamente y no deje alguna línea sin cortar.
 Si tiene alguna duda pregunte al responsable antes de iniciar.

EMPLEADO PUBLICO DE LA CD. DE MEXICO

BUENO	_____	MALO
LIMPIO	_____	SUCIO
TRANQUILO	_____	AGRESIVO
HONESTO	_____	CORRUPTO
SINCERO	_____	HIPOCRITA
ATENTO	_____	DESCORTES
RECTO	_____	CHANTAJISTA
RESPECTUOSO	_____	ABUSIVO
EFICIENTE	_____	INEFICIENTE
HUMILDE	_____	SOBERBIO
SUPERIOR	_____	INFERIOR
SOCIABLE	_____	AISLADO
METODICO	_____	DE SORDENADO
FRANCO	_____	MENTIROSO
SUMISO	_____	REBELDE
MORAL	_____	INMORAL
OPTIMISTA	_____	PESIMISTA
TRIUNFADOR	_____	FRUSTRADO
ACTIVO	_____	PASIVO
MODESTO	_____	AMBICIOSO
DISCRETO	_____	INDISCRETO
QUIETO	_____	ESCANDALOSO
GENEROSO	_____	EGOISTA
FELIZ	_____	INFELIZ
AGRADABLE	_____	DESAGRADABLE
JOVEN	_____	VIEJO
FUERTE	_____	DEBIL
ADMIRABLE	_____	DESPRECIABLE
RAPIDO	_____	LENTO
SIMPATICO	_____	ANTIPATICO
CAPAZ	_____	INCAPAZ
INSOBORNABLE	_____	SOBORNABLE
METICULOSO	_____	NEGLIGENTE
EXCELENTE	_____	MEDIocre
CONFORMISTA	_____	INCOMFORMISTA

LUGAR _____

LUGAR DE ORIGEN _____

SEXO _____ EDAD _____

OCUPACION _____

I N S T R U C C I O N E S

Marque con una X el número que corresponda con lo que Usted piensa de los Empleados Públicos que provienen de la Ciudad de México y que habitan este -- lugar o están próximos a habitarlo.

Recuerde: sólo debe marcar un número. Si tiene alguna duda, pregunte al responsable antes de iniciar.

- 1 Me gustaría tenerlo entre mis mejores amigos. Me gustaría ser su vecino favorito e incluso brindarle mi casa si lo necesita. Haría todo cuanto pudiera porayudarle a salir de apuros a él y a su familia.

- 2 Me complacería trabajar con él. Quisiera que fuese uno de mis amigos y viva en mi vecindario.

- 3 Estaría dispuesto a pertenecer al mismo equipo de trabajo que él. No figura entre mis amistades pero creo que es alguien digno de mi confianza y respeto.

- 4 No lo conozco muy bien. Quizá me agradase o quizá no. No se si me agradaría que estuviésemos juntos.

- 5 Le saludaría con un "buenos días" cada vez que nos encontráramos pero no gozaría de su compañía, pasaríamos algún tiempo juntos, si yo no tuviese nada más que hacer. Preferiría estar con otros que no fuesen del D. F. No me importa mucho.

- 6 Le hablaría sólomente cuando fuera necesario. No me gustaría que trabajáramos juntos. Prefiero no hablarle.

- 7 Haría todo lo posible para que lo excluyeran de mi vecindario o trabajo.

GUIA DE ENTREVISTA

070689

DATOS PERSONALES:

Edad _____ Sexo _____
 Estado Civil _____
 Lugar de Origen _____
 Institución donde labora _____
 Puesto que desempeña _____

PREGUNTAS ABIERTAS:

1. ¿Cuáles fueron los motivos que usted tuvo para salir de la Ciudad de México?
 2. ¿Por qué eligió este lugar para residir?
 3. ¿Cuáles fueron los inconvenientes que usted encontró al llegar a este lugar?
 Aspectos a tratar: Laboral, social, familiar y personal
 4. ¿Cómo se siente actualmente en su lugar de trabajo?
 Aspectos a tratar: Desempeño del puesto, relaciones inter--
 personales
 5. ¿Ha recibido apoyo por parte del Sindicato para resolver los problemas que -
 se le hayan presentado?
 Aspectos a tratar: Laboral, social familiar y personal
 6. ¿Con quién vive actualmente?
 7. ¿La casa que usted habita es rentada?
 8. ¿Su trabajo queda cerca de su casa?
 9. ¿Cómo es su círculo de amistades?
- } Puntos a tratar:
 Educación, Servicios Médicos,
 Transportes, Comercios, Cen--
 tros Sociales. Poder Adquisi--
 tivo.
10. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que usted encuentra al vivir aquí?
 Aspectos a tratar: Laboral, social, familiar y personal
 11. ¿Le gustaría regresar a la Ciudad de México?
 ¿Por qué?

sentada a los sujetos (ver ESCALA 2).

Entrevista El tipo de entrevista que se hizo a los empleados -- públicos desconcentrados (muestra 3) consistió en -- formular estructuradamente preguntas abiertas a los -- sujetos, a fin de conocer todas las situaciones que -- viven ahora tales personas. Las preguntas que se formularon en forma breve a la -- muestra 3 se pueden apreciar en GUIA DE ENTREVISTA.

6.4. Procedimiento

El procedimiento utilizado en la aplicación de escalas y en la realización de entrevistas fue el siguiente:

A). Aplicación de escalas a la Muestra 1 (BUROCRATAS PROVINCIANOS)

Al llegar a las provincias seleccionadas se inició con una visita a los Jefes de Unidad de Recursos Humanos de las Delegaciones, en los Estados de Veracruz y Michoacán, de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, a fin de conseguir la autorización necesaria para encuestar a burócratas de dicha dependencia, sin importar puesto, edad, sexo, nivel escolar de los sujetos, a los cuales se les aplicaron las escalas 1 y 2, en horario de oficina.

Para poder realizar una correlación posterior entre las respuestas de la escala 1 y la única respuesta de la escala 2, se numeraron previamente las hojas de ambas escalas, con el mismo número, para poder identificar a los sujetos.

Las indicaciones que se dieron a los sujetos durante la aplicación de las escalas, fueron las siguientes:

"Necesito conocer lo que usted piensa respecto al empleado público de la Ciudad de México en general, no

sólo de la S.A.R.H., sino de todo el Gobierno Federal. Para esto es necesario que usted llene la siguiente escala (Escala 1). sus respuestas deben estar referidas a los empleados que viven en el D. F. y no a los "desconcentrados". Trate de hacerlo con honestidad, pues esta investigación es personal y no tiene relación con esta Secretaría. Esta escala es anónima, sólo debe anotar los datos que se solicitan en la parte superior: Lugar, Lugar de Origen; Sexo y Edad; en Ocupación, no necesita anotar su puesto, sólo anote: Empleado Público. Lea las instrucciones, si tiene alguna duda puede preguntarme"

Cuando el sujeto devolvía la hoja de la Escala 1, se le entregaba la hoja de la Escala 2, dándole las siguientes indicaciones:

"Ahora le pido que conteste esta segunda y última escala. Esta se refiere a los empleados públicos que provienen del D. F. y que ya trabajan en esta ciudad, los "desconcentrados". No es necesario que anote nuevamente sus datos personales. Sólo debe marcar con una X el número de la opción que elija. Estos números aparecen en la parte izquierda de la hoja"

En algunas ocasiones se podía reunir a más de una persona y se podían dar las indicaciones a todos a la vez, en otras, se tuvo que atender particularmente a cada persona en forma separada.

B). Aplicación de escalas a la Muestra 2 (PROVINCIANOS NO BUROCRATAS)

En las provincias seleccionadas se procedió a solicitar a los sujetos de la muestra 2 su colaboración para contestar las escalas 1 y 2. Se aplicó principalmente en parques públicos y cafeterías, por las tardes, a fin de asegurar la disponibilidad de los sujetos.

Al igual que para la muestra 1, se numeraron las hojas de --

ambas escalas con el mismo número para cada sujeto, con el objeto de poder identificar las respuestas de cada uno.

Las indicaciones que se dieron a cada sujeto durante la aplicación de las escalas, fueron las siguientes:

"Necesito que me ayude a realizar una investigación -- donde pueda conocer lo que usted piensa respecto al empleado público de la Ciudad de México. Para esto le pido que llene esta escala que es anónima para que -- usted pueda manifestarse libremente, sólo debe anotar los datos que se solicitan en la parte superior de la hoja: Lugar, Lugar de Origen, Sexo, Edad y Ocupación. Lea las instrucciones, si tiene alguna duda puede preguntarme"

Cuando el sujeto devolvía la hoja de la Escala 1, se le entregaba la hoja de la Escala 2, dándole las siguientes indicaciones:

"Ahora le pido que conteste esta segunda y última escala. Esta se refiere a los empleados públicos que -- provienen del D. F. y que ya trabajan en esta ciudad. No es necesario que anote nuevamente sus datos personales. Sólo debe marcar con una X el número de la opción que elija. Estos números aparecen en la parte -- izquierda de la hoja"

C). Realización de entrevistas a la Muestra 3 (BUROCRATAS DESCONCENTRADOS DEL D. F.)

En horas de oficina o fuera de estas se realizó la entrevista a los trabajadores de la S.A.R.H. que cambiaron su residencia durante el proceso de desconcentración de personal que se llevó a cabo en Diciembre de 1985 y Enero de 1986, en dicha Secretaría.

La manera como se pudo identificar a estos trabajadores consistió en solicitarle al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de las Delegaciones de la S.A.R.H. la autorización para entrevistar al personal desconcentrado del D. F., en el caso en que no se dio

autorización, se entrevistó a algunos "desconcentrados" cuando -- fueron identificados por medio del mismo personal de la Muestra 1.

Cuando se localizó al personal desconcentrado, se le preguntó si accedería a contestar algunas preguntas relacionadas con -- sus experiencias resultantes del cambio de residencia y de trabajo, informándoles que la investigación no tiene nexos con la dependencia donde laboran y que además no necesitaban identificarse para que pudieran responder libremente a las preguntas que se les formularan.

A algunos sujetos se les pidió autorización para poder grabar la entrevista.

D). Tabulación de datos de las escalas

Cuando se obtuvo la información de las escalas 1 y 2 se procedió a realizar un vaciado de datos en las tablas que se diseñaron para tal efecto y que sirvieron para codificar los resultados que posteriormente se procesaron en forma automatizada.

Los valores de la Escala 1 se obtuvieron al anotar en el lado derecho de cada continuo, el número (en milímetros) que correspondía con la marca que había hecho el sujeto. Esta operación se realizó para los 35 reactivos de todas las aplicaciones de la Escala 1 (179).

Los valores de la escala 2 se tomaron directamente del número marcado por el sujeto (de 1 a 7).

En las tablas de resultados de las escalas 1 y 2 se codificaron los datos de los sujetos: Lugar de Origen (de 01 a 32), Ocupación (de 1 a 9), Sexo (1 ó 2) y Nivel socio-económico (1, 2 ó 3). Este último dato se obtuvo al ser atribuido por el investigador.

E). Procesamiento de datos de las escalas

Los datos fueron procesados electrónicamente con un programa para obtener estadísticas descriptivas (STATPAK). Se obtuvieron -

medidas de tendencia central y dispersión de cada uno de los factores de la Escala 1 para las muestras 1 y 2, en forma separada. Con estos datos se pudo obtener la distribución t-Student (t) -- para conocer la diferencia de medias de muestras independientes - (muestras 1 y 2) y para muestras relacionadas (muestra 1 dividida en sujetos del Estado de Veracruz y Michoacán).

También se obtuvieron medidas de tendencia central y dispersión de los datos de la Escala 2 tanto para la muestra 1 como para la muestra 2. Con estas medidas se pudo obtener la diferencia de medias entre las muestras independientes y relacionadas.

Los resultados de la escala 2 pudieron correlacionarse con los de la escala 1 gracias a la utilización del Coeficiente de -- Correlación de Pearson (r).

F). Análisis de entrevistas

Este análisis se realizó gracias a la cuantificación de frecuencias en las categorías de respuesta que se establecieron para tal efecto después de la realización de las entrevistas.

Se realizarón 40 entrevistas a los empleados públicos desconcentrados de la Ciudad de México.

Las categorías en las cuales se ubicaron las respuestas de los sujetos fueron los siguientes:

Motivos para salir de la Ciudad de México

- Tener mayor convivencia familiar y/o tranquilidad (evitar tráfico y contaminación)
- Querer regresar a su lugar de origen
- Evitar que sus hijos fueran afectados por los vicios existentes en la ciudad de México (drogadicción, delincuencia, alcoholismo, etc.)
- Reducir la distancia entre el trabajo y la casa. Tener más tiempo libre
- Solicitar el cambio antes del proceso de Desconcentración de Personal
- Dejar de tener problemas de trabajo que se tenían en el D. F.

- Cambiar el estado emocional provocado por los sismos de Septiembre de 1985

Motivos para elegir particularmente ese lugar de residencia

- Ser originario del lugar
- Tener familiares en ese lugar
- Agradarle el lugar (físicamente)
- Haber trabajado anteriormente en ese lugar
- Tener un clima agradable
- Existir posibilidades de continuar los estudios

Inconvenientes encontrados al llegar al lugar

- Laborales:
 - Tipo de funciones realizadas (inferiores a las -- realizadas en el D. F.)
 - Reducción de percepciones
 - Problemas de aceptación social con los nuevos -- compañeros de trabajo
- Sociales:
 - Falta de viviendas
 - Transportes insuficientes
 - Servicios Médicos deficientes
- Familiares:
 - Desintegración familiar (familiares de los trabajadores que aún viven en el D. F.)
- Personales:
 - Rechazo de sus vecinos
 - Problemas con la esposa (o) y los hijos por la - inadaptación de estos.

Satisfacción en el nuevo lugar de trabajo

- Satisfacción con las funciones desempeñadas
- Insatisfacción con las funciones desempeñadas, por considerar-- las como limitación para su desarrollo laboral

Apoyo recibido por parte del Sindicato para la resolución de los problemas encontrados a su llegada

- Recibió apoyo del Sindicato cuando lo solicitó
- No recibió apoyo del Sindicato cuando lo solicito
- No fue necesario solicitar apoyo

Personas con quienes vive el trabajador

- Esposa (o) y/o hijos
- Solo
- Con amigos
- Con familiares

Tipo de vivienda

- Rentada
- Propia (ya pagada)
- Prestada (sin pago alguno)

Distancia entre el trabajo y la casa

- Poca distancia (menos de 30 min. para desplazarse)
- Mucha distancia (más de 30 min. para desplazarse)

Círculo de amistades en su nuevo lugar de residencia

- Formado únicamente por familiares (1)
- Formado por compañeros de trabajo en general (2)
- Formado por compañeros desconcentrados únicamente (3)
- Formado por vecinos o miembros de asociaciones (4)
- Formado por (1) y (3)
- Formado por (3) y (4)
- Formado por (1), (3) y (4)

Ventajas de vivir en ese lugar

- Tranquilidad existente en la provincia y mayor convivencia familiar
- Precios más bajos en algunos productos (comparación con los del D. F.)
- Mayor tiempo libre
- Clima agradable

Desventajas de vivir en el lugar

- Servicios deficientes (agua, transportes, etc.)
- Problemas para conseguir vivienda
- Precios más altos en productos y servicios (comparados con los del D. F.)
- Educación de menor nivel (comparada con la del D. F.)

- Desconcentración del personal de la capital del Estado hacia los Municipios. (este proceso se inicia actualmente en todas las -- Delegaciones de la S.A.R.H.)

Regresaría a la Ciudad de México

- Si
- No

Los datos personales de los sujetos: Lugar de Origen, Estado Civil, puesto que desempeña y número de Dependientes Económicos, no fueron preguntados directamente al trabajador, se obtuvieron - a lo largo de la entrevista.

RESULTADOS

070699

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

7.1 Resultados de la Aplicación de las escalas.

Los resultados del procesamiento de los datos obtenidos de la Escala 1 para las muestras 1 y 2 indican los valores de la media y la desviación estándar para cada factor del Estereotipo. Estos valores pueden apreciarse en la tabla 3, donde puede hacerse una comparación entre los valores de las muestras 1 y 2; observarse que en 31 de los 35 factores los valores de la media son más altos en la muestra 2. Sólo los factores 10,11,12 y 15 obtuvieron menor -- puntuación que en la muestra 1.

Los valores de la desviación estándar para la mayoría de los factores se ubican alrededor del 50% de los valores de la media. - Esto indica la dispersión de las respuestas para cada factor.

Los factores que alcanzan menor valor de desviación estándar para la muestra 1 son: el factor Superior-Inferior(17.07), Fuerte-Débil (17.30) y Joven-Viejo (17.33), y para la muestra 2: Superior-- Inferior (20.73), Fuerte-Débil (21.97), Humilde-Soberbio (22.75) y y Joven-Viejo (22.83). Esto indica que en ambas muestras las respuestas se dieron en un intervalo regular (correlacionado), no tan amplio como en los casos en que los valores de D.S.llegan a ser de cerca de 28.

La tabla 4 permite observar con mayor facilidad la comparación entre los valores promedio de las respuestas dadas para cada factor de Estereotipo por las muestras 1 y 2, así como el valor global.

La Diferencia de Medias entre ambas muestras fué significativa: $t(68) = 3.08$, $p < .005$, ya que la muestra de Burócratas Provincianos ubicó el Estereotipo con un valor general de $\bar{X} = 46.48$ y -- D.S. = 5.41, mientras que la muestra de Provincianos No Burócratas lo ubicó con una $\bar{X} = 50.68$ y una D.S. = 5.96, por lo que la Diferencia de Medias es de 4.20 y el Error Estándar de la Diferencia es de 1.36.

Siguiendo con los datos obtenidos de la Escala 1, se encontró que aún cuando las muestras 1 y 2 son independientes, la correlación entre sus respuestas es alta: $r(68)=0.76$, $p<.00$. Con un I. C. de 95% donde los valores de r van de 0.57 a 0.87, esto significa que para ambas muestras un factor alcanza un valor alto o bajo (excepto en los factores 10,11,12 y 15).

La gráfica 1 representa los valores promedio globales de la Escala 1.

Los resultados obtenidos de la aplicación de la Escala 2 se presentan en la tabla 5. La frecuencia y porcentaje para cada respuesta de la Escala de Distancia Social muestran los valores alcanzados para cada muestra. Puede observarse que en la muestra 2 es donde existe mayor frecuencia en las respuestas que tienden al rechazo (de la respuesta 5 a la 7), representa el 25.4%, mientras que en la muestra 1, estas respuestas en suma representan el 7%. Las respuestas que tienden a la aceptación (de la respuesta 3 a la 1) alcanzan frecuencias que representan el 59% para la muestra 1, y únicamente 39.2% para la muestra 2.

Las gráficas 2 y 3 muestran la distribución de frecuencia de respuestas de la Escala 2.

La Diferencia de Medias entre las muestras 1 y 2 fue significativa: $t(177)= 3.09$, $p<.005$, ya que la muestra 1 tiene una respuesta media de Aceptación Social $\bar{x}= 3.07$ y D.S.= 1.20, a diferencia de la muestra 2 cuya respuesta media fue $\bar{X}= 3.67$ y D.S.=1.38, con una Diferencia de Medias de 0.60 y un Error Estándar de la Diferencia de 0.18.

Se han presentado los resultados de las Escalas 1 y 2 para ambas muestras en forma separada. Ahora se indicarán los resultados de la correlación entre ambas escalas para cada muestra.

En la muestra 1, la correlación entre el estereotipo y la respuesta de aceptación social fue de $r(198)=0.26$, $p<.01$. Con un I.C. de 95% donde los valores de r van de 0.07 a 0.43. Esto indica que la correlación entre las variables (estereotipo y respuesta de aceptación) es baja.

En la muestra 2 la correlación entre las variables fue: $r(156)= 0.53$, $p<.005$. Con un I.C. del 95% donde los valores de r

van de 0.27 a 0.78. Esto significa que la correlación entre las variables es moderada.

Por otra parte, los burócratas del Estado de Michoacán mostraron mayor puntuación en los factores del estereotipo que los burócratas del Estado de Veracruz. Los primeros alcanzaron una \bar{X} = 49.33 con D.S. = 11.45, mientras que los segundos alcanzaron una \bar{X} = 44.21 y D.S. de 17.90 por lo que la Diferencia de Medias es de 5.12 y el Error Estándar de la Diferencia es de 3.0.

Tabla 3. Valores de la Media y de Desviación Estándar para cada factor de Estereotipo en las Muestras 1 y 2 .

(ESCALA 1)

ESTEREOTIPO	MUESTRA 1		MUESTRA 2	
	\bar{X}	DS	\bar{X}	DS
1. BUENO - MALO	36.38	18.03	44.36	24.44
2. LIMPIO - SUCIO	31.61	19.26	39.50	26.76
3. TRANQUILO - AGRESIVO	49.14	26.08	55.27	27.87
4. HONESTO - CORRUPTO	46.77	25.05	58.96	26.58
5. SINCERO - HIPOCRITA	47.38	24.60	50.72	26.63
6. ATENTO - DESCORTES	43.07	27.20	46.92	27.27
7. RECTO - CHANTAJISTA	46.28	23.06	54.58	25.32
8. RESPETUOSO - ABUSIVO	43.06	24.61	51.39	29.05
9. EFICIENTE - INEFICIENTE	42.58	21.56	50.24	25.91
10. HUMILDE - SOBERBIO	53.37	22.90	51.62	22.75
11. SUPERIOR - INFERIOR	44.67	17.07	41.08	20.73
12. SOCIABLE - AISLADO	35.71	24.35	34.11	23.67
13. METODICO - DESORDENADO	43.86	20.16	46.91	25.24
14. FRANCO - MENTIROSO	48.16	23.66	52.55	29.84
15. SUMISO - REBELDE	55.80	21.80	51.68	24.83
16. MORAL - INMORAL	44.37	21.55	46.20	24.59
17. OPTIMISTA - PESIMISTA	40.13	23.06	46.46	24.57
18. TRIUNFADOR - FRUSTRADO	44.73	19.64	49.72	25.59
19. ACTIVO - PASIVO	43.84	24.96	52.07	26.28
20. MODESTO - AMBICIOSO	57.69	26.08	57.56	28.04

Tabla 3. (continuación)

ESTEREÓTIPO	MUESTRA 1		MUESTRA 2	
	\bar{X}	D S	\bar{X}	D S
21. DISCRETO - INDISCRETO	47.23	24.77	53.48	26.24
22. QUIETO - ESCANDALOSO	50.51	24.47	54.67	28.71
23. GENEROSO - EGOISTA	52.63	23.46	56.86	25.09
24. FELIZ - INFELIZ	46.36	21.42	47.43	25.81
25. AGRADABLE - DESAGRADABLE	44.89	22.33	46.13	26.63
26. JOVEN - VIEJO	43.36	17.33	46.08	22.83
27. FUERTE - DEBIL	45.72	17.30	47.29	21.97
28. ADMIRABLE - DESPRECIABLE	49.01	18.75	51.70	22.88
29. RAPIDO - LENTO	46.56	21.99	54.06	28.01
30. SIMPATICO - ANTIPATICO	48.27	23.57	53.50	26.10
31. CAPAZ - INCAPAZ	43.84	21.96	43.93	25.41
32. INSOBORNABLE - SOBORNABLE	52.36	24.85	65.94	28.05
33. METICULOSO - NEGLIGENTE	50.28	21.01	55.02	23.94
34. EXCELENTE - MEDIOCRE	53.36	21.20	57.83	23.85
35. CONFORMISTA - INCONFORMIST	48.93	24.77	52.08	32.13

Tabla 4. Valores de la Media Global para los factores de Estereotipo (comparación entre los valores de las muestras 1 y 2)

(ESCALA 1)

ESTEREOTIPO	MUESTRA 1 \bar{X}	MUESTRA 2 \bar{X}	GLOBAL \bar{X}
1. BUENO - MALO	36.38	44.36	40.37
2. LIMPIO - SUCIO	31.61	39.50	35.55
3. TRANQUILO - AGRESIVO	49.14	55.27	52.20
4. HONESTO - CORRUPTO	46.77	58.96	52.71
5. SINCERO - HIPOCRITA	47.38	50.72	49.05
6. ATENTO - DESCORTES	43.07	46.92	44.99
7. RECTO - CHANTAJISTA	46.28	54.58	50.43
8. RESPETUOSO - ABUSIVO	43.06	51.39	47.22
9. EFICIENTE - INEFICIENTE	42.58	50.24	46.41
10. HUMILDE - SOBERBIO	53.37	51.62	52.49
11. SUPERIOR - INFERIOR	44.67	41.08	42.87
12. SOCIABLE - AISLADO	35.71	34.11	34.91
13. METODICO - DESORDENADO	43.86	46.91	45.38
14. FRANCO - MENTIROSO	48.16	52.55	50.35
15. SUMISO - REBELDE	55.80	51.68	53.74
16. MORAL - INMORAL	44.37	46.20	45.28
17. OPTIMISTA - PESIMISTA	40.13	46.46	43.29
18. TRIUNFADOR - FRUSTRADO	44.73	49.72	47.22
19. ACTIVO - PASIVO	43.84	52.07	47.95
20. MODESTO - AMBICIOSO	57.56	57.69	57.62

Tabla 4. (continuación)

ESTEREOTIPO	MUESTRA 1	MUESTRA 2	GLOBAL
	\bar{X}	\bar{X}	
21. DISCRETO - INDISCRETO	47.23	53.48	50.35
22. QUIETO - ESCANDALOSO	50.51	54.67	52.59
23. GENEROSO - EGOISTA	52.63	56.86	54.74
24. FELIZ - INFELIZ	46.36	47.43	46.89
25. AGRADABLE - DESAGRADABLE	44.89	46.13	45.51
26. JOVEN - VIEJO	43.36	46.08	44.72
27. FUERTE - DEBIL	45.72	47.29	46.50
28. ADMIRABLE - DESPRECIABLE	49.01	51.70	50.35
29. RAPIDO - LENTO	46.56	54.06	50.31
30. SIMPATICO - ANTIPATICO	48.27	53.50	50.88
31. CAPAZ - INCAPAZ	43.84	49.93	46.88
32. INSOBORNABLE - SOBORNABLE	52.36	65.94	59.15
33. METICULOSO - NEGLIGENTE	50.28	55.02	52.65
34. EXCELENTE - MEDIOCRE	53.36	57.83	55.59
35. CONFORMISTA- INCONFORMISTA	49.93	52.08	50.50

Gráfica 1. Valores de la Media (Global) para los factores de Estereotipo

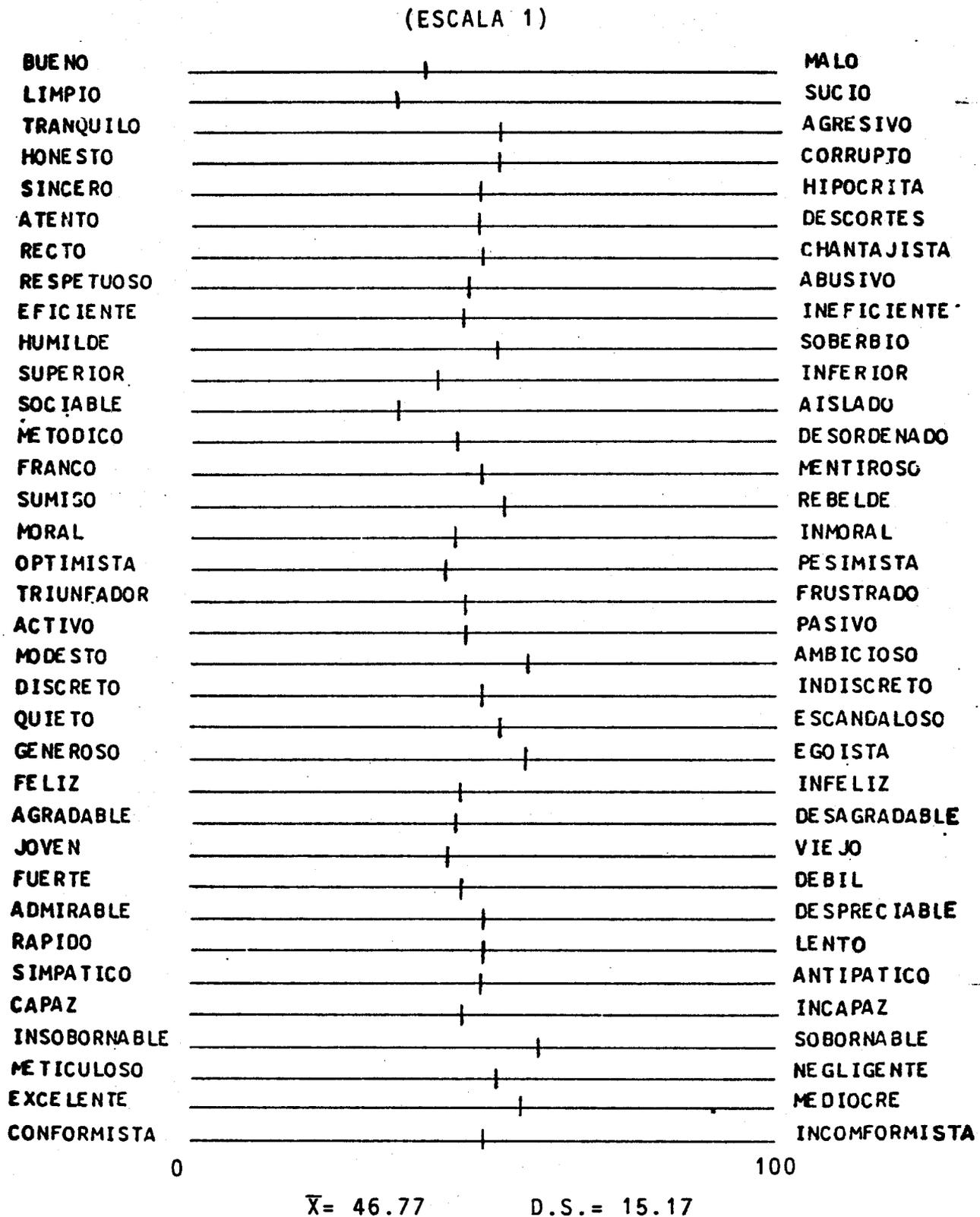
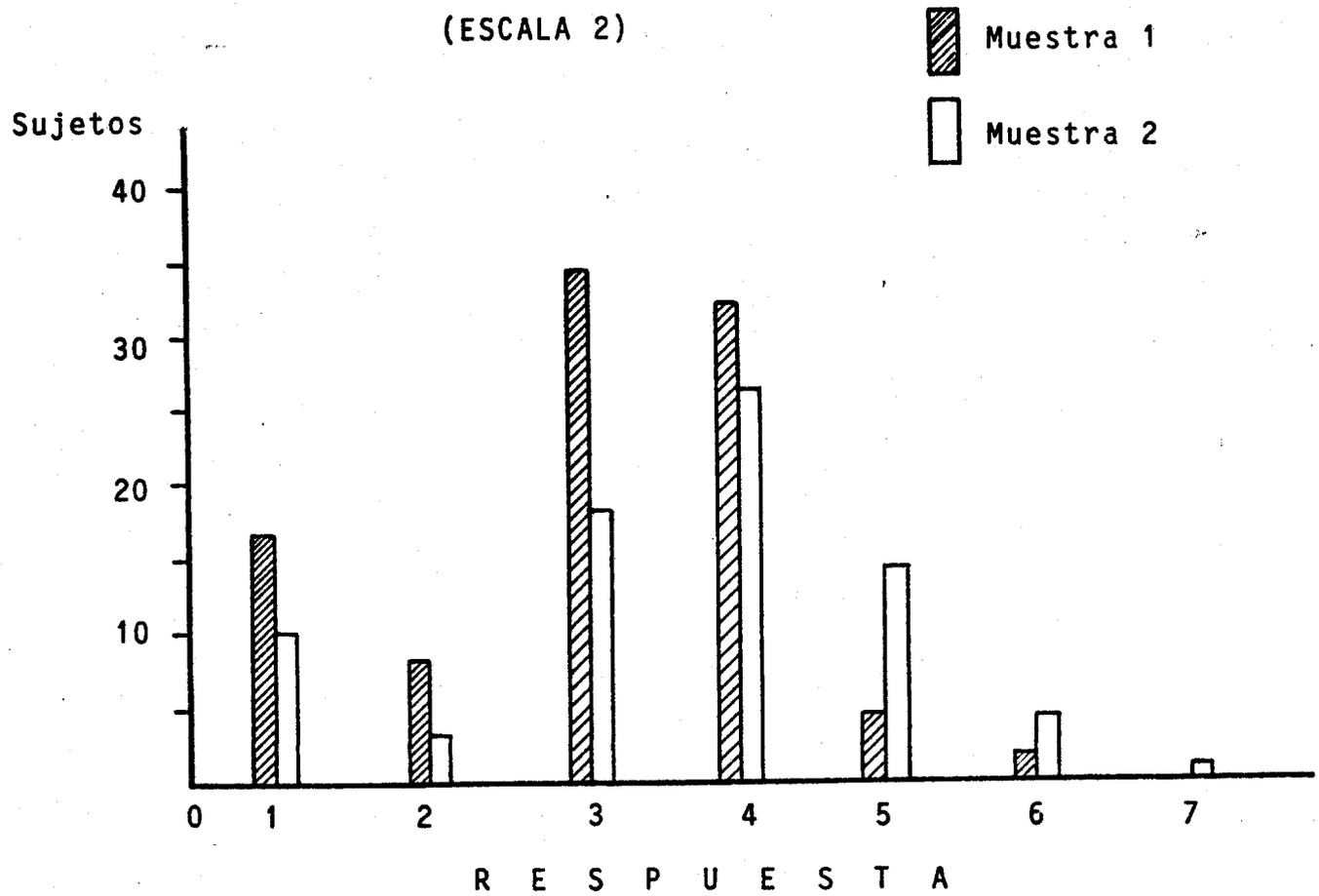


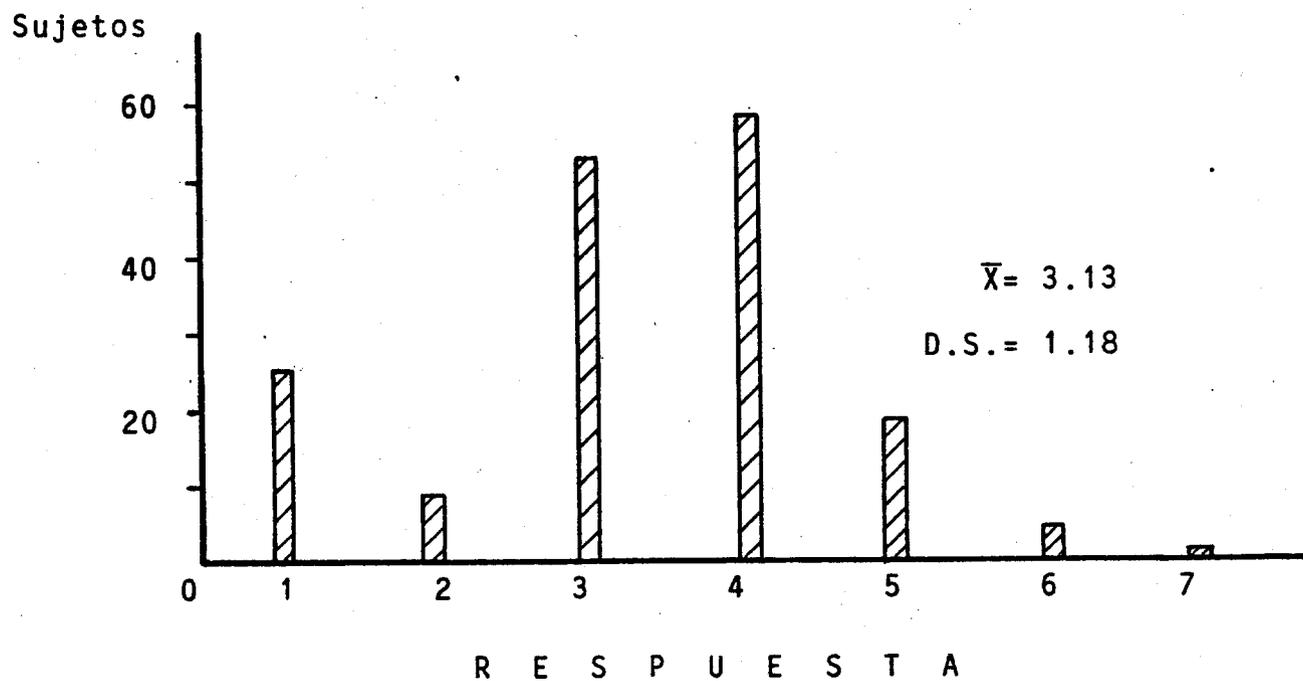
Tabla 5. Frecuencia y Porcentaje de respuestas de Distancia Social
(ESCALA 2)

	RESPUESTA No.	MUESTRA 1		MUESTRA 2		GLOBAL	
		No.	%	No.	%	No.	%
ACEPTACION  RECHAZO	1	16	16.0	10	12.7	26	14.5
	2	9	9.0	2	2.5	11	6.1
	3	35	35.0	19	24.0	54	30.2
	4	33	33.0	28	35.4	61	34.1
	5	5	5.0	15	19.0	20	11.2
	6	2	2.0	4	5.1	6	3.4
	7	-	--	1	1.3	1	0.5
TOTAL		100	100.0	79	100.0	179	100.0

RESPUESTAS DE DISTANCIA SOCIAL
(ESCALA 2)



Gráfica 2. Frecuencia de respuesta en las muestras 1 y 2

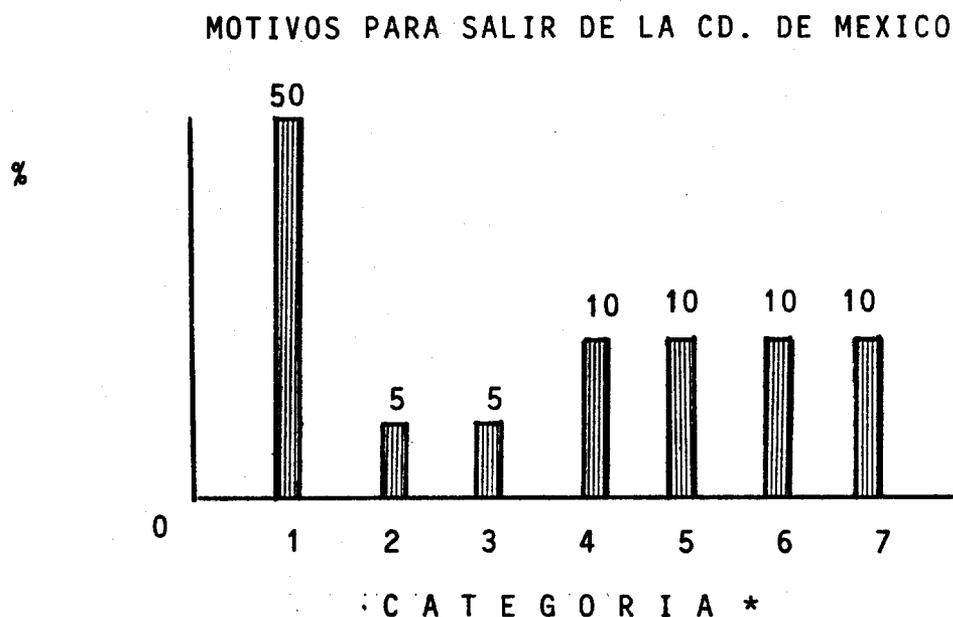


Gráfica 3. Frecuencia de respuesta (global)

070609

7.2 Resultados del análisis de entrevistas

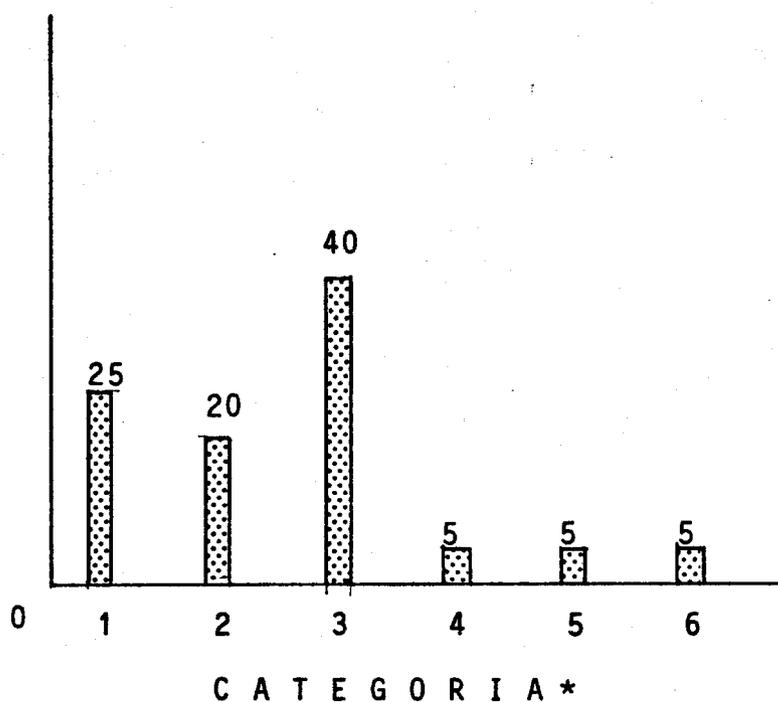
Los resultados que se derivan del análisis de las entrevistas se grafican a continuación de acuerdo con los porcentajes -- obtenidos en cada categoría de las once preguntas hechas a los -- empleados públicos (de la S.A.R.H.) desconcentrados de la Ciudad de México.



Gráfica 4. Porcentajes de las Categorías de Respuesta a la pregunta No. 1

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Tener mayor convivencia familiar y/o tranquilidad (evitar tráfico y contaminación)
2	Querer regresar a su lugar de origen
3	Evitar que sus hijos fueran afectados por los vicios existentes en el D. F. (drogadicción, alcoholismo, delincuencia, etc.)
4	Reducir la distancia entre casa y trabajo. Tener más tiempo libre
5	Solicitar el cambio de residencia antes del proceso de desconcentración del personal
6	Dejar de tener los problemas de trabajo que tenía en el D. F.
7	Cambiar el estado emocional provocado por los sismos

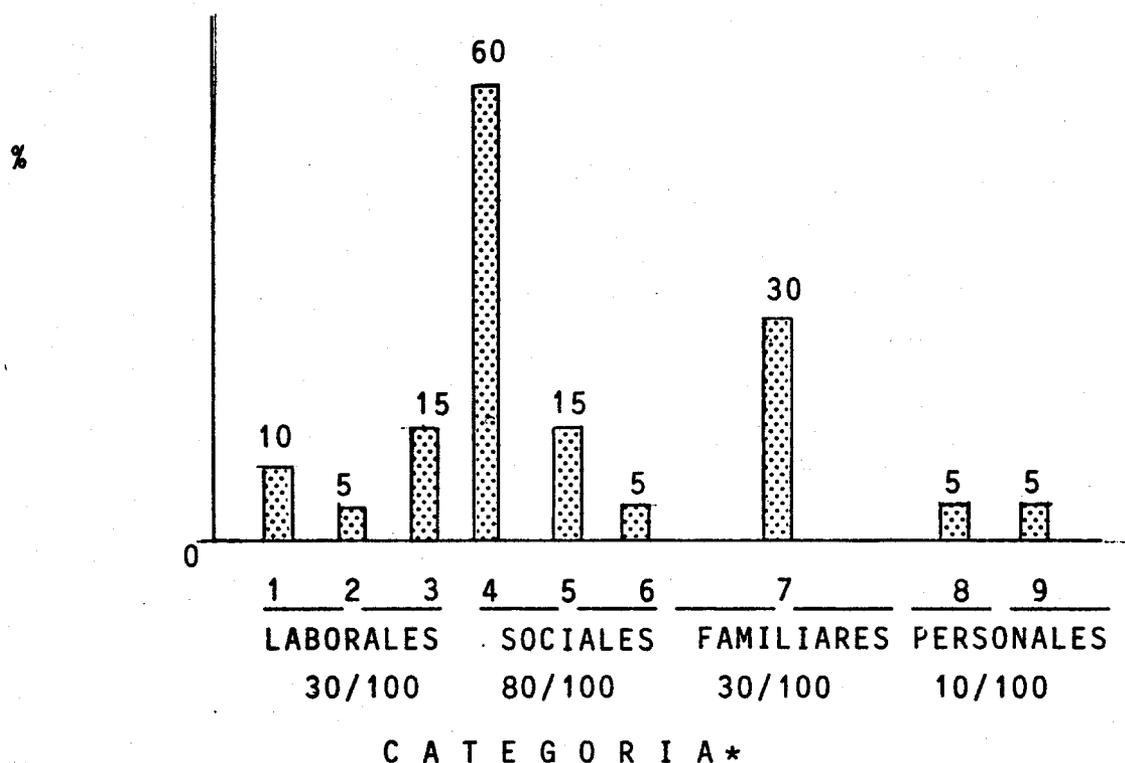
MOTIVOS PARA ELEGIR ESE LUGAR DE
RESIDENCIA



Gráfica 5. Porcentajes de las Categorías de Res-
puesta a la pregunta No. 2

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Ser originario del lugar
2	Tener familiares en ese lugar
3	Agradarle el lugar (físicamente)
4	Haber trabajado anteriormente en ese lugar
5	Tener un clima agradable
6	Existir posibilidad de continuar los estudios

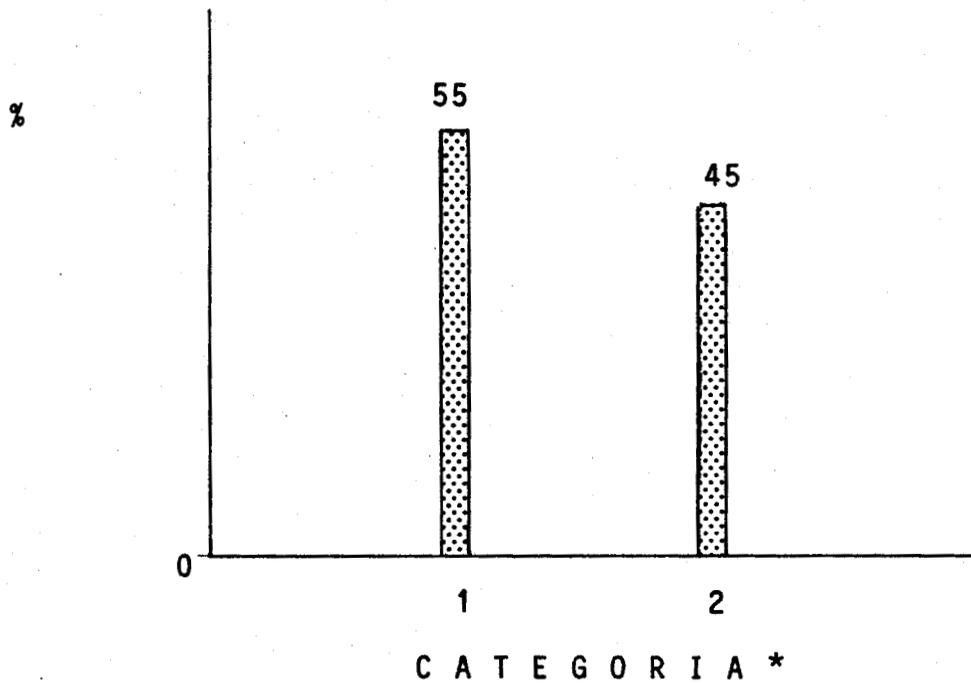
INCONVENIENTES ENCONTRADOS AL LLEGAR
AL LUGAR



Gráfica 6. Porcentajes de las Categorías de Respuesta a la pregunta No. 3

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Tipo de funciones realizadas (inferiores a las realizadas en el D.F.)
2	Reducción de percepciones
3	Problemas de aceptación social con los nuevos compañeros
4	Falta de viviendas
5	Transportes insuficientes
6	Servicios Médicos deficientes
7	Desintegración Familiar
8	Rechazo de sus vecinos
9	Problemas con la esposa (o) y los hijos por la inadaptación de estos

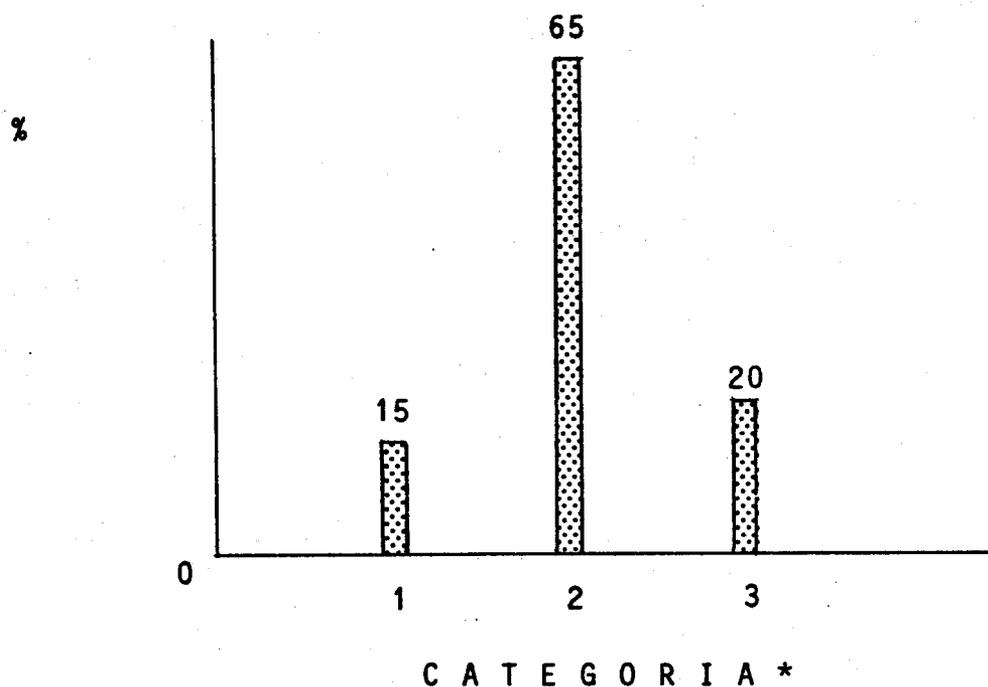
SATISFACCION EN EL NUEVO LUGAR DE
TRABAJO



Gráfica 7. Porcentajes de las Categorías de Respuesta a la pregunta No. 4

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Satisfacción con las funciones desempeñadas
2	Insatisfacción con las funciones desempeñadas, por considerarlas como limitación para su desarrollo laboral

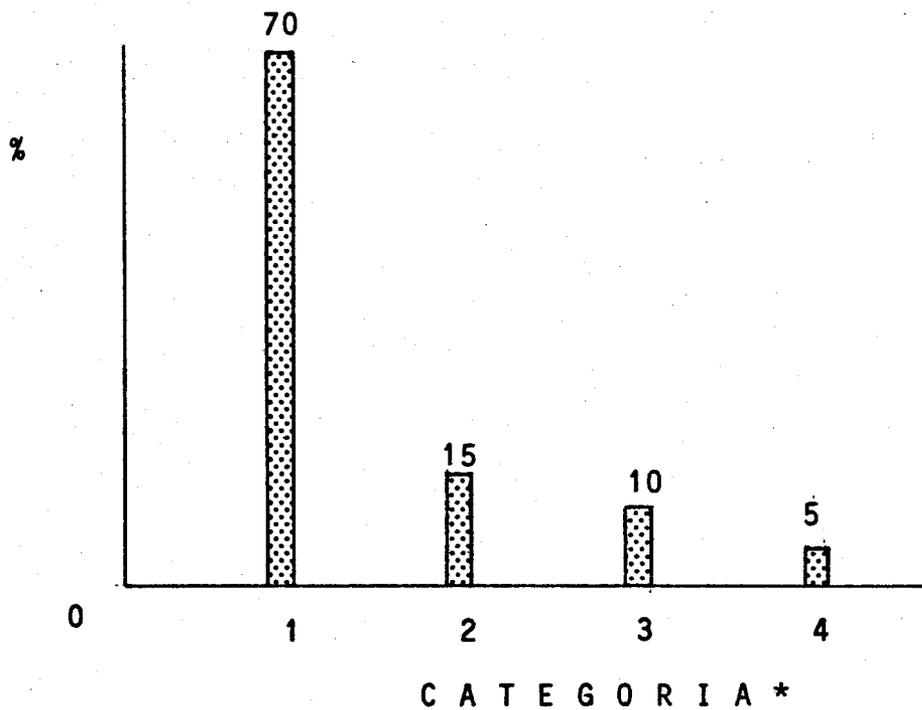
APOYO RECIBIDO POR PARTE DEL SINDICATO PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS ENCONTRADOS A SU LLEGADA



Gráfica 8. Porcentajes de las Categorías de respuesta a la pregunta No. 5

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Recibió apoyo del Sindicato cuando lo solicitó
2	No recibió apoyo del Sindicato cuando lo solicitó
3	No fue necesario solicitar apoyo

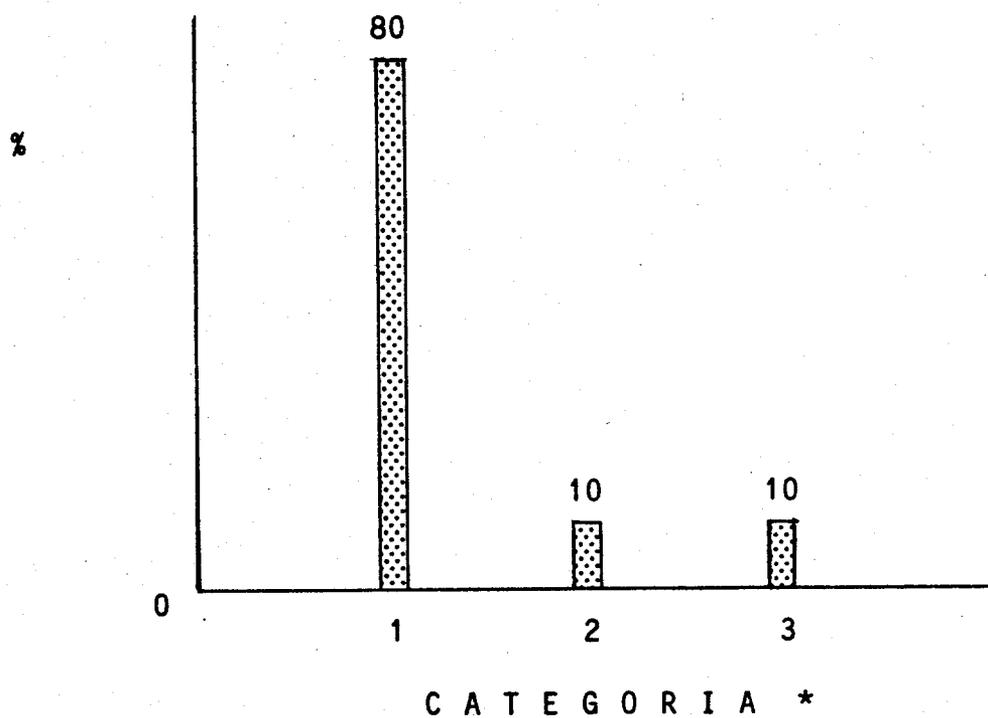
PERSONAS CON QUIENES VIVE EL TRABAJADOR



Gráfica 9. Porcentajes de Categoría de Respuesta a la pregunta No. 6

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Con esposa (o) y/o hijos
2	Solo
3	Con amigos
4	Con familiares

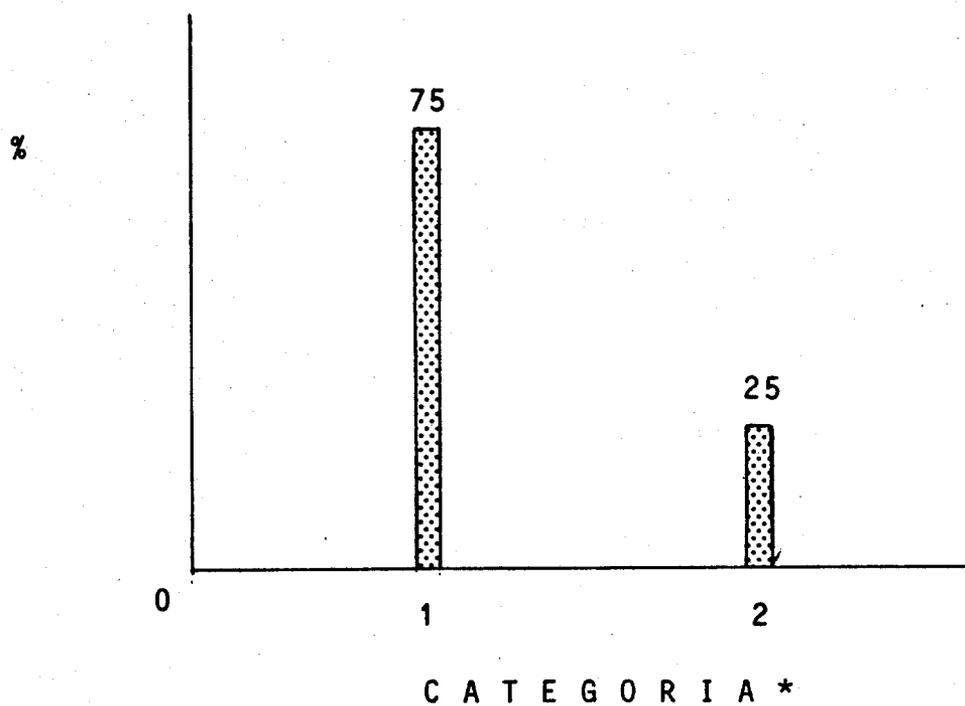
TIPO DE VIVIENDA



Gráfica 10. Porcentajes de Categorías de Respuesta a la pregunta No. 7

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Rentada
2	Propia (ya pagada)
3	Prestada (sin pago alguno)

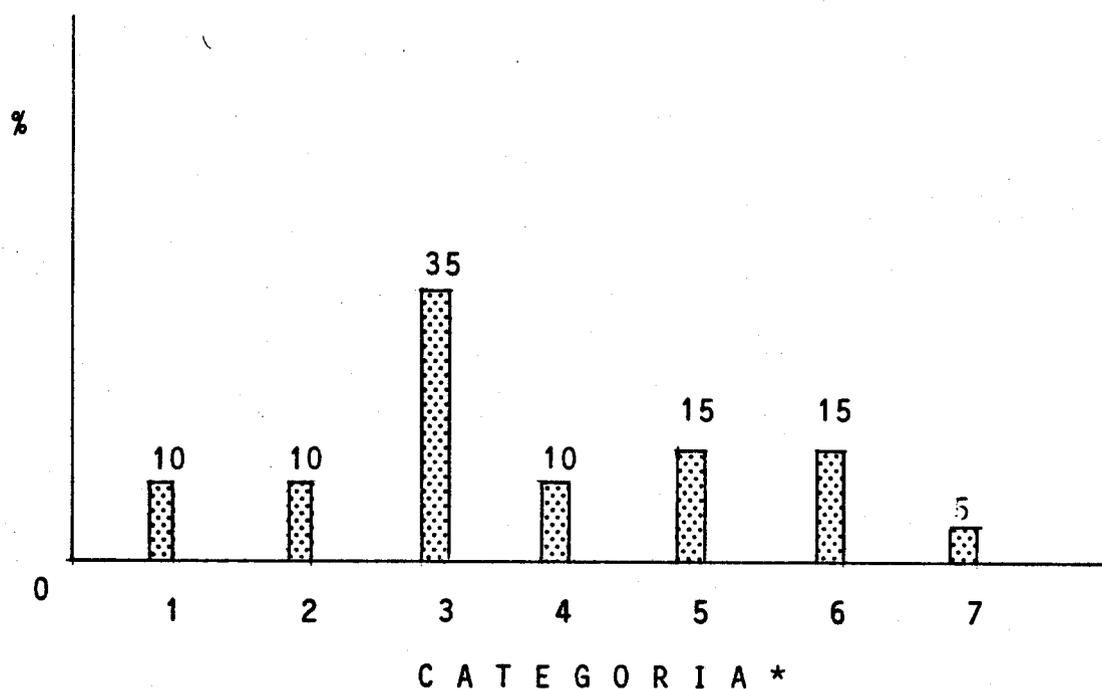
DISTANCIA ENTRE EL TRABAJO Y LA CASA



Gráfica 11. Porcentajes de las Categorías de Respuesta a la pregunta No. 8

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Poca distancia (menos de 30 min. para desplaz.)
2	Mucha distancia (más de 30 min. para desplaz.)

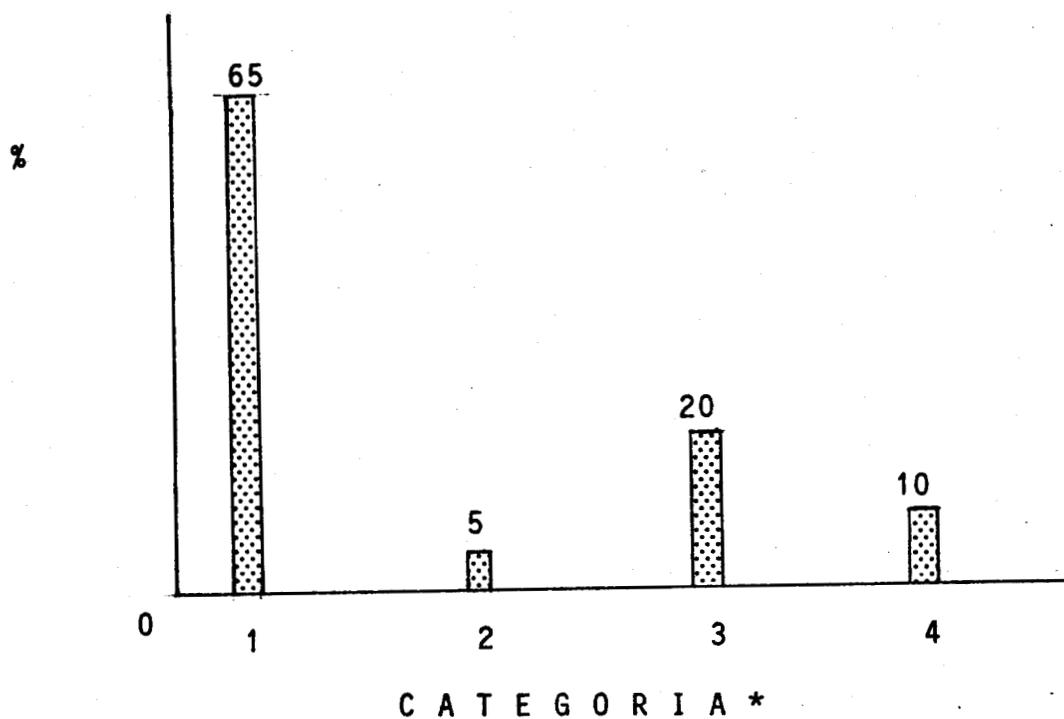
CIRCULO DE AMISTADES



Gráfica 12. Porcentajes de las Categorías de Respuestas a la pregunta No. 9

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Formado Únicamente por familiares (a)
2	Formado por compañeros de trabajo en general (b)
3	Formado por compañeros desconcentrados (c)
4	Formado por vecinos o miembros de la asociación a la que pertenece (no laboral) (d)
5	Formado por (a) y (c)
6	Formado por (c) y (d)
7	Formado por (a), (c) y (d)

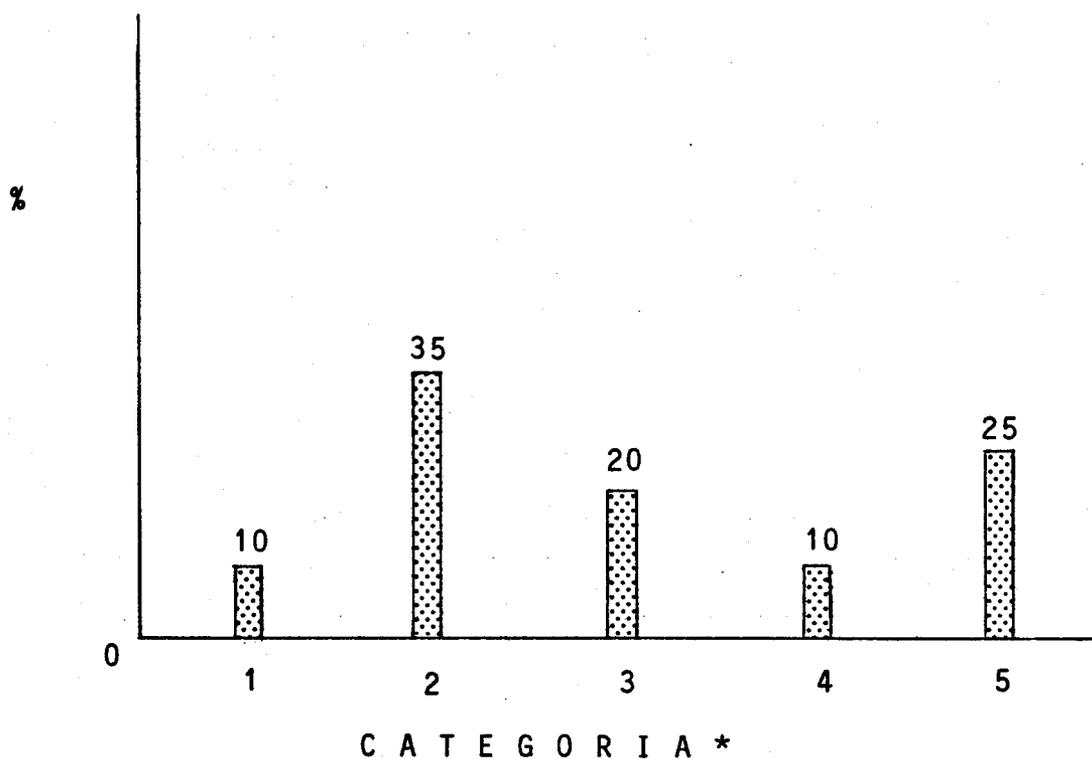
VENTAJAS DE VIVIR EN ESE LUGAR



Gráfica 13. Porcentajes de las Categorías de Respuesta a la pregunta No. 10

* CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Tranquilidad existente en la provincia y mayor convivencia familiar
2	Precios más bajos en algunos productos (comparados con los del D. F.)
3	Mayor tiempo libre
4	Clima agradable

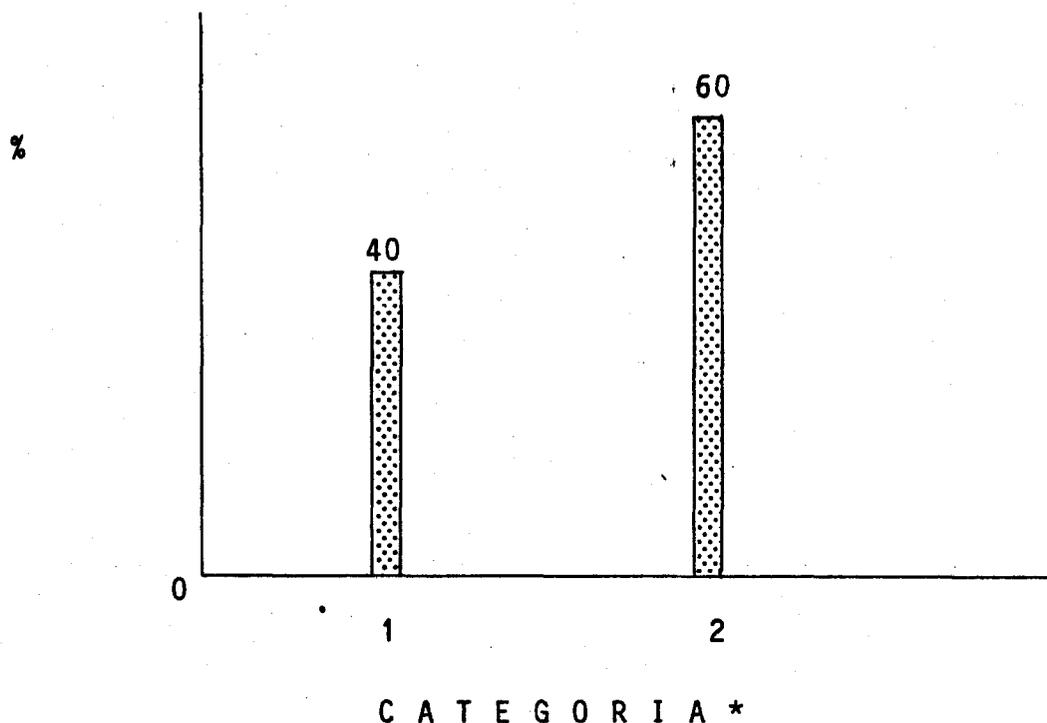
DESVENTAJAS DE VIVIR EN ESE LUGAR



Gráfica 14. Porcentajes de las Categorías de Respuesta a la pregunta No. 10

*CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Servicios deficientes (agua, transportes)
2	Problemas para conseguir vivienda
3	Precios más altos en productos y servicios (comparados con los del D.F.)
4	Educación de menor nivel (comparada con la del D. F.)
5	Desconcentración del personal de la capital del Estado hacia los Municipios (este proceso se inicia actualmente en todas las Delegaciones de la S.A.R.H.)

REGRESARIA A LA CIUDAD DE MEXICO



Gráfica 15. Porcentajes de las Categorías de Respuesta a la pregunta No. 11

*CATEGORIA	DESCRIPCION
1	Desea regresar a la Cd. de México por causas -- como: Integrar su familia (15%) Falta de ingresos (15%) Inadaptación al ambiente de trabajo (10%)
2	No desea regresar a la Cd. de México por causas como: Tranquilidad para vivir con su familia (45%) No quiere volver a empezar (5%) Siente que su trabajo es reconocido (10%)

Del análisis de las entrevistas se derivan los resultados - que a continuación se destacan:

La búsqueda de tranquilidad y/o convivencia familiar, que representa el 50% de las respuestas de los entrevistados, es el motivo por el cual los empleados del D.F. solicitaron su reubicación en provincia (Ver gráfica 4).

El principal motivo por el cual se eligió ir a residir al Estado de Veracruz y de Michoacán fue porque les agrada el lugar físicamente (40%) seguido por el motivo de querer regresar a su lugar de origen (25%) y reunirse con familiares (20%). (Ver gráfica 5).

Los inconvenientes que se presentan con mayor frecuencia cuando se llega a residir en las provincias son fundamentalmente de tipo social (80/100), seguidos por los de tipo laboral (30/100) y familiar (30/100). (Ver gráfica 6).

En cuanto a la satisfacción, de los Empleados desconcentrados, en su trabajo, el 55% se encuentra satisfecho y el 45% insatisfecho. (Ver gráfica 7).

El personal manifiesta en mayor porcentaje (65%) que no ha recibido apoyo por parte del Sindicato para resolver problemas - en los que este tiene incidencia. (Ver gráfica 8).

La mayoría de los empleados (70%) vive actualmente con sus familias (Esposa(o) e hijos). (Ver gráfica 9).

El tipo de vivienda que se ha conseguido en la provincia es rentada (80%). (Ver gráfica 10).

La distancia entre la vivienda y el lugar de trabajo es poca (menor de 30 min.) para el 75%. (Ver gráfica 11).

El círculo de amistades está formado principalmente por compañeros provenientes del D.F. para el 55% de los entrevistados. - (Ver gráfica 12).

Es la tranquilidad de la provincia y el bienestar familiar la principal ventaja que se encuentra al vivir en provincia -- (65%). (Ver gráfica 18).

La falta de viviendas accesibles constituye una de las desventajas principales de vivir en la provincia (35%), seguida del temor, que manifiestan los empleados, a que los reubiquen en municipios del mismo Estado. (Ver gráfica 14).

El 60% de los entrevistados no desean regresar a la Ciudad de México porque principalmente quieren tener tranquilidad para vivir con su familia. (Ver gráfica 15).

ENTREVISTAS

A continuación se presenta una muestra de las entrevistas que se realizaron a los trabajadores de la S.A.R.H. que se Desconcentraron de la Ciudad de México, con el propósito de que se conozcan el tipo de problemáticas que algunos empleados sufren a consecuencia de la falta de planeación del Cambio de Residencia.

ENTREVISTAS REALIZADAS EN LAS INSTALACIONES DE
LA S.A.R.H. (DELEGACIONES ESTATALES)

E: ¿Cuáles fueron los motivos que usted tuvo para salir de la -- Ciudad de México?

T: Principalmente se debió al estado emocional en el que me encontraba a consecuencia del temblor del 19 de septiembre. Me sentía muy presionada, pues yo fui afectada por el terremoto, ya que vivía en la Unidad Tlatelolco. Mi esposo y yo tuvimos que irnos a vivir con sus familiares.

E: ¿Por qué eligió este lugar para residir?

T: Porque soy originaria de este lugar. Mis padres viven en un pueblo que se encuentra a tres horas de esta Ciudad. Creí que si tenía que salirme del D.F. este era el lugar más apropiado para vivir.

E: ¿Cuáles fueron los inconvenientes que usted encontró al llegar a este lugar?

T: Bueno, pues para empezar, encontré que los Servicios Médicos de esta Ciudad son muy deficientes. Yo tuve la necesidad de recurrir al ISSSTE para ser atendida porque con mi estado -- emocional, el traslado y todo, me ví muy delicada en mi embarazo, tenía tres meses, en el ISSSTE no me atendieron oportunamente. Finalmente perdí a mi bebé. No tenemos hijos, iba a ser el primero. Por otro lado, los precios son más altos -- que allá (D.F.), y son de menor calidad. Los comestibles es-

tán carísimos. Mi esposo trabaja en la iniciativa privada, - no gana mucho. Con los sueldos de ambos apenas y nos alcanza.

También tuvimos problemas para rentar la casa, pues aquí las rentas están muy altas; algunas personas dicen que fue a causa de que muchos capitalinos se vinieron a vivir aquí.

E: ¿Cómo se siente actualmente en su lugar de trabajo?

T: Me siento muy mal, porque me dí cuenta de que lo que se nos ofreció al principio para convencer a los trabajadores, que en provincia tendríamos más desarrollo, es falso. Nos dijeron que con Capacitación nos íbamos a superar, que seríamos bien aceptados por los compañeros, y eso no es cierto.

Yo tengo problemas con mis compañeros de trabajo, hay fricciones por cualquier motivo, eso me hace sentir insatisfecha con mi trabajo.

Pensé que la gente era distinta aquí, pero ya veo que son - tan individualistas como allá (D.F.), tienen malos sentimientos, malas acciones.

Me siento desmotivada, pues me han congelado con el sueldo - que tenía anteriormente porque dicen que no puedo recibir -- los incrementos correspondientes porque no realizé aquí las funciones de mi puesto, pero esa no es culpa mía.

E: ¿Ha recibido apoyo por parte del Sindicato para resolver los problemas que se le han presentado?

T: No, fui con los del Sindicato y dicen que van a tratar de -- ayudarme, pero que creen que es muy difícil que resuelban mi problema de las percepciones, ya que no puedo desempeñar aquí el puesto que desempeñaba en México.

E: ¿Con quién vive actualmente?

T: Vivo únicamente con mi marido, a veces estoy sola porque el viaja mucho.

E: ¿La casa que usted habita es rentada?

T: Si, es rentada, nos costó trabajo encontrarla. Pagamos - - 30 mil pesos de renta, está mal distribuida y es incomoda, pero no pudimos encontrar algo mejor.

E: ¿Su trabajo queda cerca de su casa?

T: Si, en realidad es cerca, me vengo caminando. Son como diez calles de distancia.

E: ¿Cómo es su círculo de amistades?

T: Bueno, aquí no he hecho amistades, los compañeros de trabajo no me aceptan bien, son muy desconfiados, mi trato con ellos es muy superficial.

Con mis vecinos no tengo amistad, son muy entrometidos, nada más están viendo a que hora llegó o a que hora salgo.

Mis únicas amistades son mis familiares, pero no los veo muy seguido, porque como no tenemos coche, tenemos que ir en autobús, y es muy caro.

E: ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que usted encuentra - al vivir aquí?

T: Las ventajas que tengo son: tranquilidad, no hay contaminación, no hay mucha gente.

Las desventajas que encuentro son: problemas en el trabajo, me siento limitada. Hay competencia en los compañeros. No creó que pueda superarme en este lugar.

E: ¿Le gustaría regresar a la Ciudad de México?

T: No, no quiero regresar allá.

E: ¿Por qué?

T: Tendría que volver a empezar, buscar vivienda, renunciar a - mi empleo. Trasladar nuevamente mis cosas.

No, prefiero vivir en provincia, lo que me gustaría es encontrar una ciudad con menos problemas que esta.

E: ¿Cuáles fueron los motivos que usted tuvo para salir de la Ciudad de México?

T: Quería cambiar de lugar. Conocer nuevos compañeros. Estaba -- congelado en mis funciones, no me daban trabajo y tenía muchos problemas en la Oficina. Quería encontrar un lugar agradable.

E: ¿Por qué eligió este lugar para residir?

T: ¿Porque me habían platicado, compañeros de trabajo que son de aquí, que era un lugar muy agradable. Yo no lo conocía -- soy del Estado de México, pero me decidí a venirme.

E: ¿Cuáles fueron los inconvenientes que usted encontró al llegar a este lugar?

T: Principalmente me dí cuenta de que me precipité al tomar la -- desición de venirme a trabajar aquí, porque mi familia aún vive en México, y no se puede venir a vivir conmigo, tengo 3 -- hijos, de 23, 22 y 16 años, dos de ellos están haciendo el -- Servicio Social en México y el otro está estudiando la prepa -- ratoria . Ellos ahora no se pueden venir a vivir acá y dicen que hay poca posibilidad de colocarse. Mi esposa tiene que -- cuidarlos y no me puede acompañar.

Yo tengo que ir a verlos cada 8 o quince días. El gasto en -- el viaje me ha colocado en una difícil situación económica -- porque tengo que dar gasto a mi familia y además pagar renta y comidas aquí. Por otra parte las rentas son muy altas en -- esta Ciudad y los precios en general son altos.

E: ¿Cómo se siente actualmente en su lugar de trabajo?

T: Me siento muy bien. Mis compañeros de trabajo ahora me acep -- tan bien, antes no porque tienen una idea falsa de como so -- mos los del D.F. Siento que hay un clima agradable de traba -- jo, ó al menós yo quiero verlo así.

E: ¿Ha recibido apoyo del Sindicato para resolver los problemas que se le han presentado?

T: Realmente no he tenido que recurrir al Sindicato porque mis problemas no son de tipo laboral.

E: ¿Con quién vive actualmente?

T: Vivo solo, en un cuarto que me renta un compañero de trabajo. Le pago \$5,000.00 de renta al mes. No puedo rentar algo mejor por falta de ingresos.

E: ¿Su trabajo queda cerca de su casa?

T: Relativamente está lejos hago 35 minutos en el autobús. No es mucho tiempo comparado con la hora y media que hacía en el D.F.

E: ¿Cómo es su círculo de amistades?

T: Esta formado por mis compañeros de trabajo, sobre todo los que vienen del D.F. como yo, y con mis vecinos.

E: ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que encuentra al vivir en este lugar?

T: Como ventajas es la tranquilidad y el sentirme bien en mi trabajo.

Las desventajas son principalmente que no tengo suficiente dinero para ir con más frecuencia a ver a mi familia y para solventar mejor mis gastos.

E: ¿Le gustaría regresar a la Ciudad de México?

T: Si

E: ¿Porqué?

T: Porque me doy cuenta que no es fácil vivir lejos de mi familia.

Se que regresar es casi imposible porque tendría que renunciar al trabajo y en el D.F. no es fácil encontrar un empleo digno.

Creo que tendré que quedarme otros años para poder obtener mi jubilación.

E: ¿Cuánto tiempo falta para que pueda jubilarse?

T: Ocho años

-- 0 --

E: ¿Cuáles fueron los motivos que usted tuvo para salir de la Ciudad de México?

T: El principal motivo fué el estado de tensión que me provocó el temblor. Yo no resulte damnificada como otros, pero si me afectó emocionalmente, al grado que no pense en los problemas que me ocasionaría venirme a vivir a la provincia.

E: ¿Por qué eligió este lugar para residir?

T: Bueno, yo no sabía a donde ir, este lugar me gustó desde hace más de 5 años que vine de paseo. Por eso estoy aquí, yo no conocía a gente de aquí, hasta ahora, yo soy del D.F.

E: ¿Cuáles fueron los inconvenientes que usted encontró al llegar a este lugar?

T: Un inconveniente "fué la vivienda", me costó mucho trabajo en contrar una casa con una renta accesible. Pero eso no es lo más importante. Lo que más me preocupa por ahora es que mi esposo no se ha podido venir a vivir con nosotros. El trabaja en S.P.P. (Secretaría de Programación y Presupuesto), y no le han autorizado el cambio para acá. Nosotros habíamos pensado que se iba a respetar el acuerdo hecho por el mismo Presidente, en el que decía que la desconcentración no iba a desintegrar a las familias, pero ya vemos que es difícil que se cumpla. Mi esposo tiene un puesto de confianza y no puede solicitar apoyo al Sindicato para que autoricen su cam bio. Ese es el inconveniente más grande.

E: ¿Cómo se siente actualmente en su lugar de trabajo?

T: En mi trabajo me siento bien, las funciones que realizó no son muy adecuadas a mi puesto, pero creo que me he adaptado muy bien. Me llevo bien con mis compañeros, y tengo que apro vechar esta oportunidad, porque a otros les fué muy mal.

E: ¿Ha recibido apoyo del Sindicato para resolver los problemas que se le han presentado?

T: No, yo le solicite al Sindicato que me ayudarán a regresar - a México, pero me dicen que no es posible. Ya no volvía a -- insistir.

E: ¿Con quién vive actualmente?

T: Vivo con mis hijos

E: ¿Sus hijos estudian aquí?

T: Si dos de mis hijos están en la Secundaria y uno en la Pri - maria. Estudiaron en México hasta el mes de Enero y en Febre ro me los recibieron aquí. Por ese lado no tuve problema. Con el oficio que me dieron en México para reubicarme aquí me -- aceptaron a los niños en las escuelas.

Mis hijos se adaptaron rápido a vivir aquí, incluso me dicen - que ya no quieren regresarse.

E: ¿La casa que usted habita es rentada?

T: Si, rento una casa en \$40,000.00, esta grande pero tengo el - problema de escasez de agua, y ahora simplemente no tengo -- luz, me la cortaron por error y estoy en espera de que la -- reinstalen.

E: ¿Su trabajo queda cerca de su casa?

T: Si, creo que cualquier lugar aquí queda cerca en comparación - con las distancias que se recorren en el D.F.

E: ¿Cómo es su círculo de amistades?

T: Básicamente lo componen mis compañeros de trabajo que también - vienen de México, de vez en cuando nos reunimos cerca de 20 - personas para platicar nuestras experiencias y tratar de dar - solución a nuestros propios problemas. También he conocido -- personas que no son del trabajo y que me han aceptado muy -- bien.

E: ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que usted encuentra - al vivir aquí?

T: Las ventajas son la tranquilidad, el ver que los hijos pueden salir a la calle con confianza, lo bonito del lugar. Las desventajas no están en el lugar, sino la situación en que vivo y que no puedo solicitar de inmediato. Espero que muy pronto me pueda reunir con mi esposo. El viene de vez en -- cuando o nosotros vamos a México, pero creo que no aguantaré este tipo de vida por mucho tiempo.

E: ¿Le gustaría regresar a la Ciudad de México?

T: Si, si me gustaría, no por vivir allá, porque como dije, me gusta este lugar y a mis hijos también, sino por estar cerca de mi esposo.

ANALYSIS

Capítulo 8

ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula -- ($H_0: r=0$) para las muestras de Provincianos Burócratas y No Burócratas, por lo que se acepta la hipótesis de que existe una correlación lineal (r) entre el estereotipo del "Burocrata Capitalino" que tienen los provincianos en general, y las actitudes de aceptación social de estos hacia los empleados públicos -- "desconcentrados" de la Ciudad de México.

La correlación entre las variables obtenida para la muestra de Provincianos No Burócratas ($r=0.53$) es mayor que para la muestra de Burócratas ($r=0.26$) debido a que dichas personas no se identifican con los empleados del Sector -- Público. Esta puede ser la causa por la cual sus valores promedio en los factores del estereotipo del Empleado Público de la Ciudad de México (Escala 1) -- son mayores que los de Burócratas Provincianos, así como también es la frecuencia de respuestas con tendencia al rechazo de los "desconcentrados", lo que -- hace que los Provincianos No Burócratas asocien imágenes con actitudes. Esto se prueba con la baja correlación obtenida para la muestra de Burócratas Provincianos, ya que aún cuando el estereotipo de referencia no es muy favorable, sus respuestas tienden a la aceptación de sus nuevos compañeros. Es decir, que tienen una imagen o representación un tanto negativa de los Empleados Públicos de la Ciudad de México, en general, sin distinción de Dependencia, cargo o -- puesto, y cuando externan una actitud, en términos de Distancia Social, hacia los empleados "desconcentrados" de su propia Institución, debilitan su imagen estereotipada debido al contacto y conocimiento que ahora tienen de esas per-- sonas y por la identificación con su grupo de referencia. Esto muestra un cambio en el estereotipo y en las actitudes. Se comprueba con el rechazo de la -- $H_0: M_1 - M_2 = 0$ para las respuestas de ambas muestras en cada escala, dado que la Diferencia de Medias es significativa.

En relación con los factores obtenidos en la Escala 1, se confirma que el Empleado Público de la Ciudad de México ha sido estereotipado por el grupo de provincianos en general, y sobre todo de los No Burócratas, ya que una alta --

proporción de stos está de acuerdo con los atributos que se le han asignado -- al grupo de "Burócratas Capitalinos". Esto se debe principalmente a que las -- actitudes e intereses de ambos grupos son opuestos (conflicto).

Este estudio, al igual que los de Sherif y Sherif, comprueba que el estereotipo no se constituye unicamente como una imagen falsa e irracional sino -- que refleja una relación de dominio - subordinación entre dos grupos.

Todo lo anterior confirma las suposiciones contenidas en la hipótesis. La comprobación de esta debe entenderse únicamente en el sentido de que existe -- una correlación lineal (baja) entre ambas variables, y que es significativa -- sólo para la muestra 2 donde se observa causalidad entre estereotipo y actitudes.

Dadas las diferencias por ahora mencionadas entre las muestras 1 y 2, no es conveniente tomar como significativos e importantes los datos globales obtenidos en el estudio, porque esto ocasionaría una falsa apreciación de los -- hechos.

Por otra parte, los resultados del análisis de las entrevistas indican que la adaptación del "desconcentrado" a la vida y trabajo en provincia depende -- fundamentalmente de la satisfacción de las necesidades económicas y la estancia agradable en el trabajo, tanto con las funciones realizadas, como con el trato de los compañeros. Son quienes perciben un rechazo de sus compañeros los empleados "desconcentrados" que no están de acuerdo con el nuevo tipo de funciones asignadas.

Es importante destacar que los "desconcentrados" han manifestado un temor a resultar afectados por el proceso de Desconcentración de la sede de la Delegación (de la S.A.R.H.) hacia otros municipios de la misma entidad federativa. Esto se explica por la dificultad para asimilar el cambio de vida y trabajo -- de la Ciudad de México a una ciudad de provincia, por lo que un nuevo cambio a un lugar donde se acentuarían la diferencias se considera difícil por el -- momento.

El hecho de que sea en el Estado de Michoacán donde se presenta un estereotipo más desfavorable se debe a que la muestra incluye un número mayor de -- de personas originarias de diferentes Estados de la República. Esto indica que la representatividad de la muestra seleccionada no es muy acertada, sin embargo, parece que a medida que se incluyen las opiniones de personas de otros -- lugares, se confirma en mayor medida la hipótesis de trabajo.

Debe señalarse que los resultados obtenidos para la muestra de Provincianos Burócratas pueden estar influidos por el hecho de que algunos de sus compañeros de trabajo o jefes inmediatos son originarios del Distrito Federal, y en algunos casos se insitía sobre la discreción de las respuestas al investigador.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Los aspectos más importantes derivados de este estudio se describen a -- manera de conclusiones de la siguiente manera:

La correlación entre Estereotipo y Actitudes es mayor en los provincianos No Burócratas que en los Burócratas, por la falta de identificación con el -- Sector Público.

La tendencia hacia el rechazo de los empleados públicos "desconcentrados" de la Ciudad de México, por parte de los provincianos, da muestra de la exis-- tencia de la formación de un estereotipo desfavorable para los "capitalinos" , sobre todo de los "burócratas", con lo que se entorpecen los programas de -- Desconcentración de la Administración Pública.

La débil planeación del proceso de Desconcentración o la nula operación - de lo planeado dió como resultado que los empleados públicos "desconcentrados" (adscritos a la S.A.R.H.) muestren una desadaptación considerable al tipo de vida en provincia.

En apariencia, para el empleado público "desconcentrado" de la Ciudad de México no es importante que los provincianos lo acepten abiertamente, sin em-- bargo los problemas socio-económicos (falta de viviendas, servicios, etc) afec-- tan directamente al trabajador, y dichos inconvenientes son en algunos casos - consecuencia del rechazo hacia los capitalinos, y en otros la real inexisten-- cia de una infraestructura adecuada que soporte la llegada de empleados provi-- nientes de la Ciudad Capital.

Cabe señalar que el presente estudio muestra una serie de limitaciones -- en cuanto al tamaño y tipo de muestras seleccionadas, ya que sólo los resul-- tados pueden ser importantes para un tipo de Institución, que en este caso es la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, y aplicables en algunas - entidades federativas específicas. Sin embargo la ampliación de este tipo de investigaciones, con los recursos necesarios, conllevaría a la obtención de -- diagnósticos y planteamientos de solución adecuados para asegurar el logro de los objetivos del proceso de Desconcentración de la Administración Pública, --

particularmente en lo que se refiere al análisis de la situación psico-social de los habitantes de las ciudades hacia las cuales se desconcentra al personal de Dependencias Gubernamentales.

Como propuestas para el mejoramiento de los programas de Desconcentración de Personal de la Administración Pública, se indican a continuación algunos planteamientos:

- Es necesario realizar un análisis de la situación del empleado público y su familia, a fin de conocer sus necesidades e intereses.
- Deben realizarse acciones de sensibilización y organización para que los trabajadores acepten el cambio a la provincia y para que los habitantes de la misma cambien sus actitudes respecto al "capitalino"
- La Desconcentración del Personal sin la Desconcentración de Funciones -- no será adecuada para el trabajador que acepta el cambio a la provincia, ya que el carácter inferior de las nuevas funciones desempeñadas provoca que en el futuro sea involuntario dicho cambio.
- Se considera pertinente realizar acciones de sensibilización y difusión de las ventajas de la Desconcentración de la Administración Pública para que los provincianos ayuden a los "desconcentrados" a adaptarse rápidamente.
- Se debe recurrir a estudios sobre Psicología Social que faciliten la interpretación y cambio de actitudes en grandes poblaciones.
- Los responsables de los programas de Desconcentración deben crear en los trabajadores una clara conciencia de los inconvenientes que pueden encontrar en la provincia, así como de las ventajas que obtendrán con el nuevo tipo de vida.

N O T A S

1. Klineberg O. Psicología Social. p.453
2. Idem. p. 454
3. Jones E. Fundamentos de Psicología Social. p. 152
4. Bettelheim. Prejuicio y Cambio Social. p. 148
5. Schutz en Secord y Backman. Psicología Social. P. 20
6. Secord y Backman. Op. cit. pp 20-21
7. Sherif y Sherif. Psicología Social. p. 256
8. Distancia Social.- Es una dimensión de interacción entre los miembros de diferentes grupos, que va desde la intimidad hasta la separación completa (sin ningún contacto). Se define en términos de las normas que gobiernan las situaciones en las cuales se permite la interacción con miembros de otros grupos. (Ibid)
9. Idem. pp. 260-267
10. Idem. p. 268
11. Aramoni, A. El mexicano ¿un ser aparente? pp. 42-43
12. Idem. p. 47
13. Riding, A. Vecinos distantes. p. 238

14. Weber, Max. Economía y Sociedad. p. 176
15. Merton, R. "Estructura burocrática y personalidad" en Estudios sobre estructura social y cultural. pp. 275-286
16. Careaga, G. Mitos y fantasías de la clase media en México. p. 185

B I B L I O G R A F I A

- ARAMONI Aniceto. El mexicano ¿un ser aparente? Ed. Offset, México, 1984.
- BETTELHEIM B. y JANOWITZ M. Prejuicio y cambio social. F.C.E., México, 1975.
- CAREAGA Gabriel. Mitos y fantasías de la clase media en México. Ed. Oceano, México, 1984.
- DIAZ GUERRERO Rogelio. Psicología del mexicano. Ed. Trillas, México, 1984.
- ✓ JONES E. Fundamentos de Psicología Social. Ed. Limusa, México, 1982.
- ✓ KLINEBERG Otto. Psicología Social. "Actitudes y opiniones". Ed. F.C.E., México, 1974.
- MERTON K. Robert. Estudios sobre estructura social y cultural. - "Estructura burocrática y personalidad". Ed. F.C.E., México, 1982.
- RAMIREZ Santiago. El mexicano. Psicología de sus motivaciones. - Ed. Grijalvo, México, 1977.
- RIDING Alan. Vecinos distantes. Un retrato de los mexicanos. Ed. Joaquín Mortiz/Planeta, México, 1985.
- RODRIGUEZ Aroldo. Psicología Social. "Percepción Social". Ed. Trillas, México, 1982.
- PEREZ CH. José. Señor Burócrata. Ed. Universo, México, 1981.

SECORD y BACKMAN. Psicología Social. Ed. Mc. Graw Hill, México, 1976.

SHERIF y SHERIF. Psicología Social. Ed. Harla, México, 1974.

WEBER Max. Economía y Sociedad. "La dominación legal con Administración Burocrática". Ed. F.C.E., México, 1981.

Plan Nacional de Desarrollo 1983 - 1988. Poder Ejecutivo -- Federal. Secretaría de Programación y Presupuesto.

BOLAÑOS M. Ramón. El Tribuno. "Bienvenidos chilangos a Xalapa, Veracruz, se espera no vayan a crear problemas y tengamos que censurarlos por sus vicios y mañas". México, D. F. , Enero de 1986, p. 5