

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

IZTAPALAPA

C.S.H.

090031

**" UN ANALISIS DE LAS RELACIONES HUMANAS EN ALGUNAS
EMPRESAS MEXICANAS, TOMANDO COMO BASE LOS PLANTEA-
MIENTOS ESTABLECIDOS EN LA OBRA DE ELTON MAYO ".**

INTEGRANTES.

AREVALO GASCA MA. EUGENIA MAGDALENA

GAMA PINEDA TEOFILA

POLANCO ORTIZ ALICIA PATRICIA

REYNOSO CASTILLO MA. ANGELICA

TREJO BASURTO ADELINA

ADMINISTRACION

ASESOR: DR. LUIS MONTAÑO HIROSE

MAYO 1985.

8L 1-XI-89

I N D I C E

090031

I. INTRODUCCION	1
II. PLANTEAMIENTO	5
III. INTERPRETACION	10
IV. VARIABLES	11
V. CUESTIONARIO	23
VI. CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS	28
VII. TABULACION	31
VIII. INTERPRETACION DE LA INFORMACION	104
IX. ENTREVISTA GRABADAS	111
X. PROBLEMAS A LOS QUE NOS ENFRENTAMOS	133
XI. CONCLUSIONES	136
XII. BIBIOGRAFIA	140

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación pretende ser un ---- auxiliar para el conocimiento más amplio de lo que son ---- las relaciones humanas dentro de las organizaciones, y ---- ver de un modo general cuales han sido las transformacio- nes del comportamiento social de los individuos dentro ---- de la industria, en el transcurso del tiempo, para facili- tar la comprensión del desarrollo del factor humano y ---- social.

Las relaciones humanas ocupan un lugar muy importan- te en nuestros días, y es por esto que decidimos abocar ---- nuestra investigación a realizar una serie de encuestas ---- y entrevistas a seis empresas con diferentes característi- cas pero muy bien definidas cuyos nombres no se darán a ---- conocer por causas de fuerza mayor, ya que las personas ---- dirigentes de cada una de éstas nos pidieron de favor que guardáramos en el anonimato los nombres de éstas empresas; es por esta razón que les designamos las siguientes lite- rales: A a la primera, B a la segunda, C a la tercera, D a la cuarta, E a la quinta y F a la sexta.

En la época que vivimos, nos enfrentamos a una cri- sis muy fuerte que afecta en muchos aspectos a todas ---- las personas, convirtiéndolas en robots; en personas ---- infelices, neuróticas, obsesivas, ... etc.; siendo esta la razón por la cual nosotras al darnos cuenta, que ---- las relaciones humanas cada vez se deterioran más, moti- vo por el cual, recurrimos a consultar uno de los muchos autores que fueron portavoces de la escuela de relacio----

nes humanas, siendo este un psicólogo australiano llamado Elton Mayo (1880 - 1949), porque su aportación fué trasladar a la industria una serie de investigaciones; cuyo objetivo es hacer un esfuerzo por conseguir una mayor y más profunda comprensión de las relaciones humanas, un tema - muy descuidado en esa época y de las formas en que éstas puedan mejorarse.

Para la realización de esta investigación nos basamos en los textos de Elton Mayo llamados: Problemas Humanos - de una Civilización Industrial y Problemas Sociales de -- una Civilización Industrial, de los cuales se sacaron --- una serie de variables que fueron consideradas como las - más relevantes de éstos textos, las cuales serán traslada- das en forma de preguntas que posteriormente formaron par- te de un cuestionario que se aplicará en las empresas -- antes mencionadas. Nuestro principal objetivo es detectar a través de la práctica que clase de cambios han sufrido - estas variables como son: la monotonía, la fatiga, el has- tío, el estado de ánimo, la obsesión, la vigilancia, la - cooperación, la anomia, el ausentismo, la élite, las habi- lidades técnicas y habilidades sociales; y ver si siguen - vigentes en nuestros días en las distintas empresas a in- vestigar.

Otro punto importante de este trabajo es la realiza- ción de entrevistas grabadas a personas que dirigen o que se encuentran encargadas de algún departamento.

Se hizo una tabulación general e individual de las - empresas así como una interpretación global de las cuales

se obtuvo un porcentaje para darnos cuenta de la situación que prevalece en las empresas de acuerdo a nuestros objetivos.

Se mencionaron brevemente los problemas a los cuales nos enfrentamos para la realización de este trabajo.

Para llevar a cabo una mejor tabulación de la información obtenida por medio de los cuestionarios, nos pareció que una forma muy sencilla pero útil para obtener el porcentaje, era el asignar a aquellas preguntas que tuvierón una serie de opciones diferentes letras ((A), (B); (C), - etc.); como se verá en el cuestionario que anexamos.

Dentro del cuestionario se plantearon dos preguntas abiertas. En la pregunta 17, se obtuvo primeramente el porcentaje de las personas que opinaron y de aquellas que se abstuvieron de hacerlo, presentándose estos resultados dentro de la tabulación de cada empresa y al final de la misma se enlistaron las diversas opiniones recabadas en forma textual.

En lo que concierne a la pregunta 42 igualmente se obtuvo el porcentaje de las personas que opinaron y de las que optaron por no hacerlo, presentándose también los resultados en la tabulación de cada empresa, añadiéndose a ésta con la información proporcionada por las personas que opinaron, cuatro opciones diferentes que son: excelente, buena, regular y mala con sus respectivos porcentajes. Así mismo se enlistaron al final de la tabulación las opiniones en forma textual.

RELACION DE OPCIONES CON SUS RESPECTIVAS LETRAS:

<u>LETRA</u>	<u>OPCION</u>
A	EXCELENTE
B	BUENA
C	REGULAR
D	MAIA

PLANTEAMIENTO GENERAL

La escuela de las relaciones humanas surgió como una crítica a las concepciones "clásicas" en donde la idea simplista de la naturaleza de la conducta humana en la organización y el afán de menoscabar el papel que desempeña en ella el "factor humano" constituyen un efecto orgánico.

Esta nueva corriente comienza con declaraciones humanistas, siendo portavoces de ésta Mary Parker Follett, Elton Mayo, Fritz Roethlisberger, Chester Barnard.

Los teóricos de esta nueva corriente exclaman patéticos: "¡ Nos hemos olvidado del hombre ". Se reconoce que las concepciones de la teoría "clásica" son absolutamente insuficientes tanto en el sentimiento teórico como práctico.

Se les opone una ciencia especial: la sociología de las relaciones de producción; la doctrina especial de las "relaciones humanas".

Esta doctrina trata de humanizar y dar una forma decorosa a los métodos anteriores.

La nueva doctrina "se acuerda" del hombre "olvidado" en beneficio del negocio capitalista. Exige que se investigue al factor humano en el proceso de la producción, para impulsar al individuo a trabajar con más rendimiento a cuenta de la satisfacción de ciertas demandas personales dentro de los límites tolerables por la organización capitalista de la producción. Los representantes de la corriente de las "Relaciones Humanas" ponen en tela de juicio la eficiencia misma de la forma burocrática de la gestión.

Es preciso investigar la conducta del individuo, la cual cambia según sean las condiciones y los motivos. Los sentimientos de los obreros, su estado de ánimo, sus condiciones, etc., son ahora objeto de importante y especial estudio.

El surgimiento de la escuela de las "relaciones humanas" guarda relación con el nombre del psicólogo australiano Elton Mayo, conocido por sus investigaciones en la esfera de la "sociología" de las relaciones de producción" como también por los experimentos de Hawthorne. La finalidad de estos experimentos realizados en la empresa directamente era investigar la "organización social dentro de los grupos de trabajadores". La principal conclusión que Mayo sacó se reduce a la --

afirmación de que no son los factores materiales, sino, principalmente los psicológicos y sociales los que influyen más en el crecimiento de la productividad del trabajo. Ahora bien, en muchos aspectos, esta idea había sido argumentada ya antes en los trabajos de Mary Parker Follett, cuyas investigaciones ocupan un lugar importante en la historia de la teoría norteamericana de la organización y la gestión, pese a que sólo han sido una de tantas premisas de la escuela de las "relaciones humanas" cuyos verdaderos fundadores son, como lo hemos señalado, Elton Mayo y Fritz Roethlisberger.

Los estudios realizados por Elton Mayo en una de las principales fábricas de la Western Electric Company en Hawthorne, cerca de Chicago y el material empírico acumulado durante los mismos, plantearon en toda su amplitud el problema de lo insostenible de varias premisas básicas de la teoría "clásica" de la gestión, la escuela de las "relaciones humanas" proclama que el hombre procura, "en primer lugar, un modo de vivir de relaciones sociales con los otros hombres y, en segundo lugar -como parte de todo eso-, una función económica que el grupo necesita y aprecia". Esto significa que la función económica del hombre no agota su actividad vital y que la actitud del individuo hacia dicha función depende de cómo la estiman los hombres con los que se relaciona y cuya actitud determina en considerable medida su status social.

A juicio de Mayo y sus adeptos, "el hombre es el único animal social que puede lograr su completa libertad sólo disolviéndose enteramente en el grupo". Es sintomático que el propio Elton Mayo y muchos otros representantes tempranos de la escuela de las "relaciones humanas" hayan sometido a una crítica muy acerba ciertos rasgos de la "sociedad industrial" y del medio social de producción creado por ésta. Dichos autores han señalado que el proceso de industrialización conduce a la destrucción de las tradiciones culturales capaces de coadyuvar a la solidaridad social, en virtud de lo cual los resultados directos del progreso económico son la "desorganización social" y los "individuos infelices".

Elton Mayo no se circunscribe a la sola esfera de la industria, sino que va más allá, señalando que el abismo entre las estructuras formal y no formal es típico tanto de cada empresa concreta como de toda la sociedad altamente industrial de nuestros días.

Por consiguiente, la esencia de la concepción de Mayo radica

en que el propio trabajo, el propio proceso de producción y las "exi--gencias puramente técnicas" que se le presentan tienen una importancia relativamente menor que la situación social y psicológica de la clase obrera en el proceso de producción. Por eso, todos los problemas de la producción deben examinarse desde el ángulo de las relaciones humanas, teniendo en cuenta los factores sociales y psicológicos.

Resumiendo el contenido fundamental de la escuela de las "re-laciones humanas", los autores norteamericanos modernos lo reducen a - tres tesis básicas:

- 1) el hombre es un "animal social",
- 2) la rígida jerarquía de la subordinación y la formali-zación de los procesos de organización son incompati-bles con la naturaleza del hombre, y
- 3) la solución del problema de los hombres es cosa de - los businessmen.

La escuela de las "relaciones humanas" ha puesto al descu---bierto la importancia de los factores no formales de la actividad de - la organización. La aplicación práctica de dicha escuela ha exigido -- que se examinen desde un ángulo nuevo todos los factores que influyen en la productividad del trabajo de los obreros. Se proclaman nuevos me-dios de elevar la productividad del trabajo, entre los que figuran la "ilustración de los empleados", "los acuerdos adoptados en grupos", "la participación de la gestión".

Los ideólogos de las "relaciones humanas" centran la aten---ción en el estudio de las relaciones de grupo subrayando que los "valo-res de grupo" son el factor más importante que debe tenerse en cuenta en la organización "científica de la gestión". En la práctica, esto -- significa que no basta crear en el sistema de organización condiciones capaces de estimular sólo los esfuerzos individuales de los obreros: - se necesitan medidas llamadas a ejercer efecto en determinados grupos sociales, considerando todas las peculiaridades psicológicas y sociales de los mismos.

Las Relaciones Humanas han jugado un papel muy importante en todo el mundo, pero a pesar de esto no se les ha dado la importancia que merecen, ni se han realizado estudios muy profundos para un mejor entendimiento. Es por esto que decidimos abordar este tema y tratar de dar un panorama más amplio y explicativo de las transformaciones que han sufrido las Relaciones Humanas a través del tiempo. Para lograr nuestro propósito tomamos como base a Elton Mayo, quién destaca la importancia que tienen los individuos dentro de las industrias, pero hace énfasis sobre el individuo en su contorno social y de los métodos que permiten una mejor comprensión de la conducta grupal, para que se lleven a cabo los objetivos de la industria, que es como fin último lograr una mayor productividad, mediante una colaboración grupal.

En cuanto a lo anterior, Mayo abrió nuevos senderos en lo que respecta a los métodos de estudio y la forma de asegurar una mejor comprensión de los obreros, en cuanto a individuos y relación con sus ocupaciones industriales y con los medios de mejorar su sensación de bienestar en el trabajo, lo cual se va a ver reflejado en una mayor productividad.

Mayo aportó a sus estudios en las industrias el método de investigación clínica desarrollado por Lawrence J. Henderson "...primero, familiaridad íntima, habitual e intuitiva con las cosas; segundo, conocimiento sistemático de las cosas; y tercero, una forma eficaz de pensar sobre las cosas"

Otra de sus principales aportaciones, es la de colocar en primer plano, el problema de asegurar la colaboración grupal en las actividades esenciales de la industria, Mayo muestra, por primera vez mediante ejemplos específicos que los administradores industriales pueden crear dentro de la propia industria un sustituto parcialmente efectivo del viejo efecto estabilizador de la vecindad.

INTERPRETACION

La situación actual en la que se encuentra nuestra país es muy fuerte para todas las personas, haciendo que las relaciones humanas vayan en detrimento y perjuicio de todos los que conforman la sociedad, esta situación se da tanto en las empresas, en la familia, con los amigos etcétera y por esta razón nuestra investigación va enfocada a las relaciones humanas que imperan en nuestros días, basandonos en Elton Mayo porque nos pareció interesante las aportaciones que él hace sobre las relaciones humanas, aunque como explicamos en el planteamiento no es el único que incursionó en esta corriente, pero para nosotras fue considerado como el más adecuado para llevar a cabo nuestro trabajo de campo.

La interpretación que le da Elton Mayo a las relaciones humanas es en el sentido psicológico y social que significa observar al individuo así como ver cuales son sus necesidades para que esto se refleje en una mayor productividad dentro de la empresa ya que esto también beneficia a los patronos.

Como se mencionó anteriormente, nos abocamos a las lecturas de Elton Mayo por ser un sociólogo que en su época se preocupó por el hombre que se encontraba olvidado y relegado a un segundo plano; siendo por medio de la corriente de las relaciones humanas - en donde el individuo es tomado en cuenta, y por supuesto no menospreciando a otros autores que también ayudaron a la colaboración de formar al hombre como punto clave de la empresa.

TRATAMIENTO DE VARIABLES

FATIGA Y MONOTONIA

Mayo realiza sus investigaciones, porque tiene la convicción de que es necesario saber mucho más sobre el aspecto humano y el significado humano de la industria.

Todas las investigaciones que se habían realizado - hasta la fecha, ya sea por parte de Instituciones o por iniciativa propia de diversos autores, consideran tanto a la fatiga como a la monotonía en forma aislada y sólo toman un aspecto del problema, por lo que sus resultados son insuficientes para determinar la causa o causas que originan dichas situaciones dentro del ámbito industrial.

Mayo determina que, el problema de la industria moderna está relacionado con estos descubrimientos, pero no reside del todo ni principalmente, en el terreno del desequilibrio orgánico en general.

Mediante sus investigaciones realizadas en la fábrica textil de Filadelfia, aplica métodos y suposiciones similares a los que establecieron Culpin y Smith. La solución a la que llega está perfectamente de acuerdo con los principios que años más tarde establece Wyatt sobre, los efectos de la monotonía y determina que ésta describe una variedad de situaciones personales, diferentemente condicionadas.

La palabra monotonía como la palabra fatiga se emplea generalmente para designar cualquier clase de desequilibrio inducido en el obrero, existiendo muchas posibilidades de se-

mejante desequilibrio, diferentes individuos y diferentes situaciones. El desequilibrio es tanto interoefectivo como exteroefectivo, es decir, existe desequilibrio dentro del individuo, y entre él y su trabajo.

A N O M I A

Esta palabra la introduce Durkheim, cuyo objetivo principal, era el de demostrar que una civilización industrial, en la medida en que cumple un rápido desarrollo, tiende a sufrir de una enfermedad que el llama "anomie" anomia, esto se tradujo algunas veces literalmente por anarquía, lo cual expresa exactamente el sentimiento de Durkheim.

Su afirmación central es, en primer lugar, que una colectividad reducida vive ordenadamente, de tal modo que los intereses de sus miembros están subordinados al interés del grupo. Subordinado se refiere más bien al hecho de que un individuo, que ha nacido en una comunidad de esta naturaleza, pueda durante su infancia y su adolescencia -- ver delante de sí la función que sin duda alguna cumplirá con el grupo cuando sea adulto.

Esta anticipación regula su pensamiento y su acción en los años formativos y, al llegar a la edad adulta, culmina en satisfacción y en un sentido de función y de necesidad para la sociedad.

A través de toda su vida, es solidario con el grupo. Durkheim sostiene que el progreso moderno ha terminado con esa vida de función satisfactoria para el individuo y el grupo.

Nos encontramos frente a una condición de anomia, de falta de plan en la vida, que se está convirtiendo en característica de la vida de los individuos y de las comunidades. Esto se debe por lo menos en parte al desarrollo económico.

Durkheim afirma que los individuos están cayendo cada vez -- más en una continua agitación, en un desarrollo personal sin plan alguno, un método de vida que se destruye así mismo, porque los objetivos alcanzados ya no tienen criterio de valor, la felicidad está siempre -- más allá de cualquier objetivo alcanzado.

La teoría de la anomia es necesaria, de cualquier manera, -- aunque sólo sea como definición de problema.

En la actualidad la anomia puede presentar una seria dificultad y hasta una seria amenaza para la continuación de la existencia de determinada comunidad, quienes se dedican a estudiar las sociedades, -- deben aprender a reconocer sus síntomas significativos.

Elton Mayo reitera que no es posible achacar a la industria, o a cualquier otro progreso, toda la responsabilidad por este problema de desorganización social.

Esta variable es tomada por nosotros dentro de la industria como la falta de valores.

E L I T E

Esta variable es muy importante porque Elton Mayo se preocupó por la élite administrativa de su tiempo y él dice textualmente: -- "El problema urgente en la actualidad, es que nuestra élite administrativa se ha consagrado a unos pocos estudios especializados y ha desatendido indebidamente los aspectos humanos y sociales de la organización industrial".

Es necesario restaurar inmediatamente una verdadera colaboración humana y, como requisito previo, lo indispensable es ampliar el tipo de investigación.

Actualmente, un administrador debiera ser preparado como --- "oyente", muchas personas de nuestra élite lo están, pero no son capaces de relacionar los distintos "ecos" que sorprenden en una conversación con algo que está más allá de su propia experiencia, la limitación a su propia experiencia. Por muy inteligente que sea un hombre, por amplia que sea su experiencia y a sus propios poderes reflexivos hacen de él un ignorante, en comparación con lo que sería si conociese las investigaciones pertinentes.

El mundo entero necesita con urgencia una élite administrativa que pueda comprender y manejar las dificultades concretas que plantea la colaboración humana. Esto es muy importante porque los administradores que existían se preocupaban más por problemas económicos que por los problemas humanos y sociales y este último aspecto era el que debía de tener más relevancia para controlar los problemas.

Elite la tomamos como variable en cuanto a que sentimos que es necesaria para la resolución de todos los problemas humanos y sociales que existen en todas las organizaciones.

Si vemos la importancia que tiene con las organizaciones actuales podemos ver que es mucha porque los problemas humanos y sociales a través del tiempo se han ido incrementando y pensamos que es por medio de una formación de administradores capaces de comprender y analizar una actitud individual o una actitud de un grupo en función, gran parte de nuestras dificultades desaparecerían.

OBSESION

Esta es la afección descrita como obsesión por Janet y la escuela francesa, y como neuresis de coacción por los freudianos. Es la única que parece libre de toda sospecha de complicación orgánica patológica, a diferencias del histerismo y de la psicosis. Es la única seguramente curable, en muchos, casos, por medio de una reducción de un "análisis" psicológico. Donde, el individuo es incapaz de gobernar su pensamiento reflexivo: esta obsesionado, por ciertas ideas, que parecen tener un poder de "coacción" para imponerse entre sus preocupaciones, aunque crea que semejantes ideas son irracionales o falsas. En los casos extremos, la enfermedad es grave.

Frente a esta patología de pensamiento, las actitudes de la escuela francesa y alemana de psicopatología son enteramente distintas. Contrariamente a lo que por lo general se supone, las dos descripciones son intrínsecamente incenciliables son más bien complementarias.

...(Janet) cualquier perturbación importante de equilibrio personal, el que mantiene un individuo con la realidad que le rodea, tendrá a acarrear una consecuencia obsesiva en su pensamiento. La causa de desencadenamiento puede ser un desequilibrio orgánico, un tipo de fatiga por ejemplo; o puede ser una experiencia social de inadecuación personal. En cualquiera de estos casos, desplegará durante este tiempo la encefalización obsesiva, la indecisión exagerada, una preocupación enfermiza por quimeras personales.

El interés que el grupo investigador mostró por los estudios de Janet es que éste se esforzó, ante todo, por demostrar que en verdaderos casos de obsesión el paciente puede hacerse cargo ocasionalmente de una situación de urgencia y, durante ese período, no revela ninguno de sus

habituales.

Este tipo de afección descrita como obsesión va a repercutir en la productividad; como una baja en el rendimiento individual, es decir, de la persona obsesionada y en términos generales al grupo de trabajo.

En los estudios de psicología clínica y de laboratorio lo que interesa es el individuo, su capacidad e incapacidad profesional, su "ajuste" e "inadaptación" sociales; dichos estudios serán siempre importantes, pero no hacen más que rozar el borde de la investigación humana.

ESTADO DE ANIMO

Si en una lista de instituciones industriales, el orden estuviera determinado por la consideración hacia el obrero y por su verdadero interés de su bienestar, la Western Electric Company ocuparía en ellas un lugar privilegiado. Ha instalado un restaurante en el que puede obtenerse buena comida por precio módico, hay un hospital muy bien instalado y equipado, que cuenta con un cuerpo médico de gran capacidad; la sección de personal utiliza todos los métodos existentes de orientación profesional, en un esfuerzo por adaptar el trabajo al trabajador.

Una compañía decididamente partidaria de justicia y de la humanidad en sus relaciones con los obreros, la cual crea un estado de ánimo bueno.

En consecuencia, este estado de ánimo que provoca la compañía para sus trabajadores es bueno y por lo tanto, la productividad es alta debido al medio ambiente que ha provocado ésta.

VIGILANCIA

Consiste en la ausencia de prácticas administrativas -- enfadesas y de vigilancia hacia las obreras.

Se pensaba que ~~si tales~~ los empleados pudieran ser -- entrevistados y ~~se les permitiera~~ sus comentarios sinceros; se obtendría un amplio cuadro de las prácticas de vigilancia en uso y de la conveniencia de tales prácticas.

El tipo de vigilancia que se realiza en el experimento es indirecto, es decir, ahora el supervisor no las -- esta vigilando de cercas, directamente, sino de lejos; -- en el que se deja sentir a las obreras que ya no se les -- esta vigilando. Pero en realidad no sucede así, lo que -- pasa ahora es que se les tiene más vigiladas y por lo -- tanto más explotadas. En esta clase de variable, el efecto que tiene en la productividad se va a reflejar por el -- tipo de vigilancia que esté presente.

HABILIDADES SOCIALES Y HABILIDADES TECNICAS.

El Dr. Pierre Janet, en el libro de Elton Mayo de Problemas - Sociales..., hace una distinción entre dos diferentes habilidades que a través de 50 años de paciente investigación clínica demostró que es necesario que mantengan una relación equilibrada para que el individuo conquiste la cordura, estas dos habilidades son la habilidad técnica y la habilidad social.

Janet dice que la habilidad social se muestra como una capacidad para recibir comunicaciones de los demás, y para responder a las actitudes e ideas de los otros de manera de promover una participación simpática en una tarea común. Y la habilidad técnica se manifiesta como una capacidad para manipular las cosas al servicio de propósitos humanos.

La habilidad técnica requerida para la industria se desarrolla en dos direcciones. Primero, se requiere un tipo de habilidad mucho mayor: el que se basa especialmente en el adecuado conocimiento científico y de ingeniería y es adaptable y creador. Y segundo, la habilidad que se exige a un operario ha ido esfumándose en forma creciente; este se ha convertido más en un servidor de la máquina que en un mecánico.

Mayo dice que históricamente, de la habilidad técnica bien desarrollada en un campo dado de actividades, nace en general como producto una ciencia. Y destaca que las abstracciones científicas no se extraen del aire o de la reflexión incontrolada; sino que éstas están profundamente enraizadas en una habilidad preexistente y a esto se aplica el método adoptado por Henderson: "...primero, familiaridad íntima, habitual e intuitiva con las cosas; segundo, conocimiento sistemá

tico de las cosas; y tercero, una forma eficaz de pensar sobre las cosas."

Entonces, resumiendo, se dice que las habilidades adquiridas por el individuo durante el aprendizaje eran de dos clases; por una parte mecánicas y técnicas; y por otra sociales. Además, tales habilidades se equilibraban con respecto a las situaciones que enfrentaba el individuo. La estabilidad de técnicas iba de la mano con la estabilidad del compañerismo.

Mayo cree que el estudio social debería comenzar con la observación cuidadosa de lo que puede describirse como comunicación, que es la capacidad de un individuo para transmitir sus sentimientos e ideas a otro, la capacidad de los grupos para comunicarse efectivamente e íntimamente con otros.

El desequilibrio entre el desarrollo de la habilidad técnica y la social ha traído consecuencias desastrosas para la sociedad, como es la segunda guerra mundial. Pero en ninguna parte los estudios científicos brindan una preparación en habilidades sociales, adecuada a las necesidades rápidamente cambiantes en nuestra civilización industrial.

AUSENTISMO

El ausentismo ha sido y sigue siendo desde entonces una preocupación para las empresas cualquiera que ésta sea su rama.

De aquí que el directivo trata de encontrar la mejor forma para eliminarlo, muchos estudios giran en torno a este gravísimo problema, pero ninguno de ellos hasta el momento ha sido lo suficientemente perfecto para suprimirlo, no obstante se han encontrado técnicos que los han reducido.

El ausentismo se ve reflejado en los términos horas-hombre de trabajo perdido, ya que éstas cifras (horas-hombre) cumplen el propósito de dar al ejecutivo información inmediata sobre la salud laboral de su fábrica.

A pesar de que existen otras causas que ocasionan el ausentismo (enfermedad, dificultad de transportación, dificultad de familia, etc.), la más importante según Mayo son:

- La escasa oportunidad de formarse en grupos
- Falta de comprensión al trabajador

Mayo considera que existen tanto factores internos como externos que intervienen a éste problema. Había que estudiar más a fondo las causas por las cuales un trabajador no asiste a sus labores diarias, tener una mayor atención a los recursos humanos, ya que son la fuente del progreso de dicha empresa.

C O O P E R A C I O N

Desde la aparición del hombre fue necesaria la cooperación para satisfacer sus necesidades, por lo que Elton Mayo toma como punto de apoyo la cooperación en grupo, por medio de esto se asegura que el individuo esté contento con su trabajo y -- además que exista una responsabilidad mutua dentro del mismo..

Mayo se da cuenta que en una empresa que se trabaja en cooperación su producción es abundante en relación a otra. Además de que existe un medio ambiente favorable en cuanto a comunicación.

Barnad menciona que por medio de la cooperación la empresa se vuelve más eficiente.

En la actualidad se refleja la participación de grupos en diferentes empresas, por medio de su nivel de producción.

CUESTIONARIO

La información que usted nos proporcione será tratada de manera confidencial.

1.- ¿ Considera que el trabajo que desempeña es repetitivo?

SI

NO

2.- ¿Cuál cree que es la causa o causas que ocasionana la fatiga en su trabajo?

(A) () condiciones de salud

(B) () Ventilación

(C) () iluminación

(D) () el trabajo en sí

(E) () otros.

Especifique _____

3.- ¿ Con qué frecuencia falta a su trabajo ? ✓

(A) () nunca

(B) () por lo menos una vez al mes

(C) () 2 ó 3 veces al mes

(D) () más de tres veces al mes

4.- ¿ Las funciones que desempeña son necesarias para la realización del trabajo que realiza otra u otras personas ?

SI

NO

5.- ¿ Las relaciones entre los miembros de su grupo de trabajo son:

Excelentes

(A)

Buenas

(B)

Regulares

(C)

Pésimas

(D)

6.- ¿ Cuáles son los servicios que le proporciona la compañía ?

(A) () automóvil

(D) () transporte

(B) () servicio médico

(E) () otros

(C) () comedor

especifique _____

7.- Si falta a su trabajo, cuáles son las principales causas ?

(A) () condiciones familiares

(D) () medios, de transporte

(B) () condiciones de salud.

(E) () otras

(C) () medio ambiente laboral

especifique _____

8.- ¿ Cree usted que los canales de comunicación que utiliza la compañía son los adecuados ?

SI

NO

9.- ¿ Cómo considera que es la comunicación con sus compañeros ?

Excelente
(A)

Buena
(B)

Regular
(C)

Pésima
(D)

10.- ¿ Cómo considera que es la comunicación con su jefe ?

Excelente
(A)

Buena
(B)

Regular
(C)

Pésima
(D)

11.- ¿ Existe vigilancia en el desempeño de su trabajo ?

SI

NO

12.- ¿ Con los servicios y prestaciones que le proporciona la compañía (servicio de comedor, servicio médico, salarios, bonificaciones, etc.) se siente usted contento ?

SI

NO

13.- ¿ Cuáles son las principales habilidades técnicas requeridas en su trabajo.

(A) () habilidades especializadas

(B) () habilidades manuales

14.- ¿ Existe una relación de compañerismo durante el desempeño de su trabajo técnico ?

SI

NO

15.- ¿ Si se le vigila, se siente usted presionado en su trabajo ?

SI

NO

16.- ¿ Cómo se expresa la relación de compañerismo ?

(A) () comen juntos

(B) () platican asuntos personales

(C) () se ayudan mutuamente en su trabajo

(D) () otros

17.- ¿ Qué tipo de control o vigilancia propondría usted para una mejor supervisión de su trabajo ?

18.- ¿ Considera usted que al trabajador se le toma un verdadero interés para su bienestar dentro de la compañía ?

SI

NO

19.- ¿ Considera que la compañía a credado un buen estado de ánimo ?

SI

NO

20.- ¿ Quién forma la élite dentro de la empresa ?

Los obreros _____ los supervisores _____ los altos ejecutivos _____
(A) (B) (C)

21.- ¿ Cree usted que ésta élite está bien capacitada y comprende los problemas humanos y sociales ?

SI

NO

22.- ¿ Sus superiores comprenden sus problemas dentro de la organización ? ✓

SI

NO

23.- ¿ Tiene usted un problema fuera de la organización que afecte su labor dentro de ésta ?

SI

NO

24.- ¿ Su relación familiar es:

Excelente
(A)

Buena
(B)

Regular
(C)

Pésima
(D)

25.- Acude a sus labores con:

Animo
(A)

Flojera
(B)

Desinterés
(C)

26.- ¿ Qué es lo que más le gusta de su trabajo ? ✓

(A) () las relaciones entre compañeros

(B) () los servicios que da la compañía

(C) () las prestaciones que da la compañía

(D) () la confianza que se le brinda

(E) () la comunicación entre jefe y subordinado

(F) () las condiciones ambientales

(G) () otros

27.- ¿ Si la compañía le proporciona servicio de comedor, qué es lo que más le agrada de éste ?

(A) () limpieza

(B) () variedad de menú

(C) () buena atención

(D) () otros

28.- ¿Sus superiores o jefes son personas consideradas con usted?

SI

NO

29.- ¿ Considera importante su trabajo ?

SI

NO

30.- ¿ Qué considera que sería bueno para la mejor realización de su trabajo ?

- (A) buenas condiciones de servicio
- (B) instrumentos de trabajo apropiados
- (C) buena comunicación entre compañeros
- (D) buena comunicación entre superiores
- (E) descansos más prolongados

31.- ¿ Se identifica con sus compañeros ?

SI

NO

32.- ¿ Cuáles de los siguientes medios de comunicación existen dentro de la -
compañía ?

- (A) folletos
- (B) revistas
- (C) periódicos
- (D) boletines
- (E) otros

33.- ¿ Qué importancia le da a cualesquiera de éstos ?

Mucha
(A)

Poca
(B)

Regular
(C)

34.- ¿ Cuáles son las prestaciones que le proporciona la compañía ?

- (A) despensas
- (B) bonificaciones
- (C) comisiones
- (D) venta de productos a precios reducidos
- (E) vales para actividades culturales
- (F) otros

35.- ¿ Qué otras relaciones tiene con su grupo que no sea el trabajo ?

- (A) actividades deportivas
- (B) convivencia familiar
- (C) excursiones
- (D) otros

36.- ¿ Que opina de la frase ? " No somos jefes ni empleados sino amigos "

(A) que es buena pero no se lleva a cabo

(B) que es buena y sí se lleva a cabo

(C) carece de importancia

37.- ¿ Cree usted que la compañía colabora en sus problemas personales ?

SI

NO

38.- ¿ Cree usted que se distrae frecuentemente en su trabajo ?

SI

NO

39.- ¿ Cuáles son las principales causas de distracción cuando está trabajan
do ?

(A) problemas personales

(B) problemas familiares

(C) problemas económicos

(D) problemas de salud

(E) conflictos internos

(F) trabajo repetitivo

(G) presión debido a la vigilancia

(H) falta de motivación

40.- ¿Cuál de las siguientes escuelas psicológicas considera usted importan-
tes ?

(A) conductismo

(B) Gestalf

(C) Estructuralismo

(D) Psicoanálisis

(E) Psicología social

(F) Funcionalismo

(G) otros

41.- ¿ Considera que la utilización de la Psicología dentro de las relaciones
humanas es buena

SI

NO

42.- ¿ Qué opina a cerca de su empresa ?

CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS

EMPRESA "B"

- EMPRESA TRANSNACIONAL
- PRODUCCION DE PRODUCTOS VINILICOS Y SUS DERIVADOS
- FABRICACION DE MAS DE 20,000 PRODUCTOS PARA EL HOGAR

EMPRESA "D"

- BANCA DE FOMENTO INDUSTRIAL
- BANCA DE DESARROLLO INDUSTRIAL Y DE INVERSION MAS IMPORTANTE DEL PAIS Y UNA DE LAS PRINCIPALES FINANCIERAS DE AMERICA LATINA

PRINCIPALES FUNCIONES:

- VIGILAR Y REGULAR EL MERCADO NACIONAL DE VALORES DE CREDITO A LARGO / PLAZO
- PROMOVER LA INVERSION DE CAPITALES EN LA ORGANIZACION Y LA EXPANSION - DE EMPRESAS INDUSTRIALES
- ACTUAR COMO FIDUCIARIO Y COMO AGENTE DEL GOBIERNO FEDERAL EN LA EMI - SION, CONTRATACION Y COINVERSION DE VALORES PUBLICOS

EMPRESA "C"

- EMPRESA DESCENTRALIZADA
- INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE
- BRINDA APOYO FINANCIERO A OTRAS EMPRESAS
- FOMENTA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

EMPRESA "E"

- . EN LOS MOMENTOS ACTUALES CONSTITUYE LA COLUMNA VERTEBRAL DE LA ESTRUCTURA ECONOMICA NACIONAL.
- . ES UN ORGANISMO QUE EFECTUA EN FORMA DIRECTA EN TODAS LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA PRODUCCION DE HIDROCARBUROS.
- . LA EXPORTACION DE HIDROCARBURO.
- . LA BUSQUEDA DE TECNOLOGIAS PROPIAS PARA LA OPTIMIZACION DE LOS PROCESOS Y LA SOLUCION A NUEVOS PROBLEMAS.
- . LA BUSQUEDA DE HIDROCARBUROS.
- . PROPORCION A RECURSOS FINANCIEROS PARA CUBRIR GASTOS DE INVERSIONES Y PARA APOYAR LAS ACTIVIDADES DE NUESTRO SISTEMA ECONOMICO.
- . PRINCIPAL APORTADOR DE DIVISAS.
- . ES UN ORGANISMO PARAESTATAL.
- . EL CRECIMIENTO DE ESTA INDUSTRIA, HA SIDO APAREJADA A UNA INCENSANTE BUSQUEDA DE INCREMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD, MEDIANTE LA PRODUCCION DE RECURSOS TECNICOS MATERIALES Y HUMANOS.

EMPRESA "F"

- **EMPRESA PRIVADA**
- **INDUSTRIA HULERA**
- **TRANSFORMACION DEL HULE PARA LA ELABORACION DE LLANTAS Y CAMARAS, PARA EL TRANSPORTE EN GENERAL Y PARA EL DESARROLLO DEL PAIS.**

T A B U L A C I O N

E M P R E S A " A "

090081

- (a) Número de pregunta
- (B) Número de opciones
- (c) Respuesta de cada opción
- (d) Porcentaje

(a)	(b)	(c)	(d)
1.-	(SI)	0	0.00%
	(NO)	5	100.00%
2.-	(A)	0	0.00%
	(B)	0	0.00%
	(C)	0	0.00%
	(D)	4	80.00%
	(E)	1	20.00%
3.-	(A)	3	60.00%
	(B)	2	40.00%
	(C)	0	0.00%
	(D)	0	0.00%
4.-	(SI)	5	100.00%
	(NO)	0	0.00%
5.-	(A)	1	20.00%
	(B)	3	60.00%
	(C)	1	20.00%
	(D)	0	0.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
6.-	(A)	0	=	0.00%
	(B)	5	=	62.50%
	(C)	1	=	12.50%
	(D)	0	=	0.00%
	(E)	2	=	25.00%
7.-	(A)	1	=	16.67%
	(B)	4	=	66.67%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	0	=	0.00%
	(E)	2	=	16.67%
8.-	(SI)	5	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%
9.-	(A)	1	=	20.00%
	(B)	3	=	60.00%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	1	=	20.00%
10.-	(A)	2	=	40.00%
	(B)	3	=	60.00%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	0	=	0.00%
11.-	(SI)	3	=	60.00%
	(NO)	2	=	40.00%
12.-	(SI)	5	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
13.--	(A)	4	=	80.00%
	(B)	1	=	20.00%
14.--	(SI)	4	=	80.00%
	(NO)	1	=	20.00%
15.--	(SI)	2	=	40.00%
	(NO)	3	=	60.00%
16.--	(A)	2	=	22.22%
	(B)	2	=	22.22%
	(C)	4	=	44.44%
	(D)	1	=	11.11%
17.--	opinaron	5	=	100.00%
	no opinaron	0	=	0.00%
18.--	(SI)	4	=	80.00%
	(NO)	1	=	20.00%
19.--	(SI)	4	=	80.00%
	(NO)	1	=	20.00%
20.--	(A)	3	=	60.00%
	(B)	1	=	20.00%
	(C)	1	=	20.00%
21.--	(SI)	3	=	60.00%
	(NO)	2	=	40.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
22.--	(SI)	4	=	80.00%
	(NO)	1	=	20.00%
23.--	(SI)	1	=	20.00%
	(NO)	4	=	80.00%
24.--	(A)	5	=	100.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	0	=	0.00%
25.--	(A)	5	=	100.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	0	=	0.00%
26.--	(A)	3	=	17.65%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	2	=	11.76%
	(D)	5	=	29.41%
	(E)	3	=	17.65%
	(F)	3	=	17.65%
	(G)	1	=	5.88%
27.--	No hay servicio de comedor			
28.--	(SI)	5	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%
29.--	(SI)	5	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
30.--	(A)	0	=	0.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	4	=	50.00%
	(D)	4	=	50.00%
	(E)	0	=	0.00%
31.--	(SI)	4	=	80.00%
	(NO)	1	=	20.00%
32.--	(A)	1	=	12.50%
	(B)	1	=	12.50%
	(C)	1	=	12.50%
	(D)	1	=	12.50%
	(E)	4	=	50.00%
33.--	(A)	3	=	60.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	2	=	40.00%
34.--	(A)	0	=	0.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	1	=	14.29%
	(E)	1	=	14.29%
	(F)	5	=	71.43%
35.--	(A)	0	=	0.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	2	=	100.00%
		3 no contestaron		=

(a)	(b)	(c)	-	(d)
36.-	(A)	4	=	80.00%
	(B)	1	=	20.00%
	(C)	0	=	0.00%
37.-	(SI)	1	=	20.00%
	(NO)	4	=	80.00%
38.-	(SI)	1	=	20.00%
	(NO)	4	=	80.00%
39.-	(A)	2	=	25.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	1	=	12.50%
	(D)	1	=	12.50%
	(E)	1	=	12.50%
	(F)	0	=	0.00%
	(G)	0	=	0.00%
	(H)	2	=	25.00%
			2 no contestaron	=
40.-	(A)	0	=	0.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	2	=	100.00%
	(E)	0	=	0.00%
	(F)	0	=	0.00%
	(G)	0	=	0.00%
			3 no contestaron	=
41.-	(SI)	4	=	80.00%
	(NO)	1	=	20.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
42.-	(A)	0	-	0.00%
	(B)	4	-	100.00%
	(C)	0	-	0.00%
	(D)	0	-	0.00%
		1 no contestaron		20.00%

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 Y 42

PREGUNTA NUMERO 17

- MEJORAR EL SISTEMA DE CONTROLES.
- MEJORAR EL SISTEMA DEL MISMO.
- TENER UNA PLATICA DE VEZ EN CUANDO PARA QUE HAYA MAS COMUNICACION Y SE DISPERSEN ALGUNAS DUDAS QUE SE TENGAN.
- LLEVAR TODO PERFECTAMENTE CONTROLADO Y CON ORDEN.
- OCASIONALMENTE INVESTIGAR POR MEDIO DE OTRAS PERSONAS SOBRE EL COM - PORTAMIENTO LABORAL.

PREGUNTA NUMERO 42

- SE INTERESA EN QUE SUS EMPLEADOS SOBRESALGAN PROFESIONALMENTE.
- ES UNA EMPRESA QUE SE ESFUERZA POR SUPERARSE CADA DIA MAS.
- ES UNA EMPRESA QUE SE INTERESA MUCHO POR LAS RELACIONES CON SUS SU- BORDINADOS.
- ES UNA EMPRESA PATERNALISTA.

T A B U L A C I O N .

EMPRESA "B"

- (a) Número de pregunta
- (b) Número de opciones
- (c) Respuesta de cada opción
- (d) Porcentaje.

(a)	(b)	(c)	(d)
1.-	(SI)	6	= 54.54%
	(NO)	5	= 45.45%
2.-	(A)	1	= 7.14%
	(B)	3	= 21.42%
	(C)	2	= 14.29%
	(D)	6	= 42.86%
	(E)	2	= 14.29%
3.-	(A)	6	= 54.54%
	(B)	5	= 45.45%
	(C)	0	= 0
	(D)	0	= 0
4.-	(SI)	11	= 100.00%
	(NO)	0	= 0
5.-	(A)	5	= 45.45%
	(B)	6	= 54.54%
	(C)	0	= 0
	(D)	0	= 0
	(E)	0	= 0

(a)	(b)	(c)	(d)
6.-	(A)	1	= 8.33%
	(B)	11	= 91.66%
	(C)	0	= 0
	(D)	0	= 0
	(E)	0	= 0
7.-	(A)	2	= 15.38%
	(B)	9	= 69.23%
	(C)	0	= 0
	(D)	1	= 7.69%
	(E)	1	= 7.69%
8.-	(SI)	11	= 100.00%
	(NO)	0	= 0
9.-	(A)	4	= 36.36%
	(B)	6	= 54.54%
	(C)	1	= 9.09%
	(D)	0	= 0
10.-	(A)	1	= 9.09%
	(B)	8	= 72.72%
	(C)	2	= 18.18%
	(D)	0	= 0
11.-	(SI)	6	= 54.54%
	(NO)	5	= 45.45%
12.-	(SI)	10	= 90.90%
	(NO)	1	= 9.09%
13.-	(A)	11	= 84.61%
	(B)	2	= 15.38%

(a)	(b)	(c)	(d)
14.-	(SI)	9	= 81.81%
	(NO)	2	= 18.18%
15.-	(SI)	6	= 54.54%
	(NO)	5	= 45.45%
16.-	(A)	6	= 30.00%
	(B)	5	= 25.00%
	(C)	8	= 40.00%
	(D)	1	= 5.00%
17.-		opinaron	6 = 54.54%
		no opinaron	5 = 45.45%
18.-	(SI)	11	= 100.00%
	(NO)	0	= 0
19.-	(SI)	11	= 100.00%
	(NO)	0	= 0
20.-	(A)	0	= 0
	(B)	1	= 8.33%
	(C)	11	= 91.66%
21.-	(SI)	10	= 90.90%
	(NO)	1	= 9.09%
22.-	(SI)	10	= 90.90%
	(NO)	1	= 9.09%
23.-	(SI)	0	= 0
	(NO)	11	= 100.00%

(a)	(b)	(c)	(d)
24.-	(A)	8	= 72.72%
	(B)	3	= 27.27%
	(C)	0	= 0
	(D)	0	= 0
25.-	(A)	11	= 100.00%
	(B)	0	= 0
	(C)	0	= 0
	(D)	0	= 0
26.-	(A)	4	= 18.18%
	(B)	0	= 0
	(C)	3	= 13.64%
	(D)	8	= 36.36%
	(E)	2	= 9.09%
	(F)	4	= 18.18%
	(G)	1	= 4.54%
28.-	(SI)	11	= 100.00%
	(NO)	0	= 0
29.-	(SI)	11	= 100.00%
	(NO)	0	= 0
30.-	(A)	1	= 8.33%
	(B)	1	= 8.33%
	(C)	3	= 25.00%
	(D)	7	= 58.33%
	(E)	0	= 0
31.-	(SI)	11	= 100.00%
	(NO)	0	= 0

(a)	(b)	(c)	=	(d)
32.-	(A)	3	=	11.54%
	(B)	2	=	7.69%
	(C)	10	=	38.46%
	(D)	10	=	38.46%
	(E)	1	=	3.85%
33.-	(A)	4	=	36.36%
	(B)	2	=	18.18%
	(C)	5	=	45.45%
34.-	(A)	5	=	17.24%
	(B)	5	=	17.24%
	(C)	0	=	0
	(D)	8	=	27.59%
	(E)	10	=	34.49%
	(F)	1	=	3.45%
35.-	(A)	1	=	8.33%
	(B)	0	=	0
	(C)	3	=	25.00%
	(D)	8	=	66.66%
36.-	(A)	5	=	45.45%
	(B)	4	=	36.36%
	(C)	2	=	18.18%
37.-	(SI)	9	=	81.81%
	(NO)	2	=	18.18%
38.-	(SI)	0	=	0
	(NO)	11	=	100.00%

(a)	(b)	(c)	(c)
39.-	(A)	1	= 5.55%
	(B)	3	= 16.67%
	(C)	0	= 0
	(D)	1	= 5.55%
	(E)	2	= 11.11%
	(F)	7	= 38.89%
	(G)	2	= 11.11%
	(H)	2	= 11.11%
40.-	(A)	4	= 20.00%
	(B)	0	= 0
	(C)	1	= 5.00%
	(D)	9	= 45.00%
	(E)	4	= 20.00%
	(F)	2	= 10.00%
	(G)	0	= 0
41.-	(SI)	11	= 100.00%
	(NO)	0	= 0
42.-	(A)	4	= 36.36%
	(B)	7	= 63.63%
	(C)	0	= 0
	(D)	0	= 0

RESPUESTAS A LA PREGUNTA 17 y 42

17.-

- Frecuente para verificar el cumplimiento de objetivos
- Los actuales están bien
- Mayor comunicación empleado y jefe
- Mayor apoyo en el desarrollo dentro de la Cía
- Periódica para ver el desarrollo del trabajo
- Mayor comunicación

42.-

- Tiene un agradable ambiente de trabajo; lo consideró buena Cía
- Excelente empresa que permite el desarrollo profesional
- Es una empresa que permite a sus empleados gran desarrollo personal y profesional
- Es una de las mejores empresas en México, que permite el desarrollo profesional
- Es una importante empresa, trasnacional que brinda buenas oportunidades de desarrollo profesional
- Es una de las mejores Cía trasnacionales del país, con una organización adecuada.
- Es buena en general, motiva y prepara a su personal y tiene un buen ambiente de trabajo
- Es una Cía progresista en la cual uno con esfuerzo propio puede desarrollarse completamente dentro de la organización siempre y cuando cuente con el apoyo, mencionado y confianza necesaria de parte de su jefe
- * - Es una empresa grande y trasnacional y por lo mismo hay mayores oportunidades de desarrollo profesional
- Es una de las trasnacionales más importantes en México

T A B U L A C I O N

E M P R E S A " C "

- (a) Número de pregunta
- (b) Número de opciones
- (c) Respuesta de cada opción
- (d) Porcentaje

(a)	(b)	(c)	(d)
1.-	(SI)	12	60.00%
	(NO)	8	40.00%
2.-	(A)	4	16.67%
	(B)	5	20.83%
	(C)	2	8.33%
	(D)	8	33.33%
	(E)	5	20.84%
3.-	(A)	15	75.00%
	(B)	5	25.00%
	(C)	0	0.00%
	(D)	0	0.00%
4.-	(SI)	20	100.00%
	(NO)	0	0.00%
5.-	(A)	3	15.00%
	(B)	13	65.00%
	(C)	4	20.00%
	(D)	0	0.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
6.-	(A)	0	=	0.00%
	(B)	20	=	60.61%
	(C)	13	=	39.39%
	(D)	0	=	0.00%
	(E)	0	=	0.00%
7.-	(A)	2	=	10.00%
	(B)	17	=	85.00%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	0	=	0.00%
	(E)	1	=	5.00%
8.-	(SI)	17	=	85.00%
	(NO)	3	=	15.00%
9.-	(A)	0	=	0.00%
	(B)	18	=	90.00%
	(C)	2	=	10.00%
	(D)	0	=	0.00%
10.-	(A)	3	=	15.00%
	(B)	13	=	65.00%
	(C)	4	=	20.00%
	(D)	0	=	0.00%
11.-	(SI)	15	=	75.00%
	(NO)	5	=	25.00%
12.-	(SI)	20	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
13.-	(A)	11	=	55.00%
	(B)	9	=	45.00%
14.-	(SI)	16	=	80.00%
	(NO)	4	=	20.00%
15.-	(SI)	3	=	15.00%
	(NO)	17	=	85.00%
16.-	(A)	8	=	25.81%
	(B)	5	=	16.13%
	(C)	17	=	54.84%
	(D)	1	=	3.22%
17.-	opinaron	6	=	54.54%
	no opinaron	5	=	45.45%
18.-	(SI)	18	=	90.00%
	(NO)	2	=	10.00%
19.-	(SI)	18	=	90.00%
	(NO)	2	=	10.00%
20.-	(A)	0	=	0.00%
	(B)	5	=	25.00%
	(C)	15	=	75.00%
21.-	(SI)	13	=	65.00%
	(NO)	7	=	35.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
22.--	(SI)	15	=	75.00%
	(NO)	5	=	25.00%
23.--	(SI)	2	=	10.00%
	(NO)	18	=	90.00%
24.--	(A)	9	=	45.00%
	(B)	9	=	45.00%
	(C)	2	=	10.00%
	(D)	0	=	0.00%
25.--	(A)	20	=	100.00%
	(B)	0	=	0.00%
	(C)	0	=	0.00%
26.--	(A)	9	=	19.56%
	(B)	8	=	17.39%
	(C)	8	=	17.40%
	(D)	11	=	23.91%
	(E)	4	=	8.70%
	(F)	3	=	6.52%
	(G)	3	=	6.52%
27.--	(A)	4	=	26.67%
	(B)	1	=	6.67%
	(C)	8	=	53.33%
	(D)	2	=	13.33%
28.--	(SI)	20	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
29.--	(SI)	20	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%
30.--	(A)	8	=	29.63%
	(B)	3	=	11.11%
	(C)	5	=	18.52%
	(D)	10	=	37.04%
	(E)	1	=	3.70%
31.--	(SI)	20	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%
32.--	(A)	9	=	17.31%
	(B)	14	=	26.92%
	(C)	7	=	13.46%
	(D)	15	=	28.85%
	(E)	7	=	13.46%
33.--	(A)	7	=	35.00%
	(B)	4	=	20.00%
	(C)	9	=	45.00%
34.--	(A)	2	=	5.71%
	(B)	2	=	5.71%
	(C)	0	=	0.00%
	(D)	7	=	20.00%
	(E)	11	=	31.43%
	(F)	13	=	37.14%

(a)	(b)	(c)	090081	(d)
35.--	(A)	11	=	43.31%
	(B)	3	=	11.54%
	(C)	4	=	15.38%
	(D)	8	=	30.77%
36.--	(A)	13	=	65.00%
	(B)	4	=	20.00%
	(C)	3	=	15.00%
37.--	(SI)	3	=	15.00%
	(NO)	17	=	85.00%
38.--	(SI)	6	=	30.00%
	(NO)	14	=	70.00%
39.--	(A)	2	=	11.11%
	(B)	1	=	5.56%
	(C)	2	=	11.11%
	(D)	3	=	16.67%
	(E)	4	=	22.22%
	(F)	2	=	11.11%
	(G)	0	=	0.00%
	(H)	4	=	22.22%
40.--	(A)	5	=	15.15%
	(B)	1	=	3.03%
	(C)	2	=	6.06%
	(D)	9	=	27.27%
	(E)	13	=	39.40%
	(F)	2	=	6.06%
	(G)	1	=	3.03%

(a)	(b)	(c)	-	(d)
41.-	(SI)	20	=	100.00%
	(NO)	0	=	0.00%
42.-	(A)	3	=	16.67%
	(B)	13	=	72.22%
	(C)	2	=	11.11%
	(D)	0	=	0.00%

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 y 42

17

- Mediante resultados en el trabajo, por medio de gráficas de Gantt
- Ninguna, puesto que la existente es positiva.
- El mejor control sería supervisar más de cerca al personal.
- Ninguna
- Mayor comunicación entre jefe y empleado.
- Administración por resultados.
- Solamente vigilancia más extrema hacia el personal.
- La vigente es la adecuada.
- Cada persona debería de estar consciente del por qué y para qué -
está aquí.
- Que hubiera una comunicación más adecuada.
- Que se prepare a los supervisores para el mejor desempeño de sus
labores.
- Ante todo creo que lo principal es dar confianza al personal para
que a su vez él se sienta comprometido para con nosotros.

42

- Que da un excelente servicio, ya que es de lo mejor en su ramo y
que sí se preocupa de todo su personal.
- En términos generales se puede decir que es una empresa con un -
amplio campo de actividades, lo cual nos permite desarrollarnos y
realizarnos siempre y cuando se le ponga mucho interés y entusias
mo en las cosas que realizamos.

- Que es buena, pero podría ser mejor si todos colaborarán.
- Es una institución que brinda a sus empleados la oportunidad de superarse de la misma.
- Es buena empresa.
- Es buena pero por tratarse de un banco tal vez exista alguna presión.
- Que es una empresa como cualquier otra, que es necesario trabajar para poder estar en posibilidades de ocupar mejores puestos y salarios.
- Se necesita la comunicación de jefe a empleados, saber realmente de sus opiniones, darles confianza y saberlos escuchar.
- Buena empresa que motiva mucho al personal.
- Es una empresa que permite el desenvolvimiento profesional.
- Brinda la oportunidad de superarse, es buena Institución.
- Es una empresa seria e importante.
- Es buena.
- Es una empresa con una estructura sólida y que da confianza en el puesto que se desempeñe, además da la seguridad del empleo.
- El ambiente es agradable y se trabaja agusto.
- Es una empresa importante y bien organizada por lo cual el trabajo es más sencillo y agradable.
- Es lo máximo.
- Es una buena empresa pero falta coordinación y comunicación.

T A B U L A C I O N

EMPRESA "D"

NOTA: (a) Corresponde al número de preguntas.
 (b) Corresponde a las diversas opciones.
 (c) Corresponde al número de respuestas por cada opción.
 (d) Corresponde al porcentaje.

(a)	(b)	(c)	=	(d)
1.-	(SI)	12	=	30%
	(No)	28	=	70%
2.-	(A)	5	=	11.90%
	(B)	9	=	21.43%
	(C)	5	=	11.90%
	(D)	11	=	25.19%
	(E)	12	=	28.57%
	(+) 7 no hay fatiga			-----
3.-	(A)	30	==	75%
	(B)	7	=	17.5%
	(C)	3	=	7.5%
4.-	(SI)	34	=	85%
	(No)	6	=	15%
5.-	(A)	13	=	32.5%
	(B)	24	=	60%
	(C)	2	=	5%
	(D)	1	=	2.5%
	(E)	0	=	0
6.-	(A)	4	=	5.33%
	(B)	34	=	45.33%
	(C)	37	=	49.33%
	(D)	0	=	0
	(E)	0	=	0
	(F)	0	=	0
7.-	(A)	5	=	12.82%
	(B)	31	=	79.49%
	(C)	2	=	5.13%
	(D)	0	=	0
	(E)	1	=	2.5%
	(F)	0	=	0
(+) 5 nada			-----	12.5%

(a)	(b)	(c)	(d)
8.-	(SI) (NO)	32 8	= = 80% 20%
9.-	(A) (B) (C) (D)	II 27 I I	= = 27.5% = 67.5% = 2.5% = 2.5%
10.-	(A) (B) (C) (D)	8 28 4 0	= = 20% = 70% = 2.5% = 0
11.-	(SI) (NO)	29 II	= = 72% 27.5%
12.-	(SI) (NO)	39 I	= = 97.5% 2.5%
13.-	(A) (B)	34 6	= = 85% 15%
14.-	(SI) (NO)	38 2	= = 95% 5%
15.-	(SI) (NO)	15 25	= = 37.5% 62.5%
16.-	(A) (B) (C) (D)	15 14 31 7	= = 22.39% = 20.90% = 46.27% = 10.45%
17.-	(A) opinarán (B) no opinarán	22 18	= = 55% 45%
18.-	(SI) (NO)	31 9	= = 77.5% 22.5%
19.-	(SI) (NO)	35 5	= = 87.5% 12.5%
20.-	(A) (B) (C) (+) 5 no contestarán (+) 2 todos	4 0 29	= = 12.12% = 0 = 87.88%
			----- 12.5%
			----- 5%

(a)	(b)	(c)	(d)
21.-	(SI)	25	= 62.5%
	(NO)	10	= 25%
	(+)5 no contestarán		----- 12.5%
22.-	(SI)	33	= 82.5%
	(NO)	7	= 17.5%
23.-	(SI)	1	= 2.5%
	(NO)	39	= 97.5%
24.-	(A)	21	= 52.5%
	(B)	19	= 47.5%
	(C)	0	= 0
	(D)	0	= 0
25.-	(A)	27	= 92.5%
	(B)	2	= 5%
	(C)	1	= 2.5%
26.-	(A)	23	= 22.11%
	(B)	20	= 19.23%
	(C)	21	= 20.19%
	(D)	17	= 16.34%
	(E)	11	= 10.57%
	(F)	8	= 7.69%
	(G)	4	= 3.84%
27.-	(A)	34	= 41.46%
	(B)	27	= 39.92%
	(C)	18	= 21.95%
	(D)	3	= 3.65%
28.-	(SI)	39	= 97.5%
	(NO)	1	= 2.5%
29.-	((SI)	38	= 95%
	(NO)	2	= 5%
30.-	(A)	14	= 24.56%
	(B)	16	= 28.07%
	(C)	9	= 15.79%
	(D)	17	= 31.57%
	(E)	0	= 0

(a)	(b)	(c)	=	(d)
31.-	(SI)	38	=	95%
	(NO)	2	=	5%
32.-	(A)	29	=	27.36%
	(B)	34	=	32.07%
	(C)	5	=	4.7%
	(D)	30	=	28.30%
	(E)	8	=	7.5%
33.-	(A)	22	=	55%
	(B)	4	=	10%
	(C)	14	=	35%
34.-	(A)	28	=	23.93%
	(B)	21	=	17.94%
	(C)	6	=	5.12%
	(D)	21	=	17.95%
	(E)	28	=	23.93%
	(F)	13	=	11.11%
35.-	(A)	17	=	34%
	(B)	19	=	38%
	(C)	5	=	10%
	(D)	9	=	18%
36.-	(A)	20	=	50%
	(B)	10	=	25%
	(C)	10	=	25%
37.-	(SI)	21	=	52.5%
	(NO)	19	=	47.5%
38.-	(SI)	6	=	15%
	(NO)	34	=	85%
39.-	(A)	14	=	18.66%
	(B)	3	=	4%
	(C)	6	=	11.3%
	(D)	9	=	16.93%
	(E)	6	=	11.32%
	(F)	4	=	7.5%
	(G)	5	=	9.4%
	(H)	8	=	15.09%

(a)	(b)	(c)	(d)
40.-	(A)	14 =	18.66%
	(B)	3 =	4%
	(C)	9 =	12%
	(D)	17 =	22.66%
	(E)	18 =	24%
	(F)	11 =	14.66%
	(G)	3 =	4%
	(+)	3 no contestarán -----	4%

41.-	(SI)	39 =	97.5%
	(NO)	1 =	2.5%

42.-	(A) EXCELENTE	15 =	40.54%
	(B) BUENA	9 =	24.32%
	(C) REGULAR	13 =	35.14%
	(D) MALA	0 =	0
	(+)	3 NO CONTESTARON -----	7.5%

PREGUNTA # 17

- Relación de labor al terminar el trabajo.
- No hay a vigilancia.
- Emplear un adecuado uso de los términos como ejemplo - es "urgente" utilizarlo solo cuando es una situación - real.
- La información requerida al mismo.
- Con base a objetivos.
- Dejar hacer el trabajo y sugerirle a uno las mejoras.
- Mejor trato de tipo personal por parte de los funcionarios hacia los empleados.
- A través de un informe semanal de actividades que previamente se programarán .
- Revisión periódica de funciones y fijar objetivos.
- Observación directa por parte de los supervisores.
- Supervisión con insipientes dando a conocer el objetivo que se persigue.
- Participación en la elaboración.
- Personal capacitado.
- Personal capacitado.
- La actual esta bien.
- ~~Es~~ ~~esta~~ ~~bien~~ ~~la~~ ~~actual~~.

PREGUNTA # 42

- Buena empresa.
- Excelente empresa.
- Es una empresa con prestigio que permite el desenvolvimiento profesional.
- Es una empresa donde todos formamos una familia.
- Es una institución muy importante en México.
- Es una excelente institución con increíbles prestaciones pero no compensa y satisface necesidades.

- Cree que es importante para el desarrollo del país y - que en general se preocupa por las relaciones entre el personal de la misma.
- Es de las mejores en el país.
- Es excelente empresa.
- Es excelente.
- Da confianza y seguridad.
- Es una institución en la que el personal necesita mayor dedicación a su trabajo y menos compañerismo.
- Es excelente empresa.
- Es una empresa con prestigio que permite el desenvolvimiento profesional.
- Es muy completa y con muy buen ambiente de trabajo.
- Es buena empresa, hace que guste el trabajo.
- Es excelente empresa en todas las gerencias excepte la de contaduría.
- Es excelente pero falta comunicación a nivel empleado.
- Falta que se nos tiene en cuenta en la mayoría de las - actividades que desarrolla.
- Es de las mejores en el país.
- Ofrece muchas oportunidades y superación para elevar la eficiencia y motivación de los empleados por el lugar - importante en el que ocupa en el modelo desarrollo del país.
- Es una de las más importantes de Latinoamérica que se - preocupa por el desarrollo del país; crea fuentes de - trabajo.
- Es la mejor en cuanto al desarrollo económico del país.
- Empresa que tiene un buen prestigio dentro de la empresa de gobierno.
- Es buena y una de las mejores.
- Es un ente importante dentro del desarrollo económico del país.
- Es excelente en todo lo que cabe.

- Requiere en forma vigente de un buen curso sobre la -
dinámica e integración grupal a fin de elevar la cali-
dad humana(valores) y la eficiencia en el trabajo ----
(motivación).
- Es una de las mejores empresas dentro del país.
- Es una "gran" institución con metas definidas.

EMPRESA "E"

- a) Corresponde al número de pregunta.
- b) Corresponde a las diversas opciones.
- c) Corresponde al número de respuestas por cada opción.
- d) Corresponde al porcentaje.

a) b) c) d)

1.- (SI) 7 = 35 %
 (NO) 13 = 65%

2.- (A) 3 = 16.67 %
 (B) 2 = 11.11 %
 (C) 4 = 22.22 %
 (D) 6 = 33.33 %
 (E) 5 SIN CONTESTAR = 25 % DEL TOTAL.

3.- (A) 10 = 50 %
 (B) 10 = 50 %
 (C) 0 = 0 %

4.- (SI) 19 = 95 %
 (NO) 1 = 5 %

5.- (A) 5 = 25 %
 (B) 12 = 60 %
 (C) 2 = 10 %
 (D) 1 = 5 %

6.- (A) 0 = 0 %
 (B) 20 = 95.24 %
 (C) 0 = 0 %
 (D) 1 = 4.76 %
 (E) 0 = 0 %

7.- (A) 3 = 10.71 %
 (B) 18 = 64.29 %
 (C) 3 = 10.71 %
 (D) 4 = 14.29 %
 (E) 0 = 0 %

8.- (SI) 11 = 55 %
 (NO) 9 = 45 %

a)	b)	c)	d)
9.-	(A)	16 = 80 %	
	(B)	1 = 5 %	
	(C)	3 = 15 %	
	(D)	0 = 0 %	
10.-	(A)	2 = 10 %	
	(B)	13 = 65 %	
	(C)	5 = 25 %	
	(D)	0 = 0 %	
11.-	(SI)	17 = 85 %	
	(NO)	3 = 15 %	
12.-	(SI)	16 = 80 %	
	(NO)	4 = 20 %	
13.-	(A)	18 = 85.71 %	
	(B)	3 = 14.29 %	
14.-	(SI)	13 = 65 %	
	(NO)	7 = 35 %	
15.-	(SI)	9 = 45 %	
	(NO)	11 = 55 %	
16.-	(A)	2 = 9.52 %	
	(B)	4 = 19.05 %	
	(C)	7 = 33.33 %	
	(D)	8 = 38.10 %	
17.-		OPINARON 11 = 55 %	
		NO OPINARON 9 = 45 %	
18.-	(SI)	5 = 25 %	
	(NO)	15 = 75 %	
19.-	(SI)	10 = 50 %	
	(NO)	10 = 50 %	
20.-	(A)	0 = 0 %	
	(B)	3 = 15 %	
	(C)	17 = 85 %	
21.-	(SI)	6 = 30 %	
	(NO)	14 = 70 %	

a)	b)	c)	d)
22.-	(SI)	4 =	20 %
	(NO)	16 =	80 %
23.-	(SI)	3 =	15 %
	(NO)	17 =	85 %
24.-	(A)	14 =	70 %
	(B)	5 =	25 %
	(C)	1 =	5 %
	(D)	0 =	0 %
25.-	(A)	17 =	85 %
	(B)	0 =	0 %
	(C)	3 =	15 %
26.-	(A)	9 =	29.03 %
	(B)	2 =	6.45 %
	(C)	9 =	29.03 %
	(D)	3 =	9.68 %
	(E)	3 =	9.68 %
	(F)	3 =	9.68 %
	(G)	2 =	6.45 %
27.-	NO HAY SERVICIO DE COMEDOR.		
28.-	(SI)	17 =	85 %
	(NO)	3 =	15 %
29.-	(SI)	20 =	100 %
	(NO)	0 =	0 %
30.-	(A)	6 =	15.79 %
	(B)	10 =	26.32 %
	(C)	9 =	23.69 %
	(D)	11 =	28.95 %
	(E)	2 =	5.26 %
31.-	(SI)	17 =	85 %
	(NO)	3 =	15 %
32.-	(A)	15 =	26.79 %
	(B)	12 =	21.43 %
	(C)	8 =	14.29 %
	(D)	15 =	26.79 %
	(E)	6 =	10.71 %

a)	b)	c)	d)
33.-	(A)	12 =	60 %
	(B)	3 =	15 %
	(C)	5 =	25 %
34.-	(A)	17 =	35.42 %
	(B)	9 =	18.75 %
	(C)	1 =	2.08 %
	(D)	10 =	20.83 %
	(E)	7 =	14.58 %
	(F)	4 =	8.33 %
35.-	(A)	6 =	27.27 %
	(B)	0 =	0 %
	(C)	0 =	0 %
	(D)	16 =	72.72 %
36.-	(A)	10 =	50 %
	(B)	6 =	30 %
	(C)	4 =	20 %
37.-	(SI)	4 =	20 %
	(NO)	16 =	80 %
38.-	(SI)	5 =	25 %
	(NO)	15 =	75 %
39.-	(A)	6 =	23.08 %
	(B)	1 =	3.85 %
	(C)	2 =	7.69 %
	(D)	5 =	19.23 %
	(E)	7 =	26.92 %
	(F)	1 =	3.85 %
	(G)	1 =	3.85 %
	(H)	3 =	11.54 %
40.-	(A)	6 =	19.35 %
	(B)	1 =	3.23 %
	(C)	6 =	19.35 %
	(D)	7 =	22.58 %
	(E)	8 =	25.81 %
	(F)	3 =	9.68 %
	(*)	4 NO LAS CONOCEN =	20 % DEL TOTAL.
41.-	(SI)	20 =	100 %
	(NO)	0 =	0 %

42.- OPINION ACERCA DE LA EMPRESA:

(A) EXCELENTE	2 = 12.50 %
(B) BUENA	3 = 18.75 %
(C) REGULAR	5 = 31.25 %
(D) MALA	6 = 37.50 %
(X) NO CONTESTARON	4 = 20 % DEL TOTAL.

OPINIONES A LA PREGUNTA NO. 17 :

- QUE EL PERSONAL QUE VIGILA ESTE MAS ACTUALIZADO EN LAS TECNICAS DE CONTROL.
- MEJOR SUPERVISION.
- BUENA TECNICA DE VIGILANCIA. (2)
- MAYOR CAPACITACION DEL PERSONAL DE VIGILANCIA.
- MEJOR TECNICA DE VIGILANCIA.
- QUE SE REALICE UNA VERDADERA SUPERVISION.
- QUE VERDADERAMENTE SUPERVISEN EL TRABAJO.
- INFORMACION MAS DEFINIDA SOBRE LOS CRITERIOS DE DISEÑO.
- QUE LA INFORMACION LLEGUE A TODOS LOS NIVELES (MEJOR COMUNICACION)
- PERSONAS PREPARADAS O MAS PREPARADAS PARA ESTE TIPO DE TRABAJO.

OPINIONES A LA PREGUNTA NO. 42.:

- MAGNIFICA EMPRESA.
- EMPRESA DE PRESTIGIO LA QUE DEBE ORGANIZARSE MEJOR.
- ES UNA BUENA EMPRESA. (2)
- ES DEFICIENTE EL SERVICIO EL CUAL PODRIA MEJORAR (HABIENDO MAS PRESUPUESTO ECONOMICO).
- ES BUENA Y CONSIDERO QUE LE HACE FALTA MAS MATERIAL DE TRABAJO Y HERRAMIENTAS.
- ES UNA EMPRESA QUE PERMITE EL DESARROLLO PERSONAL Y POR LO TANTO PROFESIONAL, PERO SU ESTRUCTURA INTERNA Y EXTERNA, FALTA UNA BUENA ADMINISTRACION.
- SE TRABAJA MUCHO PERO NO PAGAN BIEN.
- ES BOTIN DE CORRUPTOS.
- SE TIENE BUENOS SUELDOS PERO NO EXISTE UNA ORGANIZACION ADECUADA.
- PAGAN BIEN PERO ESTA DESORGANIZADA.
- ES IMPORTANTE EN EL DESARROLLO SOCIO-ECONOMICO DEL PAIS, PERO LA ESTRUCTURA INTERNA PROPICIA QUE NO CUMPLA TOTALMENTE CON SU FINALIDAD PRINCIPAL.
- ES UNA EMPRESA QUE CUENTA CON PRESTIGIO SOCIAL PERO EN SU ESTRUCTURA INTERNA ESTA MAL ADMINISTRADA.

- ES MUY BUENA EMPRESA Y OCUPA UN LUGAR MUY IMPORTANTE EN EL DESARROLLO DEL PAIS.
- EMPRESA DONDE DEBERIA EXISTIR MAYOR VIGILANCIA.
- ES UNA EMPRESA PARAESTATAL LLENA DE GENTE CORRUPTA.

T A B U L A C I O N

EMPRESA "F"

- (a) Corresponde al número de preguntas
- (b) Corresponde a las diversas opciones
- (c) Corresponde al número de respuestas por cada opción
- (d) Corresponde al porcentaje

(a)	(b)	(c)	(d)
1.-	(Si)	25	= 62.5%
	(No)	15	= 37.5%
2.-	(A)	2	= 4.35%
	(B)	13	= 28.26%
	(C)	9	= 19.56%
	(D)	20	= 43.48%
	(E)	2	= 4.35%
3.-	(A)	26	= 65%
	(B)	12	= 30%
	(C)	2	= 5%
	(D)	0	= 0%
4.-	(Si)	37	= 92.5%
	(No)	3	= 7.5%
5.-	(A)	3	= 7.5%
	(B)	34	= 85%
	(C)	3	= 7.5%
	(D)	0	= 0%
6.-	(A)	3	= 4.29%
	(B)	31	= 44.28%
	(C)	33	= 47.14%

	(D)	2	=	2.86%
	(E)	1	=	1.43%
7.-	(A)	15	=	34.88%
	(B)	25	=	58.14%
	(C)	0	=	0%
	(D)	2	=	4.65%
	(E)	1	=	2.33%

3 NO CONTESTA
RON = 7.5%

8.-	(Si)	26	=	65%
	(No)	14	=	35%

9.-	(A)	2	=	5%
	(B)	33	=	82.5%
	(C)	5	=	12.5%
	(D)	0	=	0%

10.-	(A)	4	=	10%
	(B)	31	=	77.5%
	(C)	5	=	12.5%
	(D)	0	=	0%

11.-	(Si)	25	=	62.5%
	(No)	15	=	37.5%

12.-	(Si)	32	=	80%
	(No)	8	=	20%

13.-	(A)	33	=	82.5%
	(B)	7	=	17.5%

14.-	(Si)	39	=	97.5%
	(No)	1	=	2.5%
15.-	(Si)	22	=	55%
	(No)	18	=	45%
16.-	(A)	21	=	29.58%
	(B)	19	=	26.76%
	(C)	26	=	32.62%
	(D)	5	=	7.04%
17.-	OPINARON	17	=	42.5%
	NO OPINARON	23	=	57.5%
18.-	(Si)	29	=	72.5%
	(No)	11	=	27.5%
19.-	(Si)	29	=	72.5%
	(No)	11	=	27.5%
20.-	(A)	10	=	27.03%
	(B)	4	=	10.81%
	(C)	23	=	62.16%
21.-	(Si)	20	=	52.63%
	(No)	18	=	47.37%

2 NO CONTESTA
 RON = 5%
 1 CONTESTO TO
 DAS = 2.5%

2 NO CONTESTA
 RON = 5%

22.-	(Si)	31	=	77.5%
	(No)	9	=	22.5%
23.-	(Si)	7	=	17.5%
	(No)	33	=	82.5%
24.-	(A)	17	=	42.5%
	(B)	23	=	57.5%
	(C)	0	=	0%
	(D)	0	=	0%
25.-	(A)	38	=	95%
	(B)	0	=	0%
	(C)	2	=	5%
26.-	(A)	11	=	15.28%
	(B)	10	=	13.89%
	(C)	14	=	19.44%
	(D)	23	=	31.94%
	(E)	10	=	13.89%
	(F)	4	=	5.56%
	(G)	0	=	0%
27.-	(A)	23	=	39.65%
	(B)	12	=	20.69%
	(C)	19	=	32.76%
	(D)	4	=	6.90%
28.-	(Si)	34	=	85%
	(No)	6	=	15%
29.-	(Si)	40	=	100%
	(No)	0	=	0%

30.-	(A)	11	=	18.33%
	(B)	16	=	26.67%
	(C)	17	=	28.30%
	(D)	15	=	25%
	(E)	1	=	1.7%
31.-	(Si)	37	=	92.5%
	(No)	3	=	7.5%
32.-	(A)	9	=	13.85%
	(B)	19	=	29.23%
	(C)	17	=	26.15%
	(D)	19	=	29.23%
	(E)	1	=	1.54%
33.-	(A)	23	=	57.5%
	(B)	6	=	15%
	(C)	11	=	27.5%
34.-	(A)	3	=	4.77%
	(B)	21	=	33.33%
	(C)	3	=	4.77%
	(D)	28	=	44.44%
	(E)	1	=	1.58%
	(F)	7	=	11.11%
35.-	(A)	24	=	54.54%
	(B)	8	=	18.18%
	(C)	1	=	2.28%
	(D)	11	=	25%
36.-	(A)	25	=	62.5%
	(B)	10	=	25%
	(C)	5	=	12.5%

37.--	(Si)	22	=	55%
	(No)	18	=	45%
38.--	(Si)	17	=	42.5%
	(No)	23	=	57.5%
39.--	(A)	7	=	17.5%
	(B)	0	=	0%
	(C)	2	=	5%
	(D)	5	=	12.5%
	(E)	12	=	30%
	(F)	5	=	12.5%
	(G)	3	=	7.5%
	(H)	6	=	15%
40.--	(A)	5	=	10.41%
	(B)	2	=	4.17%
	(C)	1	=	2.08%
	(D)	17	=	35.42%
	(E)	20	=	41.67%
	(F)	3	=	6.25%
	(G)	0	=	0%
41.--	(Si)	39	=	97.5%
	(No)	1	=	2.5%
42.--	(A)	7	=	20.59%
	(B)	23	=	67.65%
	(C)	1	=	2.94%
	(D)	3	=	8.82%

7 NO CONTESTA
RON = 17.5%

5 NO CONTESTA
RON = 12.5%

6 NO CONTESTA
RON = 15%

RESPUESTAS DE LAS PREGUNTAS

17 Y 42

(17)

- Supervisión por excepción / Administración por objetivos
- Calificar por evaluación por períodos mensuales
- Evaluación semanal
- Ayudar a corregir los errores
- Ser constante en la vigilancia
- Considerar standares de trabajo
- Asesoría y vigilancia en los procedimientos o métodos de trabajo
- Trabajo por objetivos
- Fijación de objetivos y revisión periódica de los mismos
- Supervisión técnica
- Ninguna
- Vigilar constantemente el trabajo designado
- Precaución en los materiales
- Control, que llegue la materia prima en buenas condiciones
- Trabajo normal
- Sin vigilancia
- Responsabilidad del trabajador para satisfacer a la empresa

(42)

- Es buena y puede uno escalar diferentes puestos
- Es buena empresa
- Es buena empresa con tendencias a crecer más y superarse en todos los aspectos tanto técnicos, humanos y sociales
- Es una organización bien cimentada con un personal muy profesional capacitada, que permite desarrollarse en la medida en que la persona se desempeñe
- Descuida el aspecto ambiental de las condiciones de trabajo, -- falta de actitud de servicio
- Lentitud en trámites administrativos
- Importante como fuente de enseñanza, ya que normalmente, está -- empresa está innovando en el mercado, lo que provoca la enseñan
za

- Es buena empresa pero carece de compañerismo
- Es buena empresa
- Es buena empresa
- Es buena empresa
- Es buena empresa
- Buen campo para el desarrollo profesional y económico
- Magnífica fuente de trabajo, magníficas prestaciones, buen trato buenas relaciones a todo nivel, pocas empresas hay como ésta
- Una de las mejores empresas del ramo
- Buena empresa, lo malo es que los supervisores, algunos, no están capacitados
- Buena, pero le falta conciencia respecto a los empleados
- Generalmente buena pero se debería enfocar a los problemas de los empleados que afectan el desempeño de su trabajo
- Es la mejor
- Buena empresa debido a sus grandes prestaciones y al trabajo -- que se realiza en ella
- Es excelente, sin embargo considero que debido a que la gente es la fisonomía de la empresa, vemos que aquí está el problema
- Es buena, pero la problemática del sindicato no permite mayor área de extensión
- Es importante
- Muy importante
- Es buena
- Es pésima la organización que deben llevar nuestros superiores a cabo
- No tiene una organización adecuada como debe de ser la correcta
- Es una compañía importante
- Mis labores que desempeño en la compañía es lo que más me gusta pero gracias a la compañía las puedo desempeñar
- La considero buena empresa
- Que es buena empresa pero le falta un poco de comunicación
- Que es una empresa muy mejorada a pesar de que no hace mucho -- que empezó a funcionar gracias al director que supo hacer lo mejor para todos
- Que es importante
- Que es una empresa en la cual el campo de desarrollo es lo suficientemente amplio, además demuestra el apoyo que le brinda a -

sus empleados para poder desarrollarse satisfactoriamente dentro de la misma y así mismo busca la manera de motivar al empleado para que éste desempeñe sus labores lo mejor posible para poder unificar los conocimientos del empleado y patrón llevando a cabo un mismo fin, hacer bien las cosas

TABULACION GENERAL

- a) Corresponde al número de pregunta
- b) Corresponde a las diversas opciones
- c) Corresponde al número de respuesta por cada opción
- d) Corresponde al porcentaje el cual ha sido cerrado. (%)

% POR EMPRESA

a)	(b)	(c)	(d)	A	B	C	D	E	F
1.-	(SI)	62 =	46	0	54.54	60	30	35	62.5
	(NO)	74 =	54	100	45.45	40	70	65	37.5
2.-	(A)	15 =	10	0	7.14	16.67	11.9	16.67	4.35
	(B)	32 =	21	0	21.42	20.83	21.43	11.11	20.26
	(C)	22 =	15	0	14.29	8.33	11.9	22.22	19.56
	(D)	55 =	37	80	42.86	33.33	26.19	33.33	43.48
	(E)	25 =	17	20	14.29	20.84	28.57		4.35
3.-	(A)	90 =	66	60	54.54	75	75	50	65
	(B)	42 =	30	40	45.45	25	17.5	50	30
	(C)	5 =	4	0	0	0	7.5	0	5
	(D)	0 =	0	0	0	0	0	0	0
4.-	(SI)	126 =	93	100	100	100	85	35	92.5
	(NO)	10 =	7	0	0	0	15	5	7.5
5.-	(A)	30 =	22	20	45.45	15	32.5	25	7.5
	(B)	92 =	68	60	54.54	65	60	60	65
	(C)	12 =	9	20	0	20	5	10	7.5
	(D)	2 =	1	0	0	0	2.5	5	0

a)	(b)	(c)	=	(d)	A	B	C	D	E	F
.-	(A)	8	=	4	0	8.33	0	5.33	0	4.22
	(B)	121	=	55	62.5	91.66	60.61	45.33	95.24	44.28
	(C)	84	=	38	12.5	0	39.39	49.33	0	47.14
	(D)	3	=	1	0	0	0	0	4.76	2.66
	(E)	3	=	1	25	0	0	0	0	1.43

.-	(A)	23	=	19	16.67	15.38	10	12.82	10.71	34.88
	(B)	104	=	70	66.67	69.23	85	79.49	64.29	58.14
	(C)	5	=	3	0	0	0	5.13	10.71	0
	(D)	7	=	5	0	7.69	0	0	14.29	4.65
	(E)	5	=	3	16.67	7.69	5	2.5	0	2.33

8 no contestaron = 5.88%

.-	(SI)	102	=	75	100	100	85	80	55	65
	(NO)	34	=	25	0	0	15	20	45	35

.-	(A)	34	=	25	20	36.36	0	27.5	80	5
	(B)	88	=	65	60	54.54	90	67.5	5	82.5
	(C)	12	=	9	0	9.09	10	2.5	15	12.5
	(D)	2	=	1	20	0	0	2.5	0	0

10.-	(A)	26	=	15	40	9.09	15	20	10	10
	(B)	96	=	71	60	72.72	65	70	65	77.5
	(C)	12	=	9	0	18.18	20	2.5	25	12.5
	(D)	0	=	0	0	0	0	0	0	0

11.-	(SI)	95	=	70	60	54.54	75	72	85	10.5
	(NO)	41	=	30	40	45.45	25	28	15	27.5

12.-	(SI)	122	=	90	100	90.90	100	97.5	80	80
	(NO)	14	=	10	0	9.09	0	2.5	20	20

a)	(b)	(c)	-	(d)	A	B	C	D	E	F
3.-	(A)	111	=	80	80	84.61	55	85	85.71	82.5
	(B)	28	=	20	20	15.38	45	15	14.29	17.5
4.-	(SI)	119	=	88	80	81.81	80	95	65	97.5
	(NO)	17	=	12	20	18.18	20	5	35	2.5
5.-	(SI)	57	=	42	40	54.54	15	37.5	45	55
	(NO)	79	=	58	60	45.45	85	62.5	55	45
6.-	(A)	54	=	25	22.22	30	25.51	22.39	9.50	29.58
	(B)	49	=	22	22.22	25	16.13	20.90	19.05	26.76
	(C)	93	=	42	44.44	40	54.84	46.27	33.33	32.62
	(D)	23	=	11	11.11	5	3.22	10.45	38.10	7.04
7.-	opinaron		=	54	100	54.54	54.54	55	55	42.5
	no opinaron		=	46	0	45.45	45.45	45	45	57.5
8.-	(SI)	98	=	72	80	100	90	77.5	25	72.5
	(NO)	38	=	28	20	0	10	22.5	75	27.5
9.-	(SI)	107	=	79	80	100	90	87.5	50	72.5
	(NO)	29	=	21	20	0	10	12.5	50	27.5
10.-	(A)	17	=	13	60	0	0	11.43	0	25
	(B)	14	=	11	20	8.33	25	0	15	10
	(C)	96	=	76	20	91.66	75	82.85	85	57.5
	no contestaron			5	0	0	0	12.5	0	5
11.-	(SI)	77	=	60	60	90.90	65	62.5	30	50
	(NO)	52	=	40	40	9.09	35	25	70	45
	no contestaron			5	0	0	0	12.5	0	5

(a)	(b)	(c)	=	(d)	A	B	C	D	E	F
22.-	(SI)	97	=	71	80	90.90	75	82.5	20	77.5
	(NO)	39	=	29	20	9.09	25	17.5	80	22.5
23.-	(SI)	14	=	10	20	0	10	2.5	15	17.5
	(NO)	122	=	90	80	100	90	97.5	85	82.5
24.-	(A)	74	=	54	100	72.72	45	52.5	70	42.5
	(B)	59	=	43	0	27.27	45	47.5	25	37.5
	(C)	3	=	2	0	0	10	0	5	0
	(D)	0	=	0	0	0	0	0	0	0
25.-	(A)	128	=	94	100	100	100	92.5	85	85
	(B)	2	=	1	0	0	0	5	0	0
	(C)	6	=	5	0	0	0	2.5	15	5
26.-	(A)	59	=	20	17.65	18.18	19.56	22.11	22.22	19.28
	(B)	40	=	14	0	0	17.39	19.23	6.45	13.89
	(C)	57	=	20	11.76	13.64	17.40	20.19	22.22	13.44
	(D)	67	=	23	29.41	36.36	23.91	16.34	9.70	31.94
	(E)	33	=	11	17.65	9.09	8.70	10.57	9.60	13.89
	(F)	25	=	9	17.65	18.18	6.52	7.69	9.60	5.56
	(G)	11	=	4	5.88	4.54	6.52	3.84	6.45	0
27.-	(A)	61	=	39						
	(A)						26.67	41.46		39.65
	(B)	40	=	26			6.67	39.92		20.69
	(C)	45	=	29			53.33	21.95		32.76
	(D)	9	=	6			13.33	3.65		6.90
28.-	(SI)	126	=	93	100	100	100	97.5	85	85
	(NO)	10	=	7	0	0	0	2.5	15	15

(a)	(b)	(c)	-	(d)	A	B	C	D	E	F
9.-	(SI)	134	=	99	100	100	100	95	100	100
	(NO)	2	=	1	0	0	0	5	0	0
0.-	(A)	40	=	20	0	8.33	29.63	24.56	15.73	18.33
	(B)	46	=	23	0	8.33	11.11	28.07	26.32	26.67
	(C)	47	=	23	50	25	18.52	15.73	23.49	28.30
	(D)	64	=	32	50	58.33	37.04	31.57	28.95	25
	(E)	4	=	2	0	0	3.7	0	5.23	1.7
1.-	(SI)	127	=	93	80	100	100	95	85	92.5
	(NO)	9	=	7	20	0	0	5	15	7.5
2.-	(A)	66	=	21	12.5	11.54	17.31	27.36	26.73	13.85
	(B)	82	=	26	12.5	7.69	26.92	32.07	21.43	29.23
	(C)	48	=	15	12.5	38.46	13.46	4.7	14.03	26.15
	(D)	90	=	29	12.5	38.46	28.85	28.30	26.73	23.23
	(E)	27	=	9	50	3.85	13.46	7.5	18.71	1.54
3.-	(A)	71	=	52	60	36.36	35	55	60	57.5
	(B)	19	=	14	0	18.18	20	10	15	15
	(C)	46	=	34	40	45.45	45	35	25	27.5
4.-	(A)	55	=	18	0	17.24	5.71	21.13	35.49	4.77
	(B)	58	=	19	0	17.24	5.71	17.24	18.75	13.33
	(C)	10	=	3	0	0	0	5.12	2.08	4.77
	(D)	75	=	25	14.29	27.59	20	17.25	28.33	14.44
	(E)	58	=	19	14.29	34.49	31.43	23.93	14.56	1.58
	(F)	43	=	14	71.43	3.45	37.14	11.11	8.33	11.11

a)	(b)	(c)	-	(d)	A	B	C	D	E	F
5.-	(A)	50	=	37	0	8.33	43.31	34	27.27	54.54
	(B)	30	=	19	0	0	11.54	38	0	10.10
	(C)	13	=	8	0	25	15.38	10	0	3.28
	(D)	54	=	35	100	66.66	30.77	18	72.72	25
	no contestaron			2	60					
6.-	(A)	77	=	57	80	45.45	65	50	50	20.5
	(B)	35	=	26	20	36.36	20	25	30	25
	(C)	24	=	18	0	18.18	15	25	20	12.5
7.-	(SI)	60	=	44	20	81.81	15	52.5	20	55
	(NO)	76	=	56	80	18.18	65	47.5	80	45
8.-	(SI)	35	=	26	20	0	30	15	25	42.5
	(NO)	101	=	74	80	100	30	65	75	57.5
9.-	(A)	32	=	19	25	5.55	11.11	18.66	23.08	17.5
	(B)	8	=	5	0	16.67	5.56	4	3.65	0
	(C)	13	=	8	12.5	0	11.11	11.3	7.69	5
	(D)	25	=	15	25	5.55	16.67	16.66	19.23	12.5
	(E)	32	=	19	12.5	11.11	22.22	11.32	26.02	30
	(F)	19	=	11	0	38.89	11.11	7.5	3.85	12.5
	(G)	11	=	7	0	11.11	0	9.4	3.85	7.0
	(H)	25	=	15	25	11.11	22.22	15.09	11.54	15
	no contestaron			7	40					17.5
10.-	(A)	34	=	16	0	20	13.15	10.00	10.00	10.41
	(B)	7	=	3	0	0	3.03	4	3.65	4.17
	(C)	19	=	9	0	5	6.06	12	10.00	2.08
	(D)	61	=	29	100	45	27.27	22.66	22.58	35.42
	(E)	63	=	30	0	20	39.40	24	25.81	41.67

a)	(b)	(c)	-	(d)	A	B	C	D	E	F
	(F)	21	=	10	0	10	6.06	14.66	9.68	6.25
	(G)	4	=	2	0	0	3.03	4	0	0
	no contestaron			9	60			4	20	12.5
1.-	(SI)	133	=	98	80	100	100	97.5	100	97.5
	(NO)	3	=	2	20	0	0	2.5	0	2.5
2.-	(A)	31	=	26	0	36.36	10.67	40.54	12.50	20.59
	(B)	59	=	49	100	63.63	72.22	24.32	18.75	67.65
	(C)	21	=	17	0	0	11.11	35.14	31.25	2.94
	(D)	9	=	8	0	0	0	0	37.50	0.82
	no contestaron			12	20			7.5	20	15

TABULACION GENERAL DEL PRIMER NIVEL

- a) número de preguntas
- b) número de opciones
- c) número de respuestas en las diferentes opciones
- d) porcentaje

a)	b)	c)	=	d)
1.-	(SI)	11	=	45.83%
	(NO)	13	=	54.17%
2.-	(A)	3	=	11.11%
	(B)	7	=	25.92%
	(C)	3	=	11.11%
	(D)	11	=	40.75%
	(E)	3	=	11.11%
		2	no contestaron =	8.00%
3.-	(A)	19	=	76.00%
	(B)	6	=	24.00%
	(C)	0	=	00
	(D)	0	=	00
4.-	(SI)	25	=	100.00%
	(NO)	0	=	.00
5.-	(A)	5	=	20.00%
	(B)	16	=	64.00%
	(C)	4	=	16.00%
	(D)	0	=	00
6.-	(A)	3	=	6.00%
	(B)	25	=	50.00%
	(C)	18	=	36.00%
	(D)	1	=	2.00%
	(E)	3	=	6.00%

a)	b)	c)		d)
7.-	(A)	5	=	17.86%
	(B)	21	=	75.00%
	(C)	0	=	00
	(D)	2	=	7.14%
	(E)	0	=	00
		3	no contestaron	= 12.00%
8.-	(SI)	20	=	80.00%
	(NO)	5	=	20.00%
9.-	(A)	2	=	8.00%
	(B)	15	=	60.00%
	(C)	5	=	20.00%
	(D)	3	=	12.00%
10.-	(A)	4	=	16.00%
	(B)	18	=	72.00%
	(C)	3	=	12.00%
	(D)	0	=	00
11.-	(SI)	18	=	72.00%
	(NO)	7	=	28.00%
12.-	(SI)	21	=	84.00%
	(NO)	4	=	16.00%
13.-	(A)	18	=	72.00%
	(B)	7	=	28.00%
14.-	(SI)	20	=	80.00%
	(NO)	5	=	20.00%
15.-	(SI)	12	=	48.00%
	(NO)	13	=	52.00%

a)	b)	c)	=	d)
16.-	(A)	15	=	35.72%
	(B)	9	=	21.42%
	(C)	16	=	33.34%
	(D)	4	=	9.52%
17.-	opinaron	14	=	56.00%
	no opinaron	11	=	44.00%
18.-	(SI)	19	=	76.00%
	(NO)	6	=	24.00%
19.-	(SI)	18	=	72.00%
	(NO)	7	=	28.00%
20.-	(A)	0	=	00
	(B)	2	=	8.00%
	(C)	23	=	92.00%
21.-	(SI)	13	=	52.00%
	(NO)	12	=	48.00%
22.-	(SI)	17	=	68.00%
	(NO)	8	=	32.00%
23.-	(SI)	1	=	4.00%
	(NO)	24	=	96.00%
24.-	(A)	13	=	52.00%
	(B)	11	=	44.00%
	(C)	1	=	4.00%
	(D)	0	=	00
25.-	(A)	24	=	96.00%
	(B)	0	=	00
	(C)	1	=	4.00%

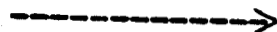
a)	b)	c)	=	d)
26.-	(A)	11	=	20.00%
	(B)	8	=	14.56%
	(C)	11	=	20.00%
	(D)	14	=	25.45%
	(E)	5	=	9.09%
	(F)	3	=	5.45%
	(G)	3	=	5.45%
27.-	(A)	10	=	47.62%
	(B)	4	=	19.05%
	(C)	7	=	33.33%
	(D)	0	=	00
		10	no son testaron	=
28.-	(SI)	21	=	84.00%
	(NO)	4	=	16.00%
29.-	(SI)	25	=	100.00%
	(NO)	0	=	00
30.-	(A)	8	=	20.00%
	(B)	7	=	17.50%
	(C)	9	=	22.50%
	(D)	15	=	37.50%
	(E)	1	=	2.50%
31.-	(SI)	23	=	92.00%
	(NO)	2	=	8.00%
32.-	(A)	10	=	20.41%
	(B)	11	=	22.45%
	(C)	9	=	18.37%
	(D)	15	=	30.61%
	(E)	4	=	8.16%

a)	b)	c)	=	d)
33.-	(A)	11	=	44.00%
	(B)	6	=	24.00%
	(C)	8	=	32.00%
34.-	(A)	5	=	9.26%
	(B)	13	=	24.07%
	(C)	3	=	5.55%
	(D)	16	=	29.64%
	(E)	10	=	18.52%
	(F)	7	=	12.96%
35.-	(A)	7	=	25.92%
	(B)	6	=	22.22%
	(C)	2	=	7.42%
	(D)	12	=	44.44%
		2 no contestaron	=	8.00%
36.-	(A)	19	=	76.00%
	(B)	4	=	16.00%
	(C)	2	=	8.00%
37.-	(SI)	12	=	48.00%
	(NO)	13	=	52.00%
38.-	(SI)	6	=	24.00%
	(NO)	19	=	76.00%
39.-	(A)	5	=	20.00%
	(B)	1	=	4.00%
	(C)	1	=	4.00%
	(D)	1	=	4.00%
	(E)	2	=	8.00%
	(F)	7	=	28.00%
	(G)	2	=	8.00%
	(H)	6	=	24.00%
		7 no contestaron	=	28.00%

a)	b)	c)	d)
40.-	(A)	7	= 15.91%
	(B)	2	= 4.55%
	(C)	5	= 11.36%
	(D)	11	= 25.00%
	(E)	14	= 31.82%
	(F)	5	= 11.36%
	(G)	0	= 00
		1	no las conoce = 4.00%
41.-	(SI)	24	= 96.00%
	(NO)	1	= 4.00%
42.-	(A)	2	= 9.52%
	(B)	15	= 71.44%
	(C)	1	= 4.76%
	(D)	3	= 14.28%
		4	no contestaron = 16.00%

TABULACION DEL NIVEL " B "

a.)	b.)	c.)	=	d.)
1.-	(SI)	33	=	41.77 %
	(NO)	46	=	58.23 %
2.-	(A)	9	=	11.25 %
	(B)	15	=	18.75 %
	(C)	13	=	16.25 %
	(D)	25	=	31.25 %
	(E)	18	=	22.5 %
3.-	(A)	48	=	55.82 %
	(B)	33	=	38.37 %
	(C)	4	=	4.65 %
	(D)	1	=	1.16 %
4.-	(SI)	72	=	91.14 %
	(NO)	7	=	8.86 %
5.-	(A)	23	=	29.12 %
	(B)	51	=	64.56 %
	(C)	4	=	5.06 %
	(D)	1	=	1.26 %
6.-	(A)	4	=	2.80 %
	(B)	72	=	50.35 %
	(C)	49	=	34.27 %
	(D)	0	=	0 %
	(E)	18	=	12.58 %
7.-	(A)	18	=	19.15 %
	(B)	59	=	62.77 %
	(C)	2	=	2.13 %



	(D)	12	=	12.76 %
	(E)	3	=	3.19 %
	(X) NO CONTEST.	5	=	6.33 %
8.-	(SI)	58	=	73.42 %
	(NO)	21	=	26.58 %
9.-	(A)	13	=	16.46 %
	(B)	57	=	72.15 %
	(C)	6	=	7.59 %
	(D)	3	=	3.8 %
10.-	(A)	12	=	15.19 %
	(B)	58	=	73.42 %
	(C)	9	=	11.39 %
	(D)	0	=	0 %
11.-	(SI)	58	=	73.42 %
	(NO)	21	=	26.58 %
12.-	(SI)	70	=	88.61 %
	(NO)	9	=	11.39 %
13.-	(A)	65	=	75.58 %
	(B)	21	=	24.42 %
14.-	(SI)	68	=	86.07 %
	(NO)	11	=	13.92 %
15.-	(SI)	34	=	43.04 %
	(NO)	45	=	56.96 %
16.-	(A)	23	=	19.49 %
	(B)	26	=	22.03 %
	(C)	53	=	44.92 %
	(D)	16	=	13.56 %

17.-	OPINARON	46	=	58.23 %
	NO OPINARON	33	=	41.77 %
18.-	(SI)	51	=	64.56 %
	(NO)	28	=	35.44 %
19.-	(SI)	60	=	75.95 %
	(NO)	19	=	24.05 %
20.-	(A)	6	=	8.22 %
	(B)	7	=	9.59 %
	(C)	60	=	82.19 %
	(X) NO CONT.	7	=	8.86 %
21.-	(SI)	47	=	59.49 %
	(NO)	32	=	40.51 %
22.-	(SI)	53	=	67.09 %
	(NO)	26	=	32.91 %
23.-	(SI)	5	=	6.33 %
	(NO)	74	=	93.67 %
24.-	(A)	33	=	41.77 %
	(B)	46	=	58.23 %
	(C)	0	=	0.0 %
	(D)	0	=	0.0 %
25.-	(A)	74	=	93.68 %
	(B)	1	=	1.26 %
	(C)	4	=	5.06 %
26.-	(A)	35	=	20.0 %
	(B)	25	=	14.28 %
	(C)	33	=	18.86 %
	(D)	38	=	21.71 %
	(E)	17	=	9.72 %
	(F)	14	=	8.0 %
	(G)	13	=	7.43 %

27.-	(A)	38	=	40.43 %
	(B)	29	=	30.85 %
	(C)	24	=	25.53 %
	(D)	3	=	3.19 %
	(*) NO CONT.	17	=	21.52 %
28.-	(SI)	73	=	92.41 %
	(NO)	6	=	7.59 %
29.-	(SI)	77	=	97.47 %
	(NO)	2	=	2.53 %
30.-	(A)	27	=	21.95 %
	(B)	32	=	26.02 %
	(C)	23	=	18.70 %
	(D)	39	=	31.71 %
	(E)	2	=	1.63 %
	(*) NO CONT.	3	=	3.80 %
31.-	(SI)	72	=	91.14 %
	(NO)	7	=	8.86 %
32.-	(A)	46	=	22.77 %
	(B)	53	=	26.24 %
	(C)	30	=	14.85 %
	(D)	61	=	30.20 %
	(E)	12	=	5.94 %
33.-	(A)	50	=	63.29 %
	(B)	6	=	7.59 %
	(C)	23	=	29.12 %
34.-	(A)	46	=	24.34 %
	(B)	35	=	18.53 %
	(C)	5	=	2.64 %
	(D)	42	=	22.22 %

----->

	(E)	39	=	20.63 %
	(F)	22	=	11.64 %
	(*) NO CONT.	2	=	2.53 %
35.-	(A)	35	=	38.89 %
	(B)	20	=	22.22 %
	(C)	5	=	5.56 %
	(D)	30	=	33.33 %
	(*) NO CONT.	3	=	3.80 %
36.-	(A)	38	=	48.10 %
	(B)	24	=	30.38 %
	(C)	17	=	21.52 %
37.-	(SI)	31	=	39.24 %
	(NO)	48	=	60.76 %
38.-	(SI)	21	=	26.58 %
	(NO)	58	=	73.42 %
39.-	(A)	20	=	19.05 %
	(B)	8	=	7.62 %
	(C)	9	=	8.57 %
	(D)	15	=	14.28 %
	(E)	18	=	17.14 %
	(F)	11	=	10.48 %
	(G)	6	=	5.72 %
	(H)	18	=	17.14 %
	(*) NO CONT.	18	=	22.78 %
40.-	(A)	24	=	19.05 %
	(B)	3	=	2.38 %
	(C)	13	=	10.32 %
	(D)	33	=	26.19 %

----->

	(E)	33	=	26.19 %
	(F)	16	=	12.70 %
	(G)	4	=	3.17 %
	(X) NO CONT.	15	=	18.99 %
41.-	(SI)	77	=	97.47 %
	(NO)	2	=	2.53 %
42.-	(A)	11	=	15.72 %
	(B)	50	=	71.43 %
	(C)	5	=	7.14 %
	(D)	4	=	5.71 %
	(X) NO CONT.	9	=	11.39 %

TABULACION GENERAL DEL TERCER NIVEL

- a) Número de preguntas
- b) Número de opciones
- c) Número de respuestas a las diferentes opciones
- d) Porcentajes

a)	b)	c)	=	d)
1.-	(Si)	18	=	58.06%
	(No)	13	=	41.94%
2.-	(A)	3	=	8.11%
	(B)	9	=	24.32%
	(C)	5	=	13.51%
	(D)	16	=	43.24%
	(E)	4	=	10.82%
				2 NO CONTESTA- RON = 6.45%
3.-	(A)	21	=	67.74%
	(B)	8	=	25.81%
	(C)	2	=	6.45%
	(D)	0	=	0%
4.-	(Si)	28	=	90.32%
	(No)	3	=	9.68%
5.-	(A)	4	=	13.34%
	(B)	24	=	80%
	(C)	2	=	6.66%
	(D)	0	=	0%

1 NO CONTESTO
= 3.23%

6.-	(A)	1	=	2.13%
	(B)	27	=	57.45%
	(C)	17	=	36.17%
	(D)	2	=	4.25%
	(E)	0	=	0%

7.-	(A)	7	=	21.21%
	(B)	21	=	63.64%
	(C)	0	=	0%
	(D)	3	=	9.09%
	(E)	2	=	6.06%

2 NO CONTESTA-
RON = 6.45%

8.-	(Si)	22	=	73.34%
	(No)	8	=	26.26%

1. NO CONTESTO
= 3.22%

9.-	(A)	3	=	9.68%
	(B)	23	=	74.19%
	(C)	5	=	16.13%
	(D)	0	=	0%

10.-	(A)	6	=	19.35%
	(B)	17	=	54.84%
	(C)	8	=	25.81%
	(D)	0	=	0%

11.-	(Si)	22	=	70.97%
	(No)	9	=	29.03%

12.-	(Si)	29	=	93.55%
	(No)	2	=	6.45%

13.-	(A)	18	=	58.06%
	(B)	13	=	41.94%

14.-	(Si)	27	=	87.10%
	(No)	4	=	12.90%
15.-	(Si)	11	=	35.48%
	(No)	20	=	64.52%
16.-	(A)	10	=	29.66%
	(B)	12	=	22.20%
	(C)	24	=	44.44%
	(D)	2	=	3.70%
17.-	OPINARON	19	=	62%
	NO OPINARON	12	=	38%
18.-	(Si)	27	=	87.09%
	(No)	4	=	12.91%
19.-	(Si)	27	=	87.09%
	(No)	4	=	12.91%
20.-	(A)	12	=	37.50%
	(B)	6	=	18.75%
	(C)	14	=	43.75%
				2 NO CONTESTA- RON = 6.45%
21.-	(Si)	15	=	51.72%
	(No)	14	=	48.28%
				2 NO CONTESTA- RON = 6.45%
22.-	(Si)	24	=	77.42%
	(No)	7	=	22.58%
23.-	(Si)	9	=	29.03%
	(No)	22	=	70.97%

31.-	(SI)	31	=	100%	
	(NO)	0	=	0%	
30.-	(A)	9	=	20%	
	(B)	8	=	17.78%	
	(C)	9	=	20%	
	(D)	16	=	35.56%	
	(E)	3	=	6.66%	
29.-	(SI)	31	=	100%	
	(NO)	0	=	0%	
28.-	(SI)	30	=	96.77%	
	(NO)	1	=	3.23%	
27.-	(A)	11	=	45.83%	
	(B)	3	=	12.50%	
	(C)	6	=	25%	
	(D)	4	=	16.67%	
26.-	(A)	12	=	18.46%	
	(B)	10	=	15.38%	
	(C)	11	=	16.92%	
	(D)	17	=	26.15%	
	(E)	8	=	12.32%	
	(F)	5	=	7.69%	
	(G)	2	=	3.08%	
25.-	(A)	31	=	100%	
	(B)	0	=	0%	
	(C)	0	=	0%	
24.-	(A)	18	=	58.07%	
	(B)	11	=	35.48%	
	(C)	2	=	6.45%	
	(D)	0	=	0%	

8 NO CONTESTA-
 RON = 25.81%

32.-	(A)	12	=	19.35%
	(B)	17	=	27.42%
	(C)	10	=	16.13%
	(D)	17	=	27.42%
	(E)	6	=	9.68%

33.-	(A)	9	=	29.03%
	(B)	6	=	19.35%
	(C)	16	=	51.62%

34.-	(A)	4	=	8%
	(B)	10	=	20%
	(C)	0	=	0%
	(D)	16	=	32%
	(E)	7	=	14%
	(F)	13	=	26%

1 NO CONTESTO
= 3.23%

35.-	(A)	17	=	45.95%
	(B)	4	=	10.81%
	(C)	4	=	10.81%
	(D)	12	=	32.43%

36.-	(A)	20	=	64.52%
	(B)	7	=	22.58%
	(C)	4	=	12.90%

37.-	(Si)	14	=	45.16%
	(No)	17	=	54.84%

38.-	(Si)	11	=	35.48%
	(No)	20	=	64.52%

39.-	(A)	6	=	15.38%
	(B)	1	=	2.56%
	(C)	3	=	7.69%
	(D)	7	=	17.95%
	(E)	9	=	23.08%
	(F)	4	=	10.26%
	(G)	1	=	2.56%
	(H)	8	=	20.52%

5 NO CONTESTA-
RON = 16.13%

40.-	(A)	2	=	5.13%
	(B)	0	=	0%
	(C)	1	=	2.56%
	(D)	14	=	35.90%
	(E)	17	=	43.59%
	(F)	3	=	7.69%
	(G)	2	=	5.13%

3 NO CONTESTA-
RON = 9.68%

41.-	(Si)	31	=	100%
	(No)	0	=	0%

42.-	(A)	5	=	17.86%
	(B)	22	=	78.57%
	(C)	1	=	3.57%
	(D)	0	=	0%

3 NO OPINARON
= 9.68%

INTERPRETACION DE LA INFORMACION

Dado que la información recopilada de las diferentes empresas tiene las mismas características, porque a la mayoría de las personas que se les aplicó el cuestionario son empleados de oficina, a pesar de que las empresas tienen diferente giro. Es por esta razón que interpretaremos algunas preguntas de una manera general, no haciendo comparación entre empresa y empresa.

Procederemos a la interpretación por cada una de las preguntas.

1.- El 46% de las personas encuestadas manifestaron sentir - monotonía en el desempeño de su trabajo.

2.- Debido a las diversas opciones que presentamos en nuestro cuestionario, hubo un mayor porcentaje en la opción marcada con la letra D, siendo el trabajo en sí la principal causa que provoca fatiga y la que menos influye en ésta son las condiciones de salud. Creemos que esto se debe a que poca gente reconoce que los verdaderos motivos de su fatiga se originan a causa de su mal estado de salud o a su edad avanzada.

3.- Esta pregunta refleja gran sentido de responsabilidad - por parte de los empleados, ya que el porcentaje más alto fue obtenido en la opción "A", afirmando que nunca faltan a su trabajo.

Nosotras no la consideramos una información muy verídica debido a que de las 6 empresas investigadas 3 son de participación es total y de todos es sabido que es donde mayor índice de ausentismo existe.

4.- En esta pregunta vemos que la mayoría de los empleados - realizan su trabajo en forma grupal, ya que en la interpretación general el 93% reconoce que las funciones que desempeña son necesa -

rias para la realización del trabajo de sus compañeros.

5.- En forma general podemos ver que las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo son buenas.

6.- A pesar de la situación actual, pudimos observar que la mayoría de las empresas se preocupan principalmente por brindar al trabajador el servicio médico y preocupándose enseguida por el servicio de comedor.

7.- Esta pregunta es muy importante para nosotras porque existió gran número de personas que se contradijeron, ya que mientras en la pregunta 3 el 66% afirma que nunca deja de acudir a sus labores, manifiesta en esta pregunta que la principal causa de su ausentismo son las condiciones de salud significando porcentualmente el 70% dentro de la interpretación general. En esta pregunta se abstuvieron de contestarla el 6% del total.

9.- Existe una relación entre la pregunta 5 y la 9, debido a que hay una uniformidad en las respuestas obtenidas, refiriéndose en ambas a la buena comunicación y a la relación que existe entre ellos.

10.- En la mayoría de las empresas la comunicación entre su subordinado y jefe es buena, abarcando el 71% de la tabulación general.

11.- La vigilancia es una variable que tomamos como punto de partida para la realización de esta pregunta y hemos constatado que actualmente sigue vigente esta variable, pues el 70% de las personas encuestadas reflejó la existencia de la misma.

12 y 19.- Podemos observar que en la mayoría de las empresas

tratan de crear un buen estado de ánimo entre sus empleados, brindándoles servicio de comedor, servicio médico, salarios y bonificaciones, siendo un 90% los que manifiestan sentirse contentos y satisfechos ante este intento de las mismas.

13 y 14.- Debido a las características de las personas a las cuales se les aplicó el cuestionario (la mayoría son empleados de oficina, no operarios), en forma global el 80% manifestó que para el desempeño de su trabajo se requiere de habilidades especializadas y sólo el 20% habilidades manuales. Sucitiéndose una marcada relación de compañerismo entre éstos, reflejándose lo anterior - porcentualmente en un 88%.

15.- Observamos que en su mayoría las empresas utilizan buenos métodos de vigilancia, ya que el 58% manifestó no sentirse presionados cuando se les vigila en el desempeño de sus labores.

16.- La relación de compañerismo se refleja principalmente en el desempeño de sus labores al ayudarse mutuamente y en segundo lugar, comiendo juntos y platicando sobre asuntos personales.

17.- Esta pregunta nos pareció de sumo interés debido a la diversidad de respuestas que nos proporcionaron, siendo principalmente:

- i) comunicación
- ii) capacitación, preparación y técnicas para los supervisores
- iii) fijación de objetivos y revisión de los mismos.
- iv) programación de actividades.
- v) ocasionalmente investigar por medio de otras personas sobre el comportamiento laboral...etc.

18 y 36.- La respuesta de la pregunta 18 demostró que el trabajador considera que se le toma en cuenta para su bienestar dentro de la compañía; contradiciéndose esta respuesta con la obtenida

en la pregunta 36, ya que el mayor porcentaje manifestó que la frase "no somos jefes ni empleados sino amigos" es buena pero no se lleva a cabo.

20 y 21.- Elite es una de las variables que consideramos de gran importancia dentro de nuestro cuestionario, es por esto que relacionamos las respuestas de las preguntas 20 y 21. En la primera de ellas se refleja que los altos ejecutivos son los que forman la élite dentro de la empresa y de la segunda se desprende que esta élite comprende los problemas sociales y humanos.

22 y 28.- En éstas observamos que existe, de acuerdo a los porcentajes que son: en la pregunta 22, el 71% y en la 28 el 93%, una uniformidad en las respuestas, considerando que sus superiores los comprenden y consideran dentro de la empresa, durante el desempeño de su trabajo.

23, 24 y 25.- Dentro de estas tres preguntas han sido manejados los problemas fuera de la organización, la relación familiar y la idea de acudir a sus actividades con ánimo, cuyos porcentajes son: en la pregunta 23 el 90%, en la pregunta 24 el 54% y en la pregunta 25 el 94%; lo cual, significa que hay gran disposición de los empleados para lograr una mejor productividad. Debido a la situación que actualmente está atravesando el país consideramos que la información recopilada no es del todo confiable, porque como todos sabemos hay muchas personas que acuden a su trabajo con problemas familiares, económicos y sociales muy fuertes los cuales les impiden desarrollar adecuadamente su trabajo, siendo esta la razón por la que no creemos en la veracidad de las respuestas.

26.- En esta pregunta lo que manifestaron los empleados encuestados que lo que más les gusta de su trabajo fueron por orden de importancia: las prestaciones que les da la compañía, los servi

cios que les brinda la compañía, la comunicación entre jefe y subordinado y por último las condiciones ambientales.

27.- Las compañías que proporcionan servicio de comedor son 3 de las 6 que se investigaron. Con los resultados obtenidos se manifiesta claramente que lo que más les agrada de este servicio es desde una buena atención, pasando por la limpieza, hasta la variedad de menú.

29.- El 99% considera importante su trabajo.

30.- Se pudo percibir que lo indispensable para la mejor realización del trabajo es esencialmente la comunicación tanto entre compañeros entre jefe y subordinado. Esta información es diametralmente opuesta a la obtenida en las preguntas 9 y 10.

31.- Dentro de esta pregunta pudimos notar que existe una gran identificación entre compañeros, debido a que el porcentaje obtenido fue de 93.38. Siendo muy significativo para nosotras y un poco sorprendente, debido a que durante la aplicación de los cuestionarios observamos ciertas discrepancias.

32 y 33.- Estas preguntas se refieren a los medios de comunicación así como a la importancia que se les da a éstos. Pudimos constatar que existen en estas empresas una serie de folletos, revistas, folletos, etc; los cuales tienen una gran importancia para los empleados.

34.- Existen una gran diversidad de prestaciones proporcionadas por las diferentes empresas, estas prestaciones tienen la virtud de ejercer un efecto motivador en el trabajador, dicho efecto se manifiesta en una mejor realización del trabajo.

35.- Existen otras relaciones entre empleados fuera de su trabajo y que son muy importantes, ya que éstos se sienten incen-

tivados por medio de actividades deportivas, excursiones, etc.; lo que va a repercutir en un mejor ambiente de trabajo.

37.- En esta pregunta en la que se refiere o trata de determinar si la compañía colabora en los problemas personales de los empleados, basándonos en la tabulación general observamos que existe un 55.88% de respuestas negativas y un 44.12 de respuestas afirmativas; variando siempre este porcentaje de acuerdo a la empresa y al número de cuestionarios que se aplicaron en cada una de ellas.

38 y 39.- La relación que existe entre estas dos preguntas es determinar las causas que ocasionan que las personas se distraigan en su trabajo. Aquí se presentó una grave contradicción debido a que la mayoría de las personas respondieron en la primera pregunta que no se distraían, sin embargo al contestar la pregunta 39 en su totalidad marcaron casi todas las opciones referentes a las causas que ocasionan dicha distracción; lo cual no es lógico porque si antes afirmaron que no se distraían no había razón de contestar la siguiente pregunta.

40 y 41.- En estas preguntas se presentó un problema generalizado en todas las empresa, debido a la falta de preparación de los empleados. Aunque la mayoría contestó sabemos que la información no es verídica, ya que hubo casos en los que no sabían lo que significaban las diversas opciones y sólo contestaban por no dejar. Esto sucedió a todos niveles.

42.- Casi en su totalidad las personas encuestadas aseguraron que su empresa es buena, pero siempre haciendo una serie de comentarios que en un momento dado contradecían lo que habían afirmado en un principio.

Esta pregunta fue abierta por lo cual surgieron una serie de respuestas diferentes, pero que finalmente redundaban en que su empresa era buena; aunque se presentaron algunos casos en que se de-

jaron ver ciertas respuestas que pensamos fueron sinceras en cuanto que atacaron y dejaron de manifiesto los puntos débiles, carencias, errores, etc. de la empresa en que laboran.

8.- Pudimos darnos cuenta por medio de esta pregunta que los medios de comunicación que utilizan las diferentes empresas son los adecuados, porque el 75% de las respuestas obtenidas así lo afirman.

E
N
T
R
E
V
I
S
T
A
S

¿Qué son las Relaciones Humanas?

Las Relaciones Humanas según mi punto de vista es un poco el respeto entre los individuos, sobre todo en las empresas es lo más que se puede pedir. No creemos mucho que en el despacho con todas las empresas que tratamos tengamos una integración mucho más profunda, a veces se ha confundido un poquito con integración y demás pero consideramos que lo importante es que el personal se respete, que al fin de cuentas colabore con un objetivo común, y que den los resultados dentro de la empresa; y también que de alguna forma el trabajador se sienta en un clima adecuado que pueda tener un sentimiento mínimo que sea de integración con todos los demás compañeros.

¿Cómo se llevan a cabo las Relaciones Humanas dentro del despacho?

En nuestra empresa se llevan a cabo de dos formas: una, tenemos gente que está aquí tiempo completo, somos pocos, pocas gentes debido a las características muy especiales de la empresa que somos, pues estamos 6 gentes prácticamente de tiempo completo en este momento dentro del despacho, gente joven, gente nueva y gente que de alguna manera hemos rescatado del anonimato diría yo, porque es gente que le había costado un poco de trabajo entrar a la empresa a laborar, de alguna forma algunos de ellos llevaban un año buscando trabajo y aquí se les da la oportunidad, creo que esto ha servido un poco a que exista de entrada un clima de integración y hemos tratado de cuidar un poco este tipo de aspectos con algunas actividades adicionales. Tenemos una junta donde participa todo mundo, todo mundo -

de forma tal que estemos hablando el mismo idioma, con esto buscamos un poco la integración interna con otros pequeños detalles, frecuentemente cuidamos que haya café y que la gente se sienta a gusto dentro del local, con nosotros. Tenemos otro tipo de, no le llamaría empleado sino gente que viene colaborando con nuestra empresa, básicamente son consultores externos, gente muy especializada en su campo. Por el tipo de trabajo que nosotros realizamos sería imposible tener una planta de personal tan grande y calificada para poder dar la asesoría y consultoría que damos a las empresas, entonces nosotros contamos con este tipo de gente que nos apoya y por otro lado contamos con trabajadoras sociales para toda la parte de encuestas socioeconómicas; por otro lado gente de renombre en el campo de recursos humanos, de las relaciones humanas, algunos de ellos directores de personal de algunas empresas, gerentes corporativos, gente de buen nivel que en sus ratos libres viene a colaborar con nosotros, aquí es mucho más difícil poder lograr una buena relación humana, una buena integración; porque hasta ahorita no ha habido mucha oportunidad de poder reunirlos a todos, la verdad es que ellos vienen en los tiempos que tienen libres y frecuentemente vienen nada más a ver temas muy concretos, puntos muy concretos. Pretendemos tener una serie de reuniones en donde podamos participar toda la gente que viene trabajando como consultores para el despacho. Estaba programada para el sábado pasado pero no la pudimos hacer la primera de ellas, pero pretendemos tener una serie de reuniones que presenten un poco el intercambio de los puntos de vista, un intercambio de ideas, un transmitirles un poco la filosofía

de la empresa y a fin de cuentas hacerlos sentir parte de nosotros. Un poco la desventaja es que ellos tienen un trabajo primordial, digamos que esta es una empresa secundaria para ellos, el trabajo es secundario, creo que en forma individual están muy ligados al despacho, porque nos conocen, porque guardamos buenas relaciones, y de alguna forma creen que a largo plazo esta puede ser una buena empresa para todos y en estos momentos pues ellos se deben a otras empresas y esto dificulta la relación, sin embargo pretendemos con estas pequeñas reuniones que haya un mayor intercambio, una mayor relación humana.

¿Qué características debe tener una persona que dirige un Dpto de Relaciones Humanas?

Creo que debe de ser una gente muy convencida de los conceptos de relaciones humanas. Creo que es cierto, hay mucha gente que está en esta área y que son antitesis de lo que deben ser. Nosotros creemos que una gente que debe estar en las relaciones humanas debe tener un respeto hacia los demás, nos hemos encontrado con mucha gente que está en estos puestos y son gente déspota que maneja todo menos las relaciones humanas. Nosotros sentimos que se necesita estar convencido, que se necesita disfrutar las relaciones humanas para poder ocupar un puesto que maneje este tipo de esquemas, honestidad, responsabilidad; el caso es gozar un poco, la gente más hábil en este campo es porque goza su trabajo, porque más que trabajar por dinero trabaja porque le gusta lo que está haciendo.

¿Qué propone para que se mejoren las Relaciones Humanas?

Más que proponer yo puedo decir lo estamos haciendo o tratando de hacer. Nosotros como consultores participamos en muchos eventos enfocados a las relaciones humanas y estamos tratando de manejar una serie de conceptos que les hemos llamado de re-entrenamiento, creo que la gente por los procesos culturales, por todo lo que hemos vivido ha sido mal entrenada y el propio aprendizaje no va muy enfocado hacia las relaciones humanas, desde el ámbito familiar lo que menos se da es un respeto hacia las personas; en las escuelas los trabajos de equipo son la aberración más grande del mundo ya que terminan haciendo el trabajo una o dos gentes, no existe realmente una colaboración, la verdad no tenemos los principios para trabajar en equipo. Yo creo que en toda nuestra trayectoria, en nuestro desarrollo como individuos no hemos aprendido, porque no nos han entrenado para las relaciones humanas, lo que se debe de hacer es iniciar un proceso de re-entrenamiento, un proceso de re-entrenamiento que es primero concientizar a la gente de la importancia de las relaciones humanas; y no concientizarlos desde un punto de vista de quiere a los demás, ama a los demás, llévate bien y todo este tipo de cosas. Nosotros creemos que el principal problema surge porque la gente no se respeta a sí misma, la gente muestra agresividad o la gente se desmotiva o critica o se queja, no tanto porque los demás estén mal sino porque no existe el respeto de él mismo como individuo.

Parte de los estudios que hemos hecho en el campo de las relaciones humanas nos ha dado como resultado que la gente no tiene mucho respeto por sí misma, siento que parte importante es lograr un re-entrenamiento de la gente, un re-entrenamiento

que no implica lavarle el coco, sino concientizarlo sobre su propia realidad. Todos buscan ser felices, todo mundo tiene problemas de inter-relación. Uno de los problemas culturales más fuertes que se están presentando es la falta de cariño, de soledad, todo mundo se siente sólo hasta acompañado y curiosamente cuando a la gente se le comienzan a manejar algunos sistemas para que se de cuenta dónde está cayendo, por qué está cayendo en este concepto de soledad, la gente reflexiona un poco y hasta ahorita sentimos que a lo mejor, como una varita mágica resolverás el problema, pero la gente comienza a darse cuenta. Nosotros manejamos algunos conceptos como los siguientes: no puedes compartir algo que no tienes, si no eres feliz no puedes dar felicidad a nadie, si no sientes amor por tí mismo no puedes demostrarle amor a nadie, no puedes dar aquello que no tienes, por un lado y por otro sentimos algo que también es muy importante es que la gente trate de hacerse responsable de su propio desarrollo, nosotros sentimos que las relaciones humanas no tanto se dan trabajando con los grupos, sentimos que se dan más trabajando con los individuos, en la medida que cada individuo esté más abierto a las relaciones humanas se van a obtener mejores resultados; entonces no creemos mucho en los trabajos grupales para manejar relaciones humanas. Hay que trabajar en que cada individuo se respete, y esto es que pueda dar, que es otro de los problemas graves, la gente no sabe dar y no sabe recibir. Entonces hay que trabajar mucho sobre estos conceptos para que la gente los ubique muy claramente y en esta forma pues trate de mejorar sus relaciones humanas, porque en lo personal considero que son bastante malas,

y ya no hablemos solamente del campo laboral, el campo social el campo familiar, el campo pareja, las relaciones son malas, entonces lo importante es concientizar.

¿Cree que la gente esté preparada para aceptar estas mejoras?

yo siento que sí, creo que ya estamos llegando a niveles muy altos de soledad. Por lo menos nosotros tenemos un poco - el indicador de lo que la gente nos pide, tenemos muchas invitaciones por ejemplo, de grupos de divorciados, de grupos de escuelas y de algunas asociaciones, considero que la gente - comienza a desesperarse un poco y de esto hay muchos indicadores, cada día hay más grupos que se reúnen para tratar de evadir un poco la soledad, hay muchos grupos de divorciados que se reúnen para tratar de mejorar. Hace poco un evento que generó Guillermo Ochoa de los famosos grupos que se hizo aquí en Arroyo, fueron cerca de 3 mil personas, o sea, hay indicadores donde la gente ya está tratando de hacer algo, cuando menos - ahí hay un esquema de que la gente se está haciendo consciente de que la soledad es dura. Yo creo que esto sumado a la crisis que la crisis implica que la gente se una, recordé que el Secretario de Hacienda fue interrogado de la manera siguiente: ¿cómo le iban a hacer con el desempleo que hay en México? en E.U. hay un seguro contra el desempleo, cuando una gente pierde el empleo el gobierno le paga para que pueda subsistir mediante ese ingreso. Aquí en México no se da eso y el problema social que provoca se resuelve con el seguro familiar que es mucho más efectivo que el de E.U., al momento que una gente - deja su trabajo va con su hermano para que le eché una mano, entonces lo acepta en su casa, o bien con sus padres, suegros amigos, y entonces la misma familia se empieza a ayudar. Para

si estos son indicadores de una mayor integración, de un rescate de las relaciones humanas, entonces por esos indicadores pienso que hay mayor conciencia por parte de la gente y con algunos años más esto se va a hacer más dinámico.

¿Qué opina de lo que planteó Elton Mayo, qué importancia tienen sus aportaciones?

tanto la teoría de Mayo como de otros autores son planteamientos importantes, pero solamente son teorías probadas en otros terrenos; creo que tienen su fundamento importante desde un punto de vista teórico.

Yo creo que el problema no son los autores, sino los que aplicamos esas teorías. El problema gerencial de México es un problema de aplicación de modas y de entusiasmo, surge una nueva teoría y todo mundo la aplica por moda y en ningún caso funciona y todo mundo la deshecha. Queremos aplicar la teoría tal cual, si la teoría dice $2+a=5$ y estamos metiendo $2+a=5$. No nos hemos preocupado por tratar de desarrollar una teoría aplicable a México. Yo creo que los principios de todos los autores son buenos y los entendemos, en primer lugar en su momento histórico y en segundo lugar los entendemos como teoría siendo este el problema grave de la administración en México, que tanto los principios de Elton Mayo como de muchos otros han sido aplicados burdamente por parte de los administradores de empresas, y esto lo único que provoca es que truenen porque son teorías más de entusiasmo; leí el libro me gustó, siento que los principios son buenos y los trato de aplicar a mi empresa, sin ponerme a pensar si las circunstancias de mi empresa son las adecuadas para este tipo de estudios, si realmente esas premisas son válidas para mi empresa, se aplica simplemente y revienta, ejemplo: administración por objetivos.

¿Qué son para usted las Relaciones Humanas?

Para mí las Relaciones Humanas son un proceso social, mediante el cual dos o más personas llegan a tener conocimientos mutuos uno de las otras y viceversa, mediante la interacción o exposición conjunta a causas comunes.

¿Cómo se llevan a cabo dentro de su departamento?

Dentro de nuestro departamento las Relaciones Humanas se llevan a cabo mediante la identificación de quienes somos, qué lugar ocupamos en la organización, cuáles son los fines de esta última, cuál es la importancia del grupo dentro del contexto organizacional. También mediante el cuestionamiento del qué demanda el recurso humano y cómo, cuándo y cuánto debe otorgarsele. La noción de equipo, crecimiento personal, orientación a resultados e interdependencia, todos estos factores están continuamente siendo reforzados.

¿Qué características considera que debe tener un ejecutivo?

La experiencia nos ha dicho de que el ejecutivo debe tener las siguientes características: primero que nada el ejecutivo debe ser responsable, maduro, con mente analítica y sintética, con habilidades negociadoras, técnico pero práctico, con habilidad gerencial, - esto es que debe de lograr que las cosas sean hechas, pero a través de otras personas, debe ser carismático, líder, racional no emocional, afable y sencillo.

¿Qué propondría usted para mejorar las Relaciones Humanas dentro de su departamento?

Dado que en la organización en la que yo trabajo prácticamente las Relaciones Humanas toman una primerísima importancia; yo reforzaría o mejoraría todo lo que es la relación humana dentro de una organización formal a través de lo siguiente:

Primero que nada actividades de tipo cultural y social, pero dentro de la estructura formal,

Sesiones de psicología aplicada, o sicoterapias de grupo, también dentro de lo formal. Es un riesgo hacerlo dentro de lo informal y además,

Ser un poco más flexible dentro de la rigidez de las políticas de la compañía.

¿Considera que el personal está preparado para esos cambios?

Yo pienso que el personal de la organización que represento sí está preparada para esos cambios, ya que desde el periodo de selección el diseño de las características que debe tener todo candidato a ingresar a la organización es bastante estricto, ya que contempla cierto nivel social, experiencia escolar y de trabajo, disciplina, responsabilidad, educación y medio ambiente en el que ha sido creado pero, desde luego un carisma especial en cuanto a estar preparado para el cambio y aceptar este.

Por ejemplo, para ilustrar un poquito más lo que se refiere a la adaptabilidad al cambio, durante los 3 últimos años en la organización que represento, previos a la crisis económica que se inició a partir del año de 1982, dentro de mi área se han llevado a cabo 3 reorganizaciones en profundidad que involucran desde especializaciones de funciones, pasando por consolidaciones de las mismas, hasta desapariciones de departamentos, con la consecuente reducción del elemento humano. La clave en cuanto al juego de negocios actual es productividad, que significa cambio rápido pero planeado, es decir, continuamente debemos hacer más con menos recursos, sin demerito de la calidad.

¿Qué son las Relaciones Humanas, cómo las entiende?

Las Relaciones Humanas vienen siendo el contacto que establece la gente con sus semejantes, de hecho para que pueda haber una buena relación humana pues debe de haber, por parte de las dos o más personas, cierta comunicación, cierta reciprocidad en planes, mostrarse tal como se es, para que la gente se pueda entender.

¿Cómo se dan las Relaciones Humanas dentro de su departamento?

bueno, uno puede ser la cuestión formal y otro lo que es la cuestión informal; en la cuestión formal se respeta un poco lo que son las jerarquías, lo que son los diferentes niveles, se da la comunicación de jerarquía, esa es la cuestión formal.

La cuestión informal pues, como la mayoría somos jóvenes se presta mucho a que haya más comunicación entre la gente, ciertos intereses comunes, eso hace que la gente nos entendamos, que nos llevemos bien; en general es bueno aquí el ambiente.

¿Qué características debe tener una persona que dirige el departamento de personal?

debe tener características en cuanto a cuestiones morales, características éticas, características profesionales.

En cuanto a cuestiones éticas debe tener .. pues un poco de ciertos principios filosóficos, rectitud, responsabilidad, puntualidad; en cuanto a las cuestiones profesionales debe co

nocer lo que es su área, su departamento.

¿Qué propone para que se mejoren las Relaciones Humanas dentro de su departamento?

solamente establecer un poco de reuniones, reuniones informales, por ejemplo: que cada fin de semana se reuniera todo el departamento, toda la gente para convivir más, algún paseo, algún juego, alguna actividad, lo que propiciaría que la gente se conociera más entre sí.

¿Qué son las Relaciones Humanas?

Las Relaciones Humanas son, son.... porque no la apagas mientras pienso.?

Las Relaciones Humanas es la convivencia de un grupo de trabajo, buscando el bienestar de ese grupo de trabajo para la mejor consecución de los objetivos de la empresa.

¿Cómo se llevan a cabo las Relaciones Humanas dentro de su departamento?

Yo creo que hay identificación entre las personas que trabajamos aquí, que nuestras Relaciones Humanas son adecuadas; obviamente debe haber diferencias entre nosotros, por las mismas características de cada uno, por los objetivos que cada uno persigue, pero en general yo creo que son adecuadas las Relaciones Humanas dentro de este departamento.

¿Qué características debe tener una persona encargada de dirigir un departamento?

Yo pienso que... que debe tener calidad humana para poder evaluar esta relación, debe tener claros los objetivos que persigue su empresa para poder lograr el bienestar en este grupo de trabajo y tratar de que los objetivos individuales de cada una de las personas sean acordes a los objetivos institucionales, para crear los fines adecuados dentro de la empresa.

¿Qué propone para mejorar las Relaciones Humanas dentro de su departamento?

Fues creo que esto depende mucho del área de trabajo de que se trate, y es muy importante para las gentes el que par-

participen dentro de la fijación de los objetivos y de los proyectos que se están manejando, y esta participación hace en primer lugar que la gente sienta que se le está tomando en cuenta y que la gente al participar en la fijación de objetivos se sienta responsable de lo que está haciendo, y esta responsabilidad obviamente les va a conllevar a este grupo de trabajo a lograr mejores resultados; entonces yo sugeriría los planes de puracionales de fijación mixta, dependiendo del área de trabajo en la que se esté pensando, o sea, una área operativa difiere mucho de una área técnica, las condiciones de trabajo son diferentes y la preparación de una gente a otra también difiere mucho.

¿Qué opina de lo que planteo Elton Mayo, qué importancia tienen sus aportaciones?

Leí a Mayo cuando estaba en la escuela, ahorita francamente no tengo fresco lo que él planteaba, así que no puedo contestar a esta pregunta.

¿Qué son las Relaciones Humanas?

bueno, las Relaciones Humanas yo las entiendo como las relaciones interpersonales; si las relaciones que existen entre cada una de las personas; hablando de organizaciones, son las relaciones que existen entre todas las personas que forman parte del subsistema psicosocial.

¿Cómo se llevan a cabo las Relaciones Humanas en su departamento?

a que te refieres con eso, bien, mal o regular. Pues éstas se llevan adecuadamente, o sea, digamos que son facilitadoras del desarrollo profesional de todos los integrantes de este grupo.

¿Qué características debe tener la persona que dirige un departamento de Relaciones Humanas?

mira yo vería 3 características principales: una que, podríamos decir que fuera algo así como un experto en las relaciones interpersonales, en el manejo de las relaciones interpersonales; otra podría ser que tuviera características de un líder, basadas estas características tanto en su experiencia como en sus conocimientos, y que al mismo tiempo tuviera... digamos carisma, que fuera una gente carismática para facilitar el poder influir en el comportamiento de las personas a las cuales está manejando, orientando o dirigiendo; otra característica sería que tuviera la capacidad para organizar, para planear, o sea, por mí serían 3 cosas principales sí, la capacidad para interrelacionarse con los demás, que fuera un buen líder que tuviera la capacidad de influir o de ejercer -

influencia sobre los demás, que tuviera conocimientos que estaría ligado con lo que te dije, que tuviera capacidad para organizar, planear, o sea, las 3 características combinadas - considero que serían las mejores características desde mi muy personal punto de vista .

¿Qué propone para que se mejoren las Relaciones Humanas dentro de su departamento?

dentro de mi área pues lo que pasa es que son adecuadas, realmente lo que propondría tal vez sería más capacitación, para que todo mundo tuviera mejores o mayores conocimientos sobre los aspectos relacionados con las tareas que se llevan a cabo en esta área, y probablemente que se propiciara la formación de grupos informales, ya que muchas veces eso puede ser favorecedor para un grupo de trabajo ya que hay más confianza, entonces las redes de comunicación son las más adecuadas y esto hace que funcione más eficientemente el grupo y que al mismo tiempo se cree algo así como espíritu de grupo para poder trabajar eficientemente hacia el logro de los objetivos planteados.

¿Cree las Relaciones Humanas como las plantea Elton Mayo se dan dentro de este departamento?

lo que pasa es que esto surgió cuando empezaron ... cómo se llaman. este los, digamos... la administración científica, entonces surge en contraposición, pues esta todo tan científico, tan sistematizado, tan mecanizado dentro de una organización, entonces este cuate le dió importancia a las Relaciones

Humanas; pero lo más importante es que hay que saber combinar los dos aspectos y también según la situación en la que te encuentres, según la gente con la que estés trabajando, a lo que funcione mal es a lo que le vas a dar mayor énfasis. Hay gentes con las cuales te llevas muy bien, hay grupos de trabajo con los que te llevas muy bien, las relaciones son excelentes sin embargo, la manera de trabajar no es la más adecuada y no se permite el logro de los objetivos, y hay veces que es todo lo contrario y entonces que es lo que tienes que meter, bueno en este caso, en el primero a lo que le tienes que dar mayor énfasis es a los conocimientos a lo que se refiere a la parte técnica. Y por otra parte hay otros grupos de trabajo con los cuales tienes que trabajar toda la parte de las Relaciones Humanas, porque son gentes que a lo mejor son muy capacitadas para llevar a cabo una tarea, sin embargo no están dispuestas a hacerlo porque hay algunos obstáculos relacionados con las relaciones interpersonales que se suscitan dentro de ese grupo. Según la situación es a lo que le debes de dar mayor importancia, mayor atención, mayor énfasis.

¿Qué son las Relaciones Humanas?

Las Relaciones Humanas en mi concepto vienen siendo un fenómeno que se presenta a través del tiempo, en la medida en que el hombre va agrupándose para subsistir en primera instancia, posteriormente con la complejidad que se viene sucediendo, los avances tecnológicos, los avances médicos, en sí los avances de la humanidad, han tenido una serie de tropiezos ya que el hombre por sus características suigeneris viene viendo una serie de objetivos muy poco comunes, para los cuales se desvirtúa en sí lo que es forma gruesa el concepto de Relaciones Humanas; esto induce al hombre a proceder de diferentes actitudes, ya que el hombre debe fijarse una serie de metas comunes para que el hombre mismo vea como una sola familia a sus prójimos, en el sentido de que el trabajo, la familia, la relación humana, llámese en la calle, la oficina, la casa, valga la redundancia, debe de hacerse como todo ser humano quisiera que fuera, más que nada de humanidad. Ahora en nuestros tiempos las Relaciones Humanas se han desvinculado mucho de lo que su nombre dice :Relaciones Humanas, porque todos vemos intereses muy desviados a los comunes, o sea, yo voy a ver por el interés propio y no voy a fijarme en las necesidades y carencias de mi compañero de trabajo; esto nos lleva a una competencia desleal ya que yo voy a querer destacar, desarrollarme y progresar más que mi compañero, no obstante que mi compañero esté mejor preparado, tenga mejores características como ser humano, a mí lo que me va a interesar es desarrollarme, progresar en el sentido económico y descuido el sentido humano. En conclusión las Relaciones Humanas se

han venido desvirtuando por la compleja situación que tenemos del sistema capitalista, del sistema de competencia, de la crisis económica, en sí de una serie de factores que vienen a afectar al ser humano en todos sus sentidos.

¿Cómo se llevan a cabo las Relaciones Humanas en su departamento?

Desgraciadamente las relaciones dentro del departamento de trabajo vienen a ser un conflicto muy delicado, porque vienen creándose una serie de grupos formales e informales, los primeros se suscitan a través de las relaciones de trabajo y las relaciones informales vienen presentándose extra trabajo, para las cuales estamos la mayoría de nosotros dispuestos a llevarlas a cabo, sin tomar en cuenta los perjuicios y las afectaciones que le hagamos al propio trabajo, en el sentido de que nos interesa más que nada el interés propio y no nos fijamos en las relaciones que pudieramos tener con los demás compañeros, en el buen sentido de cumplir primeramente con la responsabilidad y después, tiempo nos sobrará para fomentar esas relaciones extra trabajo, de las cuales reitero son muy frecuentes en todos lados, en muchos ámbitos y desgraciadamente estas relaciones extra trabajo vienen a desarrollarse dentro del mismo medio de trabajo, empleando horario del mismo y desvinculando en sí las Relaciones Humanas, ya que dentro de éstas hay muchos criterios, muchas opiniones.

Las Relaciones Humanas dentro del departamento desgraciadamente no son 100% puras, en el sentido de que todos tenemos un camino, un concepto, una opinión diferente de lo que éstas

son. Concluyendo: Las Relaciones Humanas deben ser enfocadas a obtener algo en común. a obtener un beneficio, una meta en común, con lo cual todos nos beneficiaríamos y, reitero esto es únicamente para unos cuantos y no para todos, y viene la segregación o disgregación más que nada de los grupos formales y todo mundo jala por su lado, todo mundo tiene intereses propios que desgraciadamente desvirtúan lo que son las Relaciones Humanas.

¿Qué características debe tener una persona encargada de dirigir un departamento?

debe ser una persona que tenga sentido del humor, carácter que le permita entender a todos sus subordinados, en el sentido no únicamente de trabajo, sino también en el sentido de carácter de asuntos personales, este tipo de situaciones mencionadas, de carácter personal, muchas veces impiden al empleado desarrollar perfectamente sus actividades, ya que está con preocupaciones, con inquietudes, no concentración en función de ciertos problemas que le atañen en su persona ya sea familiar o en él mismo.

El encargado del departamento muchas veces tiene que jugar varios papeles, ya sea de padre, ya sea de hermano, ya sea de lo que llamamos comúnmente el confidente de x personas, porque al encargado muchas veces se le ve como el jefe, el capataz, el hombre malo, etc.. En la actualidad como vemos las Relaciones Humanas no se llevan a cabo como debiera de ser, entonces la opinión que yo emito es, de que el encargado del departamento tiene que tener una flexibilidad en su carácter pa

ra tratar todos los asuntos que se le presenten, reitero, de trabajo o personales, para entender a todos sus subordinados, en el sentido de darles una ayuda, una solución o un descanso moral que a la postre va a permitir un mejor rendimiento, una mejor relación entre ambas partes y esto creo que viene a ser un punto muy importante para el desarrollo de las perfectas - sino que casi perfectas Relaciones Humanas entre el hombre, - dentro de un departamento de trabajo básicamente.

¿Qué propondría para mejorar las Relaciones Humanas dentro de su departamento?

Debería de haber más comunicación entre el hombre, dentro y fuera de la oficina, con los amigos, en su casa, etc..

El punto que tratamos se refiere al departamento de trabajo, aquí debe de haber un poco más de comunicación, para que se comenten los problemas, las buenas tareas, las buenas calificaciones, de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba.

La comunicación creo que nos va a permitir darnos a conocer con los demás como gentes francas, sinceras y honestas y en ningún momento se pudiera tildar a x persona con esas características, de encubridor de información, de ver únicamente - por su persona, sino que al tener una buena comunicación, que es básica para las Relaciones Humanas, estamos mostrándonos - ante los demás como una persona dentro de la cual pueden tener confianza, pueden tener un amigo, que es lo realmente deberíamos de ser todos, un amigo en todos los sentidos de la - palabra, no importa edad, sexo ni condiciones sociales.

Otro problema que nos a venido a perjudicar es el tipo de clases, entonces un importante factor es que haya comunicaci3n, ganar amigos y no importa reitero edad, sexo ni condici3n social.

PROBLEMAS A LOS QUE NOS ENFRENTAMOS

A pesar de los problemas a los que nos enfrentamos durante la aplicación de los cuestionarios y la realización de las entrevistas, logramos obtener la información necesaria para el cumplimiento de nuestro objetivo. En forma general los problemas a los que nos enfrentamos fueron: la pérdida de los cuestionarios, retraso en su devolución, destrucción de algunos y la resistencia que presentaron algunas personas para contestarlo por temor a sufrir una represión por parte de la empresa a la que pertenecen, así como el retraso de las entrevistas, originado por la excesiva carga de trabajo a la que se enfrentan esas personas a causa de la importancia del puesto que ocupan.

En forma específica mencionaremos los principales problemas suscitados en cada una de las empresas.

En la empresa "B", cuyo departamento de Relaciones Humanas no nos permitió la aplicación del cuestionario, debido a que los empleados se encuentran a la defensiva por la actual época de crisis, ya que al tocar el punto de prestaciones los empleados esperarían obtener un incremento de las mismas, cosa que la empresa no está dispuesta a conceder en este momento, pensando que la fecha adecuada para su aplicación sería a fin de año, cuando los empleados están en vísperas de recibir su aguinaldo, caja de ahorro, arcones navideños, etc. Y además no es conveniente para la empresa dar a conocer fuera de ella el perfil de comportamiento de sus empleados. Y gracias a la colaboración de una persona a la que conocemos, nos fue posible aplicar los cuestionarios a una muestra muy reducida pero sig

nificativa para nosotras y además nos sugirió cerrar algunas preguntas, con el fin de que se nos facilitara en gran medida la tabulación de la información recopilada.

En lo que concierne a la empresa "A", nos propusieron - que las preguntas en su mayoría fueran abiertas, con el fin - de obtener una información más completa y verídica, proposi - ción que no pudimos adoptar ya que nos dificultar_ía conside - rablemente la tabulación de la información.

Durante la entrevista se presentaron una serie de inter - ferencias que ocasionaron que dicha grabación no se escuchara claramente; motivo por el cual nos vimos obligadas a recurrir nuevamente e esa persona para realizar una nueva grabación, la cual nos fue concedida tiempo después debido a las múltiples actividades que desempeña.

El director de esta empresa nos asesoró desde un princi - pio en la elaboración del cuestionario, haciendo las siguien - tes observaciones: concretización de tema, preguntas muy com - prometedoras por la terminología empleada. Finalmente lo acep - tó, pero con ciertas reservas y nos permitió aplicarlo ahí - mismo.

En la empresa "D", la persona que en una primera instan - cia nos iba a permitir la aplicación del cuestionario, al re - visarlo nos hizo una serie de observaciones muy importantes, señalándonos varias deficiencias que nuestro cuestionario ten - dría para su aplicación, (se anexará dicho cuestionario).

Dentro de esta misma empresa esperábamos obtener un mayor

apoyo, debido a que la mayoría de nosotras realizamos ahí el Servicio Social, sin embargo nos encontramos con muy poca disposición por parte de los empleados. Por todo lo anterior nos vimos en la necesidad de dirigirnos a personas de absoluta confianza para obtener la información requerida.

En las empresas "C", "E" y "F", se nos presentaron problemas muy similares en cuanto a que no nos facilitaron el acceso a ellas, retraso en la obtención de la información, falta de comprensión de algunas preguntas, como son por ejemplo las que se refieren a la élite, fatiga, escuelas privadas, etc. y gracias a un número determinado de personas pudimos llevar a cabo nuestro objetivo.

CONCLUSIONES

Nuestro país está pasando por una crisis muy fuerte, como ya de todos es conocida, la cual ha afectado en gran medida las relaciones humanas de las empresas que forman una parte muy importante dentro de nuestro contexto social.

Las empresas estudiadas para fines de nuestro objetivo se dedican a diferentes actividades, por lo cual nuestra investigación sufrió muchas variaciones de acuerdo con nuestro primer planteamiento, el cual se refería a aplicar una serie de cuestionarios y por medio de éstos determinar qué había pasado con los planteamientos de Elton Mayo que propuso en su época. Nos dimos cuenta que la teoría establecida por éste, la cual tomamos como base para nuestra investigación, actualmente no es reconocida como una teoría presente en nuestros días dentro de las empresas.

En lo que se refiere a las variables, están presentes pero con ciertas modificaciones.

Dar una conclusión muy concreta acerca de nuestra investigación, sería muy difícil para nosotras porque nos encontramos ante una serie de problemas, de los cuales hablamos en el transcurso de nuestro trabajo, pero esto que al principio surgió como un obstáculo al final fue una gran experiencia, ya que pudimos observar como se manifestaban las relaciones humanas dentro de las empresas, expresadas éstas mediante la comunicación, el estado de ánimo, la colaboración grupal, los métodos de control, etc.

En cuanto a los cuestionarios, los que pudimos aplicar fueron la cantidad de 136 en total, debido a la falta de cooperación de las empresas para con nosotras, así como a las políticas de éstas y en otros casos el miedo de dar a conocer el perfil del empleado.

Logramos aplicar en la empresa "A" sólo 5 cuestionarios, en la empresa "B" 11, en la empresa "C" 20, en la empresa "D" 40, en la empresa "E" 20 y en la empresa "F" 40.

Esta desigual distribución se debe más que nada a la resistencia de las empresas, debido a que los trabajadores se encontraban siempre a la defensiva, con temor a alguna represalia de parte de la empresa, siendo esta la razón por la cual tomamos como un todo la información obtenida.

Otro de los puntos importantes en forma concreta es el que se refiere a la pregunta número 40, que trata acerca de las escuelas psicológicas, en donde la mayoría de las personas mostraron gran deficiencia o falta de preparación sobre el tema.

En lo que respecta a la pregunta número 18 de la empresa "E" observamos que los resultados difieren en gran medida en relación con los otros resultados obtenidos de las demás empresas.

El verdadero motivo de esta variación no nos es posible de terminarlo ya que los cuestionarios no fueron aplicados en un mismo departamento. Pero pensamos que podría ser por la inconformidad que los

empleados de esta empresa manifiestan.

Por consiguiente las respuestas de las siguientes preguntas se verán así mismo afectadas.

Algo que es muy importante e interesante y que dentro de las empresas es vital es la comunicación que se lleva a cabo en forma diferente en las distintas empresas con muy buen resultado, la comunicación existe a todos los niveles ya sea en forma de revistas, periódicos, boletines, etc. lo que permite un mejor y mayor entendimiento y relación entre empleado y jefe, lo cual se verá reflejado en un beneficio mayor dentro de la productividad, siendo ésta la meta de toda empresa.

Como última y muy importante conclusión es que por medio de nuestra investigación pudimos reforzar algunos conceptos que hemos - adquirido en el transcurso de nuestra carrera, pudiendo separar los - conceptos teóricos de los conceptos prácticos, siendo éstos últimos - los que nos sirvieron de mucho para darnos cuenta que las relaciones - humanas ocupan un lugar muy importante dentro de las empresas y de la sociedad; dejándonos además , los conceptos prácticos, aprendizaje, preparación y pensamos que una muy buena base para tratar de entenderlos y en un momento dado al encontrarnosnosotras laborando dentro de una - empresa tratemos de concientizar a la gente, no dejando que se hundan cada día más, sino que sabiendo lo que quiere cada uno de ellos, salir adelante, propiciando que se dé una comprensión más profunda y verdadera, y que sepan que en un determinado momento hay que dar todo sin es-

perar recibir nada, esto viene a que gracias a nuestro estudio de campo realizado por medio de cuestionarios y entrevistas grabadas pudimos rescatar ciertos puntos que pensamos que son importantes como; que las personas se encuentran a la defensiva, todas las personas dan o brindan pero siempre a cambio de algo, nunca por ayudar a los demás, sino al contrario hundiéndolos y en algunos casos hasta humillándolos.

En resumen, el principal problema consiste en que la gente, desde su desarrollo como individuos, no ha sido educada ni entrenada para llevar a cabo una buena relación humana en todos los niveles, por lo tanto lo que se necesita es un reentrenamiento en el cual se concientize de la importancia que tiene ésta en la actualidad.

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

- ARIAS GALICIA, FERNANDO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, TRILLAS,
2a. EDICION, 1974, 520 pp.
- DUBIN, ROBERT; LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACION, CEGSA, MEXI
CO, 1974, 520 pp.
- GVISHIANI, O., ORGANIZACION Y GESTION, CULTURA POPULAR, MEXICO, 1977,
510 pp.
- MAYO, ELTON, PROBLEMAS HUMANOS DE UNA CIVILIZACION INDUSTRIAL, NUEVA
VISION, BUENOS AIRES, (1946), 1972, 172 pp.
- MAYO, ELTON, PROBLEMAS SOCIALES DE UNA CIVILIZACION INDUSTRIAL, NUEVA
VISION, BUENOS AIRES, (1945), 1977, 150 pp.
- MC GREGOR, DOUGLAS, EL ASPECTO HUMANO DE LAS EMPRESAS, DIANA, MEXICO,
1981, 237 pp.
- MONTAÑO HIROSE, LUIS; "ALGUNOS ASPECTOS TEORICOS RELEVANTES DE LA
PSICOLOGIA EN LA OBRA DE ELTON MAYO", UAM-I, MIMEO, 1974, 17
pp.
- MONTAÑO HIROSE, LUIS Y EDUARDO IBARRA COLADO, "MITO Y PODER", UAM-I,
1984, 187 pp.
- MOUZELIS, NICOS P., ORGANIZACION Y BUROCRACIA, PENINSULA, COL. HISTO-
RIA/CIENCIA/SOCIEDAD No. 98, BARCELONA, (1967), 1975, 233 pp.